



Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenlehti | 4/2017

PALVELUESIMIES



PÄÄKIRJOITUS

Konflikti hämmöttää



Mika Valkonen, päätoimittaja

Työmarkkinakerros on saatu ilman suurempia näytelmiä avuttua. Sopimuksia on tehty muun ohessa teollisuudessa, paperissa, kemiassa ja postissa. Palvelupuolen isommat alat kauppa ja mara aloittavat neuvottelunsa loppiaisen tuntumissa, kun sopimukset ovat katkolla tammi-kuun lopussa. Samaan sumaan tulevat myös julkisen puolen työ- ja virkaehtosopimukset ja terveydenhoito. Neuvottelukierroksen lopettavat rakennustyöläiset, joiden sopimukset päättyvät helmikuun lopussa. Osalla liitoista kuten autoliikenteellä ja elintarvikkeillä sopimukset on jo keväällä solmittu vuoteen 2021 eivätkä esimerkiksi AKT ja SEL tällä kertaa omaa väriään neuvottelukierrokselle tuo.

Tähän asti saavutetuissa neuvottelutuloksissa ei ole mitään vikaa, päinvastoin. Netoteuttavat työmarkkinaratkaisujen keskeisiä tavoitteita – parantavat palkansaajien ostovoimaa ja kilpailukykyä suhteessa kilpailijamaihinkin, tukevat korkeampaa työllisyyttä ja kohentavat julkista taloutta. Pelkkää auringonpaistetta eivätsaavutetut sopimukset kuitenkaan ole olleet. Palkansaajille on jäänyt listan verran tavoitteita tuleville kierroksille, kuten heikennyksiä hampaankoloon työntantajillekin. Edessä on roppakaupallakilpailukyky sopimuksen mukaistakin yhteensovitettavaa. Julkinen sektorilähteelomarahaleikkausten takia neuvotteluihin miinuksella ja palvelupuoli haluaa lohkaa kaupan ja palvelualan voitoista. Naisvaltaisten matalapalkka-alojen ansiokohityksen turvaaminen on tämän kierroksen tiukan kysymys ja ratkaisu kovan tahdon takana. Yleisen tason mukaiset palkkaratkaisut eivätsainakaan puheissa riitä. Uskottavuus jäsenkuntaan päin edellyttää, että puheet eivät puheiksi jää.

Siksi kun hiihto- ja ohjelmapalvelualalla vähän aikoja sitten nostettiin kierroksia, edessä oli heti varikokäynti Bulevardilla. Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa tarjosi PA-

Mille syntyneen yleisen tason mukaisia palkkaratkaisuja, mutta kun se ei pirtaan käynyt, työntajan pakista löytyi työsulku. Siihen, että työntajat estävät tietyn alan ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä pääsemästä työhön ja keskeyttävät heidän palkanmaksunsa, ei ole palvelupuolella juurikaan totuttu ainakaan tuoreeltaan, mutta nyt poikkeus vahvistettiin säännön. Sillä työntajia pakotti ratkaisun sovittelijalle ratkaistavaksi. Sen verran mielikuvitustavoitteisiin on muutoinkin sisällytynyt, että reitin edistää niitä on voinut laskelmoida kulkevan valtakunnansovittelijatoimiston kautta. Ja ainahan valtakunnansovittelijatarjoa osapuolille mahdollisuuden kasvojen pesuunomiinsa nähden. Selitellä voi vähemmän, jos "syyllinen" on sovittelija.

Työsulun taustalla on arvaamattakin ollut keskusjärjestö EK:n pyrkimys varmistaa palkkakoordinaatioitaan. Kun Suomen mallista ei aikanaansaatuyli malkaisuksi paperille, se pyritään varmistamaan muutoin. Vientiteollisuuden kustannusvaikutus halutaan pitää kattona kaikille muille aloille, mutta lattiaksi siitä ei työntajien mukaan ole. Haasteen tuo se, että valtakunnansovittelija taitaa takeeksi olla enemmän tai vähemmän väkisin kallellaan yleiseen linjaan. Yhden koon paita ei ainakaan matalapalkkaisille naisille tässä asiassa kuitenkaan nyt näytä sopivan. Maran valitsema reitti taitaa muodostaa kattauksen myös palvelualan suurempiin pyytiin. Sopimukseton tila helmikuun alussa on tähtien tähän hetken asennon perusteella todennäköisempi kuin muu vaihtoehto.

Julistamalla työnsulun työntajat viestivät muutakin ikävää. Sillä otettiin yksi askel lisää sanelun ja pakotamisen tiellä, vaikka sitä tuskin siellä puolella pöytä kansantalouden ja lojen pelastamistavoitteiden sumussa nähdään. Muuttuva työ, työelämä ja yhteiskunta nostavat tuki koko ajan uusia asioita neuvottelupöytiin, mutta ei ihan kaikkea voi selittää toi-

seksi. Päinvastoin nyt tarvittaisiin sanelun sijaan aitoa vuorovaikutusta. Sen sijaan aina suurempi ja suurempi osa työntajista näyttää jämähtävän menneeseen maailmaan pitäytyä työllä vanhassa jäykkässä vallanjako-opissa, joko nojaalaaja työntajan direktioon ja jossa sopiminen nähdään kustannusten minimoinnin välineenä. Tähän on tultu, kun kaltaiset ovat valinneet riittävästi kaltaisiaan ja kosketus elävään elämään on menon muutenkin kiihtyessä kadonnut. Paikallinen sopiminen onnistuu työntajan mielestä parhaiten, vaikka se ei sitä kehtaa ääneen sanoa itse, vain silloin, kun toista osapuolta ei ole. Jaksaminen ja välittäminen ovat puheissa, mutta ei niinkään teoissa esillä.

Keskustelu kiertää kehää, jossa kustannusten alentaminen ja ansioiden leikkaaminen ovat pääosassa. Pääosassa pitäisi olla työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kasvattaminen, laajempi sopimisen piiri sekä tuottavuuden, tulokellisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen.

Tasapuoliseen kohteluunkin viitataan vain, mikäli se tarkoittaa etujen heikennystä, kuten muun ohessa meillä merkityksellisen uhkauksen osalta lakkauttaa S-ryhmän kaupan esimiesten työehtosopimus ja siirtyä noudattamaan yksityisen vähittäiskaupan esimiesten sopimusta, on asia laita. Kyseinen sopimus on ollut maan ainoa työehtosopimus, jossa jaksaminen on konkreettisesti huomioitu. Nyt esimiesten palkkataso halutaan madaltaa ja sopimustasolla eroon joustoa tuoneesta työaika-autonomiasta. Sanoimattakin on selvää, että tällaista ei tapahdu, ellei pelolla johtaminen ole johtamisopeista arvoihin parhaiten soveltuva.

Alkuvuoden liittokierroksen palapellissä riittää koottavaa. Jos vielä hiihto- ja ohjelmistopuolen ratkaisusta tullaan aikaisemmin nahoilla ulos, selitettävää itsellekin alkaa riittää.

Kaupan kierroksella suorittavan tason paine peruspalkkoihin on ilmei-

nen. Mm. esimerkiksi yötyön ja vuorokausilevon, korvaavan työn, omailmoitus käytännön, vuosivapaajärjestelmän ja lisätyön teettämisen pelisäännöt odottavat myös päivitystä. Työterveyshuoltoon halutaan tarkistuksia, palkallisia vapaita lisää. Luottamusmiehentiedoksisaantioikeuteen javaraluottamusmiehen asemaan halutaan parannuksia. Työntajat ovat varmasti pitkällä listoilla myös liikkeellä. Paikallisesti pitänee saada sopia kaikista ja varsinkin toisin. Työvuorosunnitteluliene työntajille liian jykkää siinä missä palkansaajat vaativat sitovaa tietoa varhain seinälle. Siinä, missä esimiehet ovat pitkään saaneet viedä kapulansavessaan, kännnykkä kädessä elämistä odotetaan kasvavassa määrin myös alaisilta.

Hämmästyä ei pidä ainakaan siitä, jos työntajia tavoittelee sitä, että palkansaaja pitää saadaksensa oma palkkansa. Työntajan tavoitena tulee varmaankin olemaan yrityskohtaiset palkkapotit, joita halutaisiin jakaa kertomalla silmien väli kengän numerolla. Kaupan työntajilla riittänee halua alittaa työehtosopimuksen nykyistä minimitasoa mm. ammatillisen koulutuksen reformiin viitaten. Kun mausteeksi laitetaan pöydän tällä puolen tarve kehittää kaupan esimiesten työehtoja niin yksityisellä puolella kuin tavalla tai toisella varmistaa S-ryhmän kaupan esimiesten jaksamissuojan jatkaminen työntajan uhattua lakkauttaa se, ollaan tilanteessa, josta pääsee kyllä ulos, mutta ei ehkä vain kivoja jutellen.

S-ryhmän kaupan esimiesten osalta järjestöpäätökset on kaiken varalta erikseen jo myös tehty. S-ryhmän muutamassa vuodessa muuttunut työmarkkinapolitiikka, jonka myös yhä useampi ammatissa toimiva esimies on voinut arjessa havaita ja vielä useampi havaitsevat tulevaisuudessa, ei jättäne mitään vaihtoehtoa. Jos sopuun ei päästä, eivät ainakaan S-ryhmän esimiehet ole riennöistä ulkona.

TÄSSÄ LEHDESSÄ



Seuraava lehti ilmestyy viikolla 11/2018.

Jaana Ylitalo PAM:ista: Edessä vaikea talvi.....sivu 4

Työsuojelussa korostuu esimiehen työn kuormittavuuden seuranta.....sivu 5

Professori Sppo Koskinen: Jos S-ryhmän esimiesten työehtosopimus lakkaa.....sivu 6

TELAn Janne Pelkonen vakuuttaa: Työeläkejärjestelmä on vakaalla pohjalla.....sivu 8

Minna Pesonen kertoo, kuka tarvitsee kaupan esimiehen erikoisammattitutkinon.....sivu 9

Lakimiehet vastaavat.....sivu 10

Vuorotteluvapaan koukerot ja koeaika mietittyvät jäseniä ja lakimiehet Kimmo Nieminen ja Teemu Närhi neuvovat.

Voiko jokaisesta tulla viisas?.....sivu 11

Jesse & The Athlete's Foot.....sivu 12

KEY:n jäsenedut vuodelle 2018.....sivu 13

eAsiointi tulee vuoden vaihteessa.....sivu 14

Talvilomamuistio.....sivu 15

Mato Valtonen kouluttaa myös keväällä.....sivu 16

Elinan vauhdikas vuosi.....sivu 19

Työttömyyskassa tiedottaa.....sivu 20

Työttömyysurvalakia ei voi kiertää sovintosopimuksen ristiriitaisin kirjauksin Työttömyysturvassa suunnitteilla

Rinteet ja reissut kutsuvat.....sivu 22

NÄINKÖ TÄMÄ ON?



Työterveyslaitoksen ja Utrechthin yliopiston tutkimus kertoo, että ilmapiirikartoituksissa ei kannata keskittyä työtyytyväisyyden selvittämiseen, koska se ei ole työn kehittämisen kannalta hyvä mittari. Oletko samaa mieltä työtyytyväisyystutkimuksista?

Kyllä 75%

Ei 25%

Tuoreen väitöstutkimuksen mukaan johtajuus edellyttää esimieheltä jatkuvaa tasapainottelua alaisten erilaisten odotusten välillä, jotka voivat olla jopa toisilleen vastakkaisia. Kysymys kuuluu: onko tähän aikaa?

Kyllä 30%

Ei 70%

Äskettäin julkaistu 3300 esimiehen ja alaisen suomalaisen kyselytutkimus paljasti, että lähes jokainen esimies pitää itseään reiluna ja oikeudenmukaisena johtajana. Alaisista tätä mieltä on vain joka toinen. Pidätkö itseäsi reiluna ja oikeudenmukaisena esimiehenä?

Kyllä 98%

En 2%



Vieraana edunvalvontajohtaja Jaana Ylitalo Palvelualojen ammattiliitto PAM:ista

Edessä vaikea talvi

PAM on kyseenalaistanut syntyneen teollisuuden palkankorotuslinjan. Kaupan palkansaajien tavoite on saada sopimukset, jotka kohentavat palkkatasa-arvoa, eivät kasvata palkkaeroja ja lisäävät palvelualojen arvostusta. Työnantajapuoli valittaa alan heikkoa kannattavuutta ja peräänkuuluttaa pienempiä korotuksia ja malleja, joilla "jäykkyyksistä" päästäisiin muutoinkin eroon. Molemmat tahot puhuvat alan arvostuksen nostamisesta, mutta keinot ovat ääripiästä. Miten tästä voi oikein edetä? Palvelualojen ammattiliitto on pitänyt neuvottelujen lähtökohtana luottamuksen ilmapiirin saavuttamista. Onko ilmassa merkkejä työnantajan vastuullisesta sopimustoiminnasta?

- Meillä on mm. palkkausjärjestelmänkin kautta mahdollista saada näitä asioita kuntoon, mutta se vaatii sitä, että myös tes-ratkaisuihin pitää tekeänsä osalta saada muutoksia aikaiseksi. Pelkkää palkkausjärjestelmällä ei hoideta osa-aikaisten työtuntien kasvattamista tai lisätyön tarjoamiseen liittyviä kysymyksiä tai työajan vakiintumista. Palkkausjärjestelmä ottaa kantaa palkkoihin ja tasoihin. Palkkausjärjestelmää rakennetaan pohja-ajatukseen tehtävien vaativuus ja siihen linkittyvät kokonaisuudet. Palkkausjärjestelmän uudistamiseen lisäksi vaaditaan tes-kirjasten uudistamista, tarkentamista ja hyvää käytännön yhteistyötä työnantajapuolen kanssa, jotta pystyttäisiin rakentamaan myös tarvittaessa yhteisiä ohjeistuksia, jotta kautta saataisiin arjen työelämän käytännöt oioittua ja muutettua. Kokonaisuus on moninainen, palkkausjärjestelmä ei siihen yksin vastaa. Järjestelmä ei ole vielä valmis, mutta hyvässä vaiheessa, vaikka tulee viemään vielä aikaa.

- Olen tehnyt paljon yhteistyötä pohjoismaisten sisarliittojen kanssa. Olen ollut viime aikoina Ruotsin liiton kanssa paljon tekemisissä, käynyt ihan paikan päällä heidän tessaän opiskelemissa ja neuvottelukulttuurian palastelemassa. Olen heille melkein kateellinen. Työmarkkinaosapuolilla on siellä yhteinen tahto siitä, mikä on työmarkkinaosapuolten rooli. Heillä on selkeä rooli hoitaa työmarkkinakysymykset, he hakevat asioihin ratkaisun keskenään ja esittävät sitä eteenpäin lainsäätäjille. Ja heillä on tähän olemassa yhteinen tahto. Tästä kumpuavat pitkäaikaiset, huolella rakennetut suhteet, joihin käytetään aikaa ja resursseja. Heillä on määrätty tehtävä, jonka he haluavat hoitaa ja johon heille on annettu mandaatti ja työrauha. Meillä on kyllä toimivat yhteistyösuhteet, mutta tapaamme harvakseltaan, enkä ole ollenkaan varma, onko meillä yhteistä näkemystä siitä, minkä hoitaa työmarkkinat ja minkä valtio, ja tämä näyttäyty mm. kaikissa työläinsäädännön muutoksissa. Tämä taustana heikentää asetelmaa. Luottamusta on tiukoissa tilanteissa, mut-

ta voisihan se yhteistyö olla vielä jouhevampaa ja arkista.

