



Kauppanalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenlehti | 2/2017

PALVELUESIMIES



PÄÄKIRJOITUS



Mika Valkonen, päätoimittaja

Paljon porua, vähän villoja

Kaupan ylempien toimihenkilöiden osalta on nähty vapun aikaan sellainenkin ilmiö kuin työtaistelu. Asialla on ollut akavalainen kauppan ylempiä toimihenkilöitä edustava neuvottelujärjestö YTN. Kaupan ylempät järjestivät rientoensa vapun jälkeisellä viikolla. Muutoina olivat ylityökielto, matkustuskielto ja kohdenetut ulosmarssit kauppan eräissä suurimmissa yrityksissä. Vaatimuksena oli työehtosopimuksen saaminen kauppan ylempille. Villoja ei tullut, mutta porua sitäkin enemmän. Lakosta koitui myös vähintään riesaa kauppan muille liitoille, myös esimiesliitolle. Kaupan esimiesten luultiin epäselvien lakkorajojen ja harhaanjohtavan uutisoinnin takia olleen mukana ja väärinymmärryksiä on saanut oikoa tähän päivään asti.

Tosiasiasa emme edes suosittaneet lakon alaisten töiden tekemättä jättämistä tai asettaneet esteitä lakon aikana liittymiselle. Päinvastoin kehotimme omia jäseniämme tekemään työehtosopimuksensa mukaisia töitä, koska töiden kuulumisesta tai kuulumattomuudesta lakon alaisiin töihin ei voinut mistään päätellä. Ei ollut siksi yllätys, että keskusjärjestöstä kävi kutsu. Akavan puheenjohtaja Fjäder vaati tapaamista KEY:n kanssa. Saimme lehdestä lukea, että esimiesten kielteinen suhtautuminen kauppan ylempien toimihenkilöiden työtaisteluun oli räikeä ylilyönti. Meillä ei kuulemma ollut muuta vaihtoehtoa kuin tavata. Valitsimme vaihtoehdon olla tapaamatta.

Vastustimme lakkoa siksi, ettei kauppan ylempiä toimihenkilöitä selkeänä ryhmänä ole edes olemassa. Kaupan ylempät toimihenkilöt eivät ole luokiteltavissa koulutuspuhjan kautta. YTN:n ilmoittaman kauppan ylempien toi-

mihenkilöiden lukumäärän perusteella voidaan tietää varmasti, että ylimmiksi toimihenkilöiksi lasketaan tuhansittain ja tuhansittain sellaisia kauppan toimihenkilöitä, joiden asemalla ei ole mitään tekemistä ylempien statuksen kanssa. Monet kauppan yritykset solmivat toimihenkilöidensä kanssa työehtosopimuksen ylempien toimihenkilöiden työsopimuskaavakkeelle, vaikka oikeudellisesti ylempien toimihenkilöistä ei ole ollenkaan kyse. Työehtosopimuksen esittäminen enemmän tai vähemmän hahmottomalle henkilöstöryhmälle, josta osa kuuluu varmasti jo voimassa olevien työehtosopimusten soveltamispiiriin, ei ole vastuullista ammattiyhdistystoimintaa. Jos meitä kehoitetaan huomaamaan rikka silmässämme, voimme hyvällä omalla tunnolla kehottaa toista ottamaan malan ensin omastaan.

Liittona meillä on velvoitteita omia jäseniämme kohtaan. Yksin Kaupanalan esimiesliittoon on liittynyt kaupallisen johtajan, toimialajohtajan, tavaratalajohtajan, ryhmä- tai aluepäällikön, henkilöstöpäällikön tms. statuksella vajaa tuhat jäsentä. YTN:n tosiasiallisista edustavuutta kauppan todellisten ylempien toimihenkilöiden edunvalvojana voidaan tästä näkökulmasta horjuttaa.

Otimme pyytämättä YTN:n työtaistelutoimenpiteisiin kantaa siksi, että katsoimme sotaan lähdetyn soitellen toisten tonteille. Työehtosopimusten soveltamisrajoista ei oltu kanssamme keskusteltu halistuakaan sanaa eikä Palvelualan ammattiliitto PAMinkaan kanssa alkua pidemmälle. Tavoitteet, joita työtaistelulle oli ilmoitettu, olivat sellaisia, ettei niitä työehtosopimuksen solmimisella ratkaista, joten perustelujakaan ei voinut sisäistää. Toiminnalle ei nähty katetta.

YTN:n mukaan lakkoon osallistui parisen tuhatta kauppan ylempää toimihenkilöä. Heidän mukaansa työtaistelu onnistui hyvin. Pöydän toista osapuolta edustavan Kaupan liiton mukaan työtaistelu oli floppi. Heidän laskukoneensa mukaan siihen osallistui puolientoistasataa henkilöä konttoreista ja viitisenkymmentä varastoista. Kansakoulumatematiikallakin haarukka on harvinaisen hajanlaan. Jos katsomosta analysoi onnistumisia, taitanee olla niin, että lakkovahdit ovat vahtineet ja laskeneet siinä sivussa toisiaan muutamaankin kertaan. Työnantaja ei ole olettanut väärin, kun se on luottanut siihen, että ylempien toimihenkilöiden päälle sopii paremmin vappu- kuin lakkohaalari kuten eläköitynyt työnantajaleirin työmarkkinajohtaja osuvasti kolmunnissaan ennalta veisteli. Edes tarvetta tiedottaa lakosta kauppan myymälöihin ei työnantajilla ollut ennen lakkoa eikä sen aikana. Sekin kertoo paljon ja oikeastaan vielä enemmän.

Sotaan oli lähdetty varmistamatta selustaa. Toimenpiteet oli ajoitettu ajankohtaan, jolloin tukea ei voinut edes tulla pyytämättä yleisestä tilanteesta johtuen. Keinovalikoima oli ainakin osin myös vähemmän kunnias. Työnantajien mustamaalaamiseen isolla rahalla Kauppalehden etusivulla ei voinut johtaa ainakaan eteenpäin. Käteen ei kannata tarttua puremalla.

Sovun syntyminen valtakunnansovittelijan välityksin Bulevardilla on sellaisenaan hyvä asia kaikkien kannalta. Vaarana olisi ollut tilanteen eskaloituminen osapuolten kesken sekä järjestörajojen osalta heti myös muiden kanssa. Mutta se, että asia mahtui sovittelijan listalle, oli sinänsä odottamatonta. Mitään vakavaa yhteiskunnallista

häiriötä lakkoilu ei olisi aiheuttanut myöhemminkään.

YTN:n tavoite saada kauppan ylempille toimihenkilöille oma työehtosopimus olisi tarkoittanut olemassa olevien kauppan työehtosopimusten mukaisten jäsen- ja järjestörajojen sekä myös jo olemassa olevien henkilöstöedustusjärjestelmien hämärtymistä. Jos ylempät olisivat saaneet sopimuksensa, oltaisiin kauppan kentässä kohta oltu tilanteessa, jossa työnantaja ei tiedä, mitä sopimusta soveltaa, eivätkä ammattiliitot, kenen tekemä sopimus ketäkin koskee ja kuka juttelee jonkun puolesta.

Nyt sotkut ainakin toistaiseksi vältettiin ja yhteistyötä päästäneen pukarien välillä rakentamaan rauhanomaisesti. Muuta kunniasista tietä ulos ei olisi ollut. Sinänsä liepee ensimmäinen kerta, kun työriita ratkeaa työtaistelun jälkeen siihen, että osapuolet hyväksyvät ehdotuksen, jonka keskeinen sisältö kiteytyy siihen, että niiden tulee jatkossa juoda kahvia useammin.

TÄSSÄ LEHDESSÄ



Seuraava lehti ilmestyy viikolla 37/2017.

Puheenjohtaja Riitta Nordman.....	sivu 4
Liittokokous Seinäjoella.....	sivu 5
Pirkanmaalla näytetään mallia muille.....	sivu 6
Myyntiin perustuva palkkojen tarkistus.....	sivu 7

Professorilta.....	sivu 8
--------------------	--------

Seppo koskinen kirjoittaa aiheista:

Eri henkilöstöryhään kuuluvilla on oikeis valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo luottamusmies.

Lääkärintodistus ja työnantajan oikeus arvioida sitä.

Lakimiehet vastaavat.....	sivu 10
---------------------------	---------

Kameravalvonta työntekovelvollisuus irtisanomaisaikana puhuttivat jäseniä.

Haastattelussa Kaupan liiton Anna Lavikkala.....	sivu 11
--	---------

Kaikki uupumus ei johdu työstä.....	sivu 12
-------------------------------------	---------

On paljon arkiuupumusta, joka johtuu esimerkiksi siitä, että ihminen ei huolehdi itsestään tai elpymisestä riittävästi: ei syö terveellisesti, ei nuku riittävästi, murehtii kotiasioita. Hankaluus on siinä, että ihminen laittaa sen jostain syystä työn piikkiin ja rupeaa puhumaan työuupumuksesta, sanoo Järvinen. Hänen mukaansa ei nähdä, että itse asiassa töistä selvittäisiin hyvin, jos huolehdittaisiin itsestään ja jaksamisestaan.

Lomamuistio.....	sivu 13
------------------	---------

Matolla on asiaa.....	sivu 14
-----------------------	---------

Syksyn kouluttajana Mato Valtonen.....	sivu 15
--	---------

Vierailulla siemenkeskuksessa.....	sivu 16
------------------------------------	---------

Työnhakukoulutusta tarjolla.....	sivu 19
----------------------------------	---------

Työttömyyskassa tiedottaa.....	sivu 20
--------------------------------	---------

Työttömyysturvan täysremontti suunnitteilla

Omavastuun laskeminen työttömyysturvassa

Piiriyhdistyksillä on asiaa.....	sivu 22
----------------------------------	---------

NÄINKÖ TÄMÄ ON?



Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan asiakkaiden taholta tuleva sanallinen väkivalta olisi lisääntynyt kauppan alalla. Esimiehet kohtaavat työntekijöitä enemmän epäasiallista käyttäytymistä. Onko sanallinen väkivalta lisääntynyt kauppan alalla omien kokemustesi valossa?

✓ Kyllä 77%

✗ Ei 23%

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n teettämän kyselyn mukaan valtaosa suomalaisista alaisista kokee, että työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla on yhä täysin riittämätöntä. Onko kokeminen perusteltua?

✓ Kyllä 95%

✗ Ei 5%

whaaat!
jäsenhankintaa tulossa
juhannuksena,
huikeet palkkiot!
katso
www.esimiesliitto.com

Hankala sopimuskierrros edessä

” Kokouksemme ajoittuu aikaan, jolloin pölyt ovat juuri laskeutuneet kaupan alan ylempien toimihenkilöiden työtaistelusta ja toisaalta hetkeen, jossa seuraavan sopimuskierrroksen tavoitteita aletaan liitoissa koota. Keskusjärjestösopimukset on jokin aika sitten irtisanottu ja olemme siirtyneet liittokohtaisten sopimuskierrrosten aikakauteen. Koko edunvalvontajärjestelmä on maassamme murroksessa ja työmarkkinajärjestöjen rooli muutoksessa.

Työmarkkinoilla vallitsee epäluottamus ja niitä leimaa sekavuus. Pelkästään aikaansaadun kilpailukyky sopimukseen kytkeytyvä asetelma lataa paineita seuraaviin työmarkkinaneuvotteluihin. Esimerkiksi työttömyysturvaa on koettu sopimuksen vastaisesti leikatun. Jos vappupuheista voi jotakin päätellä, riski yhteenottoihin syksyllä on kasvamassa. Suomi pitäisi laittaa kuntoon, mutta pelkona kohta on, mihin kuntoon se laitetaan.

Työmarkkinoilla on tapahtumassa uudistumista, joka näyttää toisten lasien lävitse heikentämiseltä,

toisten parantamiselta. Tätä asetelmaa emme pääse pakoon myöskään kaupan sopimustoiminnassa. Kaupan liitto neuvottelee seuraavasta sopimuskierrroksesta lukien itse omat sopimuksensa, kuten muutkin toimialaliitot. Yhdeksi avaintemaksi on nostettu ”uudistuvat työmarkkinat”. Se kenet ehdoilla, jää palvelutyöntekijien ohjelmissa kertomatta, mutta jos nimenomaisena tavoitteena on kaupan kilpailukykyyn parantaminen, voi arvata, että kahvia juodaan tiiviissä tunnelmissa useamman kerran ennen kuin esimerkiksi palkkamalliasiat ovat pöydän toisen puolen mielestä sinnepäinkään ojennuksessa.

Uudelleenajattelun tuorein esimerkki on muutaman kuukauden vanha. Kun uudet kaupan työehtosopimukset tulivat voimaan helmikuussa 2017, siinä sovittiin yksi suurimmista muutoksista kaupan alalla vuosikymmeniin. Kilpailukyky sopimuksen edellyttämä työajan pidennys toteutettiin ottamalla käyttöön kokonaan uusi vuosivapaajärjestelmä, joka korvasi arkipyhäjärjestelmän. Vapaapäiviä kerrytetään nyt työtä tekemällä. Vapaapäiviä saa sitä enemmän, mitä enemmän on tehnyt töitä. Tämä on varmaankin parannus osa-aikatyötä tekeville työntekijöille, mutta esimerkiksi esimiehen elämään järjestelmä ei helpotusta tuonut, pikemminkin päinvastoin. Käytännössä järjestelmä vain vähensi muodollisesti esimiehen palkattoman työn laskennallista osuutta.

Esimiesliitossa on viime vuodet puhuttu enemmän kuin muusta yhteensä esimiehen työn kuormittavuudesta. Sopimustoiminnassa asian suhteen on edetty toistaiseksi varsin vähän. Edunvalvonnan kohteena on kaupan pääpöydässä perinteisesti ollut vain suorittavan tason edesottamukset. Se, mikä on tullut alaisille, on katsottu riittäväksi esimiehenkin kohdalla. Vain S-ryhmässä on esimiesten työaika-joustoissa saatu leivottua sopimusmääräyksiä, jotka ovat olennainen osa päivittäistä jaksamista ja johtamiskykyä. Kirjausten merkitys on

korostunut entisestään tehovaatimusten kasvaessa. Työehtosopimuksin on turvattu esimiehen oikeus poiketa vahvistetusta työvuorosunnitelmasta ja sovittu työmäärän pitämiseksi aisoissa ilta- ja viikonlopputyösuojasta. Tässä suhteessa S-ryhmä on ollut edelläkävijä ja -näkiä.

Kaupan työmarkkinoiden uudistaminen ei saa tarkoittaa ainakaan sitä, että mistään tällaisesta luovutaan. Myös työehtosopimuksin on turvattava kehikko esimiestyössä jaksamiseen. Jaksamissuojan reunojen tulee olla työehtosopimukseen piirretty. Kun tässä on kyselyjen mukaan jo nykyäänä osin onnistuttu ja vaikutus jaksamiseen mitattavissa, on se osoitus siitä, että myös tällaiset asiat kuuluvat nykyajan työehtosopimus-pöytäan. Sen jälkeen asiat hoituvat osana esimiehen arkea ilman keinotekoisia paikallisia muodollisuuksia. Paikallisesti ei tarvitse asioita enää vatkata sopimuksin varsinkin, kun jaksaminen on aina viime kädessä toimihenkilökohtainen asia.

Kun työnantajat korostavat ohjelmassaan työrauhan merkitystä seuraavalla sopimuskierrroksella, on hyvä tunnistaa, että esimiehen jaksamista koskevien sopimusmääräysten kunnioittaminen ja edelleen kehittäminen ovat paras tapa varmistaa osaltamme asia. Palkankorotusten taso ja muut kaupan yleiset tavoitteet ovat tässä suhteessa toki tärkeitä, mutta silti meille selvästi toisarvoisia.

Liittokohtaiset sopimusneuvottelut nytkähtävät jälleen siis eteenpäin syksyllä. Kaupassa valmista pitää olla tammikuun lopussa. Liikkeelle lähdettäneen perinteisesti teollisuudesta ja vaikka rahaa jaossa tällä kierroksella onkin ainakin reippaan prosentin verran, sitä taidetaan haluta jakaa enemmän vasta, jos työehtosopimuksista saadaan ensin sivuja revittyä irti.

Hankalimmin ratkaistavissa olevat ongelmat taitavat löytyä tällä kertaa yksityiseltä palvelusektorilta. Solidaarinen palkkapolitiikka, mahdolliset vähimmäis-

palkkatasovaatteet, palkkaerojen kaventamistavoitteet, sukupuolten välisessä palkkatasa-arvossa nähtävät epäkohdat ja koko-aikatyön edistämistavoitteet eivät helposti kohtaa työntekijöiden tavoitteita vähentää työaikaliskustannuksia, joustavoittaa vaikkapa lisätyön tarjoamisveloitetta taikka luoda esimerkiksi uusia joustavia palkkamalleja. Asetelma on sama kuin sokean katsellessa kun kuuro kuuntelee mykkää. 0-tuntilaisten, silpputyöntekijöiden sekä osajamääräaikaisten epäkohdat tai ainakin koetut ongelmat odottavat myös ratkaisuja. Joudumme syksyllä esimesliittona mahdollisesti hankalaan välikäteen peilattessamme alaistavoitteita suhteessa omiin tavoitteisiimme. Yksikään mainituista tavoitteista ei erikseen tai yhdessä ole sellainen, joka saisi meidät barrikadeille.”

