

**Palvelualojen työnantajat PALTA ry**  
**Satamaoperaattorit ry**

Lehdistötiedote 4.4.2011 klo 9.00

**YT-neuvotteluista on tullut yleinen perustelu laittomille lakoille**

Työnantajat ovat huolissaan kasvavasta piittaamattomuudesta, jota osa palkansaajapuolen järjestöistä on viime aikoina osoittanut Suomen työrauhasäännöstöä kohtaan. Laittomiin työtaisteluihin turvaudutaan yhä herkemmin.

**Työnantajat laittomien lakkojen armoilla**

Työtaistelu, joka työrauhan aikana kohdistuu esimerkiksi yrityksessä käytäviin yt-neuvotteluihin tai työvoiman vähentämispäätöksiin, on lähtökohtaisesti aina laitton. Siinä, missä yritysten velvollisuus on noudattaa työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia, on ammattiliittojen velvollisuus noudattaa sitoutumistaan työrauhaan myös yritysten vaikeissa muutostilanteissa.

Henkilöstön vähentämiset ovat ikäviä. Tämä ei kuitenkaan voi olla peruste laittomaan lakkoon, eikä työtaistelu muuta miksiäkään henkilöstön vähentämistarpeita. Toki tämä ammattiliitoissa myös tiedostetaan. Henkilöstön aseman puolustaminen onkin usein vain näennäinen sumuverho tai peitetarina, jolla yritetään hälventää puhtaasti poliittisia tai järjestöpoliittisia syitä laittomiin lakkoihin.

Laittomilla lakoilla ei ole mahdollista vaikuttaa yrityksessä käytäviin yt-neuvotteluihin tai tehtäviin irtisanomispäätöksiin. Lakoilla aiheutetaan vahinkoa työnantajayritykselle, sen työntekijöille ja muulle yhteiskunnalle.

Henkilöstövähennyksiin on yrityksissä useita syitä. Taloudellisten syiden ohella myös työn uudelleen järjestelyt ja organisoinnit voivat johtaa vähentämistarpeisiin. Henkilöstön määrää sopeuttamalla yritykset pyrkivät pitämään toimintansa kannattavana. Jos yritys menettää kannattavuutensa, menettää se myös työllistämismahdollisuutensa. Luonnollista on myös, että tytäryhtiön tappiollisuus voi merkitä siinä yhtiössä perusteltuja työvoiman vähentämistarpeita, vaikka emoyhtiö ei tappiollinen olisikaan.

Perusteet ja menettelytavat, joilla yritysten henkilöstön vähentämiset toteutetaan, on tarkoin säädelty. Ei ole henkilöstön eikä yrityksen edun mukaista, että ammattiliitto pyrkii puuttumaan tähän prosessiin laittomalla lakolla.

Laittomiin työtaistelutoimiin voidaan puuttua viemällä asia työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuin voi tuomita työrauhavelvollisuutta rikkoneen järjestön hyvityssakkoon. Hyvityssakot ovat kuitenkin käytännössä hyvin pieniä, eikä niillä ole lakkoja estävää vaikutusta. Hyvityssakolle säädetty enimmäismäärä (28 300 euroa) on täysin riittämätön etenkin suhteessa laittomalla työtaistelulla aiheutettaviin vahinkoihin.

**Lainsäädännön uudistamista tarvitaan**

Työnantajat toivovat työrauhaa turvaavan lainsäädännön pikaista uudistamista, ja keinoja, joilla Suomen työmarkkinoita vahingoittavaan laittomaan työtaistelutoimintaan voidaan tehokkaasti puuttua.

Ammattiliitto Pro käynnisti keskiviikkona 30.3.2011 viisipäiväisen laittoman lakon TeliaSonera Finlandissa. Liitto on sidottu työrauhaan ja sen toimeenpanema lakko on siis sekä sovitun työrauhan että lainsäädännön vastainen. Lakon taustalla ovat yhtiön käymät yt-neuvottelut.

Toimihenkilöunioni TU (nyk. Pro) toimeenpani myös joulukuussa 2009 laittoman DNA-konserniin kohdistuneen työtaistelun, joka päättyi vasta tammi-helmikuun taitteessa 2010. Lakkoa perusteltiin pyrkimyksellä aikaansaada konsernikohtainen henkilöstösopimus, jolla olisi sovitun voimassa ollut työehtosopimusta paremmista ehdoista. Lakon aikana työtuomioistuimien tuomitsi TU:n hyvityssakkoihin laittomasta työtaistelusta yhteensä peräti 11 kertaa. Tuomioita jouduttiin antamaan useita, koska työtaistelua jatkettiin niistä huolimatta. Jopa enimmäismääräiset hyvityssakot ovat mitättömiä suhteessa Pron jäsenmaksukertymään.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry on puolestaan järjestänyt äskettäin viisi Finnsteven työvoiman vähennystoimilla perusteltua laitonta työtaistelua. Työtuomioistuimen päätöksiä näistä lakoista odotetaan lähiaikoina.

Finnlines Oyj on merkittävin roro-laivojen operaattori Suomen ja muun Euroopan välillä. Finnlinesin laivat liikennöivät muun muassa Helsingin, Kotkan, Turun ja Rauman satamiin. Jatkuvat työrauhahäiriöt vahingoittivat laajasti Suomen elinkeinoelämää ja heikensivät sen kilpailukykyä maailmalla.

Lakot eivät ole millään tavoin poistaneet Finnsteven henkilöstön vähentämistarpeita.

Lakko on laitton

- kun ammattiliiton ja työnantajajärjestön välillä on voimassa työehtosopimus eli eletään työrauhan aikaa ja
- kun lakko kohdistuu työehtosopimuksessa sovittuihin asioihin esim.
  - o työnantajan oikeuteen ottaa ja erottaa työntekijä
  - o työnantajan oikeuteen johtaa työtä
  - o työnantajan oikeuteen / velvollisuuteen käydä yt-neuvotteluita

Lisätietoja: varatoimitusjohtaja Harri Hietala, PALTA ry 040-7322665  
toimitusjohtaja Juha Mutru, Satamaoperaattorit ry 040-5465059