



Uutiskirje Jäsenille

N:o 27 (132) * Tiistaina 27. marraskuuta 2012
Toimittanut Juhani Haapasaari

Yt-neuvotteluja päätökseen

Swissport Finland Oy Inter Handling Turku Oy

Swissportin ja sen tytäryhtiön Inter Handling Turun yt-neuvottelut on saatu päätökseen. Neuvottelut eivät johtaneet irtisanomisiin, mutta lomautuksilta ja osa-aikaistamisilta ei välttytty Inter Handlingin kohdalla.

Swissportin yt-neuvottelut koskivat ramp-järjestelymiesten ja erikoisajoneuvonkuljettajien tehtävien osittaista yhdistämistä Helsinki-Vantaalla. Menettelytavoista osapuolet löysivät yhteisen näkemyksen työntekijäpuolen ehdotuksen pohjalta. Yhdistämisjärjestely toteutetaan tarvittavalla lisäkoulutuksella.

Turussa ja Tampereella toimivan Inter Handlingin neuvottelujen perusteena olivat tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Molemmilla kentillä työaikaa koskevat lyhennykset tulevat koskemaan kaikkia työntekijöitä. Matkustajapalveluissa tämä toteutetaan joko lomautuksilla tai osa-aikaistamisilla. Ramp -toiminnoissa ovat edessä 1-2 kuukauden lomautukset ensi kesänä.

Soveltamisalasta neuvottelu

Finavia Oyj

Työnantajalla ja työntekijäpuolella on ollut jo pidemmän aikaa erilainen käsitys Ilmailutietoteknisten työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvista tehtävistä. Asia oli esillä mm. nykyisen työehtosopimuksen syntymiseen liittyneessä sovittelumenettelyssä kesällä 2011.

Työntekijäpuoli katsoi työnantajan siirtäneen järjestelmällisesti työntekijöitä, jotka tekivät Ilmailutietoteknisten työehtosopimuksen soveltamisalan töitä, ns. yleisen työehtosopimuksen piiriin. Sovittelun lopputuloksena työehtosopimuksen soveltamisalalauseketta päätettiin tarkentaa erillisellä soveltamisohjeella ja lisäausekkeella.

Muutokset eivät kuitenkaan ole poistaneet erimielisyyttä, joten osapuolet ovat sopineet hakevansa uudelleen ratkaisua asiaan. Ensisijaisena päämääränä on saavuttaa se keskinäisissä neuvotteluissa, joihin työnantaja on pyytänyt vastapuolta toimittamaan yksityiskohtaisemmat tiedot kiistanalaisista tehtävistä.

Ohjeistuksesta eri tulkinnat

Finnair Oyj

Finnairin päätöksen takana lopettaa nykyinen kannustinpalkkiojärjestelmä 3 000 henkilön osalta, ovat vastakkaiset tulkinnat valtioyhtiöiden omistajaohjausyksikön uudesta palkitsemisohjeistuksesta. Eilisessä tapaamisessa näkökannat eivät lähentyneet toisiaan.

Kiistanalaisin kohta koskee ohjeistuksen muutosta johdon ja muun henkilöstön keskinäisessä asemassa. Aiempi muotoilu ”*Koko henkilöstöllä tulee olla mahdollisuus hyötyä yrityksen hyvästä menestymisestä. Henkilöstön palkitsemisessa keskeiset välineet ovat tulospalkkaus ja henkilöstörahostot*” on korvattu muotoilulla ”*Johdon palkitsemisen tulee olla osa yrityksen palkitsemispolitiikkaa siten, että koko henkilöstöä palkitaan mahdollisimman pitkälti samoilla perusteilla ja samanaikaisesti*”.

IAU:n näkemys on, että muutoksella on haluttu eroon tilanteesta, jossa johdon kannustimet ovat riippumattomia muun henkilöstön kannustimista. Kyse on kaikkia yhdistävästä, ei yksilöitä erottavasta, kannustinperiaatteista.