Esimiehet koolla Seinäjoella

Kaupalan esimesliiton liittokokous järjestettiin Seinäjoella kahdeksan vuoden tauon jälkeen toukokuun 20. päivänä. Kokousta seuraamaan oli saapunut noin 140 kokousedustajaa, veteraaneja ja muita aktiiveja.

Vähäluminen kevät tarjosi pohojalaasittaan parastansa – aurinko paistoi ja päätökset olivat hyviä. Vastailalla Suomi sai Ruotsilta selkäänsä jääkiekon MM-välierässä.

Johdon opittava tuntemaan johtamansa työtä

Liiton puheenjohtaja Riitta Nordman avasi kokouksen. Hän muistutti puheessaan muun muassa vertaistuen tärkeydestä esimiesten koulutuksessa ja osana valmentavaa koulutusta. Nordman muistutti myös, kuinka tärkeää on, että kaupan toimialajohto on mukana yhdessä HR:n kanssa tutustumassa johtamaansa ja samalla toistensa työhön. - Esimiestyötä on monissa yrityksissä arvioitu tarkem-

malla kammalla ja todettu osan siitä olevan siirrettävissä myös toimenkuvatasolla organisaatiossa alemmas tai konttoriin. Pieniä askelia, jossakin myös loikkia on otettu, mutta olemme edelleen puolittaisissa. Keskusteluja aiotaan jatkaa paikallisesti edelleen. Tavoitteemme on yhdessä tekeminen ja samaan suuntaan kulkeminen, totesi Riitta Nordman puheessaan.

Riitta Nordmanin puheen jälkeen SOK:n ja Etelä-Pohjanmaan Osuuskaupan tervehdyksen kokousväelle toi toimitusjohtaja Kimmo Simberg. Hän muisteli kahdeksan vuoden takaista edellistä kohtaamista ja totesi, että muutos on pysyvä nykyisessä työelämässä, erityisesti esimesroolissa. - Meidän ei pidä hirttäytyä vanhoihin rakenteisiin, jotka estävät tervettä uudistumista. Samalla meidän on yhdessä löydettävä ratkaisuja, jotka auttavat esimestä pärjäämään työssään muuttuvassa maailmassa, totesi Simberg. Hän korosti myös, että on etsittävä keinoja esimesten työkuviin, usein ajan saatossa syntyneiden epäoleellisten, lähinnä hallinnollisten, töiden vähentämiseksi. - Näiden keinojen löytäminen, käyttöönotto ja sisäistäminen tarkoittavat muutoksia totuttuihin toimintatapoihin. Me kaikki tässä salissa tunnustamme, miten kivuliaalta vanhas-ta poisoppiminen voi joskus tuntua.

Henkilövalinnat

Kokouksessa muistettiin tasavuosia täyttäneitä hallituksen vara- ja varsi-

naisia jäseniä Sirpa Pennasta Pohjois-Savosta, Mervi Paasosta Kymen piiristä ja Unto Virtasta Keski-Suomesta.

Liittokokous valitsi yksimielisesti liitolle uuden hallituksen. Muutokset olivat vähäisiä. Hallituksen puheenjohtajana toimii uudelleen valittu liiton puheenjohtaja Riitta Nordman. Liiton muut hallituksen jäsenet toimikaudella 2017-2018 ovat (suluissa kunkin henkilökohtainen varajäsen): Tapio Einola (Jyrki Maula), Jani Jehkonen (Antti Partanen), Kari Hokkanen (Petri Ahapainen), Marika Tuulenkenari (Johanna Mellin), Mervi Paasonen (Merja Aho), Sirpa Pennanen (Jarno Koski), Hannele Sarvi (Antti Hänninen), Ari Kinnunen (Jouni Karjalainen), Mika Uusitalo (Tapio Rytönen), Jukka Suoniemi (Anne Kaskela), Irene Karppinen (Jussi Ernvall), Virpi Lahtinen (Tero Piirto) ja Jarmo Mutta (Petri Nyroos).

Järjestäytymiskokouksessaan hallitus valitsi keskuudestaan liiton I varapuheenjohtajaksi Ari Kinnusen Raahesta ja II varapuheenjohtajaksi Irene Karppisen Turusta.



Kokouksen puheenjohtajana toimi markkapaällikkö Mikael Luoto Seinäjoelta.



Liiton puheenjohtajana valittiin yksimielisesti jatkamaan markkapaällikkö Riitta Nordman Valkkoskelta.



EePeen toimitusjohtaja Kimmo Simberg toi työntekijöiden tervehdyksen.

Pirkanmaalla näytetään mallia muille



Pirkanmaan Osuuskauppa on päättänyt ottaa toisinaan suurennuslasin alle esimiesten työssä jaksamisen. Osuuskaupalla kehitetään päättäväisesti uusia tapoja huolehtia esimiehistä, ja mukaan on otettu organisaatioita niin leveys- kuin korkeussuunnassa.

Kaupanalalan esimiesliiton puheenjohtaja ja Pirkanmaan osuuskaupan esimiesten luottamusmies, myymäläpäällikkö Riitta Nordman on mukana kehitystyössä. – Saamme työhönsä ja johtokoulutusta. Meillä on vuoden kestävä deep leader-koulutus, joka auttaa meitä etsimään itsestämme kehittämiskohteita, Riitta Nordman kertoo. Isona voimavarana ovat Riitan mukaan myös työterveyshuollon järjestämät pienryhmät, joissa paneudutaan ryhmittäin ongelma-alueisiin. Niitä voivat olla esim. ruoka tai uni. Työterveydestä käy fysioterapeutti kinesioiteippaamassa kaupan työntekijöitä kuin urheilijoita. – Työnantajan puolesta on kaikkea tarjolla, mutta on esimiehestä itsestään kiinni, miten hän ne ottaa vastaan. Työterveyshuolto soittaa kahden kuukauden välein esimiehille ja kyselee paitsi omasta jaksamisesta, myös tiimin jaksamisesta. On mielestäni tärkeää, että voimme jutella luottamuksella ja meistä ollaan kiinnostuneita. Jos esimies alkaa väsähtää, ei mene kauaa, kun työterveys huomaa ja reagoi. Se luo turvallisuutta.

Riitta Nordman kertoo, että Pirkanmaalla on otettu käyttöön keskitetty rekrytointi. – Konttorilla hoidetaan rekrytointi ja minulle lähetetään tänne kolme, joista valitsen sopivim-

man. Jos kukaan ei sovi, pyydän uudet kolme. Rekrytoinnin lisäksi myös perehdytys on keskitetty: yksi päivä ollaan kassa- ja hyllytyskoulutuksessa, toinen päivä käydään perusasioita eli esimerkiksi työlaissaädäntöä ja työturvallisuutta. Näin me voimme sitten keskittyä perehdyttämään heitä työn yksityiskohtiin, kun konttorilla on hoidettu asiat alkuun.

Pirkanmaalla on yhtenäinen toimipaikan haltuunotto suunnitelma eli esimiehen perehdyttämissuunnitelma, josta uusi esimies löytää kaiken tarpeellisen, mistä löytyy apu mihinkin. Osuuskaupalla on myös kummitoimintaa uusille esimiehille. – Ilokseni olen saanut olla mukana monessa kehittämissuunnitelmassa ja monen uuden esimiehen tukena. Kaikkien ei tarvitse oppia asioita kantapäältä, niin kuin minä olen oppinut. Ja samalla kun itse annan, minä myös saan heiltä paljon. Haluan esimiesten, uusien ja vanhojen, jaksavan työssään ja tekevän oikeita asioita. Luottamusmiehenä minut ja kentän näkemykset on otettu hyvin mukaan kehitystyöhön. Ilmapääriiri on avoin ja keskusteleminen ja mielipiteitäni kuunnellaan, Kertoo Riitta Nordman.

Aiemmin myymälähierarkiassa oli iso nippu tuoteryhmävastaavia, jotka on nyt korvattu kolmella tilausvastaavalla.

Riitta Nordmanin mukaan sekin on helpottanut työtä, koska on vähemmän osaamisen ylläpitoa ja tiedottamista, kun asia kerrotaan vain kolmelle. Pirkanmaan osuuskaupalla on tätä nykyä myös konttorilla kolmihenkinen tukitiimi, joka tekee hyllykartat ja runkotilaukset. – Esimerkiksi hyllykarttojen teko vei aikaa, jonka nyt voimme käyttää asiakaspalveluun tai vaikka hyllyttämiseen. Ja koulutukset ovat paljolti skype-koulutuksia, joissa saman tiedon saa heti moni ihminen, eikä minun tarvitse enää jakaa sitä kaikille, tarkentaa Riitta Nordman. Nordman kertoo myös, että kun marketpäälliköille välitetään sähköposteja, joku konttorilla tiivistää pakettia ja tekee lähteen, jossa kertoo, mitkä osat on luettava ja mikä voi jättää lukematta. Näin aikaa jää tiedottaa asioista henkilökunnalle.

Riitta Nordman kehuu vuolaasti tiimiään ja kertoo delegoineensa paljon asioita. – Annan valtaa ja vastuuta henkilökunnalleni. Tämä motivoi myös henkilökuntaani. Esimiehisissä saattaa vielä olla sitä, että haluamme pitää kaikki narut käsissämme. Meillä on kuitenkin paljon asioita, jotka pystymme siirtämään henkilökuntamme huolehdittavaksi, Riitta Nordman kertoo. Myymäläpäälliköillä on apuna paitsi apulaismyymäläpäälliköt, myös vuorovastavat. Kun päällikkö tai apulaispäällikkö ei ole paikalla, vuorovastava ottaa roolin eikä sovittele kenellekään, vaan pitää huolen siitä, että asiakaspolku ja myymälä ovat kunnossa. Siis nimensä veroisesti on vastuussa vuorostaan.

Pitkäaikainen esimiesliittolainen, palvelulähtöinen Minna Valtonen seuraa Riitan puolesta Pirkkalan S-marketin asiakaspalvelua ja opastaa työntekijöitä parempaan palvelukulttuuriin. Varsinaisena tehtävänään hän on kassalla ja hoitaa neuvontaa. – Sydänteko on se, mitä me haemme. Sydänteko on liikahdus lähelle toista ihmistä, ja siitä tulee hyvä mieli paitsi kohteelle, myös tekijälle. Eikä kohteena aina tarvitse olla asiakas, myös työkaverille voi sydänteen tehdä, kertoo Minna. Asiakkaalle sydänteko voi olla ostosten pakkaamista tai kantamista autoon, unohtuneen muovikassin antaminen ilmaiseksi tai jokin muu pieni teko. Minna on itse esimerkinä ja samalla tarkkailee muiden asiakaspalvelun tasoa, ja jos kirittävää löytyy, kertoo sii-

tä. – Meillä on valtaa ja vastuuta toimia asiakkaan näkökulmasta joustavasti: jos aiemmin tomaateista puuttui hinta, juoksimme punnitsemaan ne, vaikka kassalla olisi ollut kilometrin jono. Nyt voimme vain arvioida hinnan ja kaikki kiittävät. Ja sama esimerkkiä hyvytyksissä, jotka Riitta aiemmin hoiti: jokainen työntekijä voi nyt hoitaa asian 'maaliin asti' samantien. Uusimpana meille on tullut murustelu, joka on siis ruokaan liittyvää leppoosaa jutustelua asiakkaan kanssa esimerkiksi siitä, mitä aikoo ostamastaan raaka-aineesta valmistaa.

Tilausvastaava Kristiina Ulmanen on myös työympäristövastaava. Hän seuraa viikoittain jätepesteitä ja pitää huolen siitä, että omavalvonnat tulevat otettua ja lämpötilat seurattua. – Seuraan myös varaston siivousta ja puutun heti, jos on tarpeen. Tavoitteenä on, että täällä olisi mahdollisimman turvallista käydä kaupassa, mutta myös tehdä töitä. Merkkään sekä positiiviset että kehitettävät asiat keran viikossa meidän Tiima-työtilaan, josta myymäläpäällikkö ne sitten tulostaa kahvihuoneen pöydälle.

Riitta Nordman osaa ottaa apukäsitään kaiken hyödyn irti ja tällä tavoin jakaa omia tehtäviään edelleen. – Meillä on tässä iso yksikkö, joka ei tulisi hoidetuksi näin hyvin ja normaalisti työssä, jos näitä apukäsiä ei olisi. Myymäläpäällikön työn onnistunut hoitaminen vaatii avointa keskustelua yrityksen kaikkien portaiden välillä ja sitä, että myös ylempään tiedetään, mitä alempaan tehdään. – Esimiehiä koulutetaan tänä päivänä paljon ja he saavat tukea työhönsä, mutta myös alaiskoulutukselle olisi tarvetta: miksi käyn töissä, miten sitoudun, mikä on toimenkuvani. Tämäkin edesauttaisi esimiehen jaksamista, kun alaiset tietäisivät, miksi me toimimme näin.

Esimiesten vastuulla on pitää huolta itsestään ja omasta jaksamisestaan. Jos töitä jää tekemättä tai tuntuu, ettei jaksa, kannattaa olla heti yhteydessä omaan ryhmäpäällikköön. Riitan mielestä juuri tämän rohkeuden pitää esimiehillä lisääntyä paljon, samoin kuin sen, että omat tunnit merkataan seurantarjestelmiin rehellisesti. – Näin asioihin pystytään reagoimaan heti, kun niitä ilmenee, eikä vasta sitten, kun esimies putoaa polvilleen, muistuttaa Riitta Nordman.

Myyntiin perustuva palkkojen tarkistus S-ryhmässä

S-ryhmän kaupan esimiesten osalta on palkkatalukoiden piirissä pitänyt käydä kevään aikana työehtosopimuksen tarkoittamat palkan tarkistusneuvottelut. Tarkistusneuvotteluissa työnantaja ja toimihenkilö käyvät yhdessä lävitse edellisen vuoden myynnin perusteella palkkatalukkoon ja työkohtaisuuslisän maksamiseen vaikuttavat tekijät. Neuvottelut on pitänyt käydä viimeistään huhtikuun loppuun mennessä. Vastaava palkan tarkistus myyntikatteen perusteella on pitänyt suorittaa myös S-ryhmän huoltamon- ja liikennemyymälänhoitajien kohdalla. Palkkatalukon ala- ja yläpuolisten esimiesten kohdalla neuvotteluja ei ole sidottu käyntä huhtikuun loppuun mennessä, vaan ne käydään vuoden aikana.

Palkan erittely S-ryhmässä

Kuukausipalkan määräytymisperusteet (erikseen vuosimyynnin mukainen vähimmäispalkka, erikseen muu osuus) tulee S-ryhmän esimiesten osalta aina palkkatalukoiden piirissä oltaessa eritellä. Jos työkohtaisuuslisän määräytymisperusteita on useita, kunkin perusteen suuruus ja maksamisperuste tulee ilmetä erikseen. Tarkistusneuvottelujen jälkeen S-ryhmän toimihenkilöllä on oikeus saada pyynnöstä kirjallinen selvitys palkan määräytymisperusteista. Puhelimella tai sähköpostilla toimihenkilölle ilmoitettuun ratkaisuun ei tule tyytyä. Kyseessä tulee olla henkilökohtainen tapaaminen.

Palkantarkistusneuvotteluissa käsiteltävät asiat S-ryhmässä

Po. palkan tarkistusneuvotteluissa työnantaja ja toimihenkilö käyvät yhdessä lävitse:

1. edellisen vuoden myynnin perusteella palkkatalukkoon sijoittumisen,
2. työkohtaisuuslisän maksamisperusteet
3. työehtosopimuksen 10 §:n 1. kohdan 5. kappaleen mukaiset maksamisperusteet.

Kohdan 1. mukaisesti toimipaikan esimiehen vuosimyynnin perusteella määräytyvää taulukon mukaista vähimmäispalkkaa tarkistetaan edellisen vuoden vuosimyynnin perusteella. Myynnin mukainen palkkaluokka vähimmäistaulukkopalkkana muodostaa aina perustan, jonka päälle työkohtaisuuslisät ja erityisvastuusta maksettavat euromäärät rakentuvat samoin kuin mahdolliset luontoisedut. Mikäli toimihenkilön vastuulla on pysyvästi sa-

manaikaisesti toinen tai useampi toimipaikka, toimihenkilön palkka määräytyy niiden toimipaikkojen, joiden päällikkönä asianomainen toimii, yhteensasketun vuosimyynnin mukaan. Toimipaikan ensimmäisenä toimintavuotena toimihenkilön myynnin mukainen vähimmäispalkka määräytyy toimipaikan laskennallisen vuosimyynnin perusteella.

Toimipaikan esimiehen vastassa ABC- tai vastaava automaattiaseman palveluvalmiudesta ja toiminnallisesta tuloksesta otetaan polttonesteiden myynnistä lisäksi 30 prosenttia huomioon toimipaikan vuosimyynnissä (S-ryhmän tes 10 § 2). Kokonaisuus muodostaa sen perustan, josta taulukkopalkka määräytyy. Vähimmäispalkka ei sisällä henkilökohtaisen kuukausipalkan muuta osuutta.

Olennaista on, että työkohtaisuuslisänä maksetaan eritellen taulukkopalkkaa korkeampaa palkkaa. Palkkatalukoiden ulkopuolella työkohtaisuuslisä sisältyy kokonaispalkkaan eikä sitä tarvitse välttämättä erikseen eritellä. Työkohtaisuuslisän suuruutta ei ole myöskään säännelty. Edellä mainitun kohdan 2. mukaisina työkohtaisuuslisän maksamisperusteina (tes 10 § 3 kohta/a-c) tulevat taulukoiden piirissä olevien esimiesten osalta erikseen kysymyksen: taulukkoportaan myyntimäärän puolivälin tai ylimmän taulukkoportaan ylitys (a), henkilökohtainen suoriutuminen (b) taikka c-kohdan mukaisena erillään arvioitavina perusteina kiinteistön huolto- ja valvontavastuu, asiamiespostin hoitovastuu, veikkausasiamiestoiminta, useammasta toimipaikasta vastaaminen tai muu sellainen erityisvastuu (kuten S-pankkitoiminta toimihenkilön siitä vastatessa), joka ei kerrytä myyntiä.

