



Uutiskirje Jäsenille

N:o 25 (92) * Torstaina 8. syyskuuta 2011
Toimittanut Juhani Haapasaari

Yhteistyön muodot Finnairin säästö- ja muutosohjelmassa kartoitetaan

Finnair -konserni

Finnair kertoi elokuun alussa asettaneensa tavoitteen alentaa vuosittaista kustannustasoaan 140 miljoonalla eurolla vuoteen 2014 mennessä. Säästö- ja muutosohjelmansa avauksena yhtiön johto kutsui henkilöjärjestöjensä edustajat yhteiseen tapaamiseen 30. - 31.8. IAU:n osalta edellytykset ja tavat osallistua ohjelmaan arvioidaan keskusteluissa konsernin ja tytäryhtiöiden edustajien kanssa tytäryhtiökohtaisesti.

Yleinen kehitys

Riippumatta siitä, onko työnantaja yksityisellä tai julkisella sektorilla, palkansaajat ovat tottuneet erilaisiin kustannussäästöihin tähänneisiin ohjelmiin. Yleinen kehitys on ollut myös sellainen, että nämä ohjelmat ovat seuranneet toisiaan kiihtyvällä tahdilla.

Yksittäisen työntekijän näkökulmasta ne ovat konkretisoituneet usein vasta yt-neuvottelujen kautta tehtyihin työvoiman leikkauksiin ja silloin erityisen kipeästi niiden osalle, jotka ovat työpaikkansa menettäneet.

Pitkät perinteet

Finnair ei ole yritysmaailman poikkeus, vaan yhtiössä on käyty läpi viimeisten vuosikymmenten aikana lukuisia määriä kustannussäästöihin tähänneitä ohjelmia. Tavallisesti henkilöstöjärjestöt eivät ole olleet aktiivisia osapuolia päätettäessä säästökeinoista silloinkaan, kun ne ovat koskeneet henkilöstökustannusten leikkauksia, vaan neuvottelukosketus on rajoittunut ainoastaan yt-prosessin läpikäymiseen.

Viimeisin Finnairin säästöohjelma, josta henkilöstöjärjestöt neuvottelivat, ja johon osin myös osallistuivat, liittyi ns.

vakautussopimukseen vuonna 2009. IAU:n sopimusalueella vakautussopimus syntyi Finnair Tekniikassa sekä Finnair Cateringin myymälöissä ja varastoissa. Northportia ja Finnair Cargo Terminal Operationia koskevista neuvotteluista työnantaja vetäytyi ulkoistaen valtaosan asematason ja rahti-terminaalin toiminnoista. Finnair Cateringin muiden toimintojen osalta vakautussopimusta koskevia neuvotteluja käytiin molemmin puolin sinnikkäästi, mutta neuvottelutulos jäi saavuttamatta.

Syksyn 2011 tilanne

Johdon ja henkilöstöjärjestöjen tapaamiseen osallistuneet IAU:n edustajat sekä liiton hallitus ovat arvioineet tämän hetkisistä lähtökohdista käsin, missä muodossa säästö- ja muutosohjelman puitteissa yhteistyöhön tulisi pyrkiä.

Jatkuu seuraavalla sivulla...

...jatkoa edelliseltä sivulta.

Henkilöstön osalta, jotka eivät ole kumppanuusjärjestelyjen piirissä, yhteisten ratkaisujen etsiminen varsinaisen säästöohjelman puitteissa on luontevaa.

Kuluvan kesän aikana Finnair on kuitenkin ilmoittanut käynnistäneensä kartoitukset, joilla se selvittää yritys yhteistyön mahdollisuudet siirtää Finnair Cateringin sekä Finnair Technical Servicesin ja Finnair Engine Servicesin työt muille toimijoille. Yhtiöiden henkilöstön näkökulmasta tämä tarkoittaa, että keskusteluille sitoutumisesta Finnairin säästöihin ilman, että yhtiö sitoutuu henkilöstöönsä, ei ole enää pohjaa.

Säästöohjelman sijasta kumppanuusjärjestelykartoituksissa mukana olevien tytäryhtiöiden henkilöstölle on luontevampaa osallistua keskusteluihin muutoshjelmamalleista, mikäli niihin sisällytetään myös henkilöstön asema. Tällä menetelmällä voidaan välttyä molemminpuolisilta ikäviltä yllätyksiltä kumppanuusjärjestelyjä toteutettaessa.

Tytäryhtiökohtaiset ratkaisut

Kuten edellä on todettu, Finnair -konserni hakee säästö- ja muutoshjelman avulla kustannussäästöjä erilaisin keinoin. Henkilöstön näkökulmasta keinovalikoima jakautuu selkeästi kahteen kategori-
aan. Yhtiö pyrkii neuvottele-

maan konserniin jäävän henkilöstön kanssa säästösopimuksia. Toinen päälinja on löytää sopivat yhteistyökumppanit sille osaa toiminnoista, jotka ovat välttämättömiä, mutta joita konserni ei katso järkeväksi toteuttaa itse.

Henkilöstön näkökulmasta tämä tarkoittaa samalla tapaa omien lähestymistapojen eriyttämistä, kun arvioidaan yhteistyön edellytyksiä säästö- ja muutoshjelman puitteissa. Käytännössä ratkaisut yhteistyöstä tullaan tekemään tytäryhtiökohtaisesti työntekijöiden edustajien sekä konsernin ja tytäryhtiöiden edustajien välisiin neuvotteluihin pohjautuen.

Työehtosopimukseen liittyvät neuvottelut käynnistyvät

IAU / PALTA

Lentoliikenteen palveluja koskevassa työehtosopimuksessa on useita määräyksiä, jotka edellyttävät sopijaosapuolten välisiä neuvotteluja syksyn kuluessa.

Maapalvelut

Allekirjoituspöytäkirjan 2. § ”Palkankorotukset” edellyttää,

että liitot sopivat maapalveluja tuottavien yritysten palkankorotuksista 1.11.2011. Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen korotuksen suuruudesta 1.10.2011 mennessä, riita ratkaistaan välityslautakunnassa, jonka puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelija. Lautakunnan tulee antaa ratkaisunsa palkankorotuksista 20.10.2011 mennessä.

Tekniikka

Teknisiä palveluja tuottavissa yrityksissä yleiskorotuksesta on sovittu jo viime syksynä. Yleiskorotus nostaa 1,0 prosenttia palkkoja 1.11.2011. Varsinainen neuvottelutoiminta keskittyykin tämän palkka-

rakenneuudistukseen paikallisissa työryhmissä.

Työehtosopimuksella on sovittu palkkarakenneuudistuksesta, jonka kustannusvaikutus perustaulukkopalkkoihin on 2,35 prosenttia. Tämä tulee toteuttaa 1.1.2012 mennessä.

Paikallisten työryhmien tehtävänä on määritellä kriteerit palkkaryhmien 9, 10 ja 11 käytölle sekä muidenkin palkkaluokkien mahdolliselle nousulle. Mikäli työryhmät eivät pääse määräämään mennessä ratkaisuun palkkarakenneuudistuksesta, siirretään kyseinen erä perustaulukkopalkkojen yleiskorotukseen.