



# Uutiskirje Jäsenille

N:o 25 (130) \* Torstaina 15. marraskuuta 2012  
Toimittanut Juhani Haapasaari

## Finnairin kannustinpalkkiot

### Finnair -konserni

**Finnairin palkitsemisjärjestelmistä nousi kohu, kun yhtiö ilmoitti päätöksestään lopettaa 3 000 henkilön osalta kannustinpalkkiojärjestelmä kokonaan. IAU ei hyväksy menettelyä. Liitto katsoo yhtiön toimivan vastoin valtioyhtiöiden palkitsemisohjeita ja on ollut tämän vuoksi asiasta yhteydessä jo eilen omistajaohjauksesta vastaavaan tahoon.**

### Päätös

Finnairin johto toi julki eilen kello 15 päätöksensä, jolla poistetaan kannustinpalkkiojärjestelmä 3 000 henkilön osalta. Johto ei kuitenkaan esittänyt muutoksia omiin palkitsemisjärjestelmiinsä. Päätöstä perusteltiin henkilöstön palkitsemisjärjestelmän tehotomuudella ja kahden miljoonan euron vuosittaisilla säästöillä.

Koko henkilöstön näkökulmasta palkitsemisjärjestelmää

ja esitettyjä säästötoimia - mukaan lukien yhtiön johdon osuus - on tarkasteltava kuitenkin kokonaisuutena. On arveluttavaa todeta samanaikaisesti palkitsemisen lisäävän työtehoa johdon kohdalla ja sen olevan tehotonta muiden osalta.

### Omistajaohjauksen linjaus

Johdon esittämät perusteet päätökselleen ovat ristiriidassa myös omistajaohjauksen elokuussa julkaisemien valtioyhtiöiden kannustimiin liittyvien uusien linjausten kanssa. Linjausten uusimisen tarve tuli ajankohtaiseksi viime keväänä, kun Finnairin sitouttamisbonukset tulivat julkisuuteen Helsingin Sanomien uutisoinnin myötä.

Omistajaohjauslinjauksen mukaan johdon palkitsemisen tulee jatkossa olla osa yrityksen palkitsemispolitiikkaa siten, että koko henkilöstöä palkitaan mahdollisimman pitkälti samoilla perusteilla ja samanaikaisesti.

Koska Finnairin eilen ilmoittama päätös oli vastoin tätä linjausta, IAU oli asiassa välittömästi yhteydessä omistajaohjauksesta vastaavaan tahoon. IAU:n viesti omistajaohjaukselle on, että Finnairin johdon tulee luopua eilisestä päätöksestään, kunnes nykyinen kannustinpalkkiojärjestelmä on korvattu uudella, omistajaohjauksen linjauksen mukaisella järjestelmällä.

### Finnairin uusi tulkinta

Vastatakseen päätöksestään aiheutuneeseen kielteiseen julkisuuteen, Finnair ennätti jo eilen illalla tiedottamaan asiasta uusin sanamuodoin. Tämän selvityksen mukaan yhtiön aiemmassa ilmoituksessa olisi pitänyt olla kysymys itse asiassa kannustinpalkkiojärjestelmän uudistuksesta, jolla muun henkilöstön kannustinjärjestelmät yhdenmukaiste-

*Jatkuu seuraavalla sivulla...*

Finavia Oyj: Työnantaja ei hyväksy yhteistoimintaedustajaa lennonvarmistukseen

s. 2

...jatkoa edelliseltä sivulta.

taan vastaamaan johdon kannustinjärjestelmiä.

Näennäisesti esitetty menettely vastaisi omistajaohjauksen uutta linjausta valtioyhtiöiden palkitsemiskäytännöissä. Todellisuudessa johdon esittämälle tavalle uudistaa kannustinpalkkiojärjestelmiä ei Finnairin taloustilanteessa ole kuitenkaan realistisia edellytyksiä. Johdon palkitsemisjärjestelmä on yksinkertaisesti liian kallis laajentuakseen - siitäkin huolimatta, että moni Finnairin työntekijä ottaisi sen omalla kohdallaan mieliihyvin vastaan.

Käytännössä - mikäli omistajaohjauksen linjausta kunnioitetaan - ainoa uskottava vaihtoehto on aloittaa neuvottelut kannustinjärjestelmän uudistamisesta sillä tavalla, että sen päämääriin ei kuulu johdon nykyisen palkitsemisjärjestelmän suojaaminen. Jos johdon ja henkilöstön nykyisiä järjestelmiä tulee yhtenäistää, oletettavaa on, että johdon palkitsemisjärjestelmää joudutaan tuomaan lähemmäs nykyistä muun henkilöstön palkitsemisjärjestelmää.

## Työnantaja kiistää oikeuden yhteistoimintaedustajaan

### Finavia Oyj

Finavian lennonvarmistuksessa työskentelevät lennonjohtoperaattorit, lennonneuvojat, lennonvalmistelijat ja lennonvarmistusvirkaillijat valitsivat lokakuun alussa keskuudestaan yhteistoimintaedustajan. Edustajan valinta perustuu yhteistoimintalakiin. Työntekijäryhmän enemmistö, jolla ei ole oikeutta osallistua pääluottamusmiehen valintaan, voi valita keskuudestaan yhteistoimintaedustajan.

Kun yhteistoimintaedustajan valinnasta ilmoitettiin työnantajan edustajalle, tämä kiisti menettelyn. Perustelunaan hän esitti, että kyseiset työntekijät työskentelevät Paltan ja Pardian välillä solmitun työehtosopimuksen soveltamisalalla, ja että Pardian valitsema luottamusmies on lain mukainen yhteistoimintaedustaja tässä tapauksessa. Näin ollen IAU:lla ei ole lain mukaan oikeutta oman yt-edustajan nimeämiseen.

Työnantajan kielteisestä suhtautumisesta yhteistoimintaedustajan valintaan on pyydetty lausuntoa yhteistoiminta-asiamieheltä. Asiamiehen tehtävänä on valvoa yhteistoimintalain toteutumista työpaikoilla. Lausuntopyyntöön perusteeksi on esitetty seuraavat seikat:

*Enemmistö henkilöstöryhmästä ei ole järjestäytynyt Pardiaan, joten he muodostavat yhteistoimintalain 8 §:n 2 momentissa tarkoitetun henkilöstöryhmän enemmistön ja ovat sen perusteella valinneet yhteistoimintaedustajansa. Työnantaja ei kuitenkaan hyväksy tätä valintaa, vaan toimii virheellisesti asiassa väittäessään, että Pardian valitsema luottamusmies on samanaikaisesti myös yhteistoimintalain tarkoittamana yhteistoimintaedustaja.*

*Työnantajan kielteiseen suhtautumiseen vaikuttanee myös se seikka, että kyseinen työntekijäryhmä on järjestäytynyt IAU:hun, vaikka tällä seikalla ei pitäisi olla asiayhteyttä oikeuteen valita yhteistoimintaedustajaa. Kyse on järjestäytymisvapaudesta.*

Lausuntopyyntö on tällä hetkellä yhteistyöasiamiehen käsittelyssä ja valinnan oikeuteen odotetaan saatavan ratkaisu lausunnon antamisen myötä.