

UUTISKIRJE JÄSENILLE

Torstaina 19. maaliskuuta 2020 * (357)
Toimittanut Juhani Haapasaari

Yli kaksi kuukautta jatkunut sopimukseton tila päättyi

Lentoliikenteen palveluja koskeva sopimus uudistettiin poikkeuksellisissa olosuhteissa

LENTOLIIKENTEEN PALVELUT

Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus on uudistettu. Se vahvistettiin sopimusympäristössä tapahtuneiden nopeiden muutosten vuoksi syntyneessä täysin poikkeuksellisessa tilanteessa IAU:n hallituksen päätöksellä.

SOPIMUSKAUSI

Uusi sopimuskausi alkaa 17.3.2020 ja päättyy 15.3.2022.

PALKANKOROTUKSET

Teknisiä palveluja tuottavat yritykset

Vuosi 2020

Palkat

Palkkoja korotetaan **1,35 % suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2020** tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisä korotetaan **1.5.2020 lukien 1,35 %**.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisä korotetaan **1.5.2020 lukien 1,35 %**.

Vuosi 2021

Palkat

Palkkoja korotetaan **2,1 % suuruisella yleiskorotuksella 1.6.2021** tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuorolisät

Vuorolisä korotetaan **1.6.2021 lukien 2,1 %**.

Muut palkkaperusteet

Euro- ja senttimääräisiä lisä korotetaan **1.6.2021 lukien 2,1 %**.

Maapalveluja tuottavat yritykset

Vuosi 2020

Palkat

Palkkoja korotetaan **30 euron suuruisella yleiskorotuksella 1.5.2020** tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

Vuosi 2021

Palkat

Palkkoja korotetaan **30 euron suuruisella yleiskorotuksella 1.7.2021** tai sitä lähinnä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien. Perustaulukkopalkkoihin tehdään vastaava korotus.

TEKSTIMUUTOKSET

4. Luku | Työajat maapalveluja tuottavissa yrityksissä

36. § Ylityö jaksotyössä

Lisätään uusi kohta 36. §:ään 1. ja 2. kohdan väliin:

Työaikaista poiketen työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

7. Luku | Palkanlaskenta ja -maksu

62. § Tuntipalkka

Muutetaan 62. § kuulumaan seuraavasti 1.1.2021 alkaen:

Laskettaessa tuntipalkasta riippuvia korvauksia käytetään tuntijakajana lukua

- 161, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa

- 158 jaksotyössä

- 148 silloin, kun säännöllinen työaika on 34,5 tuntia viikossa (keskeytymätön kolmivuorotyö)

12. Luku | Vuosiloma

92. § Lomaraha

Muutetaan 92. §:n 1. kohta kuumalumaan seuraavasti:

”1. Lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta. Se maksetaan kokonaisuudessaan kesälomalta 29.4. ja talvilomalta 15.12., **tai näitä lähinnä olevan palkanmaksukauden yhteydessä.** Paikallisesti voidaan maksamisajankohdasta sopia toisin.”

TYÖRYHMÄKIRJAUKSET

Palkkausjärjestelmän kehittäminen

Työehtosopimusosapuolet jatkavat palkkausjärjestelmän kehittämistä työryhmässä, jonka tavoitteena on ensisijaisesti tehdä uusi yrityskohtaiseen arviointiin perustuva töiden vaativuuden arviointijärjestelmä. Työ sovitaan toteutettavan kustannusneutraalisti, jolloin nykyisten töiden keskinäinen vaativuusjärjestys säilytetään.

Kustannusneutraliteetti toteutetaan käytännössä säilyttämällä vanhan arviointijärjestelmän pisteytys ja keskeiset - yleisestikin palkkausjärjestelmissä tunnustetut - pääarviointikriteerit ennallaan.

Työryhmän tavoitteena on tehdä lopullinen esitys työehtosopimusosapuolille uudesta töiden arviointijärjestelmästä ja sen käyttöönoton ajankohdasta vuoden 2022 tammikuun loppuun mennessä niin, että uusi töiden arviointijärjestelmä olisi otettavissa käyttöön viimeistään 1.3.2022.

Teknisten yritysten monitaitoisuuksien päivittäminen

Perustetaan työehtosopimuksen 90 §:n mukaisen taulukon käyttöönottamiseksi paikalliset työryhmät tarkastelemaan O-, P- ja Q -ryhmissä olevien työntekijöiden monitaitoisuuden vaikutusta palkkaan teknisiä palveluita tuottavissa yrityksissä. Työryhmän tarkoituksena on päivittää kokonaisuudessaan yrityskohtaiset monitaitoisuudet vuoden 2020 lokaan loppuun mennessä. Uuden taulukon käyttöönotto edellyttää, että monitaitoisuudet on yrityksessä kokonaisuudessaan päivitetty.

Tasa-arvoa edistävät toimet

Työehtosopimusosapuolet perustavat työryhmän. Sen tehtävänä on selvittää tasa-arvon toteutumista yrityksissä, joissa on sovittu käytettävän henkilökohtaista palkanosaa.