- Toki työnantajaliiton resurssipulakin on jo pidemmän aikaa näkynyt asioiden hoidossa ja venymisessä, mutta kyllä tässä molemmat voivat peiliin katsoa. Yleinen ilmapiiri on muuttanut toimintaympäristöä joka paikassa, ei vain kaupan alalla. Isoihin asioihin, jotka on sovitettu, ei tunnu vastapuolelta löytyvän riittävästi intoa viedä maaliin. Työnantajan intresseissä olevat jutut hoituvat. Tilanne ei ole mahdoton tai huono, ja jos poistetaan ulkopuoliset asiat, hyvinkin yhteistyö on mahdollinen.

Kauppa on ilmoittanut etsivänsä keinoja työllistää. Yhtenä työkaluna on pöydälle nostettu ns. koulutustyösuhte, joka tarkoittaisi kuitenkin käytännössä aluksi työehtosopimuksen mukaisen palkan alittamista. Ovanko tällaiset temput keinoja ja lääkkeitä alentaa työllistämiskynnystä ja lisätä osaamista?

- Koulutustyösuhteesta emme ole keskustelleet syvällisesti kaupan liiton kanssa. Itse kannatan, että nuorille annetaan mahdollisuus suorittaa tutkinto alalla. Iso haaste ensi vuoden alusta lukien on laaja ammatillisen koulutuksen reformi. Jatkossa tutkimus suorittaa tutkinto alalla. Iso haaste ensi vuoden alusta lukien on laaja ammatillisen koulutuksen reformi. Jatkossa tutkimus suorittaa tutkinto alalla. Iso haaste ensi vuoden alusta lukien on laaja ammatillisen koulutuksen reformi. Jatkossa tutkimus suorittaa tutkinto alalla.

- Toinen asia sitten on, kuinka paljon kaupan työnantaja kouluttaa olemassa olevaa työvoimaansa, työntekijöitään, esimiehiään ja toimihenkilöitään arjen työtötehtävien hallintaan, muutosten hallintaan tai muuttuvan työn ja erilaisten osaamisen hallintaan. Työnantaja ei panosta työntekijöiden koulutukseen riittävästi, vaikka sen tehtävä olisi nähdä tulevaisuuden näkymä ja viedä henkilökuntaansa kohti sitä näkemystä. Se tarkoittaisi osaamisen kasvattamista ja valmiuksien antamista, kouluttamista. Me tiedämme, että kaupan alalla työntekijöitä koulutetaan äärimmäisen vähän. Toisaalta olisi tulossa nuorta väkeä, joka sinun tulisi kouluttaa A:sta Ö:hön pitkän aikavälin sisällä, ja toisaalta olemassa oleva työvoima, jota ei kouluteta lainkaan tulevaisuuden haasteisiin. Miten olemassa oleva työvoima, jota ei kouluteta tulevaisuuden haasteisiin, voi olla kouluttamassa nuorisoa ja näyttämässä heille sitä tulevaisuuden näkemystä näissä ammatteissa. Tilanne on moniportaisesti ristiriitainen, mutta kysymys sinänsä hyvä: näin löydetään ne solmukohdat, joissa meidän pitäisi työskennellä yhdessä työnantaja-puolen kanssa.

Kaupan liitto on kysynyt julkisuudessa muun ohessa, joustavatko sopimukset vai alkavatko toimenkuvat kehittyä sopimus-

ten ulkopuolella? Mitä ajatuksia lähestymiskulma herättää? Onko kyseessä lähestyminen vai loitontuminen?

- Meidän pitää kyetä ennakoimaan kehityksen suuntia ja huomioida tarpeet ennakoivasti tes-määräyksiin. Alat kehittyvät ja toimenkuvat kehittyvät. Tehtävämme on edustaa työvoimaa, joten meidän tulee huolehtia, ettemme itse tiputa asioita sopimusten ulkopuolelle.

Kaupan liiton on toivonut, että käynnistyneen syyskauden aikana kauppa ja ammattiyhdistysliike mittivät yhdessä, mitä kaupan ja koko elinkeinoelämän kilpailukyky vaatii. Rakenteilla oleva Palvelualojen tulevaisuusohjelma avaa työnantaja-puolen mielestä osaltaan tietä työmarkkinoiden uudistamiseen. Mitä ollaan uudistamassa ja missä aikataulussa? Voidaanko tällaisilla ohjelmilla rakentaa luottamusta?

- Tällaisellahan voitaisiin sinänsä rakentaa luottamusta, mutta työntekijätöiden osallistuminen Kaupan liiton tulevaisuusohjelmaan on ollut äärimmäisen ohutta. Käsitäkseni mukaan ohjelmassa ei puhuta lainkaan työmarkkinoiden tulevaisuudesta eikä työmarkkinatoimijoiden tulevaisuudesta. Ei ole ilmeisesti sellaista pöytä, johon meitä olisi tästä pyydetty keskustelemaan. Olen kuullut useista "pyöreän pöydän ryhmistä", joissa keskustellaan, mutta PAM on kutsuttu vain yhteen pöytään käymään elinkeinopoliittista keskustelua työn muutoksesta. Eli on ole kaikkiaankaan hahmottanut, mitä kaikkea ohjelmassa käsitellään. Otsikko on kuitenkin Palvelualojen tulevaisuusohjelma. Mielinkiintoinen otsikko, varsinkin jos se on Kaupan liiton ohjelma. Eli tällaisella ohjelmalla on hyvin vaikea rakentaa yhteistä näkemystä, koska emme ole siinä aidosti mukana. Ilmeisesti tämä on yksi Kaupan liiton työkaluista tuleviin hallitusneuvotteluihin tai eduskuntavaaleihin vaikuttamisessa. Meidän näkökulmastamme tämä ei ole yhteistyöhanke, vaan kaupan liiton oma projekti. Sinänsä hyvä, että visioita tulevalle ajalle on.

PAM on ilmoittanut olevaansa valmis myös siihen vaihtoehtoon, ettei luottamusta saavuteta, koska monet työnantajien puheet ja teot sekä tekemättä jätetyt asiat ovat nakertaneet luottamusta. Mitkä asiat erityisesti tänä päivänä kaivertavat mieltä?

-Jos mietin laajemmin tätä syksyä, niin mieltä kaiheraa erityisesti työnantajan yksipuolinen ilmoitus aikeestaan päättää S-ryhmän esimiesten työehtosopimus ja se, miten tästä eteenpäin. Monet muutakaan asiat eivät ole Kaupan liiton kanssa edenneet sovituissa aikataulussa.

Kun PAM yritti sopuasi neuvotella hiihtokeskus- ja ohjelmal palveluiloille palkan-

korotuksia, se sai melko pian eteensä työnantajan alalle julistaman työsulun, joka myös vei neuvottelut valtakunnansovittelijan toimistoon. Onko ennakoitavissa, että reitti tulee olemaan sama kaupan sopimusten osalta? Onko mahdollista, että edessä on kaupankin puolella erimielisyyksiä, jotka eivät ratkea neuvottelemalla?

- Ensimmäiset neuvottelumme ennakoivat edessä olevan vaikea talvi ja todennäköisesti ihan samat asiat myös lähemmässä neuvotteluissa. Tämä neuvottelukierros tulee olemaan täysi poikkeus kaikista aiemmista: kaikkia teollisuuden sopimusten jälkeen neuvoteltavia sopimuksia tulee olemaan vastassa tiivis rinta. Samat sävelet, samat ja jopa pienemmät luvut tulevat vastaan myös muita liittoja kuulostellessa, ja aika innovatiivisia saamme olla, jos jäsentemme kannalta hyviin ratkaisuihin haluamme päästä.

Sen seurauksena, että S-ryhmä ilmoitti yksipuolisesti valmisteltua asiaa salaa alkusyksystä, ettei se solmi alkaneella sopimuskiertokierroksella enää S-ryhmän kaupan esimiesten työehtosopimusta KEY:n ja PAM:n kanssa, on KEY osaltaan jo tehnyt järjestöpäätöksen siitä, että työtaistelutkaan eivät ole esimiesten työehtojen heikentämisen estämiseksi poissuljettuja. Miten asiaa lähestytään PAM:ssa?

- Olemme tässä samoilla linjoilla KEY:n kanssa. Haemme S-ryhmän esimiesten työehtosopimuksen jatkamista, eivätkä järjestöpäätökset ole missään tapauksessa poissuljettuja. Aika raju veto sinänsä kaupan kierroksen avaukseksi työnantajapuolelta.

Viime aikoina arjessa on keskusteltu enenevässä määrin työn kuormittavuutta ja työssä jaksamisesta. Nyt tätä keskustelua käydään myös suorittavan tason työntekijöiden keskuudessa. Jaksaminen näyttää olevan työnantajalle enemmän puheen kuin tekojen tasolla olevan asia. Minkälaisia yhteistyötä esimiesten ja alaisen välillä edunvalvonnassa tarvitaan, jotta työpaikoilla jaksavat niin esimiehet kuin alaiset?

- Ihan arkisesti olemme samaa joukkuetta kaikki. Onnistunut toiminta ja hyvä tulos syntyvät palvelutyössä hyvästä fiiliksestä ja hyvästä jaksamisesta. Koulutuspuolella pitäisi olla enemmän yhteistä viitekehystä, että esimiehiä ja alaisia pystyttäisiin kouluttamaan samoista sisällöistä. Ja kun ajatellaan järjestöorganisaatiota, näen hyvänä myös luottamusmiesten ja työsuojeluvalluutettujen yhteistyön. Yhteistyö lähtee ihan perusasioista. Liittotasollahan meillä on ollut yhteisiä koulutuksia jonnekin verran ja niitä olisi hyvä lisätä edelleen. Jatkossa olisi hyvä olla enemmän yhteistä edunvalvontaan. Yhteistyö on ollut hyvää tähän asti, mutta mielestäni sitä kannattaa edelleen syventää.



Työpaikoille on taas syksyn kuluessa valittu työsuojeluvalluutettuja. Työsuojeluvalluutettu on se työpaikan esimiestoimihenkilöiden keskuudestaan valitsema henkilö, joka edustaa heitä työpaikan työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Työsuojeluvalluutettu edustaa samalla kaikkia yrityksen kaupan esimiehiä turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa. Työsuojeluvalluutettu on toimivaltaansa kuuluvissa asioissa sanansaattaja työnantajan suuntaan ja päinvastoin.

Työsuojeluvalluutetun tehtävänä on perehtyä oma-aloitteisesti oman työpaikkansa työympäristöön ja työyhteisöön liittyviin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Valtuutetun tulee myös perehtyä työsuojelusäännöksiin.

Pohjois-Savossa vaikuttavassa Osuuskauppa PeeÄssä on juuri aloittanut kautensa esimiesten työsuojeluvalluutettuna S-markerpäällikkö Juha Lyytikäinen. Pesti on Lyytikäiselle uusi.

Mikä sai ryhtymään työsuojeluvalluutetuksi?

-Päälliköiden keskuudessa on viime aikoina keskusteltu paljon jaksamisesta, työajoista ja muusta. Koen, että pystyisin näissä asioissa olemaan sopiva keskustelukumppani johtoon päin. Tavoitteenani on päästä keskustelemaan erilaisista jaksamiseen liittyvistä prosesseista.

-En aio toimia niinkään äänitorvena, vaan linkkinä siten, että viestintä olisi siellä tavoin tiivistä, että ajatuksia vaihtuu. Toki omien esimiesten kautta menee viestiä eteenpäin, mutta monella voi silti olla tunne, ettei tiedä, minkälaisena viesti loppujen lopuksi ylöspäin kulkee.

Mitä asioita aiot nostaa pöydälle työsuojeluvalluutetun roolissasi?

-Jaksamisasiat otetaan kehityskeskusteluissa vuosittain esiin, mutta ongelma on se, että jaksaminen on tässä suhteessa esillä vain kerran vuodessa. Tämän ei tarvitsisi olla näin.

-Puheet ei saisi jäädä sille tasolle, että esimies hoitaa oman jaksamisensa. Työstä ja hyvistä tuloksista kiitellään, mutta joskus tuntuu, ettei muisteta minkälaisissa paineissa mennään puun ja kuoren välissä.

Työsuojelussa korostuu esimiehen työn kuormittavuuden seuranta

miesten omat esimiehet huolehtivat siitä, että esimiehet näin myös tekevät.

-Työn kuormittavuuden seurannan kannalta on toisarvoista, onko tehty työ sallittua ylityötä vai ei. Kaikki työnantajan hyväksi tehty työ on pakko ilmoittaa ja merkitä. Tämän asian seuraaminen tulee olemaan eräs liiton työsuojeluorganisaatiolle asetama pääkohde ja sen mukaan toimin silloin itsekin.

-Tänä päivänä koulutetaan varsin vähän johdettavana olemista. Alaiskoulutuksesta olisi paljon saatavissa.

-Keskitetyllä työvuorosuunnittelulla ei ainakaan jaksamista välttämättä edistetä. Paletin pyörittämisen inhimillinen puoli jää tällöin väkisin aina pois. Kun jokainen yksikkö on erillinen, pitää tietyt asiat saada päättyä yksiköittäin.

Miten esimiehet saadaan keskustelemaan jaksamisestaan?

-Rohkeutta hakea apua löytyy vasta sitten, kun tiedetään, mitä jaksamisesta ylempänä oikeasti ajatellaan. Rohkaisua kaivataan jaksamisen esille ottamiseen, koska kaikkea mitataan ja seurataan. Esimies vertailee itseään koko ajan myös muihin eikä halua leimaantua. Se tunne, että ilmapiiri keskustella jaksamisesta on turvallinen, on kaiken lähtökohta. Keinot tulevat vasta tämän jälkeen.

-Jollain tavalla kaivataan myös vertaiskeskustelua sen suhteen, että päällikkö osaa verrata tilannetta toisiin yksiköihin sen selvittämiseksi, pitäisikö vielä enemmän omasta porukasta saada irti vai voisiko jonkin jutun tehdä toisin.

-Jaksaminen pitää saada myös koetulla tavalla kuntoon, ettei häiriöt näy purkamattomina tavarakasoina tai pitkänä kassajonoina ja esimiehen kohdalla myös siksi, että jaksat olla esimerkinä.

-Samoin kuin esimies kyselee omilta alaisiltaan tiiviisti missä ollaan meidän suhteessa esimiehiinkin. Vuoroaikasuoritusella ilmaistaan kaikenlaista.

Miten esimiehen jaksaminen näkyy tänä päivänä arjessa?

-Kyllä sen on viime aikoina voinut havaita, että myös ovi käy ja erityisen huolestunut pitää olla nuoremmissa esimiehissä. Siellä tahto on kova, mutta käsitys omasta jaksamisesta monel-

la rajallinen. Monen vanhemman ammattilaisen kohdalla taas saatetaan koetella uusia rajoja tahtiin, johon elimistöään ei enää sopeudu. Nämä asiat nousevat keskusteluissa esille.

-Mitään poikkeusta esimiestyö on tänä päivänä kestä. Pienemmässä yksikössä yksikin sairauslomapäivä laittaa paletin ihan sekaisin. Ennustemallin mukaan mennään ja sellainen ei ota huomion mitään yllättävää.

- Kyllähän esimiehen jaksaminen kiinnostaa toki työnantajaakin, mutta esimerkiksi henkilöstötutkimukset ovat vain hetken kuumemittareita, jolla mennään sitten vuosi eteenpäin. Tässä välillä on kuitenkin monta kukausta välissä, jossa asiat muuttuvat. Meno on sen verran hektistä, että alaja ylämäkiä riittää. Tutkimuksen vastaukset riippuvat siitä, milloin se tehdään. Isoja suuntaviivoja saa, mutta jaksamista ei pitäisi mitata harvakseltaan. Välissä pitää olla muutakin, jota tiedetään, missä oikeasti mennään.

