



Uutiskirje Jäsenille

N:o 12 (182) * Keskiviikkona 17. joulukuuta 2014
Toimittanut Juhani Haapasaari

IAU:lta kannanotto

Tes-vaihdoksista neuvotellaan keskusjärjestöjen kesken

IAU / SAK

IAU on ottanut kantaa yleisellä tasolla tilanteisiin, joissa työnantajan aloitteesta ollaan vaihtamassa työehtosopimusta. Kannanotto liittyy myös työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä käynnissä oleviin neuvotteluihin neuvottelujärjestelmän uudistamiseksi. Tes-vaihdokset ovat neuvottelupöydän asialistalla.

Esimerkkinä LSG

IAU:n osalta tähän saakka laajin työehtosopimuksen vaihdokseen liittyvä selkkaus syntyi viime vuoden syksyllä. Silloin LSG ilmoitti vaihtavansa työehtosopimusta.

Yritys oli vaihtanut työnantajaliittoa PALTA:sta Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa:an. Tämän johdosta työnantaja katsoi, ettei ollut velvollinen noudattamaan IAU:n ja PALTA:n välistä työehtosopimusta enää 31.10.2013 jälkeen, kun sopimuskausi päättyi. Tilalle olisi tullut MaRa:n ja Palvelu-

alojen Ammattiliitto PAM:in välinen työehtosopimus.

LSG:n työntekijät olivat järjestäytyneet yksiselitteisesti IAU:hun ja vastustivat työehtosopimuksen vaihtamista. Vaihdos olisi tuonut mukanaan huomattavia heikennyksiä työehtoihin.

Kiista kärjistyi työtaisteluksi, johon lisäksi liittyi massiivisia tukitoimi-ilmoituksia. Ratkaisu syntyi lopulta osapuolten hyväksytyä valtakunnansovittelijan toisen sovintoehdotuksen. Sen mukaisesti työntekijät säilyttivät vanhat työehtonsa.

Neuvottelutilanne

LSG:n tapauksessa työehtosopimus olisi voinut vaihtua nykytilanteen mukaisesti siten, kuin työnantaja asian syksyllä esitti. Toisaalta työntekijäpuolella ei ollut mitään esteitä vaatia säilytettäväksi entisiä työehtoja ja vahvistaa vaatimuksiaan työtaistelukeinoin.

Jatkuu seuraavalla sivulla...

Flybestä ei irtisanomisia sopimusalueellemme

Flybe Finland Oy

Lentoyhtiö Flyben yhteistointalain mukaiset neuvottelut alkoivat 6.10. Neuvottelukut-sussaan työnantaja ilmoitti henkilöstön kokonaisvähennystarpeeksi enintään 90 henkilötyövuotta. Yhteensä yhtiössä on työskennellyt 650 henkilöä, joista IAU:n sopimusallalla 35 henkilöä teknikassa.

Yt-neuvottelujen jälkeen antamassaan päätöksessä työnantaja ilmoitti toteuttavansa organisaatiomuutoksen ja irtisanovansa korkeintaan 25 henkilöä. Irtisanomiset eivät kohdistu tällä kertaa IAU:n sopimusallalla työskenteleviin. Irtisanottavista hieman yli puolet on erilaisia toimihenkilöitä ja loput lentäjiä.

Yhtiön omistajuuskysymys on edelleen auki. Flyben emoyhtiö on myymässä omistusosuutensa joko nyt vähemmistöomistajana olevalle Finnairille tai mahdolliselle uudelle enemmistöomistajalle.

...jatkoa edelliseltä sivulta

Nyt työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä käynnissä olevissa neuvotteluissa on tes-vaihdos -tilanteiden osalta alustavasti hahmoteltu mallia, jossa työnantajan vaihtaessa työnantajaliittoa noudatettaisiin kiinteää siirtymäaikaa, jonka jälkeen työehtosopimus vaihtuisi. Lisäksi vaihdokseen sisältyisi velvollisuus neuvotella asiasta osapuolten välillä.

Neuvotteluvelvoite täytyisi sovitun määräajan toteutuessa.