Esimerkki:

Myynnin puolivälin ylitys palkkaluokkien 2 ja 3 välillä (2,46 – 3,61 milj. euroa/v) tapahtuu toimipaikan vuosimyynnin ollessa yli 3,035 milj. euroa. Toimihenkilö ja työnantaja sopivat tällöin työkohtaisuuslisästä, jonka euromäärää työehtosopimus ei määrittele, mutta jona voidaan käyttää palkkaporaiden 2 ja 3 euromäärien erotuksen väliä.

Toimihenkilön vastatessa vain väliaikaisesti useammasta toimipaikasta sen kerryttämättä varsinaisen toimipaikan myynnin määrää toimihenkilölle maksetaan työkohtaisuuslisää. Työkohtaisuuslisä maksetaan ko. vastuuajalta.

Vastuu on väliaikaista, mikäli se ei kestä yhtä kokonaista kalenterivuotta.

Työkohtaisuuslisä säilyy tarkistusneuvottelujen jälkeen euromäärältään vähintään entisen suuruisena, ellei sen maksamisperusteissa tapahdu työehtosopimuksessa tarkoitettuja oleellisia muutoksia. Se ei voi milloinkaan olla osa myynnin mukaista vähimmäispalkkaa.

Myyntiin perustumaton työkohtaisuuslisä ei siis leikkaannu, kun palkantarkistamisen yhteydessä tapahtuu siirtyminen myynnin perusteella ylempään palkkaryhmään. Vain sen hetkinen myyntiin perustuva työkohtaisuuslisä (taulukoiden 50 %:n ylitys) leikkaantuu, kun siirrytään seuraavaan portaaseen. Jos seuraavan portaahan ylitys toteuttaa edelleen sitä seuraavaan portaaseen nähden puolivälin ylityksen, työkohtaisuuslisää on kuitenkin maksettava tästä ylityksestä.

Työehtosopimuksen kohdan 3. mukaisesti kokonaispalkan tulee ylittää taulukkopalkan mukainen vähimmäispalkka toimipaikan esimiehen tehdessä työehtosopimuksen kohtaimin edellytyksin ilta-, lauantai- ja sunnuntaityötä. Kyseinen korvaus ei voi sisältää vähimmäispalkkaan eikä ole työkohtaisuuslisä.

Palkkahallinnollinen esimerkki: palkan tarkistusneuvottelujen käyminen huhtikuun 2017 loppuun mennessä ja asiamiespostin perustuva työkohtaisuuslisä	
Alkupalkka	
Taulukkopalkka palkkaryhmässä 3. (muu Suomi)	3.282,00
Asiamiespostin hoitamiseen perustuva työkohtaisuuslisä	50,00
Henkilökohtainen kuukausipalkka	3.332,00
Tarkistusneuvottelut (tes 10 § 4. kohta):	
Uusi vähimmäistaulukkopalkka 1.5. 2017 alkaen, kun tarkistusneuvotteluissa todetaan myynnin mukaisen palkkaryhmän olevan jatkossa 4 (1 portaan nousu).	3.551,00
Työkohtaisuuslisä 1.5. asiamiespostin perusteella	50,00
Uusi henkilökohtainen kuukausipalkka 1.5. alkaen	3.601,00
Yhteenveto: myyntiin perustumattomana erityisvastuuna asiamiespostitoiminnan perusteella maksettava työkohtaisuuslisä ei leikkaannu siirryttäessä palkkatalukossa myynnin perusteella ylempään palkkaryhmään.	

PROFESSORI

SEPPO KOSKINEN | Kirjoittaja toimii työ- ja sosiaali oikeuden professorina Lapin yliopistossa



Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies

Työpaikoilla voidaan valita luottamusvaltuutettu edustamaan oman henkilöstöryhmän jäseniä, vaikka työpaikalle olisi valittu toisen liiton luottamusmies. Korkeimman oikeuden uusi tuomio (KKO:2017:29) merkittävällä tavalla kumoaa hallituksen esityksen kannan, työtuomioistuimen vahvistamat periaatteet ja oikeuttaa työelämässä monissa uusissa tilanteissa järjestäytyneet työntekijät valitsemaan itselleen luottamusvaltuutetun. Muun ohessa kaupan alalla toiseen henkilöstöryhmään kuuluvat esimiehet voivat valita itseään edustamaan luottamusvaltuutetun siinäkin tilanteessa, että työnantaja sitovan työehtosopimuksen mukaan heidänkin työhön osin sovelletaan toisen liiton tekemää työehtosopimusta ja työnantajajähtöä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet ovat valinneet luottamusmiehen.

Oikeus valita oma edustaja

Työntekijöiden oikeus liittyä valitsemaansa ammattiyhdistykseen ja valita oma edustajansa on keskeinen osa perus- ja ihmisoikeuksina turvattua yhdistymisvapautta ja ammatillista järjestäytymisoikeutta. Otsikossa mainitussa ratkaisussa Korkein oikeus katsoi, että työsuojelulakia tulkittaessa on perusteltua valita henkilöstöedustajan asemaa arvioitaessa se vaihtoehto, joka parhaiten turvaa ammatillisen järjestäytymisoikeuden toteutumisen. Tämän tulkintavaihtoehdon valitsemista puolsi lisäksi se, että laajempi mahdollisuus valita henkilöstöryhmälle oma luottamusvaltuutettu on omiaan takaamaan tehokkaammin kuin yhteistoimintaedustajan valitseminen joukkovähentämisen ja yhteistoimintamenettelydirektiivien taustalla olevien tavoitteiden mukaisen suojan myös sellaisille työntekijöille, jotka eivät kuulu työnantajaan sitovaan työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen. Tämä suoja tarkoittaa erityisesti samaa työsuhteturvaa kuin mitä on luottamusmiehillä.

Ratkaisevaa toiseen henkilöstöryhmään kuulumisen

Tätä ajattelutapaa joudutaan nyt työelämässä noudattamaan. Valittu luottamusmies ei ole välttämättä aina ainoa työntekijöiden edustaja edes työehtosopimusta koskevilla kysymyksissä. Eri ammattiliittoihin kuuluvia eri ryhmiä ei voida asettaa ammatillista järjestäytymistä koskevan valtansa perusteella eri asemaan kuin työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia. Ryhmä voi muodostua työntekijöistä, henkilöstöryhmästä tai toiseen ammattiliittoon kuuluvista.

Työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies ei korkeimman oikeuden antaman oikeusohjeen mukaan siis edusta kategorisesti kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia. Vaikka korkeimman oikeuden tuomio koski yhteistoimintaneuvotteluihin osallistumisoikeutta, luottamusvaltuutettu on työsuojelulain mukaan tarkoitettu työntekijöiden edustajaksi myös työehtosopimusta koskevilla kysymyksissä. Tämän takia korkeimman oikeuden noudattama lähestymistapa soveltuu myös edustamiskysymysten arviointiin työehtosopimusten yhteydessä.

Luottamusmies edustaa työehtosopimuksen soveltamisalueella niitä, jotka ovat järjestäytyneet sopimuksen solmineeseen liittoon mutta ei sitä henkilöstöryhmää, jonka jäsenet kuuluvat muuhun liittoon paitsi, mikäli nämä jättävät käyttämättä oikeutensa luottamusvaltuutetun valintaan. Jos toinen henkilöstöryhmä tällöin valitsee oman edustajansa, kaikkia aikaisemmin edustaneen luottamusmiehen edustus oikeus kaventuu vastaavasti.

Samassa henkilöstöryhmässä ei voi valita valtuutettua, vaikka kuuluukin eri ammattiliittoon, jos ryhmään kuuluvat ovat jo valinneet luottamusmiehen paitsi, jos luottamusmies ei ole kyseisen henkilöstöryhmän enemmistön edustaja. Luottamusvaltuutettuja valitaan yksi henkilöstöryhmittäin. Työeh-

tosopimusapuolek eivät voi estää oikeutta valita luottamusvaltuutettu vetoamalla työehto- tai luottamusmies-sopimuksen määräyksiin, koska oikeus on pakottavalla tavalla laissa säädetty.

Muuhun ryhmään kuuluvien ei tarvitse sinänsä muodostaa työpaikan työntekijöiden enemmistöä, jotta siihen kuuluvat voivat valita luottamusvaltuutetun. Rajoituksena on, että itseään ei luottamusmieheksi tai luottamusvaltuutetuksi voi kukaan valita.

Järjestäytymättömät kuulunevat kyseisen henkilöstöryhmän luottamusvaltuutetun alaisuuteen, mikäli sellainen on valittu, muutoin työehtosopimuksen mukaisen luottamusmiehen toimivallan piiriin. Kyse lienee aina siitä, miten samaan henkilöstöryhmään kuuluvat mahdollisesti jakaantuvat työnantajan palveluksessa. Jos työehtosopimuksen solmineessa ammattiliitossa on selkeä vähemmistö esimerkiksi yleemmistä toimihenkilöistä, silloin ylempiä toimihenkilöitä tosiasiallisesti edustava järjestö voinee valita luottamusvaltuutetun.

Luottamusmiestä vastaava asema

Luottamusvaltuutettu –sääntelyn taustalla on se käytännön tosiasia, että järjestöjen väliset työehtosopimukset koskevat myös muita kuin kyseisiin järjestöihin kuuluvia työntekijöitä. Kaikkien tällä tavoin tietyn työehtosopimuksen koskemien järjestöjen jäsenten valitsemille luottamusmiehille ei ole kuitenkaan haluttu antaa lainsäädäntöteitse mahdollisuutta tulla mukaan työehtosopimuksen soveltamiseksi neuvotteluihin. Korkeimman oikeuden tuomion mukaan, jos ulkopuolelle jätetyt muodostavat henkilöstöryhmän, silloin he voivat valita luottamusvaltuutetun osallistumaan työehtosopimusta koskeviin keskusteluihin. Tätä mukaanmeno-oikeutta ei ole kyseisen henkilöstöryhmän luottamusmiehellä vaan ainoastaan luottamusvaltuutetulla.

Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työsuojelulain

ja muualla työeläinsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Keskeisin luottamusvaltuutetun tehtävä on edustaa työntekijöitä samalla tavoin kuin luottamusmies edustaa omia edustettaviansa. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöä päätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrättyissä työsuhteissa ja työoloja koskevilla asioilla. Tältä osin lainsäädännössä ei aseteta mitään tarkempia rajoituksia.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Laissa tarkoitettuja tehtäviä ovat myös ne, joihin työntekijät enemmistöä päätöksellä valtuuttavat luottamusvaltuutetun edustamaan itseään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettava työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Erityinen työsuhteturva

Luottamusvaltuutetun saa irtisanoa henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusvaltuutetun työsuhteen ns. kollektiiviperusteilla taikka työnantajan konkurssi- tai kuolemaperusteella vain, jos luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai koulutusta häntä muuhun työhön.

Luottamusvaltuutettu säilyttää liikkeen luovutuksen yhteydessä asemansa, jos liike tai sen osa sitä luovutettaessa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luottamusvaltuutetun toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen johdosta, hänellä on edellä kerrottu irtisanomissuoja kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

LÄÄKÄRINTODISTUS ja työnantajan oikeus arvioida sitä

Minne asti työnantajan työnjohtovalta ulottuu lääkärintodistusten arvioinnin yhteydessä? Onko hyväksyttävää se, että työnantaja ei hyväksy lääkärintodistusta perustellen asiaa sillä, että esitetystä lääkärintodistuksesta huolimatta todettu sairaus ei estä työntekoa? Tilanne voi olla esimerkiksi se, että yhdessä lääkärintodistuksessa todetaan, että henkilö on terveydentilansa puolesta sopiva työhönsä edellyttäen, että ei merkittävästi altistu sisäilman epäpuhtauksille. Toisessa lääkärintodistuksessa henkilöä pidetään työkyvyttömänä.

Lääkärintodistus on lähtökohta

Lääkärintodistus ei sellaisenaan oikeuta potilasta olemaan poissa työstä. Sairaslomaprozessi koostuu useammasta osa-alueesta. Terveydenhuollon ammattihenkilön tehtävänä on ensinnäkin todeta työntekijän toimintakyvyn alentuneen terveydentilan muutoksen takia. Vain lääkäriellä on oikeus asettaa diagnoosi. Työntekijän ja työnantajan välinen sopimus määrittää puolestaan sen, millaisia työehtoja työntekijä on sitoutunut tekemään. Eri työehtojen edellyttävät erilaista toimintakykyä, josta johtuen sairaus saattaa tehdä tämän kykenemättömäksi yhteen työhön, vaikka toimintakyky riittää toiseen. Työnantaja tai tätä edustava esimies vuoroaan määrittää, mitä työsuhteen mukaisia työtä on tarjolla. Jos seiso-

matyötä tavallisesti tekeväälle on tarjolla terveydelle sopivaa istumatyötä eikä muutakaan estettä istumatyölle ole, voi työnantaja edellyttää tämän työn tekemistä. Tai jos työnantaja pystyy tarjoamaan työntekijälle esimerkiksi sellaisia uudet työskentelytilat, joissa hän allergiastaan huolimatta pystyy työskentelemään, työnantaja on oikeus edellyttää työn tekemistä asianomaisen terveydelle vaarattomissa olosuhteissa.

Työelämässä on käytännössä lähdetty siitä, että lääkärintodistus oikeuttaa työntekijän olemaan todistuksessa mainitun ajan poissa töistä. Työeläinsäädännössä ei kuitenkaan ole säädetty lääkärintodistukseen perustuvasta

ehdottomasta oikeudesta olla poissa töistä. Työ- ja virkaehtosopimuksissa on usein määräyksiä siitä, mitä tarkoitetaan hyväksyttävällä lääkärintodistuksella. Korkein oikeus ja korkein hallinto-oikeus ovat ratkaisuissaan (KKO:2005:34 ja KHO 7.5.1998 taltio 797) vahvistaneet sen, että arvioitaessa työkykyä tai muuta olosuhteita, joka on riippuvainen lääketieteellisestä selvityksestä, työkykyisyys tulee ratkaista tehtävän ja sen asettamien vaatimusten perusteella. Ratkaisu ei siten perustu yksinomaan asiassa esitettyyn lääketieteelliseen selvitykseen kuten lääkärintodistukseen.

Perustellusta syystä poiketa

Työnantaja ei ole ehdottoman sidottu lääkärintodistukseen, vaan siitä voidaan perustellusta syystä poiketa. Poikettaessa asiantuntijan arvioimasta työkyvyttömyydestä voidaan työnantajalta edellyttää aktiivisia toimenpiteitä työkykyisyyden toteamiseksi (esimerkiksi usein hankittava toinen lääkärintodistus).

Hallinto-oikeudessa on vastikään arvioitu työnantajan riittäviä toimenpiteitä (Hallinto-oikeus 19.3.2014 päätös 14/0196/3). Jutussa T oli esittänyt lääkärintodistuksen työkyvyttömyydestään 4.6.2013 lukien. Työnantaja tai tätä edustava esimies vuoroaan määrittää, mitä työsuhteen mukaisia työtä on tarjolla. Jos seiso-

matyötä tavallisesti tekeväälle on tarjolla terveydelle sopivaa istumatyötä eikä muutakaan estettä istumatyölle ole, voi työnantaja edellyttää tämän työn tekemistä. Tai jos työnantaja pystyy tarjoamaan työntekijälle esimerkiksi sellaisia uudet työskentelytilat, joissa hän allergiastaan huolimatta pystyy työskentelemään, työnantaja on oikeus edellyttää työn tekemistä asianomaisen terveydelle vaarattomissa olosuhteissa.

Työnantajan työnjohtovalta

Lähtökohtaisesti työsuhteen osapuolek ovat sidottuja tekemäänsä sopimukseen. Työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä muuta kuin työsuhteen mukaisessa sovittua työtä. Käytännön tilanteet vaihtelevat siinä määrin, että muun työn tai muun työpaikan yhteydessä joskus tarvitaan suostumusta, toisinaan taas ei. Työnantajalla on kuitenkin kiistatta oikeus esimerkiksi määrätä työntekijä työskentelemään hänelle turvallisissa työtiloissa, vaikka ne olisivat muita kuin missä työntekijä on aikaisemmin työskennellyt edellyttäen tietenkin, etteivät työn tekemisen muut edellytykset olennaisesti ja pysyvästi muutu.

Kun työnantajalla on oikeus antaa sairaalle/osasta työstään estyneelle työntekijälle muuta työtä, määräyksen noudattamisesta kieltäytyneelle työntekijälle työnantajan asettamia seuraamuksia arvioidaan asetettujen seuraamusten oikeasuhtaisuuden kannalta työsuojelulain ja yhdenvertaisuuslain perusteella.

Työnantajan työturvallisuusvastuu

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Huomioon on otettava muun muassa työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan huolehtimisvelvollisuutta on laissa rajattu niin, ettei se yllä ennalta arvaamattomiin tai yllättäviin tapauxiin, joihin työnantaja ei pysty vaikuttamaan.