S-ryhmän kaupan esimiesten työehtosopimuksessa on monia jaksamista turvaavia määräyksiä, mutta nyt S-ryhmä on ilmoittanut, ettei kyseistä työehtosopimusta enää solmittaisi. Mitä ajatuksia tällainen herättää?

-Se, ettei myös ihan sopimustasolla olla valmiita varmistamaan esimiesten jaksamista, kertoo, että siellä, missä näitä asioita on linjattu, on erkaannuttu melko tavalla elävästä elämästä ja esimiehen arvostamisesta. On ollut hämmentävää seurata tapaa, jolla tätä työehtosopimuksen irtisanomisasiaa on viety eteenpäin.

-Siltä varalta, että oma työehtosopimus lakkaisi, meillä täällä PeeÄssä on esimiehille kuitenkin luvattu, että esimiehet saavat silti edelleen suunnitella omat työvuoronsa, päättää lepoaikansa, oikeus poiketa työvuoroista ei muutu eikä ketään pakoteta työhön aikoina, joina esimies ei siihen tarvetta näe eikä ketään pakoteta siirtymään ilman irtisanomisperustetta toiseen toimipaikkaan. Mutta kyllä tällaiset heikennystavoitteet lisäävät silti pelkoa ja epäuskoa työnantajaa kohtaan, se on selvä.



Professori Seppo Koskinen vastaa

JOS S-RYHMÄN KAUPAN ESIMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUS LAKKAA

S-ryhmä on ilmoittanut siirtyvänsä soveltamaan yksityisen vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimusta 1.2.2018 lukien S-ryhmän oman kaupan esimiesten työehtosopimuksen sijasta. Ellei kaupparyhmittymän omaa esimiesten työehtosopimusta enää solmita, helmikuun alusta lukien sovelletaan maan kaikkiin kaupan esimiehiin samaa yleissitovaa työehtosopimusta. Työsuhteen ehdot S-ryhmän esimiesten osalta muuttuisivat tällöin olennaisesti, vaikka työehtosopimussuoja sinänsä edelleen olisi. Suoja pakkosiirtoja vastaan ja oikeus olla tekemättä tiettyjä työaikoja muuttuisivat ja tilalle tulisi mm. kaupparyhmittymän soveltava oma palkkausjärjestelmä. Kysymme työoikeuden asiantuntijalta, mitä työehtosopimuksen vaihtuminen tarkoittaisi, mitä ei.

Voiko työnantaja ylipäättään yksipuolisesti päättää työehtosopimuksen vaihtamisesta toiseen?

- Työnantaja valitsee nykyisin sovellettavan työehtosopimuksen yleensä sen mukaan, mikä on työnantajan pääasiallinen toimiala. Tämän jälkeen työnantaja joko liittyy siihen työnantajajärjestöön, joka on kyseisen työehtosopimuksen tehnyt tai jättäytyy noudattamaan alla sovellettavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Varsinkin jos työnantajan toiminnot ovat moninaisia ja erilaisia, työnantajalla on melko suuri valta valita se työehtosopimus, jota hän haluaa noudattaa. Tällaisissa tilanteissa työnantajat ovat myös ryhtyneet ns. tes-shoppailuun eli etsivät itselleen edullisimman työehtosopimuksen. Työnantaja tuskin valitsee koskaan vaihtoehtoista itselleen eniten velvoitteita mukanaan tuomaa sopimusta.

Kun vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimuksessa ei ole mitään palkkamääräyksiä S-ryhmä on ilmoittanut alkavansa soveltaa omaa tehtävän vaativuuteen perustuvaa palkkausmallia erillisten myyntiin perustuvien palkkataulukoiden sijaan? Voiko näin menetellä?

- Jos palkkauksesta ei ole työehtosopimuksessa määräyksiä, määräytyy palkkaus työehtosopimuksen mukaan. Jos aikaisemman työehtosopimuksen mukaiset palkkamääräykset eivät ole enää voimassa, sovelletaan työsuhteen ehtona sopimuskauden päättyessä voimassa olleen työehtosopimuksen mukaisia ehtoja. Työnantaja ei voi yksipuolisesti alkaa soveltaa uutta palkkausmallia, joka perustuisi esimerkiksi tehtävi-

en vaativuusluokitukseen. Kokonaispalkkaa ei voida alkaa jakaa esimerkiksi henkilökohtaiseen osaan ja peruspalkan osaan. Tällaiset muutokset edellyttävät asiasta sopimista tai irtisanomisperusteen olemassaoloa, jota pelkästään työehtosopimuksen vaihtuminen ei tarkoita. Näistä asioista ei voida sopia myöskään esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluissa tai luottamusmiehen kanssa.

- Käytännössä voimassa olevien työehtosopimusten osalta työnantaja ei yksipuolisesti saa toteutettua palkkausjärjestelmän muutosta kuin uusissa työehtosopimussuhteissa. Tällöinkin työnantajan on huomioitava se, että hänen tulee kohdella työntekijöitään tasapuolisesti ja poikkeamiselle pitää esittää työntekijöiden tehtävä ja asema huomioiden perusteltu syy. Kokonaispalkka ei voi työnantajan yksipuolisella toimenpiteellä alentua edes työpaikkaa vaihdettaessa, ellei asiasta sovita. Jos muutosta ei halua kohdaltaan sovellettavan, työehtosopimuksen muutosta ei tule allekirjoittaa tai muutoin hyväksyä.

S-ryhmän esimiesten työehtosopimuksessa on ollut määräys, jonka mukaan toimipaikan esimies on voitu pysyvästi siirtää toiseen toimipaikkaan vain irtisanomisperusteella tai heikon kannattavuuden ollessa kyseessä tietyn helpommin perusteella. Nyt työnantaja on ilmoittanut, että siirrot voivat jatkossa tapahtua pelkän työnantajan työjohtovallan nojalla ja esimies voidaan työnantajan päätöksin siirtää myös toiseen myymälään. Jos S-ryhmän työehtosopimusta ei enää solmittaisi, voisiko työnantaja kertomallaan tavalla menetellä?

- Jos työehtosopimuksissa ei ole enää siirtosuoja koskevia määräyksiä, siirrytään pakottavan lainsäädännön mukaiseen tilaan. Tämä tarkoittaa, että työnantajan tulee huomioida siirtomahdollisuutta arvioiessaan se, että siirto on asiallinen ja kohtuullinen ratkaisu. Oikeuskäytännössä on mm. katsottu, ettei siirto työnjohtovallan nojalla ole sallittu esimerkiksi työmatkan pidennyttyä 50 km suuntaansa.

- Asiallisuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei pelkästään se, että työnantaja vain kokee, että toimipaikassa joko kaivataan uudenlaista johtamista tai että esimies ei muutoin pärjää parhaiten juuri tietyssä toimipaikassa ja että joku muu pärjäisi siinä paremmin, ole laillinen peruste siirtää ketään toiseen paikkaan.

- Esimiesten osalta siirtoratkaisu ja arvioitaessa on huomioitava työehtosopimuslain pakottavien säännösten takia myös, ettei siirto saa heikentää merkittävästi esimiehen statusta. Vaikka palkkakin nousisi, siirto ei ole työjohtovallan puitteissa mahdollinen, jos se merkitsee olennaista muutosta esimiehen asemaan suhteessa alaisiin tai asiakkaisiin taikka työskentelyolosuhteisiin.

- Voi myös olla, ettei siirto ole mahdollinen työjohtovallan nojalla siksi, että työpaikkaa koskeva ehto on ehtinut vakiintua työsuhteen ehdoksi. Se, että työehtosopimuksessa on ollut siirron estävä työehtosopimusmääräys, ei sellaisenaan vielä tarkoita, etteikö tietty työpaikka voisi olla sellainen työsuhteen ehto, jota ei voi ilman

irtisanomisperustetta muuttaa. Ellei työnantaja konkreettisesti kykene osoittamaan, että työehtosopimuksen määräys on siirron estänyt, on työpaikkaa koskeva ehto voinut vakiintua kuten normaalistikin.

- Vaikka työehtosopimuksessa olisi ehto, että henkilö on velvollinen työskentelemään muissa yrityksen toimipaikoissa, ei tällainen ehto oikeuskäytännön mukaan oikeuta työnantajan määräämään työpaikasta vapaasti. Esimerkiksi yleiset rotaatioperusteet eivät yksin kelpaa. Ketään ei voida siirtää vastentahtoisesti muualle tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat sovitusta. Kaupan ala, kun työtä tehdään kiinteässä toimipaikassa, ei ole sellainen toimiala, jossa siirtoa voisi puoltaa myöskään alan luonteella.

S-ryhmän esimiehillä on ollut työehtosopimuksen mukaan oikeus olla tekemättä ilta-, lauantai- ja sunnuntai työtä, ellei palvelutilanne ole sitä välttämättä edellyttänyt, sekä oikeus poiketa työvuoroista. Lisäksi ruokatunnin pituutta ei ole ollut määritelty. Miten tällaiset asiat muuttuvat, jos työehtosopimus vaihtuu?

- Jos työsuhteen ehdot määräytyvät jatkossa sellaisen työehtosopimuksen mukaan, joissa ei ole määräyksiä kyseisistä asioista, kuuluu työajan sijoittelu lähtökohtaisesti työnantajan työjohtovallan piiriin. Oikeus tietynpituisen ruokatuntin tai työn tekemiseen vain päivisin on kuitenkin voinut aikaisemman työehtosopimuksen määräyksistä huolimatta vakiintua työsuhteen sellaiseksi ehdoksi, jota ei pelkin määräysin saada muuttaa. S-ryhmän työehtosopimuksen mukaan työaikaosuja ei ole koskenut kaikkia kaupan esimiehiä. Työnantaja ei voi vedota kaikkien kohdalla siihen, että jokin työaika- muoto (oikeus olla tekemättä tiettyinä aikoina työtä) ei ole voinut vakiintua työehtosopimuksen ehdoksi.

- Jos sovellettavaksi tulee vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus, on siellä määräys, jonka mukaan ”tämä sopimus ei muuta esimiesten yritys-kohtaisia työaikajärjestelyjä”. Tämäkin huomioiden muutokset työaika-

järjestelyihin eivät ole vapaasti valittava määräytävissä.

S-ryhmän työehtosopimuksessa on muun ohessa ollut määräys, jonka mukaan ”jos toimihenkilön vastuulla olevat tehtävät edellyttävät, että hän on tavoitettavissa myös säännöllisen työaikansa ulkopuolella, työnantaja ja toimihenkilö sopivat työasioiden hoidosta aiheutuvien puhelinkulujen korvaustavasta. Kysymykseen voi tulla joko matkapuhelin luontoisetuna tai muu osapuolten sopima järjestely”. Kun määräys poistuu, onko esimiehellä enää velvollisuutta vastata puhelimeen tai sähköposteihin säännöllisen työajan ulkopuolella?

- Työehtosopimuksen määräys on veloitettu olemaan tavoitettavissa työasioissa korvauksetta myös työajan ulkopuolella. Jos tällaista määräystä ei ole, ei työnantaja voi määrätä esimiehen vapaa-ajasta sillä tavoin, että tämä olisi velvollinen korvauksetta olemaan työasioissa tavoitettavissa. Velvoitetta vastata puhelimeen ei enää säännöllisen työajan ulkopuolella ole.

- Jos kiistaa syntyy siitä, että matkapuhelin on luontoisetu, siitä voi esimies aina luopua. Noudatettu käytäntö ei muodostu työnantajan kannalta vakiintuneeksi ehdoksi silloin, kun käytäntö on perustunut työntekijän vapaa-ajasta luopumiseen velvoitettiin työehtosopimusmääräyksiin.

- Työasiassa vastatun puhelun aika on työaika, mahdollisesti myös työaikalain mukaan korvattavaa ylityötä. Ellei työnantaja suostu ajan katsomiseksi työajaksi, ei puhelimeen tarvitse siirtää syystä vastata. - Sähköposteihin ei myöskään tarvitse vastata korvauksetta työajan ulkopuolella. Muutakaan työtehtävää ei voida edellyttää suoritetavaksi vapaa-ajalla korvauksetta.

- Työnantajan edellyttämä työ vapaa-ajalla tulee merkitä virallisiin työaika- järjestelmiin ja työnantajan velvollisuutena on pitää kaikesta tehdystä työstä työaika kirjapitoa.

Työehtosopimuksen vaihtuminen tai lakkaaminen voi merkitä myös muutoksia edustusorganisaation suhteen. S-ryhmä on joissakin yhteyksissä todennut, etteivät S-ryhmän esimiesten työehtosopi-

muksen mukaan valitut luottamusmiehet voisi jatkaa toimessaan. Miten tämä asia määräytyy?

- Jos tietyllä henkilöstöryhmällä ei ole kyseistä henkilöstöryhmää erikseen edustavaa luottamusmiestä, tähän ryhmään kuuluvat toimihenkilöt voivat valita ns. luottamusvaltuutetun. Työpaikoilla voidaan valita luottamusvaltuutettu edustamaan myös oman henkilöstöryhmän ammattiliiton jäseniä, vaikka työpaikalle olisi valittu toisen liiton luottamusmies. Korkeimman oikeuden tänä keväänä antama uusi tuomio merkittävällä tavalla kumoaa toisenlaiset hallituksen esityksen maininnat ja työtuomioistuimen vahvistamat periaatteet. Tuomio oikeuttaa työelämässä monissa uusissa tilanteissa järjestäytyneet työntekijät valitsemaan itselleen luottamusvaltuutetun.

- Muun ohessa KEY:hynkin kuuluva oman henkilöstöryhmän muodostavat esimiehet voivat siis valita itseään edustamaan luottamusvaltuutetun siinäkin tilanteessa, että työnantaja sitovan työehtosopimuksen mukaan työhön sovellettaisiin muuta kuin KEY:n kanssa solmittua työehtosopimusta. Jos työehtosopimus vaihtuu, estettä siihen, että KEY valitsee tilalle luottamusvaltuutetun, ei ole, kun kyseistä henkilöstöryhmää edustavaa työehtosopimuksen mukaista erillistä luottamusmiestä ei ole valittu. Jos työnantaja tämän estää, työnantaja syyllistyy rikoslaisa kiellettyyn ammattiyhdistysoikeuksien loukkamiseen. Työnantaja ei voi ohjeistaa ja toimia lakia rikkomatta asiassa toisin.

- Luottamusvaltuutetun toimivalta on joissakin asioissa erilainen kuin työehtosopimuksen mukaan valitun luottamusmiehen. Hän ei mm. voi solmia työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia työnantajan kanssa.

Jos S-ryhmän kaupan esimiesten työehtosopimusta ei enää solmita, tilalle tulee yleissitovana noudatettavaksi vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus, jota sovelletaan muualla kaupan kentässä.

VÄHITTÄISKAUPAN ESIMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen ulottuvuus

- Sopimusta noudatetaan vähittäiskauppaa harjoittavissa yrityksissä.
- Sopimus koskee työaikalain alaisia vähittäiskaupan esimiehiä sekä Kaupan työehtosopimuksessa tarkoitettujen pika- ja noutotukkujen esimiehiä.

2 § Esimies

- Esimies toimii myymäläpäällikkönä, myymälän- tai osastonhoitajana tai vastaavanlaisessa tehtävässä.
- Esimies vastaa toimivaltansa rajoissa myymälän tai osaston toiminnallisesta tuloksesta sekä palvelu- tai muusta toimintavalmiudesta.

3 § Työsopimus

Kirjallinen työehtosopimus tehdään oheisen mallilomakkeen mukaan.

4 § Työehdot

- Työehdot määräytyvät Kaupan työehtosopimuksen myyjien määräysten mukaan.
- Tämä sopimus ei muuta esimiesten yritys-kohtaisia työaika- ja työehtojärjestelyjä.