Työryhmän päämääränä on esittää työehtosopimusosapuolille 15.11.2020 mennessä muutoksia työehtosopimuskirjauksiin tai muita toimenpiteitä, joilla tasa-arvoisuutta tuetaan. Tämän jälkeen työryhmä seuraa suunniteltujen toimenpitei-

den toteutusta ja harkitsee mahdollisia jatkotoimenpiteitä sopimuskauden aikana.

Allekirjoituspöytäkirjaan jäävät/lisättävät kirjaukset

Allekirjoituspöytäkirjan tekstiosaan tulevat edeltä kaikki kirjaukset kohdista ja sinne jäävät 9.1.2018 allekirjoituspöytäkirjasta kohdat 7.1., 7.2., 7.3. ja 7.4. Lisäksi allekirjoituspöytäkirjaan lisätään seuraava uusi kohta:

Työehtosopimusosapuolet sopivat työehtosopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla, että työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 3 päivää ennen lomautuksen alkamista, kun kyse on työehtosopimuslain 5:2.1 §:n 2-kohdan mukaisista lomauttamisesta.

Osapuolet sopivat yt-lain 61 §:n nojalla, että tilapäiseen lomautustarpeeseen perustuvien yhteistoimintaneuvotteluiden neuvotteluesitys on annettava (YTL 45 §) viimeistään 3 päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Osapuolet myös suosittelevat luottamusmiehille ja työnantajille, että nämä sopivat koronaepidemiasta johtuvien yt-neuvotteluiden neuvottelujaksiksi (YTL 51 §) 1 päivän.

Lisäys on voimassa

31.5.2020 saakka, jos työehtosopimusosapuolten välillä ei toisin sovita.”

YLITYÖKIELTO

Syntyneen sopimuksen myötä koko sopimusalueelle ilmoitettu ylityökielto on päättynyt.

Työntekijän lomauttaminen

IAU / KORONAVIRUS

Koronavirusepidemian laajenemisen vuoksi yhteistointaneuvottelut koskevat jo kaikkia ilmailualan yrityksiä. IAU on aiemmin ohjeistanut jäsenistöään jo alkaneisiin ja edessä oleviin lomautuksiin liittyen. Jäsenistöltä on tullut jonkin verran kyselyjä liittyen lomautukseen ja muuhun samanaikaiseen työstä poissaoloon. Seuraavassa kerrotaan lyhyesti muutamasta erityistapauksesta.

Sairaus ja lomautuksen alkaminen

Tässä tilanteessa noudatetaan työoikeudessa vakiintuneesti noudatettavaa aikaprioriteetti-periaatetta. Työntekijän asema määräytyy sen perusteella, kumpi poissaoloperuste syntyy ensin. Jos sairausloma alkaa ennen lomautusilmoituksen antamista, niin työnantaja ei voi katkaista palkanmaksuvelvollisuuttaan lomautuksella.

Sairausloma ei estä lomautusilmoituksen antamista, mutta tällöin lomautus voi alkaa vasta

sairausloman päättyttyä. Mikäli työntekijä on jo ehtinyt saada lomautusilmoituksen ja jää sairauslomalle tämän jälkeen, niin hänellä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan.

Sairausloman jatkuminen

Työntekijällä, joka on sairauslomalla ja saa lomautusilmoituksen tänä aikana, on kuitenkin oikeus sairausajan palkkaan siinä tapauksessa, että sairausloma jatkuu uudella sairauslomalla samalla taudinmäärityksellä. Sairausloma ei tässä tapauksessa muutu lomautukseksi.

Lomautus ja äitiysvapaa

Laki tai työehtosopimus ei estä työntekijän lomauttamista raskauden vuoksi. Tässäkin tilanteessa vaikuttaa edellä mainittu aikaprioriteetti. Jos työntekijä on lomautettuna siinä vaiheessa, kun äitiysloma alkaa, niin työntekijällä ei ole velvollisuutta maksaa työehtosopimuksen mukaista äitiysvapaan palkkaa. Jos taas työntekijä on ehtinyt jäädä äitiysvapaalle ennen lomautusilmoituksen antamista, niin lomautuksen alka-

minen ei vapauta maksamasta äitiysvapaan palkkaa. Siinä tapauksessa, että raskaana oleva työntekijä on ehditty lomauttaa ennen äitiysvapaan alkua ja lomautus loppuu ennen palkallisen äitiysvapaan päättymistä, niin työntekijällä on oikeus jäljellä olevaan äitiysvapaan palkkaan.

Lomautusilmoitus

Lomautusilmoitus on vapaaehtoinen eli se voidaan antaa sekä suullisesti että kirjallisesti. Kirjallinen ilmoitus on kuitenkin suositeltavaa syntyvien erimielisyyksien varalta. Kuten edellä on todettu, lomautusilmoituksen antamisella on vaikutusta poissaoloperusteiden arvioinnissa. Lisäksi työttömyyskassa tarvitsee lomautusilmoituksen ennen kuin se voi tehdä päätöksen työttömyyspäivärahasta. Työntekijällä on aina työehtosopimuksen nojalla oikeus saada pyynnöstään työnantajaltaan kirjallinen todistus lomauttamisestaan.

Joni Kallio,
lakimies IAU