Sairautietoja koskevat salassapitosäännökset eivät estä työturvallisuuden/työterveyden turvaamisen kannalta riittävien tietojen välittämistä työnantajalle. Jokainen sairaus voi jo sinänsä myös olla painava, hyväksyttävä syy erilaiselle kohtelulle.

Työnantajan on aina ryhdyttävä hänet edellytettiin toimenpiteisiin työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten (altistumisen) huomioon ottamiseksi. Tämä katkaisee myös työsuojelulain säännöksessä tarkoitettua syrjinnän mahdollisuuden.

HHO 12.02.2014, S 13/1073:

Kantajan sairausloma masennuksen takia oli työsuhteen irtisanomishetkellä jatkunut yhtäjaksoisesti ainakin yli vuoden ja kaksi kuukautta. Myös tätä ajanjaksoa ennen hänen poissaolonsa olivat käsitänneet suuren osan työaika. Kysymys oli koko ajan ollut samantyyppisten sairauksien perusteella myönnettyistä sairauslomista. Ennen irtisanomista kantajalle oli suoritettu työkyky-arviointi sen selvittämiseksi, oliko hän kykenevä työtehtäviinsä. Vastaajalla oli siten ollut käytettävissään lääketieteellistä selvitystä siitä, mihin kantaja terveydentilansa puolesta sopii tai ei sovi. Myös kantajan esimiehen henkilökohtaisten havaintojen perusteella vastaajalla oli ollut tietoa kantajan työkykyä tapahtuneista muutoksista. Takana oli ollut myös kaksi perehdyttämistä. Vastaajalla ei ollut myöskään irtisanomisaikana toimitettu kantajan terveydentilasta mitään uutta selvitystä. Nämä seikat huomioon ottaen oikeus päätyi asiaa kokonaisuutena harkitessaan siihen, että vastaaja oli irtisanomispäätöstä tehdessään voinut perustellusti olla siinä käsityksessä, että kantajan työkyky ei tule parantumaan lähitulevaisuudessa. Näin ollen, ja kun vastaajalla ei ollut tarjota kantajalle hänen työkykyilleen sopivaa muuta työtä, vastaajalla ei voitu kohtuudella vaatia sopimus-suhteen jatkamista, vaan sillä oli ollut työntekijän henkilöön liittyvä asiallinen ja painava peruste työsuhteen irtisanomiselle. Vastaaja ei ollut syrjinyt kantajaa terveydentilansa perusteella.

LAKIMIES VASTAA



Kimmo Nieminen
lakimies, OTT, VT

Työntekovelvollisuus irtisanomisaikana

Olen työskennellyt marketin esimiehenä yli 12 vuoden ajan. Marketissa käytiin yhteistoimintaneuvottelut sen lopettamisen takia ja minun työsuhteeni irtisanottiin taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä päättäväksi kuuden kuukauden irtisanomisajan jälkeen, kuten monen muunkin työntekijän. Työnantaja kuitenkin ilmoitti, että koska market suljetaan jo noin kuukauden kuluttua, niin irtisanomisaika minun pitää työskennellä myyjän tehtävissä nykyisellä palkalla toisessa yksikössä. Millainen työntekovelvollisuus minulla on irtisanomisajan?

Irtisanotto

Kysyjän tapauksessa työnantajalla on ollut laillinen peruste irtisanoo työsopimus taloudellisista ja tuotannollisista syistä, edellyttäen ettei muuta työtä ole tarjolla. Työtehtävien muutos on kuitenkin tehty irtisanomisaikaa noudattamatta. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työnantaja ei voi työnjohto-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja. Tällaisen muutoksen työnantaja voi tehdä vain irtisanomisaikaa noudattaen ja sillä edellytyksellä, että ehtojen muuttamiselle on esitettävissä irtisanomisperusteen veroinen peruste. Keskeinen peruste työnantajan työnjohto-oikeuden laajuutta arvioitaessa on työsopimuksen sisältö.

Tuoreessa Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä on kysymys siitä, mitä työtä työntekijällä on velvollisuus tehdä irtisanomisaikana.

KKO 2017:26. Työnantaja oli irtisanonut tehtaanjohtajana toimineen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Työnantajan katsottiin rikkoneen työsopimusta, kun se oli irtisanomisen yhteydessä poistanut työntekijän tehtaanjohtajan aseman siihen liittyvine tehtävineen ja antanut hänelle muita, vähäisempiä tehtäviä.

Alta on irtisanomisen yhteydessä poistettu hänelle työsopimuksen mukaan kuuluneet, hänen toimenkuvansa keskeisimmän ja vaativimman osan muodostaneet tehtaanjohtajan tehtävät. Alempien oikeuksien tavoin Korkein oikeus katsoi, että yhtiö on siten yksipuolisesti muuttanut A:n työsuhteen olennaisia ehtoja. Näin on riippumatta siitä, oliko A yhtiön esittämien tavoin jo ennen irtisanomista osana tehtaanjohtajan tehtäviään osallistunut niiden projektitehtävien hoitamiseen, joita hänet on irtisanomisen jälkeen määrätty tekemään.

Tapauksessa työnantaja vetosi muun muassa seuraaviin seikkoihin tuekseen:

- yhtiöllä oli ollut laillinen peruste irtisanoo työsopimus

- työtehtävien muutos oli koskenut vain irtisanomisaikaa

- A:n palkka ja muut työehdot (työaika) olivat säilyneet ennallaan,

- yhtiöllä olisi ollut oikeus vapauttaa A kokonaankin työntekovelvollisuudesta irtisanomisaikana.

Näiden osalta Korkein oikeus totesi muun muassa, että sellainen tulkinta, jonka mukaan työnantaja saisi irtisanottuaan työsopimuksen tehdä välittömästi muutoksia työsuhteen olennaisiin ehtoihin, on vastoin sitä, että työnanta-

ja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja vain irtisanomisaikaa noudattaen.

Siten tapauksessa kysyjää ei voida määrätä irtisanomisajaksi esimerkiksi myyjän työhön tai ”projektityöhön”. Korkeimman oikeuden ennakkotapauksen mukaan työnantaja ei voi perustella irtisanomisajan työntekovelvoitetta sillä, että esimiehen työhön kuuluu myös suorittavaa myyjän työtä. Ratkaisevaa on, että poistamalla esimiesasema toimenkuvasta poistuu keskeisin ja vaativin osa (esimiehen tulostavuu), vaikka palkka ja työaika pysyisivätkin ennallaan. Siten työnantajan on vapautettava toimihenkilö työntekovelvollisuudesta, ellei sillä ole osoittaa työsopimuksen mukaista työtä irtisanomisajaksi.

Esimiesten aseman kannalta on myös erityisen tärkeä Korkeimman oikeuden linjaus, jonka mukaan: ”Irtisanomisaikankin työntekijällä, jota ei ole vapautettu työntekovelvollisuudesta, on lähtökohteisesti oikeus tehdä työsopimuksensa mukaista työtä. Toisin kuin työntekovelvollisuudesta vapauttaminen kokonaan, työntekijän siirtäminen työsopimuksen mukaisista tehtävistä vähemmän vaativiin tehtäviin on omiaan loukkaamaan hänen arvoaan ja ammatillista identiteettiään. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:44 todetulla tavalla (kohta 7) se, että työntekijän työtehtäviä perusteettomasti järjestellään uudelleen, vähennetään tai lakkautetaan, voi olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua epäasiallista kohtelua.”

Irtisanomisajaksi työnantaja ei voi määrätä työntekijää myöskään sellaiselle paikkakunnalle, jossa hän ei ole työsopimuksen mukaan velvollinen tekemään työtä.

KKO 13.5.1987 S 86/1213 ja TT 1989-9. Tapauksissa työnantaja oli lopettanut toimintansa työntekopaikkakunnalla ennen irtisanomisaikojen päättymistä, mutta työntekijällä ei ollut velvollisuutta irtisanomisajaksi siirtyä toiselle paikkakunnalle. Kyseessä olisi ollut olennainen muutos työsopimukseen. Työnantaja oli velvollinen maksamaan palkan koko irtisanomisajalta.

Kameravalvonnasta

Työnantajani soitti minulle ja ilmoitti, ettei ole tyytyväinen työsuoritukseeni. Hänen mukaansa olen usein lorvinut myymälän takaosan toimistohuoneessa netissä surffaillen sen sijaan, että olisin auttanut ruuhkautuneita kassoja. Työnantajani ei välittänyt vastaväitteistäni ja ilmoitti, että hän pystyy tarvittaessa todistamaan asian sekä että saan menettelyn jatkessa potkut. Ensinnäkin, että joku alaisistani on ilmiannon takana, mutta asiaa tarkemmin pohdittuani käsitin, ettei kukaan alaisistani – saatikka Virossa asuva työnantajani itse – voi tietää, mitä olen suljetussa toimistossa tehnyt, ja että työnantajani on täytynyt seurata toimiston ja kassojen tapahtumia näihin jokin aika sitten asennuttamiensa valvontakameroiden kautta. Pidin kameravalvontaa aiemmin hyvänä asiana, mutta nyt koen sen abdistavana käyttäksenä. Voinko tehdä asialle jotain vai onko minun vain hyväksyttävä valvonta?

Isoveljen alainen

Työnantaja saa yksityisyyden suojaista työelämässä säädetyn lain (työelämän tietosuojalaki) mukaan toteuttaa jatkuvasti kuvaa välittävää tai tallentavaa kameravalvontaa vain 1) työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistamiseksi, 2) omaisuuden suojaamiseksi, 3) tuotantoprosessin asianmukaisen toiminnan valvomiseksi tai 4) edellä mainittuja vaarantavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi tai selvittämiseksi.



Teemu Närhi
lakimies, VT

Kameravalvonta on mahdollinen vain työnantajan käytössä olevissa tiloissa eikä valvontaa saa olla käymälässä, puukeutumistilassa tai muussa vastaavassa paikassa tai muissa henkilöstötiloissa taikka työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön osoitetussa työhuoneessa.

Kameravalvontaa ei pääsääntöön mukaan saa käyttää tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla. Työnantaja voi kuitenkin kohdentaa kameravalvonnan tiettyyn työpisteeseen, jossa työntekijöitä työskentelee, jos tarkkailu on välttämätöntä: 1) työntekijän työhön liittyvän ilmeisen väkivallan uhkan tai hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen ilmeisen haitan tai vaaran ehkäisemiseksi, 2) omaisuuden kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi tilanteissa, jossa työntekijän tehtävän olennaisena osana on käsitellä arvoltaan tai laadultaan merkitsevää omaisuutta (kuten rahaa, arvopapereita tai arvoesineitä), tai 3) työntekijän etujen ja oikeuksien varmistamiseksi, jos kameravalvonta perustuu tarkkailun kohteeksi tulevan työntekijän pyyntöön ja asiasta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä.

Ennen kameravalvonnan käyttöönottoa työnantajan on selvitettävä työntekijöiden yksityisyyteen vähemmän puuttuvien keinojen käyttömahdollisuudet. Kameravalvonnan tulee olla välttämätöntä toimenpiteiden tarkoituksen saavuttamiseksi. Valvonnan avulla saatuja tallenteita saa laissa mainituihin poikkeuksiin käyttää vain siihen tarkoitukseen, jota varten tarkkailu on suoritettu. Työntekijöille on tiedotettava yr- tai kuulemismenettelyn jälkeen kameravalvonnan alkamisesta, toteuttamisesta ja siitä, miten ja missä tilanteissa tallenteita käytetään sekä kameroiden sijainnista, jos ne on kohdennettu työpisteisiin, joissa työskentelee työntekijöitä. Kameravalvonnasta ja sen toteuttamisavasta on myös ilmoitettava näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Jos työnantaja tai hänen edustajansa lain vastaisesti toteuttaa kameravalvontaa tai rikkoo säännöksiä kameravalvonnan avoimuudesta, voidaan hänet tuomita rangaistukseen työelämän tietosuojalain rikkomisesta, ellei teko samalla täytä esimerkiksi ankaramman rangaistusasteikon mukaan tuomittavan salakatselun tunnusmerkistöä.

Myymälätiloissa on usein valvontakameroita, joita perustellaan muun muassa väkivallan uhalla ja omaisuuden suojaamisella. Kameravalvonta on mahdollista esimerkiksi käsiteltävässä myymälän kassoihin rahaa, jonka määrä on merkittävä. Tällainen asianmukainen ja hyväksyttävien perusteiden toteutettu kameravalvonta on sallittua. Toimistotiloissa tilanne on toinen. Kysymyksessä olevassa tapauksessa valvontakamera oli asennettu suljettuun toimistoon ja se kuvasi jatkuvasti tietokoneella työtään tehneitä esimiestä. Kameravalvontaa ei voida kyseisessä tilanteessa perustella väkivallan uhalla tai muulla turvallisuus- tai terveysvaaralla, sillä ulkopuolisilla ei ollut pääsyä toimistoon eikä siellä myöskään käsitelty arvoltaan merkittävää omaisuutta. Toteutetusta kameravalvonnasta ei ollut kuuluttu tai tiedotettu työntekijöitä ja kameravalvontaa oli ilmeisesti käytetty tietyn työntekijän tarkkailuun työpaikalla. Jos työnantaja ei suostu vapaaehtoisesti muuttamaan kameravalvontaa, asiasta joudutaan tekemään rikosilmoitus. TN

KAUPPA valmistautuu syksyyn

Juttelime kiireisen toukokuun jälkeen Kaupan liiton työmarkkinajohtaja Anna Lavikkalan kanssa. Häntä on kevään aikana työllistännyt muun muassa YTN:n lakko ja vierailu valtakunnansovittelijan pakeilla. Syksyyntäkin on ladattu odotuksia.

Kauppan liitto korostaa ohjelmassaan ja kannanotoissaan, että nyt on etsikköaika rakentaa uudenlaista sopimisen kulttuuria suomalaiseen työelämään. - Meillä tes-osapuolten välillä se tarkoittaa jatkuvaa yhteistyötä esimerkiksi työryhmissä. Pyrimme siihen, että meillä on yhteisiä asioita myös tes-kausien aikana. Yritämme löytää yhteisiä ajatuksia oman alamme kehittämiseen ja rohkaista asenneilmapiiriä ja henkilöstökeskustelua, jotta yrityksissä syntyisi oikeaa vuoropuhelua. On mahdollista muokata asenteita enemmän keskustelun, vuorovaikutuksen ja sopimisen kulttuurin suuntaan, uskoo Anna Lavikkala.

PAMin talolta on viestitetty, että tuleva liittokohtainen neuvottelukierros olisi haastava. - En lähde spekulimaan suuntaan enkä toiseen. Meidän pitäisi lähteä neuvottelukierrokselle hyvin vähillä ennakoasenteilla. Liittokierros on aina vaativa, kun tavoitteet ja tahtotilat lyödään pöytään.

Anna Lavikkala uskoo, että palkan korotuspaineita ja -toiveita on enemmän kuin aikoihin, koska työntekijäpuolella on ollut pitkä nollakausi. Vasta neuvottelutilanteessa nähdään, minkälainen kierroksesta tulee, uskoo Lavikkala. - Ensinnäkin on nähtävä, miten maa makaa kaupassa ja laajemminkin. Monet talousviisaat ovat sanoneet, että nyt pitäisi olla malttia, vaikka Suomenkin taloudessa on positiivisia merkkejä. Kaupan näkömät kootaan vasta elokuussa.

Anna Lavikkalan mielestä vaikeasakin tilanteissa olisi löydettävä yhteisiä intressejä. Kaupan liitossa ollaan huolissaan siitä, että syntymässä voisi olla harmaan talouden vyöhyke maahanmuuttajien, pitkäaikaistyöttömien, vajaatyökykyisten tai muuten vaikeasti työllistyvien työpaikoiksi, nk. ’välityömarkkinat’. - Me työmarkkinaosapuolet voisimme osaltamme edesauttaa sisääntulonväylän kehittämistä kaupan alalle, jossa henkilön hinta vastaisi henkilön tuottavuutta. Työehtosopimusta pitäisi pys-

tyä kehittämään siihen suuntaan, että se mahdollistaisi yhdessä sovittavilla selkeillä kriteereillä jonkinlaista sosiaalista työllistämistä.

Työntekijäpuolelta tuodaan seuraavaan sopimuspyyntään varmaankin solidaarista palkkapolitiikkaa, vähimmäispalkkatasovaateita, palkkaerojen kaventamistavoitteita, sukupuolten välistä palkkataso-arvoa ja kokoaikatyön edistämistavoitteita 0-tuntilaiten, silpputyöntekijöiden sekä osa- ja määräaikaisten todellisia tai koettuja ongelmia unohtamatta. - Lähden siitä, että periaate on, että kumpikin osapuoli voi omia tahtotilojaan ja tavoitteitaan käydä läpi, keskustelua ei estetä. Mutta kun neuvottelut alkavat, käsiteltävät asiat on rajattava, Lavikkala sanoo. Hän kavahtaa määritettyä silpputyötä, koska sillä väheksytään työn arvoa. - Kaikki työ, tuntikin, on kuitenkin työtä. Ammumme alaamme jalkaan, jos yleisessä keskustelussa korostetaan vain silpputyötä tai osa-aikaisten kurimusta. Kivijalkakaupat pystyvät kilpailemaan kansainvälisten verkkokauppojen kanssa vain, jos jokainen työtunti on tarkkaan kannattavuuslaskettu.