5 § Palkat

- Esimiehen palkka määräytyy sopimuksen mukaan.
- Kiinteäpalkkaisen esimiehen palkkaa korotetaan vähintään samalla yleiskorotuksen määrällä kuin myyjien palkkaa, ellei työehtosopimuksesta tai yritys-kohtaisesta käytännöstä muuta johdu.
- Esimiesten palkkoja tulisi korottaa siten, että palkkasuhteet muuhun henkilöstöön nähden eivät aiheuttomasti muutu.

6 § Erinäiset määräykset

- Sosiaaliset edut
- Tämä sopimus ei koske yrityksen sosiaalisia etuja.
- Ohjesäännöt
- Esimiehen on noudatettava yrityksen voimassa olevia ohjesääntöjä.
 - Ohjesäännöt eivät saa olla ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

7 § Erimielisyydet

- Paikalliset neuvottelut
- Työehtosopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan ensin työnantajan ja esimiehen tai työnantajan ja luottamusmiehen välillä.
 - Asian jäädessä erimieliseksi laaditaan 2 kappaleena oheisen mallin mukainen erimielisyysmuistio.
- Liittoneuvottelut
- Paikalliset osapuolet voivat jättää asian liittojen ratkaistavaksi.
- Neuvottelujen toteutus
- Paikalliset ja liittoneuvottelut aloitetaan ja käydään viivytyksettä.
- Työtuomioistuimien
- Asian jäädessä liittoneuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

8 § Työrauha ja sopimusrikkomukset

- Kaikki sopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty.
- Tämän sopimuksen rikkomisen seuraamukset määräytyvät allekirjoituspäivänä voimassa olevan työehtosopimuslain mukaan.

Työeläkejärjestelmä on vakaalla pohjalla

Työeläkevakuuttajat TELA ry:n erityisasiantuntija Janne Pelkonen sai vastatakseen muutamia kysymyksiä työeläkejärjestelmämme kestävydestä ja paineensietokyvystä.

Onko eläkejärjestelmämme kestäväällä pohjalla? Riittävätkö eläkeverat, onko minkälaista nousupainetta ja koska? - Keskustelu järjestelmän kestävydestä on käynnistynyt nopeammin kuin koskaan, mikä hieman ihmetyttää. Useamman vuoden neuvoteltu uudistus astui voimaan vasta vuoden 2017 alusta. Näkisin, että epävarmuus kertoo ylipäänsä yhteiskunnallisista muutoksista, joihin me ajatellaan Suomenkin olevan menossa. Uudistusta arvioitiin tutkimuslaitoksissa, Eläketurvakeskuksessa, valtiovainministeriössä ja Euroopan unionin komissiossa, ja kaikki ovat todenneet sen hyväksi. Tilannetta arvioidaan koko ajan ja se näyttää olevan aika balanssissa, riippuen siitä, mikä on työllisyyskehitys, talouskehitys, rahastojen kehitys tai syntyvyys. Nykyinen yksityisen sektorin (Tyel) maksutaso on kiinnitetty vuosiin 2020 -vuoteen 2021 asti ja näyttäisi siltä, että siellä 2020-luvulla olisi Eläketurvakeskuksen viimeisimpien laskelmien mukaan pieni, 0,4% nousupaine, jonka jälkeen maksutaso jopa hieman laskisi. Pidemmällä aikavälillä 2050-luvulla olisi yleensä prosenttisyksikön nousupaine.

Minkälaisia skenaarioita voidaan esittää eläkejärjestelmän uhista? Mikä on pahin mahdollinen korotuspaine ja missä tilanteessa? - Se on yksityisellä sektorilla (Tyel) noin plus-miinus 2 – 4 prosenttisyksikköä kaikissa tilanteissa. Jos työllisyys on merkittävästi parempi kuin nyt ja rahastoilla menee hyvin, työeläkemaksua voitaisiin jopa alentaa. Jos menee huonosti, pitkällä aikavälillä on 2 - 4 prosenttisyksikön nousupaine. Kultaistella keskittien, eli sillä että asiat menevät suunnilleen kuin tähänkin asti, ollaan aika balanssissa vuosikymmenet. Eläkejärjestelmän kunto ei vastaa sitä maailmanlopun kuvaa, jota on maalailtu. Jotenkin tuntuu, ettemme osaa kuvitella edes nykyisen kaltaista tulevaisuutta. Eihän voi olla niin, useiden uskottavien tahojen hyväksi arvioima eläkeuudistus voisi muuttua vähän yli puolessa vuodessa huonoksi.

Mistä ratkaisu, jos rahoitus vaarantuu? Leikataanko tulevia eläkkeitä jollain tavalla kuitenkin? - Työmarkkinaosapuolet ovat aina pystyneet reagoimaan tilanteeseen, jos maksut ja rahoitus eivät ole kestäväällä pohjalla. Tällöin on aina tehty eläkeuudistus. Tällä tavoin on ainakin historiassa pystytty toimimaan. Olemme puolustaneet luvattua etuusperusteista eläkettä, emmekä ole edes lähteneet tähän keskusteluun. Luvattu etuusperusteisen eläkkeen, josta vain osa on rahastoitu, uskottavuus lepää siinä, ettei eläkkeisiin puututa takautuvasti. Ja eläkeuudistukset ovat Suomessa sikäli tärkeitä, että työeläke on ihmisen pääasiallinen toimentulon lähde, varallisuutta on lähinnä vain asunnoissa.

Miten käytännössä sopeudutaan eliniän pidentymiseen? - Se on huomioitu työeläkejärjestelmässä parhaiten. 2005 eläkeuudistuksessa tehtiin automaattinen sopeuttaja: kun elinikä pitenee, on tehtävä pidempi työura kuin aiemmin tai eläkkeestä leikataan. Tämä elinaikakerroin laskeaan jokaiselle ikäluokalle erikseen. Elinaikakerroin otettiin käyttöön vuonna 2010, ja sen vaikutukset ovat vielä aika pienet. Viimeisimmässä eli 2017 eläkeuudistuksessa tehtiin toinen elinajan pitenemisen huomio-ottaminen. Jatkossa eläkeikä sidotaan myös elinajan odotteeseen. Jos elinikä pitenee, niin kuin se jatkossa todennäköisesti pitenee, eläkeikäkin nousee automaattisesti.

Löysin ETK:n laskelman 1986 syntyneen nuoren ja hänen 1956 syntyneen vanhempansa tavoite-eläkeiästä. Nuori joutuu tekemään noin kuusi vuotta pidemmän työuran saadakseen työeläkkeensä ikään kuin täysimääräisenä, jolloin elinaikakerroimen vaikutus on kompensoitunut.

Maksaako kukaan työssä ollessaan omaa eläketurvaansa? Miten eläkkeet oikeasti rahoitetaan? - On yleinen harhaluulo eläkeläispiireissä, että on itse maksanut oman eläkkeensä. Työeläkevakuutusmaksu jakautuu työntekijälle ja työnantajalle. Jos

katsomme vuosikymmenet eteenpäin, rahastoista pitäisi tulla noin neljännes. Kolme neljännes peritään aina kulloinkin työsäkäviltä, eli kukaan ei ole täysin omaa eläkettään maksanut. Toki eläkeoikeus muodostuu henkilökohtaisesti, mutta kyllä se niin on, että meistä jokainen maksaa eläkkeellä olevien eläkkeitä ennen kuin itse pääsemme sinne saamapuolelle.

Voiko luottaa, että maksussa olevia eläkkeitä ei leikata? - Perustuslakivaliokunta on arvioinut maksussa olevan eläkkeen omaisuuden suojan piiriin. Se on siinä mielessäkin hyvä asia, että eläkeläinen ei pysty enää omaan tilanteeseensa vaikuttamaan. Jos koetaan, että sukupolvien välillä on oikeudenmukaisuudessa puutteita, tämä tekee sen korjaamisesta vähän vaikeaa. Toisaalta työeläkeindeksin tarkistuksiin voidaan puuttua ja on puututtukin.

Koska eläkejärjestelmäämme uudistetaan seuraavan kerran? - Isompi uudistus on tullut noin kymmenen vuoden välein, mutta muuten en kylä ota tähän mitään kantaa. Sinänsä tilanne on erään jo eläköityneen ekonomistimme mukaan jopa historiallinen, eli uudistuksen jälkeen koko työeläkejärjestelmässämme (yksityinen + julkinen) ei ole kestävyysvajetta. Siihenkin verrattuna, mikä se tilanne nyt on, maailmanlopun tunnelmat tuntuvat omituisilta. Vuoden 2017 uudistuksella ei ole ainoastaan vaikutusta eläkejärjestelmän tasapainoon, vaan se myös leikkaa valtion kestävyysvajesta osan pois.

Minkälaisia muita eläkejärjestelmiä on eri maissa olemassa? Miten vertaustut oomaamme? - Suomen eläkejärjestelmä sijoittui viidenneksi lokakuussa julkistetussa kansainvälisessä Mercer Global Pension Index -vertailussa. Suomi valittiin jo neljät-

tä kertaa maailman luotettavimmaksi ja läpinäkyvimmäksi. Suomi sijoittui parhaaseen kolmannekseen jokaisessa kategoriassa. Vertailu toteutettiin tänä vuonna yhdeksättä kertaa, ja siinä on mukana 30 maata.

Kotimaan keskustelussa ei ihan heti huomaa, kuinka hyvin työeläkelaitosten hallinto on järjestetty ja miten siitä kerrotaan ulospäin ja miten sitä valvotaan. Näissä asioissa Suomi on maailman ykkönen. Myös vuoden 2017 alusta tullutta eläkeuudistusta pidetään muualla jopa malliesimerkinä. Joka maassa on omanlaisensa eläkejärjestelmä. Suomessa on vahva lakisääteinen kaikille sama riskiä jakava työeläke. Muualla maailmassa on enemmän tällöisiä työnantaja- tai ammattialakohtaisesti räätälöityjä eläkkeitä. Yksityinen säästäminen on anglosaksisessa maailmassa ja Kaukoidässä yleisempää. Tällöin lakisäateiset ja työmarkkinaeläkkeet ovat heikkoja. Lopputulema on, että Suomi on parempaa keskitasoa eläkkeiden riittävyys- tai köyhyystarkasteiluissa. Isoissa talousmahdeissa, kuten USA, Japani ja Etelä-Korea, eläkeläisköyhyys on huomattavasti suurempaa ja alivarauminen on yleistä.

Muihin Pohjoismaihin verrattuna meillä ei ole työnantajan tarjoamaa lisäeläkemahdollisuutta samalla tavoin kuin Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa, koska meillä on aina ollut vahva ansioihin perustuva työeläkejärjestelmä. Näissä maissa on eläkekator ja esimerkiksi tämä on vaikuttanut työnantajan tarjoamiin lisäeläkkeisiin. Meillä on lakisäateinen eläkejärjestelmä ja ansio- perusteinen työmarkkinaeläke, jossa työmarkkinaosapuolet ovat mukana hallinnossa ja päättämässä eli meillä on hybridimalli Suomessa käytössä.



KUKA TARVITSEE KAUPAN ESIMIEHEN ERIKOISAMMATTITUTKINNON?

Minna Pennanen on kaupan esimiehen erikoisammattitutkinnon tutkinto- vastaava ja kaupan koulutusten koulutuslavastaava Edupolista, lähinnä pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla koulutusta nuorille ja aikuisille tarjoava oppilaitoksesta. Hän kertoo meille kaupan esimiehen erikoisammattitutkinnosta, joka on näyttötutkintona suoritettava tutkinto.

Mikä on koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen rakenne? Kuinka kaupan opiskelu kestää? - Koulutus kestää noin vuoden ja rakentuu niin, että oppilaitoksella on tutkinnon järjestämisoi- keudet. Me ohjaamme tutkinnon suorittamisessa ja otamme vas-

taan näytöt /tutkintosuoritukset. Lisäksi oppilaitos järjestää tietopuolisen opetuksen, jonka tarkoituksena on antaa opiskelijoille lisää työkaluja omaan työhönsä ja tutkinnon suorittamiseen. Tähän liittyvät opetuksen lähipäivät, verkkomateriaalit, oppimistehtävät, joiden tarkoituksena on viedä käytäntöön sitä teoriaa, mitä lähipäivinä on opittu: otetaan selvää, miten omassa työnantajayrityksessä sama asia hoidetaan, ovatko toimintatapamme hyvät vai olisiko niissä jotain kehitettävää.

Mitkä opiskelijat koulutuksesta saa? Onko tutkinnolla merkitystä? - Opiskelija saa uusia työkaluja omaan henkilöesimiestyöhönsä, myymälän johtamiseen ja pitkäjänteiseen, suunnitelmalliseen toimintaan. Meillä on paljon Kaupan esimiehen erikoisammattitutkintoa opiskelevia, joilla ei ole mitään aiempaa kaupan, talouden alan tai esimiestyön koulutusta. Moni on edennyt sen vuoksi, että on hyvä ja ahkera työntekijä. Henkilöesimiestyöhön tai talouden johtamiseen ei ole siksi työkaluja. Niitä kaivataan selkeästi eniten ja niistä hyödytään eniten. Yritämme rohkaista oppilaita kaikenlaiseen työyhteisön kehittämiseen ja omien ideoitten eteenpäin viemiseen, itsensä ja henkilöjohtamiseen. Tutkinnolla on oikeasti merkitystä varsinkin epävakaina aikoina, kun on huolta omastakin työpaikasta. Suomessa on edelleen paljon kaupan alan esimiehiä, joilla ei ole riittävä koulutusta.

Minkälaisia asioita koulutuksen aikana opiskellaan? - Aikuiskoulutus on käynnissä läpi reformia, joka tulee voimaan 1.1.2018. Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto vaihtuu 1.1.2019 Liiketoiminnan erikoisammattitutkinnoksi, jonka alle yhdistyy monta osaamisalaa, kaupan esimiestyö yhtenä. Sisältö ei sinänsä juuri muutu. Tutkinto muodostuu kolmesta pakollisesta osasta, Yksikön toiminnan suunnittelu, toteutus ja seuranta eli talouden johtaminen, Yksikön henkilöstön johtaminen sekä Yksikön myynnin johtaminen. Neljäs tutkinnon osa on useimmiten Kehittämiprojektin toteuttaminen.

Kaupanalalan esimiesliiton lakimies Kimmo Nieminen on käynyt Edupolissa (ja muuallakin ympäri Suomen)

vetämässä 'Kaupan esimiehen työsuhteasiat' - päivää, jolloin puheena on ollut työolainsäädäntö, työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet, työehtosopimukset, työsuhteen päättämismenettely, yt:t ja koeaika. Edupolin kouluttajilla on substanssiosaamista juuri opettamaltaan alalta, tai heillä on kaupan ja esimiestyön taustaa.

Minkälainen on oppilaiden lähtötaso? Minkälaisia tutkintoja taustalla? - Opiskelijoitten lähtötaso vaihtelee, ja ehkä eniten juuri talouden johtamisessa. Meillä on ollut paljon opiskelijoita, joilla ei ole ollut mitään peruskoulun jälkeistä tutkintoa, mutta heillä on ollut työkokemusta. Meillä on myös monia täysin toiselle alalle korkeakoulututkinnon suorittaneita. Tämä tarkoittaa, että osaaminen ja opiskelijoiden lähtötaso vaihtelee hyvin paljon, erityisesti talouden alalla. Tasoitamme lähtötasoa verkkokursseilla, joita opiskelijat suorittavat ennen lähipäiviä.

Koulutuksen painopisteet? - Talous- ja myymäläjohtamisen osaamisen lisäksi haluamme, että opiskelijat oppivat ylipäättään hahmottamaan kokonaiskuvan työkentästä sekä pitkäjänteisen, johdonmukaisen kehittämisotteen. Myös henkilöesimiesosaaminen ja työhyvinvointi ovat tärkeitä. Työnantajan näkökulmasta Kehittämiprojektin toteuttamisesta jää työnantajalle kaikkein eniten, työntekijän parantuneen motivaation ja osaamisen lisäksi.