IAU:ssa on arvioitu LSG:n tapaus esimerkkinä käyttäen keskusjärjestöjen neuvottelutilannetta tes-vaihdosten suhteen. Kuultuaan viimeisimmän tilanneselvityksen asiasta, IAU:n hallitus katsoi asioiden olevan ajautumassa työntekijöiden kannalta epäedullisempaan suuntaan. Alustavan mallin mukaisesti toimittaessa tes-vaihdokset olisivat pelkkiä

työnantajien ilmoitusasioita siirtymäaikoineen.

Päätöksensä asiassa IAU:n hallitus totesi tarpeelliseksi pyrkiä estämään työntekijöiden kannalta epäedullinen lopputulos neuvotteluprosessissa. Tässä tarkoituksessa IAU:n puolesta on annettu eilen seuraavan sisältöinen tiedonanto SAK:n jäsenliittojen puheenjohtajille sekä keskusjärjestön johdolle ja neuvottelijoille:

Arvoisat SAK:n liittojohtajat

IAU:n hallitus antoi tehtäväkseni lähestyä teitä kirjallisessa muodossa tes-vaihdoksiin liittyvissä asioissa, kuultuaan selvityksen tilanteesta keskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa neuvottelujärjestelmän uudistamiseksi. Tes-vaihdokset näyttävät toki erilaisilta eri liittojen näkökulmasta, mutta yhteinen mielipide meillä lienee ainakin se, että työehtojen heikennykset pitäisi pystyä torjumaan.

En pidä IAU:n osalta mitenkään yllättävinä työnantajien tes-vaihdos -hankkeita, jotka ovat kohdistuneet yleisittovaan työehtosopimukseemme. Työnantajien intressit vaihdoksiin ovat taloudelliset ja tälläkin hetkellä vähintään yksi sopimukseemme kohdistuva vaihtamishanke on käynnissä. Kyse on 20-30 %:n palkanalennuksista ja muiden ehtojen huonontamisesta alkaen työsuhteen muodoista.

Nähdäkseni nyt keskusjärjestöjen neuvottelupöydällä oleva alustava hahmotelma sopimukseksi siirtymäaikoineen tes-vaihdos -tilanteissa heikentäisi mahdollisuuksia ryhtyä puolustamaan työehtoja nykytilanteeseen verrattuna. Sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen työntajaleirissä tulkittaisiin työntekijäliiton, joka ryhtyisi toimiin työehtojen huononnuksia vastaan, rikkovan yhdessä keskusjärjestötasolla sovittua menettelytapaa. Nykytilanteessa mahdollisuus työtaistelu-uhan ilmoittamiseen ajoittuu sopivasti sopimuksettomaan tilaan vanhan työehtosopimuksen päättyessä. Tällä ajoituksella ollaan jo valmiiksi neuvottelupöydässä.

Järjestäytymisvapaus on molemmiin puolin loukkaamaton. Nykytilanteessa ei ole periaatteellista estettä työnantajaliitolle sopia työehtoja työntekijöitä edustavan liiton kanssa eikä toisin päin. Sen sijaan, jos - työnantajan järjestäytyessä uudelleen - työntekijöitä oletetaan ylhäältä käsin ohjattavan liitosta toiseen, järjestäytymisvapaus on lähinnä työnantajan järjestäytymisvapautta. Tasapainoisessa, järjestäytymisvapautta kunnioittavassa tilanteessa, työntekijät hakeu-

tuvat työnantajan tapaan siihen liittoon, jonka arvelevat taloudellista asemaansa edistävän. Toivottavaa ei ole, että työnantajalle annettaisiin neuvottelujärjestelmän uudistamisen nimissä yhteisesti sovittu aikataulu, jolla työntekijöiden järjestäytymisvapauteen liittyvät mahdollisuudet tehtäisiin tyhjiksi.

Nykytilanteessa tes-vaihdos -hankkeista, joita tes-shoppailuksi nimitetään, syytetään työntekijäpuolella työnantajia. Julkisuutteen voi olla luontevaa antaa tämä kuva, mutta kyse on myös siitä, etteivät työntekijäliitot kykene koordinoimaan keskenään työntekijöiden kokonaisuutta, vaan keskittyvät oman liittonsa puitteissa osaoptimointiin.