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n roolin muuttua Kaupan liitto solmii jatkossa omat sopimuksensa itsenäisesti, kuten muutkin toimialaliitot. Seuraavaksi yhdeksi tärkeimmistä tavoitteista ja haasteeksi on ilmoitettu tarkoitus saada aikaan kaupan alan palkkausjärjestelmän uudistaminen. - Meillä tosiaan on palkkausjärjestelmän uudistaminen ja lisäksi idakon selvittäminen työryhmässä PAMin kanssa jäänyt viime vuonna kikyyn jalkoihin, mutta kyllä se edelleen tavoitteena on. Keskeneräisistä asioista ei puhuta, mutta isossa kuvassa on koko järjestelmän modernisointi, sanoo Anna Lavikkala.

Yleisessä keskustelussa esiin on nousnut myös vaatimuksia uudistaa työaikaisjärjestelmiä, esimerkiksi poistaa sunnuntaityökorvaukset. Anna Lavikkalan mukaan tabualueita ei

saisi olla, kaikesta pitäisi voida keskustella. - Mutta onko aika vielä riittävän kypsä puhumaan siitä, että ympäröivän yhteiskunnan tahti olisi muuttunut 24/7 rytmiksi ja alamme luontaisesti kyseenalaistaa sunnuntain erityisarvoa. Onko se jo tapahtunut vai vasta tapahtumassa? Vasta kun yleinen arvo- ja asenne maailmamme on mennyt siihen suuntaan, ettei päivän nimellä enää ole vielä palveluissa tai elämäntymissä, tästä voidaan alkaa puhua. Nykyrakenteella kaupan myyjän palkassa lisät ovat merkittävä osa. Korotettu sunnuntaikorvaus houkuttelee myös töihin.

Työnantajien mukaan työvoiman käyttöä tulee pyrkiä helpottamaan ja eräs tavoite onkin lisätyön tarjoamisvelvoitteen selkiyttäminen ja joustavoittaminen. - Lisätyön tarjoamisvelvoitteen selkiyttämisen ensisijainen paikka on tällä hetkellä PAMin ja Kaupan liiton välinen osa-aikatyöryhmä. Voisimme esimerkiksi lähteä hakemaan yrityskohtaisia pilotteja siitä, löytyisikö tunteja uusilla keinoilla lisää. En halua työntää päätä pensaaseen tai sulkea silmiä todellisuudelta: osa-aikatyötä on ja tulee aina olemaan kaupan alalla. Nyt kyse on vain kuulusta osapuolten välillä: PAM näkee, että kokoaikaisia voisi olla enemmänkin, työnantajapuoli taas tietää, ettei voi. Kannattamatonta työtuntia ei ole varaa suunnitella. Tavoittelemme osa-aikatyöryhmässä sitä, että saisimme kirkastettua lisätyön tarjoamisen pelisääntöjä, uskoo Anna Lavikkala.

Kaupan alalla on lisätty mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, viimeksi mm. varastotyössä ja lomautusten osalta. Paikalliseen sopimiseen ei palkansaajapuolella ja varsinkaan esimieskentässä juurikaan samalla tavalla uskota. Työnantajaliitosta uskoa



Anna Lavikkala

löytyy, mutta toteutumisen kanssa ollaan realistisia. - Suurin mielenkiinto on edelleen työajoissa. Tavoitteemme olisi myös, että tes-palkankorotuksista pystyttäisiin entistä enemmän sopimaan yrityskohtaisesti. Tätä kehitystrendiä tavoittelemme, mutta emme suoraan isolla loikalla, koska se vaatii myös yrityksiltä suuria muutoksia, esimerkiksi palkkakeskusteluiden organisoimista. Ja suoraan sanottuna pitäisi myös olla jotain jaettavaa, toteaa työmarkkinajohtaja Lavikkala.

Kaupan esimiehet ovat huolestuneena lukeneet ylempien toimihenkilöiden lakon yhteydessä sellaisiakin kannanottoja, etteivät työn kuormittavuutta koskevat asiat kuuluisi työehtosopimuspyyntään, vaan ne pitäisi ratkaista muutoin. Mm. S-ryhmän esimiehillä on oma työehtosopimukseen perustuva jaksamissuojansa ja määrävien merkitys on koettu tärkeänä ja jaksamista edistävänä. - Sinänsä työn kuormittavuus on työnantajan työturvallisuusjohtamiseen kuuluva velvollisuus. Laki asettaa tiukat vaatimukset työnantajalle huolehtia työntekijän työssäjaksamisesta ja työkuorman mitoittamisesta. S-ryhmän tes on tehty rajattuihin tehtäviin ja sopijapuolet ovat katsooneet sen kuuluvan myös tesseihin, mutta yleisesti ja isossa kuvassa suhtaudun kriittisesti siihen, että työnkuormitus- ja työssäjaksamisasiat kuuluisivat työehtosopimuksiin, Anna Lavikkala sanoo.

Pekka Järvinen: Kaikki uupumus ei johdu työstä

Organisaatiopsykologi, psykologian lisensiaatti, ryhmäpsykoanalyttikko ja teologian maisteri Pekka Järvinen selittää työuupumuksen niin, että se on sitä, työ uuvuttaa. - Joko työtä on määrällisesti liikaa tai se on laadullisesti liian vaikeaa tai työolosuhteet ovat niin rempallaan, ettei voi onnistua työssäsi. Myös huono esimiestyö mainitaan usein uuvuttavana asiana, samoin se, että tehtävät ovat liian vaikeita tai et ole saanut niihin lainkaan koulutusta, sanoo Pekka Järvinen. Työolosuhteet tai itse työ alkaa viedä voimia ja kun stressitaso on riittävän kauan riittävän korkealla, se johtaa aikanaan uupumustilaan. - Työuupumus on pitkällisen työstressin ja ylikuormituksen lopputulos. Kun sanot raskaantyyppien jälkeen olevasi 'ihan burn out', sillä ei ole mitään tekemistä työuupumuksen kanssa. Ihminen ei työuuvu viikossa.

Jotkut työterveyslääkärit ovat sitä mieltä, että uupumus on harvoin pelkästään työperäistä. Työn kuormitus saattaa olla lisääntynyt, mutta problematiikka on usein arjessa. Toiset taas uskovat, että noin puolet uupumuspotilaista kärsii työperäisistä vaivoista. Tätä aihetta ei ole vielä oikein tutkittu, mutta tiedossa on, että paljon on myös ns. sekamuotoa, jossa on sekä työperäistä että arjen asioista johdettavaa uupumista.

Ylitunnollisilla ihmisillä voi olla taipumusta ottaa työstään taakkoja, joita toinen ihminen ei ota. Tällainen ihminen haluaa onnistua tehtävissään aina, olla perfektionisti. Hän miettii asioita kotonakin eikä osaa olla tekemättä mitään. - Tämä ihmistyyppi on suuressa vaarassa sairastua työuupumukseen. Oma lukunsa ovat riskialttiit tehtävät, jossa työ ei selkeästi rajaa työaikaan tai -määrää: asiantuntija- ja esimiestehdävät, joissa sinun pitää itse pystyä tekemään rajaus, koska työtä olisi loputtomiin. Tehdastyössä tai siihen verrattavissa tehtävissä sinun ei oletetaakaan jatkavan työtäsi työajan jälkeen tai vastaavan työtä koskeviin sähköposteihin. Perfekti-

onistikaan ei voi kuin vähän murehtia, toteaa Pekka Järvinen.

Varsinaista jakoa työ- ja arkiuupumukseen ei ole koskaan tehty, joten on syntynyt väärä mielikuva siitä, että kaikki uupumus olisi työn aiheuttamaa. - Tämä ei pidä lainkaan paikkaansa. On paljon arkiuupumusta, joka johtuu esimerkiksi siitä, että ihminen ei huolehdi itsestään tai elymisestä riittävästi: ei syö terveellisesti, ei nuku riittävästi, murehtii kotiasioita. Hankaluus on siinä, että ihminen laittaa sen jostain syystä työn piikkiin ja rupeaa puhumaan työuupumuksesta, sanoo Järvinen. Hänen mukaansa ei nähdä, että itse asiassa töistä selvittäisiin hyvin, jos huolehdittaisiin itsestään ja jaksamisestaan. Jokaisen työssäkäyvän pitäisi Järvinen mielestä miettiä, onko vapaa-aika elvyttävää vai viekö se voimia entisestään. - Osa ihmisistä on sokeita sille, miten he omilla elämäntavoillaan uuvuttavat itseään. Arkiuupumus on lähestulkoon tabu. Samaan aikaan esimerkiksi unitutkijat ovat huolissaan siitä, kuinka vähän ihmiset nukkuvat. Miten ihmiset jaksavat työelämässä lisääntyvien paineiden alla, kun eivät edes nuku riittävästi, ihmettelee Pekka Järvinen.

Hän kertoo erästä työtehtävästä työpaikalla, jossa oli paljon nuoria töissä. He valittivat, etteivät jaksaa työssään. Asiaa selvitellessä paljastui, että monet suoraan koulun penkiltä tulleet jatkoivat 'opiskelijaelämäntapaa': yöt valvottiin, pelattiin tai biletettiin. - Tässä otettiin työterveyshuolto mukaan ja alettiin opettaa perusasioita ihan kädestä pitäen. Jo tutkimuksetkin osoittavat, että yksityiselämä on käynyt stressaavammaksi ja paineet ovat kovaa. Ja koska myös työelämä on vaativaa, ihmisillä on suuri vastuu miettiä, miten vapaa-aikansa käyttävät.

Pekka Järvinen mukaan Suomessa on pula palautteesta. - Antamalla positiivista palautetta jokainen meistä voisi vaikuttaa toisten jaksamiseen, sekä sivusuunnaisesti toinen toisellemme, että ylös ja alas, esimiehille ja alaisille.



Olen tutkinut sitä, mikä meitä auttaa viihtymään ja motivoitumaan. Se on aina se, kun työt luistavat, kun on tekemisen meininki, saa valmista aikaiseksi ja homma pelittää, mikä tuo hyvän fiiliksen.

Esimiehen tulee aktiivisesti seurata alaistensa työntekoa. Jos alkaa näkyä signaaleja siitä, ettei kaikki ole kunnossa, asiaan on puuttettava heti. Merkkejä on tyypillisesti kolmenlaisia: 1) työsuorituksen heikkeneminen (kuormittuneena tekee virheitä, työn laadussa tai määrässä on poikkeamia), 2) aikarajat (henkilö myöhästelee) ja 3) asiallisesti käyttäytyneet henkilöt on huonotuulinen ja ärtyneet. - Kun näitä signaaleja alkaa näkyä, niihin on puuttettava heti. Hänet voidaan ohjata työterveyteen tai siirtää kevyempiin töihin. On harmi, etteivät ihmiset mene heti sanomaan esimiehille, että he tuntevat uupumusta tai työn kuorma on kohtuuton. Näin asiaan päästäisiin puuttamaan ajoissa eikä vasta silloin, kun henkilö on kypsä pitkälle sairaslomalle, Pekka Järvinen sanoo.

Esimiehet ovat tänä päivänä tutkusti hyvin kuormittuneita. Työyhteisö reagoi heti, jos esimies antaa signaaleja uupumisestaan. Ilmapiiirikartoitukset alkavat näyttää huonompaa tulosta. Esimiehen oman esimiehen on tällöin reagoitava. Kun esimies jää sairaslomalle, työyhteisö on kärsinyt jo jonkin aikaa. - Johtamisen johtaminen, joka on Suomessa edelleen tosi huonoissa kantimissa, pitäisi kyllä saada ylhäältä alaspäin kuntoon. Työyhteisöongelmat, olivat ne jaksamisongelmia tai muita, ovat tyypillisesti olleet olemassa jo vuosia, ennen kuin niihin ruvetaan puuttamaan. Varhainen puut-

tuminen on vaikeaa sekin, mutta onneksi asioista on alettu puhua ja tajuta, että ongelmia on ja niitä tulee, hyviinkin työpaikkoihin, ja siinä ei auta kuin reagoida heti, kun ne huomataan, sanoo Pekka Järvinen. Aina kun ongelmia lähdetään käsittelemään työpäivällä, joko ruvetaan hakemaan syllisiä tai syyllistytään. Pitäisi opetella käsittelemään asioita asioina ja etsimään ratkaisua. Jos joku on tehnyt virheen, siihen ei pidä keskittyä vaan siihen, että asiaan löydetään ratkaisu.

Työn uuvuttavuudesta puhutaan paljon, mutta meidän pitäisi myös miettiä, onko tämä vain ajan tapa ja muoti-ilmiö. - On tietenkin totta, että työ on usein vaativaa ja kuormittavaa. Toisaalta tiedämme myös, että esimerkiksi Amerikassa lomat ovat tosi lyhyitä eikä amerikkalaiseen kulttuuriin kuulu puhua työn negatiivisista puolista. On hyvin suomalaista kaivaa esiin työelämän negatiivisia ilmiöitä, kun voisi esimerkiksi puhua siitä, miten työolosuhteet ja työturvallisuus ovat parantuneet ja koko työelämä kehittynyt, toteaa Järvinen. Kun työelämää katsoo negatiivisten lasien läpi, näkeekin vain negatiivista. Moni haluaa jäädä eläkkeellekin vain, koska ei kestä huonoa ilmapiiiriä, ihmisten jatkuvaa valittamista ja kynnisyttä. Olisi oikeastaan aika katsoa peiliin ja miettiä, onko työelämä nyt kuitenkaan niin huonoa kuin mitä yleisestä keskustelusta jää käteen. - Meidän pitäisi jotenkin saada työn arvo ja arvostus takaisin, koska se on osa suomalaisuuttamme ja siitä olemme olleet ylpeitä. Työ ei ole vain mukavaa oleilua ja itsensä toteuttamista - kaikissa töissä on hankalia tehtäviä, hankalia asiakkaita ja ikäviä puolia, päättää Pekka Järvinen.



Kesälomakausi on 2.5. - 30.9.2017 välisenä aikana. Nyt pidettävä loma on ansaittu lomakaudella 1.4.2016-31.3.2017. Kalenterikuukautta, jolta lomaa kertyy, kutsutaan täydeksi lomamääräytymiskuukaudeksi. Jotta toimihenkilö ansaitsisi lomaa kyseiseltä kuukaudelta, tulee kuukauden aikana työskennellä vähintään 14 päivänä. Osa-aikaisen työntekijän työtuntien määrän tulee olla vähintään 35 kuukaudessa. Työtunteihin luetaan myös esimerkiksi tehdyt ylitönnit. Lisäksi mukaan lasketaan työssäoloon rinnastettavat päivät. Ansaintasääntöjä ei käytetä rinnakkain.

Kuukausipalkkainen toimihenkilö on ollut syyskuussa 2016 omalla palkattomalla vapaalla kolme viikkoa. Hänelle ei kerry tältä kuukaudelta vuosilomaa.

Jos työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä alle vuoden, kertyy lomaa 2 arkipäivää jokaiselta täydeltä lomamääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on kestänyt 31.3. mennessä vähintään vuoden, lomaa kertyy 2,5 arkipäivää.

Loman ansainta poissaolojen ajalta

Vuosilomaa kertyy myös mm. sairauden, tapaturman tai lääkinnällisen kuntoutuksen ajalta enintään 75 työpäivältä. Yhtä synnytysskertaan tai adoptiota kohden kertyy vuosilomaa yhteensä enintään 156 äitiys- ja vanhempainvapaapäivän ja vastaavasti 156 isyys- ja vanhempainvapaapäivän aikana (noin kuusi kuukautta). Käytännössä tämä tarkoittaa, että äidin äitiysvapaan jälkeiset 51 vanhempainvapaapäivää ovat työssäolon veroista aikaa. Kokoaikaisen hoitovapaan ajalta lomaa ei kerry.

Myös kokoaikaisen lomautuksen ajalta lomaa kertyy 30 työpäivältä kerrallaan.

Vuosilomapäivät

Vuosilomapäiviä ovat maanantai - lauantai, eli 6 päivää viikkoa kohti laskettaen. Lomapäiviä eivät kesälomakautena ole sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, vapunpäivä eikä juhannusaatto, joten nämä päivät eivät kuluta vuosilomaa. Vuosivapaita ei saa sijoittaa vuosiloman tai muiden vapaiden ajalle. Esimerkiksi, jos juhannusaatto sijoittuu kesäloman sisälle, sitä ei voi merkitä vuosivapaapäiväksi (VV).

Esimerkiksi juhannusviikolla kuluu 4 lomapäivää.

Lauantait lasketaan vuosilomapäiviksi. Vuosiloman ajankohta ratkaisee sen, montako lauantaita siihen sisältyy. Lauantaiden määrässä on kuitenkin huomioitava työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja yrityskohtaiset "laurantaisäännöt" ovat mahdollisia.

Loman antaminen

Työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan kuultuaan sitä ennen toimihenkilöä ajankohdasta. Loman ajankohta on ilmoitettava kuukautta ennen loman tai sen osan alkamista. Jos 1 kuukauden ajan noudattaminen ei painavasta syystä ole mahdollista, loman ajankohta on ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen.

Työnantaja on sidottu kerran vahvistamaansa ajankohtaan eikä voi muuttaa ajankohtaa sopimatta siitä työntekijän kanssa. Työnantaja on velvollinen korvaamaan työntekijälle esimerkiksi peruuntuneesta matkasta tai lomamökistä aiheutuneet kulut.

Vuosiloma pidetään pääsääntöisesti yhdenjaksoisena, mutta työnantajalla on oikeus jakaa työntekijän vuosiloma, mikäli se työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä. Jos loma jaetaan, on yhden loman osan oltava pituudeltaan vähintään 12 arkipäivää eli kaksi viikkoa.