- Tutkinnon arvostus on kasvanut. Kaupan alalla kannattavuus ja työllisyys ovat heikentyneet, eikä voida pitää itsestäänselvyytenä, että kaupan esimiehen tehtäviin pääsisi etenemään ilman tutkintoa. Kaupan esimiehen erikoisammattitutkintoa on alettu mielestäni arvostaa ja edellyttää aiempaa enemmän. Tutkinnon suorittaneet opiskelijat arvostavat sitä itsekin ja kokevat sen hyödyllisenä.



Kimmo Nieminen
lakimies, OTT, VT

Vuorotteluvapaalle



Olen suunnitellut jääväni vuorotteluvapaalle, mutta kun olen tiedustellut mahdollisuutta työnantajalta, on minun annettu ymmärtää, ettei minulla olisi välttämättä oikeutta enää palata vuorotteluvapaan jälkeen entiseen työpaikkaani. Onko asia näin?

Jäänkö vapaalle vai en?

Vuorotteluvapaallejääminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen (Vuorottelul. 8 §). Työntekijällä ei ole oikeutta jäädä vuorotteluvapaalle, jos työnantaja ei suostu sopimaan asiasta. Vuorottelusopimus, jossa työnantaja samalla sitoutuu palkkaamaan työvoimatoimistossa TE-toimistossa työttömänä työnhakijana olevan henkilön, tehdään kirjallisesti ja se toimitetaan TE-toimistoon ennen vuorotteluvapaan alkamista.

Vuorotteluvapaan käyttäminen rakentuu kuitenkin sille, ettei kysymyksessä ole järjestely, jolla muutetaan vuorotteluvapaallehaluavien työntekijäntyösuhteen ehtoja. Vuorotteluvapaalla on säädetty vuorottelijan oikeudesta palata aikaisempaan työhönsä (12 §). Vuorottelijalla on oikeus vuorotteluvapaan päätyttyä palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on vuorottelijalle tarjottava aikaisempaa työtä vastaava työsopimuksen tai palvelussuhteen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta sopimuksen mukaista työtä. Työsuhteen ehtojen muuttaminen vuorotteluvapaan johdosta ei ole mahdollista eikä se saa olla edellytyksenä sille, että työntekijä voi jäädä vuorotteluvapaalle.

Oikeus palata aikaisempaan työhön on ns. pakottava oikeus. Mikäli työnantaja vuorottelusopimusta tehdessä asettaa ehtoja palaamiselle, ei kysymys enää ole vuorottelusopimuksesta, vaan työsuhteen ehtojen muuttamisesta. Siten jos työnantaja asettaa ehtoja vuorotteluvapaalle jäämisellä, tarkastellaan muutoksia työsuhteen olennaisiin ehtoihin sen kautta, että työnantajalla tulee olla muutokselle irtisanomisperuste tai että työntekijä itse suostuu sopimaan muutoksesta. Työnjohto-oikeutensa avulla työnantaja voi tehdä muutoksia siinä rajoissa, kuin se on normaalistikin mahdollista eikä vuorotteluvapaan käyttäminen tuotyönjohto-oikeuteen laajennusta.

Monissa yrityksissä suhtaudutaan työntekijöiden vuorotteluvapaan käyttämiseen myönteisesti. Kysyjäntapauksessa keskustelu vuorotteluvapaalle jää-

misestä tulee jatkaa siitä, että hän palaa aikaisempaan työsopimuksen mukaiseen työhönsä vuorotteluvapaan päätyttyä.

Vuorotteluvapaan johdosta palvelussuhteen ehtojen muuttaminen taiseen päättämisenä ei ole mahdollista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita erityistä irtisanomissuojaa, vaan vuorotteluvapaalla oleva voidaan irtisanoa, jos irtisanomisella on laissa säädetty perusteet, kuten taloudelliset ja tuotannolliset perusteet.

Kimmo Nieminen

Koeaika



Toistaiseksi voimassa olevaksi sovittuun työsopimukseeni kirjattiin keväällä koeajaksi kuusi kuukautta, mutta nyt olen kuullut, ettei näin olisi voinut tehdä, vaan koeaika on voinut kaupan alalla olla vain neljä kuukautta. Työsuhteeni päätettiin koeajan perusteella vähän ennen kuin kuusi kuukautta tuli täyteen. Voiko asiassa tehdä jotain?

Epätietoinen

Työsopimuslain koeaikaa koskevaa säännöstä on väljennetty. Muutetun työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään 6 kuukauden pituisesta koeajasta. Hallituksen esitys työsopimuslain muuttamiseksi annettiin eduskunnalle 16.6.2016. Eduskunta hyväksyi työsopimuslain koeaikasäännöksen muuttamista koskevan hallituksen esityksen sisällön 25.11.2016 ja edellä mainittu työsopimuslain säännös tuli voimaan 1.1.2017.

Kaupan työehtosopimus puolestaan tuli voimaan 1.2.2017 eikä siinä väljennetty työsopimuksen koeaikamääräyksen sisältöä. Kaupan työehtosopimuksen koeaikamääräyksen mukaan koeajan pituus on enintään neljä kuukautta, ellei työsopimuslain 1:4 §:n perusteella ole muuta sovittu.

Työnantajapuolelta esitettyjen kannanottojen mukaan koeajan enimmäispituus on muuttunut kuudeksi kuukaudeksi, koska työsopimuksen määräystä noudatetaan, ellei työsopimuslain 1:4 §:n perusteella ole muuta sovittu, ja työsopimuslakia on tältä osin muutettu. Tähän on liittynyt erimielisyys siitä, mitäsopimusmääräyksessä olevalla viittauksella työsopimuslakia tarkoitetaan eli viitataanko sillä voimassa olevaan lakiin vai lakiin sen sisältöisenä, kuin se oli määräyksestä alun perin sovittaessa.



Teemu Närhi
lakimies, VT

Työehtosopimuksissa on usein viitattu työolainsäädäntöön sillä tavoin yleisesti, että sopijapuolten katsottava tarkoitaneen säännellä asian sisältönsä mukaan kuin siitä kulloinkin on laissa säädetty. Tällaisessa tapauksessa viitatuslain säädännön muutos vaikuttaa työehtosopimuksen sisältöön kesken sopimuskaudenkin. Asia ei ole näin selvä silloin, kun työehtosopimuksessa viitataan yksilöityyn lainkohtaan tai muuten rajattuun asiakokonaisuuteen, kuten on tehty nyt esillä olevassa tapauksessa. Tällöin on sopimusmääräyksen sisältöä selvitettävä määräyksen sanamuodon jammuun osapuolten tarkoittamista valaisevan tulkinta-aineiston perusteella.

Työsopimuslain koeaikasäännöksen hyvintodennäköinen tuleva sisältö on ollut sopijapuolten tiedossa Kaupan työehtosopimuksesta sovittaessa ja työtuomioistuinen tuoreessa vastaavan kaltaista tilannetta koskevassa ratkaisussaan TT 2017:145 katsonut, että työehtosopimuksen sanamuodon kanssa paremmin sopuisoinnussa on tulkinta, jonka mukaan viittaus työsopimuslakiin tarkoittaa koeajan pidentämistä työntekijälle annettun erityisen koulutuksen perusteella. Tällainen mahdollisuus oli säädetty työsopimuslain 1:4 §:ssä ("Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaikasaadaansopien antaen kuuden kuukauden pituiseksi.") vielä ennen 1.1.2017 voimaan tullutta lakimuutosta. Viittauksen sisältö oli tämämyösedeltävissä Kaupan työehtosopimuksissa eikä sitä ole muutettu.

Työehtosopimuksella voidaan sopia lyhyemmästä koeajasta ja osasta työehtosopimuksista, kuten nyt sovellettavaksi tulevassa Kaupan työehtosopimuksessa, on erikseen sovittu koeajan pituudesta, jolloin työsopimuslain muutos ei ole pidentänyt koeaikaa kuuteen kuukauteen.

Kysyjälle ei ollut järjestetty erityistä työhön liittyvää koulusta eikä hänen työsopimusta ole voitu neljän kuukauden jälkeen laillisesti purkaa koeajan perusteella.

Voiko jokaisesta tulla viisas?

Eeva Kallio on aikuisiän kognitiivisen kehityksen dosentti Jyväskylän yliopistossa ja aikuisen psyykkisen kehityksen dosentti Tampereen yliopistossa. Yksi hänen pääkiinnostuksen kohteistaan on viisaus niin akatemiasa kuin elämänkulussakin. Kysyimme häneltä, mitä viisaus on, ja voisiko onko siitä mitään hyötyä työelämässä ja esimiestyössä.

Mitä viisaus on ja miten se voisi ilmetä työelämässä?

Viisaus on todella laaja käsite. Sitä voidaan tarkastella kulttuurisesti (esimerkiksi sananlaskut pitävät sisällään kulttuurista viisautta), uskonnon näkökulmasta (kaikissa uskonnoissa viisaus on kehityksen huippu, johon tulisi pyrkiä) ja filosofiasa (tiedon rajallisuuden ymmärtäminen on suuri viisaus). Kaikkein tärkein viisauden ominaisuus näyttäisi mallien mukaan olevan käytäntöön perustuva tietovastakkaisen teoreettiset tiedot. Kokemustieto on viisauden tärkein elementti.

Myös sosiaalinen kyvykyys nähdä omien käsityksensä yli ja kuunnella herkästi toisten näkökulmia liittetään viisauteen. Nämä ovat ihan ydinasioita, ja tietenkin toiminnan eettisyys. Eli tällainen moninäkökulmaisuus, kognitiivinen nöyryys eli kyky kuunnella myös muitten ehdotuksia ja aatoksia ja suhteuttamaan ne yhteen omien kanssa. Myötätunto on tunnealueella hyvin tärkeä: on kyettävä asettamaan toisen asemaan, kokee ja ymmärtää jollakin lailla toisen tunteet. Tämä on esimiehelle tavoiteltava ominaisuus, siis kyky ylittää oma näkökulmansa ja ottaa huomioon toiset. Viisas ihminen ei juutu yksinomaan omiin ajatuksiinsa, vaan pystyy pohtimaan erilaisia mahdollisuuksia ja integroimaan erilaiset ajattelutavat toisiinsa järkevällä tavalla. Tämä johtaa yleensä väistämättä siihen, että joutuu myös muuttamaan omaa näkökulmaansa. Johtajuuden desentraatioon liitettävissä on menemiseen liitetään viisauden elementtejä, eli johtaja jalkautuu muitten mielipiteitten pariin eikä yksinomaan luota ehdottomaan auktoriteettiinsa.

Minkälainen on viisas ihminen tai esimies?

Jos puhutaan tutkimustiedosta, on olemassa kaksi toisistaan poikkeavaa linjaa. Yhtäällä on koulukunta, joka puhuu viisaasta ihmisestä, jolla on jokin persoonallinen piirre, johon liitetään viisautta, toisaalla taas koulukunta, joka esittää, että kaikilla voi olla viisautta, se vaan tulee esiin sopivissa tilanteissa. Jälkimmäisen koulukunnan mukaan ihminen voi muilla elämäntilanteilla tehdä huonoja päätöksiä,

mutta viisaus tulee tarvittaessa joissakin tilanteissa esiin. Eli onko olemassa viisaita ihmisiä vai voisiko se olla meille kaikille mahdollista joskus?

Siitä, että on hyvin älykäs, ei seuraa, että ihmisen toiminta olisi viisasta. Ne ovat kaksi eri ilmiötä. Viisauteen liittyy niin voimakkaasti henkilökohtainen kokemustieto.

Esimies on ihminen siinä missä muutkin. Hänen mahdollisessa viisaudessaan on samat laadut kuin muillakin. Eikä muitten mielipiteitten kunnioittaminen tai huomioiminen tarkoita, että ihmisten välillä häviäisivät rajat, vaan että kaikkia kunnioitetaan työntekijöinä ja kaikilla on arvokasta tietoa sinällään. Esimiehellä tulee olla kokonaiskuva työpäikän erilaisista näkökulmista, tai työyhteisö ei yksinkertaisesti toimi.

Viisauden lajit työelämässä ovat älyllinen, tunnetason ja toiminnan viisaus. Mitä lajia esimiehen voisi kuvitella eniten tarvitsevan tai mistä hänelle olisi eniten työssään hyötyä?

Tunnetekijöitä, muun muassa myötätuntoa ja ymmärtämistä, on käsitelty muita viisauden lajeja vähemmän. Niiden korostaminen ei ole koskaan liiallista. Omien tunteiden tunnistaminen työyhteisössä on hankalaa, ihmisten psykologinen itseymmärrys ei yleisesti ottaen ole erityisen kehittynyt. Emotionaalinen intelligenssi viisauden osatekijänä on mielestäni tärkeää. Laajakatseinen, avarajohdaja ymmärtää työntekijöiden mielipiteet ajattelun tasolla, mutta jos siihen liittyy jotakin tunteita, se muuttuu hankalaksi. On vaikea käsitellä ihmisiä tai näkökulmia, jos ne ovat itselle hyvin vieraita tai vastustettavia jollakin lailla. Tunne-elämän viisaus, tasapaino ja kyvykyys on se, mitä johtajuuteen vaaditaan. Kaikki vaikuttaa voimakkaasti työpaikan ilmapiiriin ja ymmärrykseen siitä, miten sitä johdetaan. Kun tunteet tulevat kuulluksi, se parhaimmillaan parantaa ilmapiiriä ja vuorovaikutusta, jos kykenee ottamaan ryhmänsä suhteenihansellaiseen. Jos on johtajana hyvin selkeä ja tiukka mielipiteissään, ei halua altistua niiden muokkaamiselle.

Miten esimies voisi oppia viisautta?

Viisaus on erittäin harvinainen piirre. Jos sitä jossain näkee, sen kyllä havaitsee heti. Ja jos viisaan teon tai yksilön havaitsee, sitä ei voi olla ihailematta. Pitkäjänteinen harjoittelu, opiskelu ja oppiminen on se, minkä minä allekirjoitan. Se on vaan modernille ihmiselle vaikeaa, kun halutaan kaikki heti, ja oppimisprosessi vie aikaa. Riippuu paljon henkilöstä, mikä tapa on hänelle sopivin: kurssit, koulutukset tai vaikka self-help-kirjallisuus.

Onko viisaus aina opittu ominaisuus vai voiko osa siitä olla myös myötäsyttyä?

Tässä palataan taas siihen, onko olemassa viisas persoonallisuus, joka käyttäytyy aina viisaasti, vai onko viisaus tilannesidonnaista: kun yritetään tehdä viisaita päätöksiä tai toimia viisaasti. Olemme niin paljon ryhmässä työssä, perheessä ja harrastuksissa, että on aikuisuuden kehityssaavutus olla moninä-



Kuva: Petteri Kivimäki

kökulmainen. Myös kyky tehdä kompromisseja on viisauden piirre.

Minkälaista voisi olla viisas työ tai viisas työntekijä?