Konkreettisenä esimerkkinä koordinoidusta kokonaisedun tavoittelusta käy SAK:n yhteinen tavoitteiden asettaminen valmistauduttaessa sopimuskierrokselle keväällä 2013:

I PALKANKOROTUKSET

- 1. Korotukset ja ostovoiman turvaaminen (prosessi)*
- 2. Palkkaerojen kaventaminen (TES)*
- 3. Osa-aikaisen työntekijän aseman parantaminen (TES)*

II MUUTOSTURVA

- 1. Tuta-irtisanominen vs. vuokratyö: Työnantajan päättäessä työntekijän työsuhteen tuotannollisella ja taloudellisella perusteella, ei ennen takaisinottovelvollisuusajan päättymistä voi käyttää samoissa tehtävissä vuokratyövoimaa (LAKI/TES)*
- 2. Kilpailutus: Työntekijän aseman parantaminen, kun kilpailutuksen kautta työ siirtyy yritykseltä toiselle (TES)*
- 3. Takaisinottovelvollisuusajan pidentäminen yhdeksästä kolmeentoista kuukauteen ja työntekijän asema työhön palatessa (LAKI/TES)*

III EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET

- 1. Osa-aikatyö (LAKI/TES)*
 - 1.1 Perusteet osa-aikatyön teettämiseksi*
 - 1.2 Työtuntien vakiintuminen työsopimuksen ehdoksi*
 - 1.3 Lisätyön tarjoamiseen etusijajärjestys*
- 2. Takaisinottovelvollisuuden ulottaminen määräaikaisissa työsuhteisissa olleisiin työntekijöihin (LAKI/TES)*

IV HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ASEMA

- 1. Koulutusvaatimus (TES)*
- 2. Ansioiden ja ansiokehityksen turvaaminen ja korvaukset (TES)*
- 3. Ajankäytön lisääminen (TES)*

V TYÖAIKA JA VUOSILOMA

- 1. Terveet ja tulokselliset työajat: Työvuorojärjestelmien ja –suunnittelun kehittämisen (TES)*
- 2. Vuosiloman määräytyminen (LAKI/TES)*

VI TERVEYS JA TYÖSUOJELU

-
1. Lyhytkestoiset sairauslomat ja sairaan lapsen hoito työntekijän omalla ilmoituksella (TES)
 2. Asetus yksintyöskentelyyn (LAKI)
 3. Täysi palkka kuntoutusajalta (TES)

VII HARMAA TALOUS

1. Alipalkkauksen kriminalisointi (LAKI)
2. Ketjuvastuu (LAKI)
3. Veronumero (LAKI)

Vastakohtana yhteisesti koordinoidulle kokonaisedun tavoittelulle, osapainonnissa yksittäinen ammattiliitto ei ole valmis rajaamaan oman työehtosopimuksensa soveltamisaluetta millään tavoin siitäkään huolimatta, että jokin toinen liitto on jo onnistunut saavuttamaan työehtosopimukseensa edellä esitetyjä yhteisiä tavoitteita tai muutoin selkeästi paremmat työehdot samalla soveltamisalueella samoihin töihin.

Nykytilanteessa keskusjärjestön asettamien työehtosopimustavoitteiden saavuttaminen johtaa siis niitä sisältävän työehtosopimuksen menettämisen uhkaan paradoksaalisesti järjestön sisältä käsin. Sopimalla tes-vaihdoksiin lisäksi keskusjärjestötasolla kiinteä siirtymäaika pelkästään työnantajan järjestäytymisen perusteella, tavoitteet sisältävää työehtosopimusta on miltei mahdotonta puolustaa, jos työnantajalle on myös sopimuksen jälkeen tarjolla halvempia sopimuksia shoppailtavaksi.

Summa summarum: Tes-vaihdoksiin liittyvistä menettelytavoista olisi syytä pidättäytyä sopimasta keskusjärjestötasolla ainakin niin pitkään, kunnes keskusjärjestömme sisällä työehtosopimustoiminta on kohtuullisen yksimielisesti koordinoitavissa työehtokriteereistä käsin.

Ystävällisin terveisin
Juhani Haapasaari
IAU