LOMA- MUISTIO 2017

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa työntekijän äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Vapaapäivät

Kaupan alalla loman alkamiseen vapaapäivän tarvitaan työntekijän suostumus. Vähintään 6 päivän loma voi alkaa ilman työntekijän suostumusta hänen maanantaivapaapäivänä. Vähintään 6 päivän loman päättyessä muuna arkipäivänä kuin lauantaina työntekijällä on tällä viikolla lomapäivien lisäksi vapaapäiviä. Enintään 3 päivän lomaan ei voi sisältyä vapaapäivää ilman työntekijän suostumusta. Vähintään 6 päivän pituisen vuosiloman alkaessa maanantaina on loman alkamista edeltävä sunnuntai vapaapäivä tai loman päättyessä lauantaina on seuraava sunnuntai vapaapäivä.

Lomapalkka

Kuukausipalkkainen toimihenkilö on oikeutettu kuukausipalkkaansa myös vuosiloman ajalta. Kuukausipalkkaan kuuluvat työkohtaisuus- ja henkilökohdaiset lisät. Vuosilomapalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka 25:llä ja kertomalla näin saatu päiväpalkka vuosilomapäivien lukumäärällä. Lomapalkkaa laskettaessa kaupan alalla siihen lisätään 31.3. mennessä vähintään vuoden kestäneissä työsuhteissa 12,5 % ja alle vuoden kestäneissä työsuhteissa 10 % lomamääräytymisvuoden aikana maksetuista ilt- ja lauantaityökorvauksista sekä muista tuntikohtaisista, esimerkiksi peruuntuneesta matkasta tai lomamökistä aiheutuneet kulut. Kiinteät lisät, kuten kielilisiä ja säännöllisesti maksettu työkohtaisuuslisä kuuluvat kiinteään kuukausipalkkaan.

Lomaraha

Lomaraha on 50 % loma-ajan palkasta. S-ryhmän esimiesten lomaraha maksetaan loman alkaessa, ellei toi-

sin sovita. Kaupan työehtosopimuksen mukaan työnantaja voi menetellä myös siten, että puolet lomarahasta maksetaan kesälomakautena pidetystä lomasta ennen loman alkua ja puolet joulua edeltävän palkanmaksun yhteydessä. S-ryhmän työehtosopimuksen mukaan toimihenkilön pyynnöstä lomaraha voidaan vaihtaa vapaa-aikaan.

Työkyvyttömyys

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai sen osan aikana, työntekijällä on oikeus pyynnöstään saada siirrettyä vuosilomaan sisältyvät kuusi lomapäivää ylittävät työkyvyttömyyspäivät. Edellä tarkoitettu omavastuupäivät eivät saa kuitenkaan vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan.

Työntekijän on viivytyksettä pyydetävä työnantajalta vuosiloman siirtoa sekä työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Siirretty kesäloma on annettava lomakaudella. Jos se ei ole mahdollista, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana.



Kauppanalan esimiesliitto järjestää paikallisyhdistystensä kanssa syksyllä 2017 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. Kiristyvässä 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

Tampere	4.10.2017	keskiviikko	klo 18 – 20 Original Sokos Hotel Ilves
Helsinki	10.10.2017	tiistai	klo 18 – 20 Original Sokos Hotel Presidentti
Oulu	17.10.2017	tiistai	klo 18 – 20 Vanha Paloasema
Jyväskylä	24.10.2017	tiistai	klo 18 – 20 Original Sokos Hotel Alexandra
Turku	26.10.2017	torstai	klo 18 – 20 Holiday Club Caribia

Ilmoittaudu osoitteessa www.esimiesliitto.com. Ilmoittautumiset avataan 1.8.2017 Ilmoittautuminen sulkeutuu, kun tilat ovat täynnä. Tule kuuntelemaan tätä ystäväsi, puolisoasi tai työkaverisi kanssa. Ilmoitathan ilmoittautuessasi seuralaistesi lukumäärän, jotta tila ei käy ahtaaksi.

VIELÄ LÄHTEE, MATO!

Minä olen Markku 'Mato' Valtonen ja olen tullut tunnetuksi varmaan eniten bändihommista. Olen tehnyt rokkihommia ja oppinut, että asioita voi tehdä, älyttömiäkin, ja yhtäkkiä niistä tuleekin järkeviä. Monta kertaa lähdetään liikkeelle jostain ihan oudosta, ja päädytään ihan järkevään. Musiikkimaailmassa on saanut pölyttää ideoita ihan rauhassa, ja minulla on siinä mielessä jäänyt vähän portit auki: kehtaan tehdä asioita. Minulla ei ole mitään estoja tai pelkoja – jos tulee idea, lähdetään kokeilemaan, tulee ko siitä mitään. Jos tulee, hyvä. Jos ei, aloitetaan alusta. Niin olen elänyt koko elämäni.

En ole superlahjakas missään erityisessä asiassa, mutta osaan kyllä säätää. Olen kuin kimalainen, jonka ei fysiikan lakien mukaan pitäisi osata lentää, mutta lennän vaan. Niin minäkin vain menen paikasta toiseen ja annan sattuman viedä. Se on ollut monta kertaa hyvä ratkaisu. Jos alamme liikaa suunnitella ja päättää elämästämme etukäteen, elämällä on usein tapana muuttaa suuntaa ja suunnitelmia itsestämme riippumattomista syistä.

Yritän koulutuksessani rohkaista ihmisiä uskomaan itseensä ja löytämään oma voimansa ja oma itsetuntonsa. Kunhan voimaa, itsetuntoa ja uskoa omaan itseensä löytyy, niillä viedään jo montaa asiaa elämässä eteenpäin. Ja niitä löytyy, kunhan vaan on joku potkimassa sinua eteenpäin tai uskossa siihen, mitä teet.

Jos esimies on sellainen, ettei itsekään usko, mitä on tekemässä, niin ei usko kukaan muukaan. Et saa ketään vakuuttuneeksi siihen, että uskoisivat siihen mitä ovat tekemässä. Tekemisen meininki täytyy heijastua esimiehestä koko muuhun porukkaan. Jos esimies ei saa itseensä syytettyä tulta, häntä on siinä avustettava.

Ilmapiiiri ja sen luominen on työpaikoilla hyvin tärkeää. Ilmapiiirillä on ratkaiseva merkitys esimerkiksi työn tehokkuuteen. Esimiehen tehtävä on ainakin saada ihmiset motivoitua ja uskomaan tekemiseen, mutta myös olemaan iloisia ja tyytyväisiä työhönsä. Nämä ihmiset huomaamattaan ja ihan mielellään tekevät asiat paremmin, tekevät enemmän ja tuovat uusia ideoita ja ajatuksia siihen, mitä ikänä ollaan tekemässä. Ja se kannattaa, koska esimies pääsee itse loppupelissä vähemmällä. Mutta jos ilmapiiiri on heikko, alaiset tekevät vain välttämättömän pitääkseen työpaikkansa. Kukaan ei yritäkään venyä missään

kohtaa ja ihmiset muuttuvat puolustuskanalle, käyvät omat oikeutensa hyvin tarkkaan läpi eivätkä jousta missään piiruukaan. On oleellisen tärkeää, että ilmapiiiri on kunnossa. Ihmisten pitää tulla töihin kuin olisivat menossa olympialaisiin. Joka päivä.

Bändiajoilta tuon koulutukseeni mukana paljon esimerkkejä yhteistyöstä. Bändin jäsenten on osattava arvostaa toisiaan, hyväksyttävä toisten erilaisuus ja muistettava lavalle noustessa laittaa kaikki peliin. Lavalle yleisön eteen ei mennä pyytelemään anteeksi, vaan jokaisen on pyrittävä ylittämään itsensä joka ilta ja yllytettävä toisiaan kovempiin ja kovempiin suorituksiin. Kun sinä sytytät kaverin liekkeihin, se palaa takaisin ja pian sinuakin yllytetään syttymään liekkeihin. Ja sitten on taas kivempaa tehdä töitä.

En ole kokonaan unohtanut musiikkiakaan. Vuosittain tulee tehtyä muutamia kymmeniä esiintymisiä ihan harrastuksen vuoksi. On kiva mennä itsekin katsomaan 'vieläks lähtee'. Onhan se kivaa, mutten enää haluaisi sitä työkseni tehdä. 25 vuotta ja 3000 keikkaa oli se aktiivi-aika, sen jutun on jo nähnyt. Onhan se mukavaa esimerkiksi muistella vuoden 1994 MTV Video and Music Awards- gaalaa, jossa Leningrad Cowboys esiintyi Puna-armeijan kuoron kanssa suurin piirtein Rolling Stonesin ja Michael Jacksonin välissä.

Koulutuksessani poraudutaan paljon ihmiseen itseensä, hänen itsetuntoonsa ja siihen mitä me oikeasti olemme ja miten pystymme ratkaisemaan asioita. Kaivamme porukalla esiin luovaa hulluutta ja kyseenalaistamme asioita suupiellet ylöspäin. Kaikkea voi kyseenalaistaa, mutta haemme nimenomaan positiivista kulmaa siihenkin. Myös muutos ja siihen suhtautuminen on osa koulutustani, vaika

luontaisestihan ihminen vastustaa muutosta. Meille on sisäänrakennettua, että tuttu ja turvallinen on hyvä. Miksi me vastustamme muutosta, kun se kuitenkin tapahtuu. Puhumme paljon myös yhteistyöstä ja siitä, että tarvitsemme toisiamme. Yksinäisiä susia on vähän, suurin osa ihmisistä tarvitsee toimiakseen apua ja tukea toisilta ihmisiltä. Aina kun menen puhumaan erilaiselle yleisölle, kokonaisuus muokkaantuu yleisön mukaan. Ja noin vuodessa koko juttu on kääntynyt ihan toiseksi, vaikka samoja teemoja olisikin mukana.

Nyt ollaan tässä pisteessä, vuoden päästä taas jossain muualla. Kun tekee oikeiden ihmisten kanssa asioita, elämä on aika kivaa.



Kati Ramsay on siementehtaalla töissä

Esimiesliiton tuorelle jäsenelle Kati Ramsaylle ei ollut lukion jälkeen selvää, mikä hänestä tulee isona tai edes mitä lähteä opiskelemaan. Biologia oli lempiaine, ja Kati haki ammattikorkeakouluun ensisijaisesti kestävän kehityksen linjalle (vihertävät kaupunkilaiset), josta valmistuu ympäristösuunnittelijoita ja toissijaisesti maaseutuelinkeinojen koulutusohjelmaan (oikeat maalaiset), josta valmistuu agrologiksi. Toissijaisesti tulikin ensisijainen, kun Kati tykästyi alaansa ja päätyi agrologiksi.



Jo harjoitteluaihana hän ehti toimia kunnan maaseutuviranomaisena eli maaseutuasiamiehenä kotikunnassaan ja silloisessa TE-keskuksessa EU-tarkastajana sekä Uudellamaalla että Hämeessä, molemmissa vuorotellen. Perheen kasvaessa oli mietittävä työmatkojen pituutta ja työaikoja ja siis sitä, löytyisikö lähempää jotain koulutusta vastaavaa työtä. – Alun perin laitoin hakemuksen Hankkijalle verkkokoupan sihteerin työhön varsinaisen hakuajan jälkeen, sillä tehtävään hake-neista ei ketään valittu, mutta myöhästyin vähän, kun sihteerin olin jo valittu toista kautta. Noin kuukausi sen jälkeen Hankkijan siemenliiketoiminnan tuoteryhmäpäällikkö soitti ja halusi haastatella minua muihin tehtäviin. Ehdin hoitaa Hankkijalla markkinoinnin koordinaattorin tehtäviä kolmen vuotta ja siinä samalla sain hyvän ja perinpohjaisen perehdytyksen nykyiseen työhöni siemenkeskuspäällikkönä, jossa tehtävässä virallisesti aloitin tänä keväänä, huhtikuun alussa, epävirallisesti jo paria kuukautta aiemmin.

Siemenkeskus toimii niin, että Hankkijan sopimusviljelijät tuottavat heille siementä niistä vilja-, nurmi- ja öljykasvilajikkeista, joita Hankkija haluaa viljelyttää. Sato toimitetaan siemenkeskukseen, jossa se kunnostetaan eli siitä poistetaan kaikki ylimääräinen

(roskat, vieraat lajit, ym.). Sen jälkeen sertifioitua, puhdasta ja hyvin itävää siementä säkitetään ja myydään viljelijöille. Hankkijan siemenkeskukset sijaitsevat Hyvinkäällä ja Alastarossa, myymälöitä on kymmeniä ympäri Suomen. Hyvinkään siemenkeskuksen valikoimaan kuuluvat kevätiljat, öljykasvit (rypsit ja rapsit, pienimuotoisesti rehuöljyretikka) ja nurmikasvit (laidun- ja rehunurmet eläimille ja nurmikonsiemenet).

Siemenkeskuspäällikkö vastaa siis tuotantolaitoksen toiminnasta. – Tuotannon puolella on kymmenen henkilöä ja toimiston puolella lisäksi yksi. Tuotannosta tulee läpi useita miljoonia kiloja siementä vuodessa. Vastaan siitä, mitä ja missä järjestyksessä meille vastaanotetaan ja pakataan, seuraan varaston arvon kehitystä, teen työvuorot ja myös markkinointia. Kasvukauden edetessä työnkuvaan kuuluvat myös reklamaatiot. Syitä reklamaatioille on monia, kertoo Kati Ramsay työstään. Katin mukaan taloustilanne maataloilla on tällä hetkellä heikko, jolloin myös reklamaatioherkkyyttä lisääntyy.

Hyvinkään siemenkeskuksen jakelualueeseen kuuluu osa Etelä-Suomea, Itä-Suomi ja koko pohjoinen Suomi. Alastarolle vastaavasti Varsinais-Suomi, Satakunta ja Pohjanmaa. Kati

Ramsayn mukaan Hyvinkäällä työntekijät ovat kosketuksissa maanviljelyyn usein vain työnsä kautta, Alastarolla taas useimmiten muutenkin kuin työn kautta – jos et itse viljele, niin vähintään naapuri.

Onko työskentely maatalouden parissa sitten muodikasta? – Toisaalta ihmiset useimmiten kiinnostuvat aidosti, kun kerron heille olevani siemenkeskuksessa töissä. Moni kyselee, mitä meillä oikein tehdään. Minulle työpaikassani on merkityksellistä alaa kohtaan kokemani kiinnostuksen lisäksi tällä hetkellä myös se, että pienten lasten äitinä voin tehdä töitä lähellä kotiani. Varsinkin kun esikoiseni ovat aloittamassa ensi syksynä koulunkäynnin, Kati Ramsay kertoo.

Kati Ramsay ehti olla valtion virastoissa ja tottua työskentelytapoihin siellä. Kaikki oli tehtävä niin kuin ohjekirjassa sanottiin eikä omalle luovuudelle saanut antaa tilaa. – Nykyisessä työssäni minulla on vapaus kehittää tätä toimintaa ja osaltaan on jopa oletuksena, että niin teen. Minulle on tärkeintä, että viihdyn työssäni, en ajattele tätä ollenkaan sen kannalta, mikä olisi muiden näkökulmasta muodikasta tai mielenkiintoista.

Alkuperäisen ”vanhan” Hankkijan tuntevat monet. Sitten tuli Agrimar-

ket, jolloin olimme vielä S-ryhmän omistuksessa. Tanskalainen Danish Agro osti Hankkijan S-ryhmältä pikkuhiljaa pois, ja Hankkija on nyt jo reilun vuoden ollut kokonaan tanskalaisen omistuksessa. Ylimääräisistä brändeistä päätettiin luopua ja siksi Agrimarket-nimi poistui ja myymälät saivat myös nimen Hankkija. Uusi Hankkija on saanut vanhasta paljon potkua, ja kyselytutkimusten mukaan ihmisten mielikuvat vanhasta Hankkijasta ovat olleet positiivisia – ja oranssit lippikset tulevat aina esiin. Kati Ramsayn mukaan tanskalaiset ovat tuoneet mukanaan mahdollisuuksia: DLA on viljelijöiden omistama, iso konserni, jonka kautta saadaan esimerkiksi ostoetuja. – Nyt kun kuulumme samaan konserniin, tanskalainen kasvinjalostaja on kiinnostunut jalostamaan lajikkeita, jotka täällä Suomessa menestyvät.

Omasta esimiestyöstään ja jaksamisestaan Kati Ramsay sanoo, että suuri merkitys on ollut sillä vertaistuel-la, jota on tullut Alastaron siemenkeskuksen päälliköltä, jolla on samat ongelmat erityisesti tämän alan suhteen. – Olemme puheissa lähes päivittäin, ja se on ollut minulle tärkeää. Ja tärkeitä ovat myös esimiespäivät, joilla tapaa esimerkiksi myymälöiden ja tuoteryhmien esimiehiä.



KEY ry
maksaa
postimaksun

Kaupalan esimiesliitto KEY ry

Tunnus 5006904

15003 VASTAUSLÄHETYS



PALVELUESIMIES

Kaupalan 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 36/2017.