Tähän ei varmasti ole yhtä vastausta. Se riippuu työstä, työntekijästä ja johtajasta. Se riippuu siitä, ketä työyhteisössä on. Johtajan ominaisuus- ja kokemustieto, moninäkökulmaisuus, eettisyys, empatia ja myötätunto ovat enemmän sellaisia yleisiä viisautta rakentavia piirteitä. Viisautta on varmasti hankalaa alkaa harjoitella, yksittäisiä piirteitä ehkä. Olisin jopa vähän varovainen sen kanssa, ettei viisaudesta tulisi taivaalle kurkottavaa ihannetta, täydellistä virheetöntä ihmistä



THE ATHLETE'S FOOT ON KATUMUOTIA NUOREKKAILLE

Jesse Pulkkinen on 31-vuotiaaksi ehtinyt jo tehdä monenlaista: ollut kouluavustajana, tehnyt liikunnanopettajan sijaisuuksia ja tehnyt ihan perinteisestä kolmivuorotyössä ja rakahommista. - Olen aina tykännyt tehdä paljon duunia, naurahtaa Jesse Pulkkinen, noin vuosi sitten Suomeen tulleen amerikkalaisketju The Athlete's Footin Tampereen myymälän päällikkö. Kaupan alalle Jesse ajautui koulun harjoittelupaikkaa haikessaan, kun törmäsi Dressmanniin. - Dressmannissa oli tosi hyvä porukka ja myymäläpäällikkö. Muutenkin organisaationa minut otettiin tosi hyvin vastaan. Pääsin mukaan rakentamaan uutta myymälää ja työporukasta tuli tosi tiivis. Sain heti ensimmäisenä kesänäni paljon vastuuta ja tunteja, jayksyllä työt houkuttelivat niin, että koulu pantiin hetkeksi sivuun.

Satunnaisten päällikkösijaisuuksien lisäksi Jesse jatkoi myyjäntöitä kolme vuotta, kun alkoi taas tuntua siltä, että pitäisi saada tehdä jotain vastuullisempaa tai lähteä takaisin kouluun. Jessen lahjat oli huomattu, ja hän sai Dressmannilta myymäläpäällikön paikan. - Aloitin pienemmästä Dressmann XL-liikkeestä ja kävin välillä muissa isommissa myymälöissä tekemässä sijaisuuksia. Pian siirryin Varnerin konsernin sisällä Volt-ketjuun, joka on suunnattu asetta muotitietoisemmille, nuoremmille miehille. Olin Jumbossa nähnyt ensimmäisen TAF-myyvälän, enkä ollut kuullutkaan koko firmasta, vaikka olin aika paljon seurannut katumuotia ja skeitannutkin. Sanoin työtöystävälleni, että tuossa paikassa olisi siistiä olla töissä, kertoo Jesse Pulkkinen uransa alusta. Eikä mennyt kaukaan, kun Tampereelle Koskikesk-

seen avattavaan The Athlete's Footin myymälään haettiin myymäläpäällikkö. Pitkien haastattelujen jälkeen Jestestä tuli tamperelainen.

Jesse Pulkkinen sanoo esimiesuransa aikana rakentaneensa aika monta myymälää ja työporukkaa. - Ne ovat aika rankkoja projekteja, päivät ovat pitkiä eikä mikään koskaan ihan suju niin kuin on suunniteltu, mutta hyvin ja ajoissa saimme tämänkin myymälän pystyyn.

The Athletes Foot on alun perin amerikkalainen urheilullisten kenkien ja katumuodin ketju, jonka omistaa nykyään Intersport. Sillä on 471 liikettä 27 maassa. Koko ostoelämys on suunniteltu 'aktiivisille, digiorientoituneille, kansainvälisille ja muotitietoisille asiakkaille'. Samoja asioita painotetaan myös asiakaspalvelussa ja myymälän ilmapiirissä. - Kaikki 10-vuotiaista aina kasikymppiisiin ovat meille tervetulleita, mutta kyllä asiakaskunta pääasiassa on 15 -30-vuotiaita.

The Athlete's Footilla on oma verkkokauppansa, joka käyttää samaa varastoa myymälöiden kanssa. - Myymälät pitävät yhteyttä verkkokauppaan ja toisinpäin, hinnoittelun ja kampanjoiden puolesta ollaan kaikki samalla kartalla ja ajan tasalla. Myymälän tasolla verkkokauppa on myös hyvä apuväline. Jos myymälästä ei kokoa löydy, voidaan asiakkaan kanssa yhdessä tarkistaa verkosta, löytyisikö sieltä. Mutta sikäli olemme irrallisia toisistamme, että esimerkiksi verkkokaupan tuotteiden palautus ei tapahdu myymälöiden kautta. Verkkokauppa on asiakkaalle helppo, koko ajan taskussa, mutta uuden yrittäjän on vaikea hakea jalsijaa isojen toimijoiden keskeltä. Mi-

nä uskon, että ainakin eksklusiivisempi tavara halutaan nähdä omin silmin ja koskea ja sovittaa, verkkokauppa on hyvä työkalu esimerkiksi hintavertailuja tehtäessä. Voisin jopa panostaa kivistä verkkokauppaan enemmän, tuumaa Jesse Pulkkinen.

Jessen työryhmässä on hänen itsensä lisäksi viisi henkilöä, yksi kokoaikainen, yksi 30-tuntinen ja loput pienemmällä tunneilla. - Moni opiskelija haluaa tehdä pienempiä tunteja eli työntekijöitä on ollut helppo löytää. On ollut kiva nähdä, että heti avaamisen jälkeen on kyselyt harjoittelupaikkaa tai vaikka töitä. Selkeästi olemme herättäneet mielenkiintoa täällä Tampereella, joka on iso kaupunki ja jossa tällainen sneaker- kulttuuri on saamassa jalansijaa. Myös aikuiset ovat löytäneet meille, sanoo Jesse Pulkkinen. - Se, minkälainen fiilis sinulla on koko päivän, lähtee oikeasti aika paljon siitä, mitä sinulla on jalassa.

Jesse harrastaa 'kevyellä kilpatasolla' salibandyä kolmosdivarissa ja lajia tukevaa treeniä. - Nuorempana tuli harrastettua kaikkea ekstrempää, skeitattuakin. Viime vuosina on alkanut huomata, että asvaltti on aika kova. Sieltä skeittaukselta kuitenkin on jäänyt intohimo kenkiin. Ja TAFissa yhdistyy katumuoti, urheilu ja musiikki. Koko lifestyle siis.

Oman jaksamisensa kannalta Jesse pitää liikuntaa, ja nimenomaan esimerkiksi nopeatempoista mailapeliä, johon pitää täysin keskittyä, hyvänä tapana päästä irti työpaikan asioista. - Ja jos välillä tuntuu, että tehtävien asioiden lista on liian pitkä, alkaa vaan tehdä listan asioita yksitellen. On suorastaan terapeuttista viivata teh-

tyjä asioita listalta yli. Vastuuntuntoinen ihminen lipsuu helposti esimerkiksi työpäivien mitoissa. Otan työni tosissani, mutta liian vakavasti, ettei lähde tukka päästä. On tärkeää olla paikalla, kun oikeasti täytyy ja tarvitaan, mutta pystyn myös pitämään vapaani rauhallisin mielin.

Jesselle oli selvää jo ensimmäisen myymäläpäällikön pestin aikaan, että täytyy järjestäytyä johonkin. Kollegoilta hän sai hyviä vinkkejä ja piti heti järkevänä, että alan esimiesliittyy alan esimiesliittoon. Mitään apua Jesse ei liitosta ole vielä tarvinnut, mutta haki ja sai kevättalvelle lomaosakeviikon. - Asiat, jotka minulle tulevat ammattiliitostani mieleen, ovat yhteisöllisyys ja turvallisuus. Esimiehenä toimiminen on aika itsenäistä ja yksinäistäkin puuhaa, joten jo ajatus siitä, että kuulun tällaiseen porukkaan, joka pitää huolta ja jota kiinnostaa minun ja muiden esimiesten hyvinvointi, tekee turvallisemman olon. Totta kai tukea saa myös omalta työnantajaltaan ja kollegoiltaan, mutta vertaistukea ja perspektiiviä asioihin liiton kautta, sanoo Jesse Pulkkinen.

Jesse kiittelee edellistä työnantajansa Varner Groupia perheen ja yhteisöllisyyden tunnusta, joka vallitsi sekä eri toimipisteitten esimiesten että koko henkilökunnan välillä. Kilpailua tai kilpailuhenkisyttä saa olla, koska bisnestä tässä tehdään. - Ollisi mielettömän hienoa, että minun myyjistäni tulisi jonain päivänä The Athlete's Footin uusia myymäläpäälliköitä. Että saisin annettua heille sitä samaa motivaatiota, mitä itsekin on aikanaan saanut. Yritän kasvattaa heitä rinnalle ja ohi.

KEY



24/7/365.

WWW.ESIMIESLIITTO.COM

KAUPANALAN ESIMIESLIITTO KEY RY

HARJULANKATU 4 A 1, 15150 LAHTI
PL 30, 15101 LAHTI

PUH. (03) 875 800, FAX (03) 734 9002

ESIMIESTEN OMAN LIITON EDUT JÄSENILLE

JÄSENMAKSU

- Jäsenmaksumme on kaikille kiinteä 23€/kk (276€/vuosi) ja kokonaan verovähennyskelpoinen.

EDUNVALVONTA JA SOPIMUSTURVA

- Riippumatta työehtosopimuksesta ja siitä kuka sen solmii.
- Ajantasainen esimiesten palkkatietokanta.

TYÖSUHDENEUVONTA JA OIKEUSTURVAPALVELUT

- Lakimiehemme heti palveluksessa.

YKSITYISOIKEUDELLISET LAKI- JA NEUVONTAPALVELUT

- Sopimus-, perhe- ja perintöoikeudelliset perusasiakirjat kuten testamentit ja avioehdot maksutta.

TYÖTTÖMYYSKASSAPALVELUT

- Työttömyyskassoissa on eroja. Sähköisesti tai henkilökohtaisesti asiointi jonottamatta.

KOULUTUS

- Esimieskoulutus
- Stipendit
- Palveluesimies-lehti

LOMA JA VAPAA-AIKA

- Lomaosakkeet: edullisia lomiam Lapin erämökeiltä suurkaupungin vilskeseen
- Golf-pelioikeudet
- Rinnekortit
- Alueelliset edut ja tarjoukset

VAKUUTUS

- Matkustajavakuutus ja keskittämis- ja ryhmäetuja

Jäsenrekisterin eAsiointi

TULEE VUODEN ALUSTA

UUTTA

Liiton eAsioinnissa voit hoitaa jäsenyytesi liittyviä ilmoitusasioita mihin tahansa kellonaikaan ja mistä tahansa maailmankolkasta. Soittaminenkin kun voi joskus olla ylivoimaista, joten nyt pääset tekemään muutokset ihan itse. Jäsenrekisteri toki tarkastaa kaikki tehdyt muutokset ennen kuin ne saatetaan voimaan, mutta tarkistus tapahtuu seuraavan työpäivän aikana.

Jos olet hävittänyt jäsenmaksulaskusi ja tarvitset uudet maksutiedot, voit eAsioinnissa tehdä itsellesi uuden jäsenmaksuviitteen. Järjestelmä on yhteydessä jäsenrekisteriimme ja tekee jäsenelle henkilökohtaisen tunnistetiedon sisältävän viitteen, jolla jäsenmaksusuoritus ohjautuu kunkin jäsenen 'jäsenmaksurekisteriin'. Jäsen voi myös seurata ja tarkistaa omat jäsenmaksutonsa ja hakea jäsenmaksualennusta. Jäsenmaksualennus vaatii aina jäsenrekisterin hyväksynnän ja liitteiden (esim. KELAn todistus) lähettämisen liittoon joko sähköisesti tai perinteisellä postilla. Jäsenmaksualennusta voivat hakea esimerkiksi

- sairas-, äitiys- tai isyyslomalla olevat
- hoito- tai opiskeluvapaalla olevat
- varusmiespalvelustaan suorittavat jäsenet

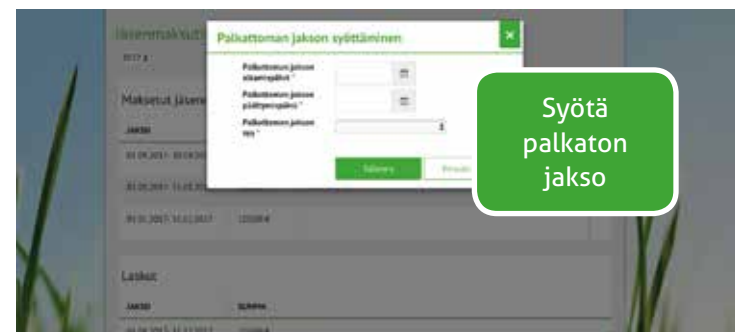
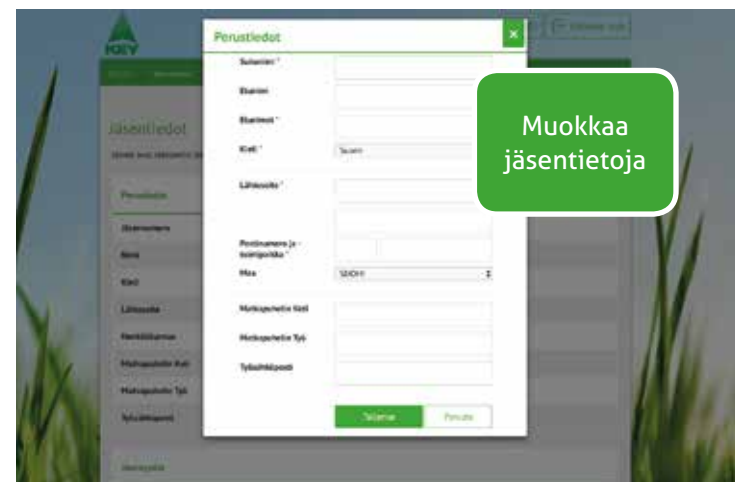
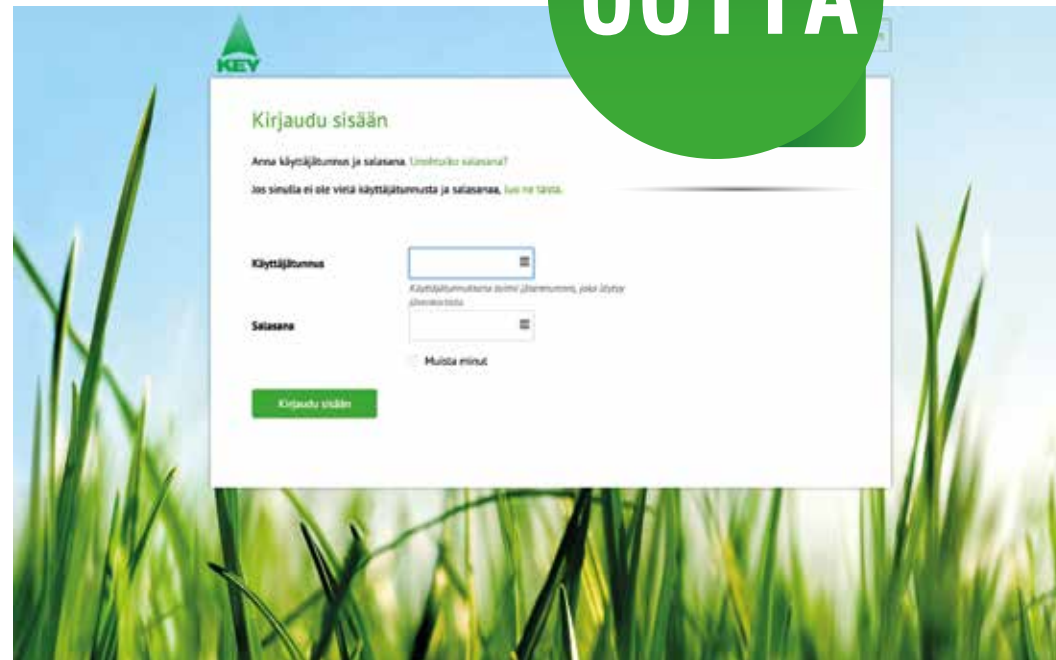
KEY:n vähimmäisjäsenmaksu on 12,25€ (sisältää työttömyyskassan jäsenmaksun 10,25€ ja liiton vähimmäisjäsenmaksun 2€) vuoden 2018 alusta.

eAsioinnissa pääset hallinnoimaan

- perustietojasi (henkilötiedot, yhteystiedot, jäsenyydet, palkkatiedot)
- tilaamaan jäsenkortin hävinneen tilalle
- työsuhdetietojasi (jäsen pääsee muokkaamaan sekä lisäämään uuden työsuhteen)
- omia jäsenmaksutietojasi
- muodostamaan viitteen jäsenmaksun maksamista varten tietyille aikajaksolle
- ilmoittamaan jäsenmaksualennusajan ilmoittamisen (vaatii lisäksi todistuksen lähettämisen liittoon)

Sisäänkirjautumisessa tarvittava jäsennumero (ilman etunollia) löytyy jäsenkortistasi. Salasanansa kukin luo itse, eikä niitä ylläpidetä toimistolla. Salasanasi pääset luomaan klikkaamalla linkkiä Jos sinulla ei ole vielä käyttäjätunnusta ja salasanaa, luo ne tästä. Jos salasanasi on päässyt unohtumaan, tilaa uusi klikkaamalla Unohtuiko salasana? ja syöttämällä ruutuun se sähköpostiosoitteesi, johon linkin haluat.

eAsiointi löytyy liiton sivuilta osoitteessa
www.esimiesliitto.com/easiointi



TALVI- LOMA- MUISTIO



Talviloma on annettava ja pidettävä talvilomakautena 1.10.2017 - 30.4.2018. Talviloma määräytyy lomanmääräytymisvuoden 1.4.2016 - 31.3.2017 ansaittujen lomapäivien perusteella. Talvilomaan on oikeutettu työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun 31.3.2017 mennessä vähintään vuoden.

