



Uutiskirje Jäsenille

N:o 9 (114) * Tiistaina 15. toukokuuta 2012
Toimittanut Juhani Haapasaari

Yt-laki koetuksella Finnairin päätöksissä

Finnair
/ **Engine Services Oy**
/ **Technical Services Oy**

Finnairin tekniikan käynnissä olevien yt-neuvottelujen aikana työntekijäpuolen epäilyt konsernissa tapahtuneesta työlainsäädännön laiminlyönnistä ovat vahvistuneet. Tähänastisen perusteella moottorikorjaamon ja laiteosaston kohtaloa koskevat päätökset vaikuttavat tehdyiltä jo ennen yt-neuvottelujen aloittamista.

Lakia yt-menettelystä voitaisiin arvioida rikotun siinä tapauksessa, että emoyhtiön todettaisiin tehneen tosiasiallisesti lopullisen päätöksen tytäryhtiön toimintojen alasajamisesta ja siirtämisestä toisaalle, ennen kuin tytäryhtiössä olisi käyty yhteistoimintaneuvottelut.

Finnair ilmoitti 11.4. solmineensa SR Technicsin kanssa aiesopimuksen, johon sisältyy

moottori- ja laitehuolto- palvelujen hankkiminen jatkossa yhtiön Sveitsissä sijaitsevasta toimipisteestä. Välittömästi tämän jälkeen Finnair julkaisi toisen tiedotteen, jonka mukaisesti nyt meneillään olevat yt-neuvottelut käynnistettiin.

Yt-neuvotteluissa työnantaja ei toistaiseksi ole ollut halukas käymään neuvotteluja työntekijäpuolen kanssa ratkaisusta, jossa osapuolet yhdessä pyrkisivät hakemaan aiesopimukseen vaihtoehdon tehdä työ jatkossakin Helsinki-Vantaalla. Työntekijäpuoli on kokenut myös työnantajan pyrkivän estämään tällaisten esitysten tekemisen pidättämällä esitysten pohjaksi tarvittavaa tietoa.

Yt-tilannetta käsiteltiin myös IAU:n eilisessä hallituksen kokouksessa. Näkemyksensä hallitus totesi tulevien yt-tapaamisten antavan suunnan tavasta, jolla liitto jatkossa pyrkii vaikuttamaan neuvottelujen kohteena olevien työntekijöiden asemaan.

Yt-neuvottelut loppusuoralla

ISS Aviation Oy

ISS Aviationissa käynnistyivät yt-neuvottelut 4.4. Neuvotteluesitystä työnantaja on perustellut tuotannollisin ja taloudellisin syin. Ensimmäisen vuosineljänneksen vaatimattoman tuloksen lisäksi lentomäärien on todettu vähentyneen arvioitua enemmän.

Työvoiman vähentämistoinenpiteiden henkilöstövaikutuksiksi työnantaja arvioi neuvottelujen alkuvaiheessa 32 henkilötyövuotta. Henkilövähennykset koskevat ISS Aviationin Helsinki-Vantaan toimipistettä.

Yt-neuvotteluihin liittyvä seuraava tapaaminen pidetään 16.5. Yt-lain mukaan työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta, jollei neuvotteluissa sovita toisin.

Finavia Oyj: Erimielisyys varallaolon sopimisesta työtuomioistuimeen	s. 2
RTG Ground Handling Oy: Helsinki-Vantaan tulopalvelun jäsentilaisuus	s. 2

Liitot eivät löytäneet yhteistä näkemystä

ILTT:n varallaoloa koskeva kiista työtuomioistuimeen

Finavia Oyj

Finavian ja Ilmailutietoteknisen ILTT:n välille syntyneeseen erimielisyyteen varallaolosta sopimisesta sekä siihen liittyneestä jaksotyön käytöstä ei löydetty yhteistä näkemystä myöskään PALTA:n ja IAU:n välisissä neuvotteluissa. Työehtosopimuksen tulkintaerimielisyyden ratkaisemiseksi IAU vie asian työtuomioistuimeen.

PALTA:n ja ILTT:n välisen työehtosopimuksen (319205) 32 §:n ”Varallaolo” on sisälöltään seuraava:

Vapaamuotoisesta varallaolosta sovitaan työpaikkakohtaisesti erikseen.

Finavia on työnantajana tulkinnut työpaikkakohtaisen sopimisen tarkoittavan pelkääntään työnantajan ja työntekijän

välistä sopimista. Käytännössä työnantaja on alkanut toteuttaa sopimismenettelyä siten, että se on tarjonnut työntekijöille laatimiaan ns. vakioehtoisia varallaolosopimuksia yksilöllisesti allekirjoitettavaksi.

Työntekijäpuoli katsoo varallaoloajalta maksettavan korvauksen olleen sovitun aiemmin työehtosopimuksen mukaisella tavalla 50 prosentiksi yksinkertaisesta tuntipalkasta. Työnantaja on kuitenkin myöhemmin muuttanut yksipuolisesti vakioehtoisissa sopimuksissa korvauksen 30 prosentiksi.

Lisäksi työnantaja on määrittellyt uudet sopimukset olemaan voimassa toistaiseksi ja voivansa yksipuolisesti muuttaa sopimuksen ehtoja noudattaen 6 kk:n karenssiaikaa ennen uuden sopimustekstin so-

veltamista. Karenssiajan se katsoo alkavan kulua ilmoitettuaan ottavansa uudet ehdot voimaan ja esitettyään ne työntekijälle.

On selvää, että työntekijäpuoli ei hyväksy työnantajan yksipuolista toimintaa eikä sen laatimia ja tarjoamia vakioehtoisia varallaolosopimuksia menettelytapana, jota työehtosopimuksessa vapaamuotoisesta varallaolon sopimisesta on tarkoitettu ja mitä käytäntöä aiemmin on myös noudatettu.

Lisäksi työntekijäpuoli katsoo työnantajan toimineen painostustarkoituksessa tarjoamalla yksipuolisesti laatimansa varallaolosopimuksen allekirjoittamisen vaihtoehtona työntekijälle siirtymistä jaksotyöaikaan. Näihin seikkoihin nojaten IAU vie asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

RTG Ground Handling Oy:n Helsinki-Vantaan tulopalvelun

Jäsentilaisuus

Keskiviikkona 30.5 kello 9:00, tulopalvelun toimisto

Tervetuloa