Osoitelähde:

Kaupalan 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 Öztrürk
Puh. (03) 8758 010

TIEDOTUS, PALVELUESIMIES-LEHTI, VAPAA-AJANTOIMINTA

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

TYÖTTÖMYYSKASSA

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

JÄSENYYS

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

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

TYÖNTEKIJÄN HENKILÖTIEDOT

Henkilötunnus _____ Sukunimi ja etunimet (kutsumanimi alleivivattava) _____

Sähköpostiosoite koti _____ Sähköpostiosoite työ _____

Lähiosoite _____ Postinumero ja postitoimipaikka _____

Puhelin toimeen _____ Matkapuhelin _____ Äidinkieli, ellei suomi _____

TYÖNTEKIJÄN MUUT TIEDOT

Ammattinimike _____ Työsuhde vakainainen määräaikainen | Työaika 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 TYÖTTÖ- MYYSTURVAOIKEUDEN SELVITTÄMISEKSI

Yritysoimistus 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 VOIMASSAOLO

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 etuuskista 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 perintäkauden alusta lukien toistaiseksi. Valtuutukset ovat voimassa toistaiseksi valtakirjassa mainittuun työnantajaan tai kunnes ne kirjallisesti peruutetaan. Työntekijä voi irtisanoa sopimuksen päätyväksi irtisanomista lähinnä seuraavan täyden perintäkauden 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 tiloimisto _____ Palkkakonttorin / tiloimiston sähköposti _____

Yhteyshenkilö (tilitysten ja perinnän suorittaja) _____ Puhelin _____

TYÖNANTAJAN PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS

Päiväys _____ Allekirjoitus _____ Nimen selvennys ja asema _____

Kaupanalan esimiesliitto KEY ry Puhelin: 03 875 800 Sähköposti: jäseneriksteri@esimiesliitto.com
Käyntiosoite: Harjulankatu 4 a 1, 15150 Lahti Faksi: 03 734 9002 Kotisivut: www.esimiesliitto.com
Postiosoite: PL 30, 15101 Lahti

Esimesliitto tarjoaa työnhakukoulutusta jäsenilleen

TUKEA TYÖNHAKUUN

Ihmiset hakevat töitä paitsi sen takia, että ovat joutuneet irtisanotuiksi ja ovat ilman työtä, myös siksi, että ovat jo pitkään miettineet vaihtavansa työpaikkaa. Monella on vuosien, jopa kymmenien vuosien työsuhte takanaan ja edellisestä hakukerrasta voi olla vuosia. – Moni ei vaan saa aikaiseksi tai ei tiedä, mitä lähtisi tekemään, sanoo Pilvi Nybom, uravalmentaja. Netti on liiankin täynnä neuvoja, yksinään niistä on vaikea valita sellaista, mistä todella olisi hyötyä. – Tällä hetkellä ihmiset myös tarvitsevat apua omien vahvuksiensa ja oman osaamisen tunnistamiseen. Se tuntuu olevan hyvin vaikeaa monille, ja siihen esimme koulutuksessa ihan konkreettisia työkaluja, sanoo Pilvi Nybom. Pilvin johdolla opitaan siis tunnistamaan oman osaamisen alueet, yleisoosaaminen ja erikoisoosaaminen ja paketoimaan se sekä suulliseen että kirjalliseen muotoon.

Toinen asia, joka työnhauksa nykyään on tärkeää, on myyvä cv:n eli ansioluettelon tekeminen eli dokumentoida oma osaamisensa. Kolmas asia on, että suuri osa työpaikoista menee piilossa. – Avoimien paikkojen hakeminen on helppo tapa hakea töitä, mutta ei välttämättä ollenkaan tuloksellinen. Ihmiset kaipaavat apua piilotyönhakuun, siis siihen, mistä niitä voisi löytä, kertoo Pilvi Nybom. Työpaikkoja ei Pilvin mukaan laiteta avoimeen hakuun, koska resurssit eivät välttämättä riitä rekrytointiprosessin hoitamiseen. – On paljon houkuttelevampaa hoitaa asia piilossa tai asialle ei vaan ole ehditty tehdä mitään. Kun sitten joku alan ihminen ottaa yhteyttä ja sanoo, että yrityksenne kiinnostaa ja voisin antaa teille lisäarvoa, voin-

ko tulla käymään, tämä on täydellinen ratkaisu yrityksen kannalta. Yleensä avoin haku onkin se viimeinen keino, sanoo Pilvi Nybom.

Pilvin ohjeiden mukaan tärkeintä työnhauksa on laittaa pohja kuntoon: mitä osaamista minulla on ja mitä minulla on uudelle työnantajalle tarjota. Seuraavaksi laitetaan cv kuntoon ja esimerkiksi LinkedIn-profiili (verkkoyhteisöpalvelu, jota käytetään omien verkostojen laajentamiseen, työtarjousten ja työntekijöiden etsimiseen). Helpoimmin pääsee liikkeelle niin, että kun oma osaaminen ja vahvuudet on tunnistettu, kannattaa alkaa katsella avoimia työpaikkoja, tarkentaa Pilvi. – Kannattaa olla itselleen armollinen ja aloittaa avoimesta hausta. Kun on hetken aloitellut, alkaa olla kokemusta myös piilotyönhakuun, jonka aloittamiseen monilla tuntuu olevan suurempi kynnys.

Suomalaiseen kulttuuriin ei kuulu itsensä kehuminen, pikemminkin vähätellään omaa osaamista ja kykyjä. – Jopa alansa huipuilla voi olla 'huijarisyndrooma', kehumisesta tulee olo etä valehtelee. Tunnistaa, paketoita ja rohkeasti puhua omasta osaamisestaan on se, mitä koulutuksella pyrin antamaan, sanoo Pilvi Nybom.

Pilvi Nybomin mukaan työpaikkailmoitus on vähän kuin joulupukin toivelista. Työnantaja kerää listan ominaisuuksia, vaikka ei välttämättä ole edes tarkoitus, että kaikki kohdat täytyisivät. Ja toisessa päässä hakija jättää hakematta, koska hänellä on vain yhdeksän ominaisuutta kymmenestä.

Pilvi Nybom lupaa koulutuksen käyneille itsevarmuutta lähteä liikkeelle työnhauksa ka lisäksi helppoja ja yksinkertaisia työkaluja, joihin voi luottaa.

ONNISTU TYÖNHAUSSA

Koulutus, kesto 2,5 h, iltakoulutus klo 17.00 - 20.00

Koulutuksessa tarjotaan iltapala.

26.9. Helsinki (paikka avoin, vahvistuu ilmoittautumisten myötä)

28.9. Tampere (paikka avoin, vahvistuu ilmoittautumisten myötä)

Ilmoittautumiset www.esimiesliitto.com tai marjo.leutola@esimiesliitto.com

Kouluttajana Pilvi Nybom, InCoaching Oy

Suunnattu esimiesliiton jäsenistölle, niin työssäkäyville kuin työtä vailla oleville.

Koulutuksessa paneudutaan siihen, mitä tämän päivän onnistuneessa työnhauksa tulee huomioida. Koulutus on tehokas paketti työnhauksa tätä päivää. Osallistuja saa paljon tietoa ja konkreettisia vinkkejä omaan työnhakuunsa.

KOULUTUKSEN TEEMAT

- Miten tunnistaa omaa ammatillista osaamista ja vahvuuksia?
- Mitä on tehokas työnhaku tänä päivänä?
- Mitkä ovat tehokkaan työnhauksa keinot ja kanavat?
- Miten teen hyvän CV:n ja hakemuksen?
- Miten erotut työnhauksa?

Koulutus on innostava ja kannustava. Koulutus sisältää kouluttajan alustuksia ja runsaasti käytännön vinkkejä.



Pilvi Nybom

Työttömyysturvan täysremontti suunnitteilla

Hallitus suunnittelee työttömyysturvajärjestelmän muutosta, jonka myötä TE-toimiston tehtävät siirrettäisiin työnvälityksen osalta maakunnille ja yksityisille palvelutarjoajille ja työttömyysturvan osalta myös työttömyyskassoille ja Kelalle. Muutokset astuisivat voimaan maakuntaudistuksen myötä vuonna 2019. Kyseessä olisi yksi suurimmista uudistuksista, joita työttömyysturvajärjestelmään on tehty vuosikymmeniin.

Erillinen hallituksen esitys työttömyysturvalain muuttamisesta on samaan aikaan lausunolla. Se koskee yritystoiminnan sivu- ja päätoimisuuden arvioimatta jättämistä neljän kuukauden aikana yritystoiminnan aloittamisesta sekä liikkuvuusavustuksen myöntämistä myös osaaikatyöhön ja rekrytointikoulutukseen osallistuvilla. Työttömyysturvan aktiivimallista on myös annettu hallituksen esitys lausunnon. Nämä muutokset tulisivat voimaan jo vuoden 2018 alusta alkaen.

Työnhakijan palveluprosessi

Työnhaku alkaisi uusien säännösten mukaan ensisijaisesti sähköisesti verkkopalvelussa. Työnhaun voisi aloittaa pyytämällä myös henkilökohtaisesti. Maakunnan tulisi huolehtia toimipisteitä henkilökohtaiseen asiointiin.

Työnhaku päättyisi, jos työnhakija ei osallistu palvelutarpeen arviointiin, esitä tarvittavia selvityksiä tai osallistu työkyvyn tutkimuksiin ja arviointeihin – pääosin kuten nykyisinkin. Työnhaku päättyisi myös silloin, jos työnhakija ei valitse palveluntuottajaa asetetun määräajan kuluessa siitä, kun hänet on ohjattu käyttämään valinnanvapautta. Lisäksi työnhaku päättyy, jos työnhakija ei vähintään seitsemän päivän välein ilmoita verkkopalvelussa työnhakunsa jatkumista ja aktiiviseen työnhakuun liittyvistä toimista.

Työnhakijan haastattelut sekä työllistymissuunnitelmien laatiminen ja tarkistaminen on tarkoitus poistaa nykyistä. Työnhakijan palvelutarve olisi kuitenkin arvioitava kahden viikon kuluessa työnhaun aloittamisesta. Tämä tapahtuisi pääsääntöisesti digitaalisesti verkkopalvelussa. Jos työnhakijan työttömyys pitkittyisi, hänen palvelutarpeensa arvioidaisiin kolmen kuukauden välein. Palvelutarpeen arvioinnin perusteella työnhakijan kanssa sovittaisiin työnhausta ja palveluista, joilla työnhakijan työllistymistä olisi taroituksenmukaista edistää.

Rekrytointi- ja osaamispalvelut

Rekrytointipalveluna toimisi sähköinen työmarkkinatori, avoin työnvälityspalvelu. Suunnitelman mukaan työnantaja ilmoittaisi avoimen työpaikan ja työnhakijan työnhakutiedot siirtyisivät automaattisesti työnhaun aloittamisesta.

Nykyisistä työvoimapalveluista poistuisivat mm. tieto- ja neuvontapalvelut, valmennukset ja koulutuskokeilut. Maakunta voisi harkintansa mukaan kuitenkin hankkia sisällöltään ja toteutustavaltaan erilaisia palveluita asiakkaiden tarpeiden mukaan.

Pitkään työttömänä ikääntyneiden työllistämiskeinot siirtyvät luonnosten mukaan maakunnille. Maakunnan on järjestettävä tälle kohderyhmälle kuntoutus- tai koulutuspaikka, palvelua tai palkkatuetta työtä, jos oikeus an-

siosidonnaisen työttömyyspäivärahan päättyisi ensimmäisajan vuoksi. Viime kädessä kuitenkin työttömän kotikunnan tulisi maakunnan osoituksesta järjestää työtä.

TE-toimistojen tehtävien siirto

TE-toimistojen työttömyysturvaan ja vuorotteluvapaaajärjestelmien toimeenpanoon liittyvät tehtävät siirrettäisiin ansiopäivärahaa saavien osalta työttömyyskassoille ja peruspäivärahan/työmarkkinatuon osalta Kelalle. Työttömyysetuuden maksaja ratkaisisi, onko henkilö työttömyysetuuteen oikeutettu työtön työnhakija, työllistymistä edistävään palveluun osallistumisen sekä yritystoiminnan ja opiskelun vaikutuksen etuuteen. Työttömyysturvan seuraamusjärjestelmään eli karensseihin ja työssäolovelvoiteisiin liittyvät tehtävät siirrettäen maakuntien hoidettavaksi.

Omaehtoinen työnhaku ja aktiivimalli

Työnhakijoiden aktiivisen työnhaun seuranta ja siihen liittyvät karensit korvattaisiin aktiivista työnhakua koskevilla uusilla säännöksillä (mm. työnhakusuunnitelmat poistuisivat). Uuden mallin mukaan työtön hakisi vähintään yhtä avointa työpaikkaa viikossa 3 kk:n tarkastelujaksolla. Työpaikat voisivat olla joko maakunnan tai palveluntuottajien tarjoamia, omaehtoisen työnhaun kautta löydettyä tai muuta työnhakijalle sopivaa

työtä. Lisäksi maakunta tai palveluntuottaja voisi tehdä työttömälle yksilöityjä työtarjouksia, joihin on haettava erillisen karensin uhalla (60 pv) - kuten nykyisinkin TE-toimiston lähettämiin työtarjouksiin. Mikäli työtön ei hae vähintään 12 työpaikkaa, tulisi hänelle 60 päivän karensi työttömyyspäivärahaan.

Työnhausta olisi raportoitava maakunnalle ensisijaisesti sähköisesti määräajassa. Mikäli raportointia ei tee, työnhaku päättyisi. Samalla päättyisi myös oikeus työttömyyspäivärahaan, kunnes työnhaku aloitetaan uudelleen. Aktiivista työnhakua ei edellytetä tietyn laissa säännellyn edellytyksin (esim. ollut sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä töitä).

Aktiivimallissa työttömyysetuus maksettaisiin 65 työttömyysetuuden maksupäivältä 4,65 prosentilla alennettuna, jos henkilö ei 65 edeltävän työttömyysetuuden maksupäivän aikana ole osoittanut aktiivisuutta olemalla työssä yhteen työssäoloa kerran viikossa neljän peräkkäisen kalenteriviikon aikana tai ansainnut yritystoiminnasta vastaavaa tuloa taikka ollut viittä päivää työllistymistä edistäväs-

sä palvelussa mainitun 65 päivän aikana. Lisäksi suunnitelmissa ehdoteetaan mm., että omavastuuajan lyhennettäisiin taas seitsemästä päivästä viiteen päivään.

Omvastuuajan laskeminen työttömyysturvassa

Työttömyyspäivärahaa maksetaan sen jälkeen, kun henkilö on ollut työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa yhteensä seitsemää täyttä työpäivää vastaavan ajan enintään kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon aikana. Omavastuuajan asetetaan kerran työttömyyspäivärahan enimmäisaikaa kohti.

Kerran enimmäisaikaa kohti

Omvastuuajan asetetaan siis siinä tapauksessa, että henkilö jää työttömäksi ja täyttää työssäoloehdon ensimmäistä kertaa ja siinä tapauksessa, että hän täyttää työssäoloehdon uudelleen ensimmäisajan täytymisen jälkeen. Lisäksi omavastuuajan asetetaan silloin, kun hakija täyttää työssäoloehdon uudelleen päivärahan maksamisen alkamisen jälkeen, mutta ennen ensimmäisajan täytymistä.

Omvastuuajan ei aseteta, vaikka työnhakija täyttäisi työssäoloehdon, jos enimmäisaika alkaa vuoden kuluessa edellisen päivärahauden ensimmäisajan alkamisesta ja työnhakijalle on tällöin asetettu omavastuuajan (ns. vuoden suoja-aika). Käytännössä tämä tarkoittaa, että uusi omavastuuajan asetetaan, jos enimmäismaksuaikojen ensimmäisten maksupäivien väli on yli vuosi. Omavastuuajan asetetaan myös työssäoloehdon täytyessä, ellei maksatus ole ollenkaan ehtinyt alkaa. Tällöin omavastuuajan voi tulla vuoden sisään kaksikin.

On huomattava, että omavastuuajan on sidottu aikaan, ei suoraan palkanmaksuun tai palkanpidätykseen. Vaikka työnantaja olisi pidättänyt palkkaa seitsemältä päivältä, omavastuuajan ei voida ottaa, ellei työpäivä ole vastaavasti vähennetty (TTLK 26.11.2003/4845/3/A). Toisaalta työtulojen ylittyminen sovitellujaksolla ei estä omavastuuajien laskemista jaksolta. Omavastuuajan voidaan laskea myös jaksolta, jolla päivärahaa ei jää maksettavaksi sosiaalietuuden vähentämisen vuoksi (vrt. ns. kokonaan estävät etuudet -> ei voida ottaa omavastuuajan).

8 kalenteriviikon aikana

Omvastuuajan täytyy aina hankkia kahdeksan peräkkäisen kalenteriviikon kuluessa. Tätä jaksoa ei voida pidentää millään perusteella. Omavastuuajan voidaan toisaalta ottaa, vaikka hakemus, jolla päivärahaa haetaan omavastuuajalta, olisi saapunut 3 kuukauden määräajan jälkeen. Omavastuuajan ei vanhene.

Enintään 5 tapahtumapäivää

Työttömyysetuuspäivien ja työ-, omavastuuajan ja korvauspäivien lukumäärä kunakin kalenteriviikossa saa olla yhteensä enintään viisi (TTL 3:2). Työttömyyttä edeltävien työpäivien työtunnit tulee tällöin huomioida omavastuuajan laskettaessa (TTLK 19.8.2010/893/10/A). Kalenteriviikot on siksi täytettävä aina viikon alusta lukien, vaikka työttömänä ei vielä ollakaan. Samoin työttömyys- ja työllistymisaika tulee aina täyttää viikon loppuun asti. Omavastuuajan ei voida laskea irrallaan kalenteriviikon kokonaistunneista.

Esimerkki TTLK 9.9.2010/1614/10/A.