Työsuhde on alkanut 1.6.2016. Työntekijä ei saa vielä kaudella 2017 – 2018 talvilomaa. Vasta seuraavalla talvilomakaudella on kuusi lomapäivää.

Kertyminen

Kertyneestä lomaoikeudesta käytetään ensin kesälomakautena kesälomapäivät 24 päivää ja ylimenevä osa on talvilomaa (maksimissaan 6 päivää). Mikäli työntekijällä on ollut työssäolopäiviä (tai niihin rinnastettavia päiviä) vähintään 14 lomanmääräytymisvuoden jokaisena kalenterikuukautena, hänellä on oikeus 6 arkipäivän eli viikon pituiseen talvilomaan. Osa-aikaisella työntekijällä (joka ei kuulu 14 päivän säännön piiriin) täysin lomanmääräytymiskuukausi-

na pidetään sellaisia kuukausia, joissa on vähintään 35 työtuntia tai työsuolotunnin veroista poissaolotuntia.

Talviloman antaminen

Vuosilomapäiviä ovat maanantai – lauantai, joten kokonaiseen lomaviikkoon kuuluu kuusi lomapäivää, vaikka työntekijä tekisikin viisipäivästä työviikkoa. Lomapäiviä eivät ole talvilomakaudella:

- sunnuntai
- arkipyhät: joulupäivä, tapainpäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, 2. pääsiäispäivä
- itsenäisyyspäivä
- jouluaatto
- pääsiäislauantai.

Esimerkki: pääsiäisviikolla (vko 14) kuuluu pitkäperjantaista ja pääsiäislauantaista johtuen 4 lomapäivää, pääsiäisen jälkeisellä viikolla (pääsiäismaanantai) puolestaan 5 lomapäivää.

Vuosivapaita ei saa sijoittaa talviloman ajalle. Työnantaja ei saa ilman

työntekijän suostumusta määrätä loma työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi.

Vapaapäivä ja loma

Talviloma on yhdenjaksoinen. Loman alkamiseen vapaapäivänä tarvitaan työntekijän suostumus. Vähintään 6 päivän loma voi alkaa ilman työntekijän suostumusta hänen maanantaivapaapäivänään. Vähintään 6 päivän loman päättyessä muuna arkipäivänä kuin lauantaina, työntekijällä on tällä viikolla lomapäivien lisäksi vapaapäivä.

Lomasta ilmoittaminen

Työnantaja määrää talviloman ajankohdan kuultuaan sitä ennen työntekijää ajankohdasta, jolloin työntekijä voi esittää omia toiveitaan. Lomien sijoittamisessa on mahdollisuuksien mukaan noudatettava tasapuolisuutta. Loman ajankohta on ilmoitettava kuukautta ennen loman alkamista. Jos kuukauden ajan noudattaminen ei painavasta syystä ole mahdollista, loman ajankohta on ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen. Työnantaja on sidottu kerran vahvistamaansa ajankohtaan. Muuttaessaan vahvistamansa loman ajankohdan työnantaja on velvollinen kor-

vaamaan työntekijälle esimerkiksi peruuntuneesta matkasta tai lomamökistä aiheutuneet kulut.

Lomapalkka

Loman alkaessa voimassa oleva kuukausipalkka määrää lomapalkan suuruuden. Kuukausipalkkaan kuuluvat työkohtaisuuksia ja henkilökohtaiset lisät. Myös ylityöstä maksettavaksi sovitut kiinteät kuukausikorvaukset laskevat lomapalkassa. Luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla. Talviloman palkka samoin kuin lomarahakin (50 % lomapalkasta) voidaan maksaa yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

Sairastuminen loman aikana

Työntekijän tullessa työkyvyttömäksi vuosilomansa aikana, 6 ensimmäistä lomapäivää ovat omavastuupäiviä, eikä vuosilomaloma siirry näiltä päiviltä myöhemmin pidettäväksi. Tämä käytännössä tarkoittaa koko talvilomaviikkoa.



Kaupalanalan esimiesliitto järjestää paikallisyhdistystensä kanssa keväällä 2018 koulutussarjan teemalla

MAAILMA MUUTTUU – PYSYMMEKÖ MUKANA?

Mato Valtonen - luovuuden asiamies

Markku "Mato" Valtonen on taiteen ja liike-elämän monitoimimies. Hän on Sleepy Sleepers- ja Leningrad Cowboys-bändien perustaja-jäsen ja pitkäaikainen johtotähti. Suuri yleisö pitää häntä enemmän humoristisena show-miehenä, mutta Mato on myös taitava organisaattori ja liikemies.

Mato on ideoinut ja johtanut menestyksekkäästi useita taiteen ja liike-elämän organisaatioita ja projekteja. Menestyksen ohessa hän on kohdannut myös vaikeita hetkiä urallaan. Mato on ihminen, joka on elämässään tehnyt ja nähnyt paljon. Hän on puhuja, joka sopii niin johtoryhmälle kuin hyvää oloa ja motivaatiota hakevalle työporukalle. Nyt hänet on kutsuttu puhumaan Esimiesliiton jäsenille.

Luennoissaan hän painottaa luovuuden ja motivaation merkitystä kriittisenä osana yrityksen menestystä. Kiristävissä kilpailussa on luovia ideoita ja ajatuksia löydettävä kaikilta organisaation tasoilta. Mato osaa ja uskaltaa pölyttää sekä omia että muiden näkemyksiä ja hän on poikkeuksetta saanut huippupalautteen esiintymisistään.

Mato on valittu Vuoden Puhujaksi 2008 sekä Vuosikymmenen Puhujaksi.

TILAISUUS ON MAKSUTON. VÄLIAJALLA ON TARJOLLA VIRVOKKEITA JA PIENTÄ ILTAPALAA

Joensuu	22.3.2018	torstai	klo 18 – 20	Original Sokos Hotel Kimmel
Mikkeli	17.4.2018	tiistai	klo 18 – 20	Original Sokos Hotel Vaakuna
Kuopio	18.4.2018	keskiviikko	klo 18 – 20	Original Sokos Hotel Puijonsarvi
Lappeenranta	19.4.2018	torstai	klo 18 – 20	Original Sokos Hotel Lappee
Lahti	24.4.2018	tiistai	klo 18 – 20	Solo Sokos Hotel Lahden Seurahuone

Ilmoittaudu osoitteessa www.esimiesliitto.com tai suoraan sähköpostilla marjo.leutola@esimiesliitto.com. Netin ilmoittautuminen sulkeutuu, kun tila on täynnä. Tule kuuntelemaan Matoa ystäväsi, puolisoasi tai työkaverisi kanssa. Ilmoitathan ilmoittautuessasi seuralaistesi lukumäärän. Tarvitsemme osallistujamäärän hotellia varten.



KEY ry
maksaa
postimaksun

Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry

Tunnus 5006904

15003 VASTAUSLÄHETYS



PALVELUESIMIES

Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenlehti | 66. vuosikerta

Päätoimittaja:
Mika Valkonen

Toimitus:
PL 30, 15101 Lahti

Puhelin:
(03) 875 800

Telefax:
(03) 734 9002

Painopaikka:
Kirjapaino Euraprint,
Antinkuja 1, 27510 Eura
Puh. (02) 838 2700

Seuraava lehti ilmestyy
viikolla 11/2018.

Osoitelähde:

Kaupalanalan esimiesliiton jäsenrekisteri
ISSN 1455-7894

**KAUPANALAN
ESIMIESLIITTO KEY ry**

Postiosoite:
PL 30, 15101 Lahti

Käyntiosoite:
Harjulankatu 4 A 1, Lahti

Puhelin: (03) 875 800

Telefax: (03) 734 9002

Sähköposti:
etunimi.sukunimi@esimiesliitto.com

Internet: www.esimiesliitto.com

Pankki: FI1980001000426024

TOIMINNANJOHTAJA

OTT, VT Mika Valkonen
0500 493 578

LAKIMIES

OTT, VT Kimmo Nieminen
(03) 8758 060, 040 581 2172

LAKIMIES

Oik.kand. Maarit Elonen
(03) 8758 050, 0500 844 473

LAKIMIES

VT Teemu Närhi
(03) 8758 030, 044 554 7777

JÄSENREKISTERI

Leena Öztürk
Puh. (03) 8758 010

**TIEDOTUS, PALVELUESIMIES-LEHTI,
VAPAA-AJANTOIMINTA**

Tiedottaja Marjo Leutola
(03) 8758 040, 050 331 7135

TYÖTÖMYYSSKASSA

Erityisalojen toimihenkilöiden
työttömyyskassa, Lahden toimipiste.
Postiosoite: PL 30, 15101 LAHTI
Sähköposti: lahdentoimipiste@erto.fi
Apulaiskassanjohtaja Mika Valkonen

ELINAN VAUHDIKAS VUOSI

Elina Lähtevänoja elää omissa elämässään naisen ruuhkavuosia: kotona odottavat 7- ja 3,5-vuotiaat lapset, ekaluokkalainen ja päiväkotikäinen, aviomies, omakotitalo, lasten menot ja omat liikuntaharrastukset. Häneltä löytyi kuitenkin rohkeutta lähteä katsomaan, onko ruoho oikeasti toisella puolella vihreämpää vai näyttääkö se vaan siltä. Viime keväästä tähän päivään Elina on ehtinyt kokea kolme työpaikkaa - entisen, nykyisen ja sen siinä välissä.



Elina Lähtevänoja luki nuorisopis-
tossa Mikkelissä matkailua ja Haa-
ga-Helia ammattikorkeassa Porvoos-
sa restonomiksi. Porvooseen hän jäi
myös töihin kymmeneksi vuodeksi,
sai lapset ja meni naimisiin, asettui
ja hankki puolisonsa kanssa omako-
titalon. - Ensin Amarilloon ja S-ryh-
mälle, ja siitä aina ravintolapäällikö-
ksi ja useamman yksikön puikoihin.
Jossain vaiheessa S-ryhmä myi pois
yksiköitä, joissa työskentelin, mutta
urani jatkui yksityisellä ihan samoissa
töissä. Se oli hyvin opettavainen puo-
litoista - kaksi vuotta, kun vahvas-
ta ketjutaustasta lähdet ihan toiseen
yrityskulttuuriin. Katsot omistajaa
silmiin ja kaikki on lähempänä kuin
ketjulle työskennellessä, tarkentaa Eli-
na Lähtevänoja. Hän joutui ensim-
mäisen kerran olemaan liittoon yhtey-
dessä juuri tuolloin, kun työpaikka
vaihtoi omistajaa kesken Elinan kou-
puksestaan pitämän äitiysloman.

Keväällä 2017 Elina mietti uraansa
ja elämäänsä Porvoossa ja päätti, et-
tä tämä on nyt nähty. - Minulle oli
ehtinyt tulla useampi yökerho ja ra-
vintola vastuulleni Loviisassa ja Por-
voossa. Alue on niin pieni, että tämän
alan tai minkään muunkaan alan työ-
paikkoja ei ole valittavaksi asti. Las-
ten takia tein paljon yövuoroja ja
ihan suorittavaakin työtä eli tarjoilij-
an vuoroja. Päätin sitten kokeilla siip-
iäni ja lähdin Sokotelille, Radisson-

ketjuun osastopäälliköksi isolle kir-
kolle eli tänne Helsinkiin. Hetkeksi.
Työ ja työpaikka oli ihan jees, mut-
ta vain ihan jees, sanoo Elina. Elinalle
ihan jees ei riitä: täällä eletään vain
kerran, siksi sen, mitä tehdään, pitäi-
si olla enemmän kuin vain 'ihan jees'.
Avecralla avautui nykyinen myynti-
päällikön pesti, ja tämä työpaikka on
Elinan mielestä enemmän kuin ihan
jees. - Sanoin miehelleni parin Avec-
ralla vietetyn kuukauden jälkeen, et-
tä kyllä sen vaan tuntee, että on oi-
keassa paikassa.

Nykyisessä työssään Elina vastaa Avec-
ran omista konsepteista eli kahvilois-
ta, kioskeista sekä juoma- ja seurusteluravintoloista Turussa, Keravalla,
Tikkurilassa ja Helsingin päärautatie-
asemalla, jossa myös Elinan työpaik-
ka sijaitsee. Elinan vastuulla on noin
100 työntekijää. - Minä vastaan toi-
mipisteiden toiminnasta. Ensimmäis-
ten viikkojen ajan kiersin paikkoja ja
tein vuoroja jokaisessa toimipisteessä
varastosta ravintolaan ja sain loistavan
perehdytyksen työhöni. Yksi myynti-
päälliköistä vastaa kotimaan junien
ravintoloista, yhdellä myyntipäälli-
köllä on Allegrot eli Pietarin junat ja
franchising- ravintolat (Hesburgerit ja
Robert's Coffeet), Elina Lähtevänoja
kertoo. Ja työpaikka lienee lentoase-
man jälkeen Suomen vilkkain, ihmisi-
ä kulkee jatkuvana virtana yli 200
000 päivässä. Asemalla näkyy suoma-

laisen elämän koko kirjo, kaikkea lai-
dasta laitaa ja laidan yli, esimerkiksi
turisteja valtavasti. - Tein ensimmäisiä
perehdytysvuorojani kioskissa, ja kun
asiakkaita ei yhdessä välissä ollut, jäin
tuijottamaan ihmisiä ja vilinää siinä,
naurahtaa Elina. Asema on auki lähes
vuorokauden ympäri, taukoa on vain
välillä 02 - 05.

Elinalla kuluu työmatkaan päivittäin
suuntaansa yli tunti, ensin autolla
Tikkurilaan tai Pukinmäkeen ja lop-
pumatka junalla Helsinkiin. - Olen
omalla tavallani totunut siihen, et-
tä työmatkaa aina on ja sisäistänytkin
sen. Matka on minulle tärkeää omaa
hiljaista aikaa, edes radio ei useinkaan
ole päällä. Kotoa lähtiessä viritän itse-
ni 'työmoodiin' ja kotiin palatessa taas
käsitelen päiväni niin, että kotiin tu-
len taas 'kotimoodissa' ja työasiat py-
rin jättämään autoon. Jos asuisin ihan
työpaikan vieressä, en varmaan edes
osaisi olla, sanoo Elina Lähtevänoja.

Esimiesliittoon Elina Lähtevänoja
liittyi vajaat kymmenen vuotta sit-
ten oman esimiehensä suosituksesta.
- Enkä ole katunut, on ollut hyvä liit-
to. Minulla ei ole liitolle mitään toi-
veita tai haluja, mutta liittoon kuulu-
minen luo tietyn perusturvallisuuden:
saan apua niin hyvässä kuin pahassa,
mitä vaan tapahtuu. Voin kysyä neu-
voa ihan arkisissa työasioissa ja vas-
taus tulee aina nopeasti, Elina kertoo.
Hän on työurallaan ehtinyt kehua ja
suositella liittoa työkaverilleen ja saa-
nut muutaman liittymäänkin.

JÄSENYYS

Haen

- Kaupanalan esimiesliitto KEY ry:n ja Erityisalojen Toimihenkilöiden työttömyyskassan jäsenyyttä uusi jäsen
 vain Kaupanalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenyyttä työnantajatietojen muutos
 vain Erityisalojen Toimihenkilöiden työttömyyskassan jäsenyyttä liiton vaihto

Liittymispäivä pv kk vvv (jäsen täyttää) / Jäsennumero / Yhdistysnumero (liitto täyttää) / Liitonnumero
028

TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIEDOT

Henkilötunnus Sukunimi ja etunimet (kutsumanimi alleiviivattava)
Sähköpostiosoite koti Sähköpostiosoite työ
Lähiosoite Postinumero ja postitoimipaikka
Puhelin toimeen Matkapuhelin Äidinkieli, ellei suomi

TYÖNTEKIJÄN MUUT TIEDOT

Ammattinimike Työsuhde Työaika
 vakainainen määräaikainen kokoaikainen osa-aikainen tuntia/vko
Edellinen liitto / työttömyyskassa Palkka euroa/kk (brutto)

Vanhana jäsenenä siirtyminen edellyttää siirtymistä toiseen työttömyyskassaan tai liittoon kuukauden kuluessa. työttömyysturvassa säädetyn työaika- ja palkkaedellytyksen täyttymistä sekä ansioiden vakuutuslainsuutta (ennakonpidätys sekä eläke- ja sosiaaliturvamaksut suoritettuina).

TIEDOT TYÖNTEKIJÄN TAI HÄNEN PERHEENJÄ- SENTENSÄ YRITYSTOI- MINNASTA TYÖTÖ- MYYSTURVAOIKEUDEN SELVITTÄMISEKSI

Yritysomistus
 omistan itse _____ % samassa taloudessa asuva perheeni omistaa _____ %
Yritysmuoto
 osakeyhtiö kommandiittiyhtiö avoin yhtiö muu, mikä _____
Asema
 toimitusjohtaja hallituksen jäsen muu, mikä _____

JÄSENMAKSUN PERINTÄ

Jäsenmaksun työntekijä maksaa itse työnantaja perii
Jäsenmaksusuorituksen saaja: Kaupanalan esimiesliitto KEY ry, PL 30, 15101 Lahti | Y-tunnus 0288901-8 | Puh. 03 875 800, fax 03 734 9002

VALTUUTUS JA VOIMASSAOLLO

Tällä valtakirjalla työnantaja perii liiton ja sen paikallisyhdistyksen sekä työttömyyskassan jäsenmaksun liiton vuosittain ilmoittaman jäsenmaksuperusteen mukaisesti. Tällä valtakirjalla valtuutetaan samalla työttömyyskassa perimään jäsenmaksu työttömyyskassan maksamista ennakonpidätyksen alaisista etuuksista voimassa olevien päätösten ja määräysten mukaisesti sekä vastaavasti liitto perimään jäsenmaksut sen paikallisyhdistysten ja työttömyyskassan puolesta. Tämä sopimus on voimassa työnantajan allekirjoituspäivää lähinnä seuraavan täyden perintäkauten alusta lukien toistaiseksi. Valtuutukset ovat voimassa toistaiseksi valtakirjassa mainittuun työnantajaan tai kunnes ne kirjallisesti peruutetaan. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksen päätyttyä irtisanomista lähinnä seuraavan täyden perintäkauten kuluessa umpeen. Tällä valtakirjalla kumotaan mahdollisesti aiemmin muulle taholle annettu jäsenmaksun perintäsopimus. Tällä sopimuksella valtuutetaan ammattiliitto/työttömyyskassa ilmoittamaan erosta aiempaan ammattiliittoon/työttömyyskassaan.

TYÖNANTAJAN TIEDOT

Työnantajan nimi Työntekijän työpaikka
Lähiosoite Työpaikan osoite
Postinumero Postitoimipaikka Postinumero Postitoimipaikka

PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS

Päiväys Allekirjoitus

PALKKAKONTTORI TÄYTTÄÄ

(liitto toimittaa lomakkeen palkkakonttoriin)

Työnantajan Y-tunnus Työnantajan perintä alkaa
Palkkakonttori / käytetty tilitoimisto Palkkakonttorin / tilitoimiston sähköposti
Yhteyshenkilö (tilitysten ja perinnän suorittaja) Puhelin

TYÖNANTAJAN PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS

Päiväys Allekirjoitus Nimen selvennys ja asema

NYT RINTEESEEN!

Esimiesliitto ja Etelä-Suomen piiri ovat hankkineet jäsenten käyttöön rinnekortteja muutamiin laskettelukohteisiin. Kaudella 2017-2018 kohteet ovat



Rinnekortteja voi varata käyttöönsä joko puhelimitse 03 875 8040 tai sähköpostitse marjo.leutola@esimiesliitto.com. Sähköpostivaraus tulee tehdä ajoissa ja viestiin tulee liittää puhelinnumero. Varausta tehdessä tulee ilmoittaa oma nimensä ja korttia käyttävän henkilön nimi, jos korttia käyttää joku muu kuin jäsen itse.

Rinnekortit saa käyttöönsä laskettelukeskusten lipunmyynnin

nistä (Rukalla kauppakeskus Kumpareen infosta) jäsenkorttia/henkilökorttia ja ennakkovarausta vastaan. Lippua ei siis saa käyttöönsä ilman varausta. Kortti tulee myös aina palauttaa samaan paikkaan, josta sen on käyttöönsä saanut. Palauttamatta jätetyn kortin johdosta aiheutuneet kulut peritään varauksen tehneeltä jäseneltä. Joka talvi aina joku unohtaa rinnekortin taskuunsa.

Rinnekortteja saa pääsääntöisesti käyttöönsä päiväksi kerrallaan ja Etelä-Suomen jäsenet ovat aina etusijalla varauksia tehtäessä. Rukalla on muodostunut tavaksi, että eteläsuomalainen voi ennakkovarata korttia enintään kolmeksi peräkkäiseksi päiväksi. Jos muita varauksia ei ole, useamman päivän peräkkäisille varauksiksi ei ole estettä.



Kaupananalan esimiesliitto KEY ry ja Kaupan Esimiesveteraanit ry haluaa kiittää kaikkia yhteistyökumppaneitaan ja jäseniään kuluneesta vuodesta ja toivottaa kaikille Rauhallista Joulun aikaa ja menestystä tulevalle vuodelle 2018.

UUDENVAIHTEEN JÄLKEEN MATKUSTAJA-VAKUUTUKSEEN KUULUVAT MYÖS LAPSEN LAPSET

KEY on ottanut Turvasta jäsenilleen matkustajavakuutuksen. Se jatkuu myös uudenvaihteen jälkeen mutta uudistunein ehdoin.



Vuoden 2018 ensimmäisestä päivästä lähtien vakuutettuja ovat myös KEY:n jäsenen mukana matkalla olevat alle 16-vuotiaat jäsenen omat lapsenlapset ja puolison lapset. Myös mukana matkustavat alle 16-vuotiaat omat lapset ja samassa taloudessa asuvat lapset kuuluvat vakuutukseen uudenvaihteen jälkeenkin.

Ensi vuoden alusta matkustajavakuutukseen sisältyy myös turvaa kriisitilanteiden varalle. Jos matkakohde joutuu terrori-iskun kohteeksi tai luonnonkatastrofin kohteemmaksi ja vakuutettu haluaa palata matkaltaan ennen aikaisesti kotiin, Turva korvaa paluumatkan kustannukset.

Turva ei kuitenkaan tällaisissa tilanteissa korvaa vakuutusehdoissa mainittuja muita matkan keskeytymisen kustannuksia, kuten ennakkoon maksettuja palveluita tai korvausta menetetystä matkapäivistä.

Joitakin muita ehtoja tarkistetaan myös. Kun fyysisen hoidon kustannukset ovat nyt enintään 10 hoitokerralta tapaturmaa kohti edellyttäen, että hoito on lääkärin määräämä ja annettu hoitolaitoksessa, korvataan 1.1.2018 lukien vakuutuksesta vain korvattavan tapaturman leikkauksen tai kipsaushoidon jälkeistä, lääkärin määräämää fyysistä hoitoa yk-

si, mutta kuitenkin enintään 15 hoitokertaa sisältävä hoitajakso.

Kun nyt ehtona on, että Suomessa vakuutettu ei ole matkalla, jos ”matkakohde on alle 50 kilometrin etäisyydellä vakuutetun asunnosta, työpaikasta, opiskelupaikasta tai vapaa-ajan asunnosta”, niin jatkossa rajaus kuuluu: ”jos matkakohde on linnuntietä alle 50 kilometrin etäisyydellä ko. kohteista”.

Huomioithan, että ehtomuutokset astuvat voimaan 1.1.2018. Jos olet matkalla uudenvaihteessa ja sinulle sattuu vahinko vuoden 2017 puolella, voit hakea korvauksia vuoden 2017 ehtojen mukaisesti.

Hae korvausta verkossa

Jos sinulle sattuu matkalla vahinko, voit hakea korvausta kätevästi verkossa sähköisestä korvauspalvelusta. Sen löydät osoitteesta turva.fi/key. Tarvitset korvauksen hakemiseen ainoastaan liittosi jäsennumeron ja verkkopankkitunnukset.

Jos sairastut matkalla ja tarvitset sairaanhoitoa, ota yhteys SOS Internationaliin, joka on pohjoismaisten vakuutusyhtiöiden omistama hälytyskeskus. SOSista saa neuvontaa myös muissa kuin hätätilanteissa, ja sieltä voidaan neuvua esimerkiksi lähimmän, luotettavan lääkäriaseman sijainti.

Keskuksessa on ympärivuorokautinen päivystys suomen kielellä ja tunnetaan myös KEY:n jäsenvakuutus.

Turva mukana matkallasi

Turva on lanseerannut marraskuussa 2017 uuden mobiilisovelluksen, TaskuTurvan, joka tulee ladattavaksi sekä iOS- että Android-puhelimiin. KEY:n jäsenet näkevät sovelluksen kautta niin omat henkilökohtaiset vakuutuksensa kuin vakuutukset, jotka liitto on ottanut jäsenilleen.

Reissujasi turvaava matkavakuutus-kortti löytyy TaskuTurvasta ja kulkee aina mukana. Myös liiton jäsenkortti toimii matkavakuutuskorttina.

TaskuTurvaan tulee ainutlaatuisia etuja sekä Turvan lapsivakuutuksen, Junioriturva Plussan, hankkineille että Turvan autoilijoille asiakkaille. TaskuTurvan avulla junnun lääkärikäynnit hoituvat rahaa käyttämättä, jolloin korvauksia ei tarvitse hakea erikseen. Kun kaskossasi on lasivakuutus, särö auton lasissa ei tee lovea lompakkoon, sillä TaskuTurvan avulla lasin korjaus onnistuu rahaa käyttämättä ja vaihtokin vain omavastuun hinnalla.

Liiton vakuutuksista ja muista jäsenten eduista Turvassa voi lukea osoitteesta turva.fi/key.



Hyödynnä JÄSENETUSI HENKIVAKUUTUKSESSA

Henkivakuutus turvaa perheesi toimeentulon, jos pahin sattuisi. Tiesithän, että KEY:n jäsenenä sinä ja puolisisi olette oikeutettuja Suomen edullisimpaan henkivakuutukseen.* Esimerkiksi 31-vuotiaalle KEY:n jäsenelle henkivakuutus 100 000 euron turvalla maksaa vain 7 euroa kuussa. Alennus on peräti 61 %, mikä merkitsee 128 euron säästöä vuodessa. Katso hinta vakuutuksellesi ja hyödynnä jäsenetusi osoitteessa

Jäsenille
**61%
EDULLISEMPI**

henkivakuutuskuoon.fi



Ole huoletta. Me autamme.

*Suomen edullisimman henkivakuutuksen (Vakuutus- ja rahoitusneuvonta FINE:n tekemä hintavertailu 9/2016) järjestäjien myöntämä Suomen vanhin henkivakuutusyhtiö, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva.

Istu vaihteeksi valmiiseen pöytään

Työkseen palveleva ansaitsee itsekin tulla palvelluksi! Hyödynnä etusi ja tule Punaisille laivoille nauttimaan Itämeren korkeatasoisimmasta keittiöstä, parhaasta viihteestä ja edullisista merihintaisista ostoksista.

Olet lämpimästi tervetullut!

Jopa
-50 %
päivän hinnasta

Katso tarkemmat tiedot, kaikki edut ja hinnat sekä varaa matkasi:
vikingline.fi/sak → vapaa-ajan matkat

Edut ovat voimassa Helsinki-Tallinna-reitillä 1.1.-28.3.2018 ja Helsinki-Tukholma-reitillä 8.1.-28.3.2018. Kuponki luovutetaan terminaalin lähtöselvitykseen. Paikkoja rajoitetusti.

Vähän
enemmän
tunnetta

NG L

Vikingline.fi



Panosta herkutteluun

NG L

Matkalla Helsingistä Tukholmaan voit valita The Buffetin ja à la carte -ravintolan lisäksi grilliravintolan tai maistelumenun Plate ja No Name -ravintoloissa sekä tuoreita äyriäisiä Bistrotekissa Gabriellalla.

HELSINKI-TUKHOLMA-RISTEILY

Jopa -50 % päivän hinnasta

A-C-hytti luokissa.
Maks. 2 hyttiä/kuponki.
Ikäraja 21 v.
Tuotetunnus: FPKRY



Tilaa juhla juomat

NG L

Ennakkotilaus eli Preorder säästää aikaa ja vaivaa!

Helsinki-Tallinna-reitillä voit tehdä Ennakkotilauksen myös verkkokaupassa: preorder.vikingline.com.

PÄIVÄRISTEILY TALLINNAAN

Jopa -50 % päivän hinnasta

Lähtö klo 11.30, paluu 18.00 (su klo 16.30).
Maks. 8 hlöä/kuponki.
Ikäraja 18 v.
Tuotetunnus: FPKRY



Miniristeily, maksihuvi!

NG L

Kokoa ystävät yhteen ja vietä mukava ilta laivalla! Vältä taksijonot ja nuku hyvin – aamupäivällä olet jo takaisin Helsingissä.

MINIRISTEILY
HELSINKI-TALLINNA

Jopa -50 % päivän hinnasta

Lähtö klo 21.30 (su klo 20.00),
paluu klo 10.40. A-C-hytti luokissa.
Maks. 2 hyttiä/kuponki.
Ikäraja 18 v.
Tuotetunnus: FPKRY



Viron hotellit automatkan päässä

NG L

Varaa kätevästi matkat ja hotelli yhdellä kertaa – maun, budjetin ja sijainnin mukaan!

REITTIMATKA
HELSINKI-TALLINNA-HELSINKI

Jopa -50 % päivän hinnasta

Maks. 1-5 hlöä + 1 auto.
Ikäraja 18 v.
Tuotetunnus: FPREIT