Kalenteriviikolla 5.-11.10.2009 E oli ollut lomautettuna viisi päivää ja kaksi päivää työssä (la-su). Huomioon ottaen kalenteriviikkokohtainen raja omavastuuajaksi voitiin laskea ko. viikolta vain kolme päivää.

Työaikatarkastelu sovitellujaksolta

Työaika tarkastellaan sovitellujaksolta ennen omavastuuajan laskemisen aloittamista. Mikäli työaika (80 %) sovitellujaksolla (tai lomautetuilla henkilöillä kalenteriviikon jaksolla) ei ylity, voidaan omavastuuajan lähtee laskemaan ensimmäisestä työnhakijaksi ilmoittautumispäivästä lukien. Jos kalenteriviikon työaika ylittyy, omavastuuajan kertyy 0 tuntia. Kun siirrytään päiväkohtaiseen tarkasteluun, päiväkohtaisesti työajan ”ylittyy” omavastuuajaksi kertyy 0 tuntia. Näin myös silloin, jos yksittäisen työpäivän työaika ylittää normaalin kokoapäivän työpäivän keston.

Jos henkilö on osa-aikatyössä tehden vajaita työpäiviä, lasketaan täyttä työpäivää vastaava aika siten, että alalla sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti enimmäistyöajasta vähennetään tehdyt työtunnit. Mikäli henkilö on useammassa työssä yhtä aikaa, muunnetaan eri töissä tehdyt tunnit vastaamaan yhden työn enimmäistyöajan mukaisesti omavastuuajan laskenta muunnettujen tuntien perusteella. Näin saadaan laskettua ker-

tyvä työttömyystuntimäärä ja kun se vastaa seitsemää täyttä työpäivää, on omavastuuajan kuluu ja päivärahaa voidaan alkaa maksaa. Omavastuuajan ei siis välttämättä ole 7 työtöntä päivää kalenterista katsoen.

Esimerkki TTLK 6.6.2007/27/7/A.

M oli lomautettu kahdeksi viikoksi lyhennetylle työviikolle siten, että hän teki yhden työpäivän viikossa. Työopimukseen mukaan säännöllinen työaika oli 37,5 tuntia viikossa ja 7,5 tuntia päivässä. Omavastuuajan oli siten 7 x 7,5 h eli 52,5 tuntia. M oli työskennellyt kummallakin viikolla 9 tuntia ja ylittänyt normaalin työaikansa yhteensä 3 tunnilla. M:n omavastuuajan laskettaessa oli tullut huomioida myös M:n normaalin työajan ylittävät työtunnit. Omavastuuajan katsottiin täytyneen ajalla 9.-20.10.2006.

9.10.	ma	työtön
10.10.	ti	työtön
11.10.	ke	työtön
12.10.	to	työssä 9 h
13.10.	pe	työtön
16.10.	ma	työtön
17.10.	ti	työtön
18.10.	ke	työtön (ei täyty tässä!)
19.10.	to	työssä 9 h
20.10.	pe	työtön
(7 pv täytyy vasta tässä)		

Aika, joka ei kelpaa

Omvastuuajaksi ei voida työttömyysaikana lukea päiviä, joilta henkilöllä ei ole oikeutta työttömyyspäivärahan saamiseen. Sellaisia arkipyhäpäiviä, joita työnantajalla on ko. alalla velvollisuus maksaa kokoapäivä vastavaa palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta, ei voida lukea omavastuuajaksi. Jos arkipyhäkorvaus ei vastaa kokoapäivän palkkaa, omavastuuajan kulumista laskettaessa työpäiväksi luetaan arkipyhäkorvausta vastaava työaika.

Omvastuuajan kulumiseksi edellytetään siis (pääsääntöisesti) sitä, että henkilö on työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Omavastuuajan ei voida lukea päiviä, joiden ai-

kana henkilö ei ole työmarkkinoiden käytettävissä tai jolloin työttömyyspäivärahan saamiseen estää päätoiminen opiskelu taikka päätoiminen yritystoiminta tai oma työ. Omavastuuajan ei myöskään kuulu ajalta, jolloin henkilölle on asetettu työvoimapolitiittinen korvaukseton määräaika (karensi) esimerkiksi työstä eroamisen takia.

Omvastuuajaksi ei voida lukea aikaa, jolta työttömyyspäivärahan saamisen estää irtisanomisajan tai kokoapäivästä työstä ansaitun vuosiloma-ajan palkan saaminen (osa-aikatyössä ansaittu vuosilomapalkka ei estä). Omavastuuajaksi ei voida lukea myöskään päiviä, joita taloudellisen etuuden, työaikapankista maksettavan rahakorvauksen tai yritysomaisuuden myyntivoiton jaksottaminen estää työttömyyspäivärahan saamisen.

Omvastuuajan ei kulu liioin ajalta, jolloin 80 prosentin työajan ylittymisen estää sovitellun työttömyyspäivärahan saamisen. Sellaisia arkipyhäpäiviä, joita työnantajalla on ko. alalla velvollisuus maksaa kokoapäivä vastavaa palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta, ei voida lukea omavastuuajaksi. Jos arkipyhäkorvaus ei vastaa kokoapäivän palkkaa, omavastuuajan kulumista laskettaessa työpäiväksi luetaan arkipyhäkorvausta vastaava työaika.

Omvastuuajaksi voidaan lukea sen sijaan sellaisia työttömyyspäiviä, joilta edellä sanottuja esteitä ei ole. Omavastuuajaksi voidaan lukea muun muassa ETA- ja EU -maissa hankittu omavastuuajan. Myös esimerkiksi peruspäivärahaajärjestelmässä hankitut omavastuuajaksi käyvät ansioturvan omavastuuajaksi tilanteissa, jossa henkilö peruspäivärahauden aikana siirtyy ansioturvan piiriin täytettyään kassan jäsenyys- ja työssäoloehdon. Työttömyysturvalain mukainen omavastuuajan voi kuluu myös sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan kanssa päällekkäin, vaikka työttömyysetuutta ei olisi maksettu välittömästi ennen sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan alkamista.



Keski-Pohjanmaan

piiri kutsuu jäsenensä perheineen 9.9.2017 Siiponjoen luontopolulle Kalajoelle. Lähtö Tapoin Tuvalta klo 10.00. Matka on noin 10km. Matkan varrella paistetaan makkaraa ja juodaan nopkipannukahvit.

Ilmoittautumiset ke 6.9.2017 mennessä sähköpostilla tarmo.moykkymaki@kotinet.com. Tervetuloa mukaan alkusyksyiseen luontoon!

P/S. Muista katsoa syyskuussa ilmestyvästä lehdestä kutsu teatteriin.

KAUPAN ESIMIESVETERAANIT ry:n VUOSIKOKOUS

Kaupan Esimiesveteraanit ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään 25.9.2017 Tallinnan risteilyllä, Silja Eurooppa laivalla, laivan kokouksiloissa (12.kerros) klo 18.30 alkaen.

Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat. Kokouksessa virvoketarjoilua. Kokouksen jälkeen illallisbuffet klo 20.30.

Tervetuloa!

Lähtö risteilylle 25.9.2017 klo 18.30 Helsinki, Länsisatama T1-terminaalista (vanha terminaali).

Laiva lähtee klo 18.30, satamassa oltava tuntia ennen laivan lähtöä.

Matkaliput saa Länsisataman terminaalista (1.krs.) Esimiesveteraanien edustajalta Ikaalisten Matkatöimistön läheisyydestä. Tallinnaan saavutetaan klo 22.00. Ei maihinnousua.

Majoitus laivassa B2-hynteissä.

Maihinnousu alkaa 26.9. klo 8.00. Laivalla takaisin oltava viimeistään klo 12.10. Laiva saapuu Helsinkiin klo 16.00.

Kotimaan matkat kotipaikkakunnalta Helsinkiin ja takaisin kustantaa jokainen matkalle ilmoittautunut itse.

Kaupan Esimiesveteraanit ry tarjoaa laivamatkan, buffet illallisen ja buffet aamiaisen.

Sitovat ilmoittautumiset Marjo Leutolalle puh. 03 875 8040. Viimeinen ilmoittautumispäivä 10.7.2017. Ilmoittautumisen yhteydessä seuraavat tiedot: nimi, osoite, puh.numero ja tieto kenen kanssa majoittuu B2-hynteisiin.

Matkalla tulee olla mukana EU:n virallinen henkilökortti tai voimassa oleva passi, sekä KEY-jäsenkortti.

TERVETULOA!



KAUPAN ESIMIESVETERAANIT

kutsuu jäseniään seuralaisineen Riihivuoren Teatteriin 14.7.2017 klo 19 nauttimaan musiikinäytelmästä

SUOMI NEITO 100 v. -

Aikuinen nainen

Tähtenä loistaa Maria Lund.

Lipun hinta 18€/hlö (norm. 40e), sisältäen lipun ja väliaikatarjoilun.

Sitovat ilmoittautumiset 27.6.2017 mennessä Marjo Leutolalle liiton toimistolle, puh. 03 875 8040 tai Tauno Kallio, puh. 0400 244 783.

Kokoontuminen kello 18.30 teatterin aulassa, Tauno Kallio jakaa liput. Riihivuoren teatterin osoite on Riihivuorentie 313, Muurame.

Tervetuloa mukaan, 50 ensimmäiselle on varattu liput!

Pirkka-Hämeessä tapahtuu

Pirkka-Hämeen piiri pikkujouluristeilee M/S Europalla pe 27.10. – la 28.10. Helsinki – Tallinna - Helsinki. Hinta on 65€/jäsen, max 2lippua/jäsen. Hinta sisältää bussikulkutukset Tampereelta Helsinkiin (reitti ja aikataulu ilmoitetaan myöhemmin), B-luokan kahden hengen hyttin sekä yhteisen buffetillallisen ruokajuomineen.

Laiva lähtee 27.10 klo 18:30, illallinen on klo 17:30. 28.10. klo 8:00 mahdollisuus käydä maissa (max. 4h) Tallinnassa ja takaisinpäin laiva lähtee 12:30. Helsingissä ollaan taas klo 16:00. Mukaan mahtuu 50 nopeinta, sitovat ilmoittautumiset 31.8.2017 mennessä liiton nettisivujen kautta tai sähköpostilla osoitteeseen marjo.leutola@esimiesliitto.com.

Tervetuloa risteilemään!

Satakunta syysristeilee!

Satakunnan piiri kutsuu jäseniään seuralaisineen iloiselle viikonlopun mittaiselle retkelle teemalla ”päivä Tukholmassa” 13. -15.10.2017.



Matkan hinta on 110 €/hlö, mukaan mahtuu 50 ensimmäistä ilmoittautunutta. Yöpymiset 2 hengen hytteissä.

Sitovat ilmoittautumiset heinäkuun loppuun mennessä liiton toimistolle sähköpostilla marjo.leutola@esimiesliitto.com. Vielä mahtuu mukaan.

Satakunnan piirin vuosikokous pidetään perjantaina menomatkalla laivalla.

TERVETULOA!



POPfest Porvoo

Etelä-Suomen piiri on hankkinut jäsenilleen 45 VIP-lippua Porvoon POPfesteille lauantaille 5.8.2017. Esiintyjinä Eppu Normaali, Jonne Aaron ja Ida Paul&Kalle Lindroth. Lippu sisältää sisäänkäsyn VIP-alueelle ja buffetroan kahdella ruokajuomalla. Hinta jäsenelle 60 €/hlö ja avecille, joka ei ole jäsen 108€/hlö.

Sitova ilmoittautuminen reija.laitinen@esimiesliitto.com. Liput menevät ilmoittautumisjärjestyksessä.

Pikkujouluennakko

Perinteinen pikkujouluristeily Tallinaan Silja Euroopalla 18. - 19.11.2017. Laiva lähtee Länsisatamasta klo 18.30 ja palaa klo 16.

Matkan hinta jäsenelle 50 €/hlö B4-hytissä (4 hlöä/hytti) tai 70 €/hlö B2-hytissä (2 hlöä/hytti). Avec, ei-jäsen 70 €/hlö B4-hytissä (4hlöä/hytti) tai 90 €/hlö B2-hytissä (2hlöä/hytti). Hinnat siis nousevat, jos hytteissä vähemmän porukkaa. Matka sis. risteilyn, infotilaisuuden klo 19, illallisbuffetin ruokajuomineen klo 20.30 ja mahdollisuuden Tallinnassa käyntiin klo 8-12.30. 20 €/hlö lisämaksusta voi varata menopalukuljetuksen Lahdesta tai Orimattilasta Länsisatamaan. Mukaan mahtuu 80 nopeinta. Sitovat ilmoittautumiset marjo.leutola@esimiesliitto.com.

Tervetuloa.

Etelä-Suomen piirin johtokunta

Turvallisin mielin matkalle KEY:n jäsenkortin kanssa

Passi, lentoliput... Entä liiton jäsenkortti? Jos nämä kaikki tulivat mukaan, voit aloittaa matkasi levollisin mielin. Matkustaessa on hyvä rentoutua ja nauttia olostaan ulkona arjen rattaista. Silloin voi kuitenkin myös sattua kaikenlaista.

Ulkoministeriön mukaan hätään ulkomailla joutuneiden suomalaisten määrä on kasvanut 2000-luvulla. Matkalla voi esimerkiksi sairastua, sattua tapaturma tai joutua rikoksen uhriksi. Muun muassa näistä syistä ulkoministeriö suositelee kattavan matkavakuutuksen ottamista kaikille ulkomaanmatkoille.

KEY:n jäsenet voivat matkustella ulkomailla ilman ylimääräisiä murheita, sillä liitto on ottanut jäsenilleen Turvasta jäsenvakuutuksen, joka sisältää vapaaajan matkustajavakuutuksen.

Ketkä ovat vakuutettuja?

KEY:n jäsenvakuutuksessa ovat vakuutettuna liiton jäsenet ja Kaupan esimiesveteraanit ry:n jäsenet. Lisäksi vakuutukseen kuuluvat vakuutetun mukana matkustavat alle 16-vuotiaat omat ja samassa taloudessa asuvat lapset.

Vakuutus on voimassa yhtäjaksoisesti enintään 45 vuorokautta matkan alkamisesta. Tämän ylittävälle matkapäiville kannattaa ottaa Turvasta määräaikainen matkustajavakuutus. Vakuutus

ei ole voimassa ehdoissa erikseen poissraturuissa urheilulajeissa tai harrastuksissa.

Muista ottaa matkalle mukaan jäsenkorttisi, joka on myös matkavakuutus kortti. Näin hoitava laitos voi todeta, että sinulla on voimassa oleva matkavakuutus ja että hoidoille löytyy maksaja. Matkavakuutus kortti ei kuitenkaan ole maksukortti, joten on hyvä varautua siihen, että kulut joutuu maksamaan ensin itse ja hakemaan korvausta myöhemmin vakuutusyhtiöstä. Jos joudut itse maksamaan hoitokulut, säilytä kuitit ja hae korvausta sähköisesti korvauspalvelusta, jonka löydät liiton jäsenille räätälöidyltä sivuilta osoitteesta www.turva.fi/key.

Mitä vakuutuksesta korvataan?

Vakuutus korvaa matkan aikana alkaneen äkillisen sairauden tai sattuneen tapaturman hoitokuluja. Näitä ovat esimerkiksi lääkärinpalkkiot, tutkimuskulut ja lääkärin määräämät lääkkeet. Ennen matkan alkua ollut sairaus ei ole vakuutusehtojen tarkoittama matkasairaus. Tällaisen sairauden pahenemiseen liittyen korvataan ainoastaan ensiapuhoito matkakohteessa.

Vakuutuksesta korvataan myös matkan peruuntumisen tai keskeytymisen kuluja, mikäli se johtuu äkillisestä sai-

raudesta tai tapaturmasta. Matkan peruuntuminen tarkoittaa sitä, että matkalle lähtö estyy. Matkan keskeytymisellä tarkoitetaan jo alkaneen matkan muuttumista.

Matkan peruuntumisesta korvataan kuluja, joita matkan järjestäjä ei lain tai matkachojojen mukaan palauta. Matkan keskeytymiseen liittyen voidaan korvata esim. ylimääräisiä matka- ja majoituskuluja.

Lisäksi korvataan matkalta myöhästymisestä aiheutuvia kuluja vakuutusehdoissa mainituissa tilanteissa.

Matkatavarat on vakuutettava erikseen

Jäsenvakuutukseen ei sisälly matkatavaravakuutusta, joten matkatavarat on vakuutettava erikseen, elleivät ne jo sisälly normaaliin kotivakuutukseen. Kun otat laajan tason kotivakuutuksen Turvasta, korvaa se myös ulkomaanmatkoilla mukana oleville matkatavaroille aiheutuneita vahinkoja 4 500 euron asti.

SOS auttaa apua tarvitsevia matkajia

SOS International on pohjoismaisten vakuutusyhtiöiden omistama kansainvälinen ”hälytyskeskus”, josta voit saada apua, jos sairastut ja tarvitset lää-

käriä tai sairaalahoitoa. SOSissa on ympärivuorokautinen päivystys suomen kielellä, ja siellä tunnetaan myös KEY:n vakuutus.

SOSiin voi ottaa yhteyttä myös muissa kuin hätätapauksissa. Sen työntekijät voivat esimerkiksi neuvoa lähimmän luotettavan lääkärin sijainnin.

SOSin asiantuntijat selvittävät tapausasi ja pyytävät tarvittaessa avuksi SOSin yhteyslääkärin. SOS keskustelee tarvittaessa hoitavan lääkärin kanssa ja välittää potilaan hoidon kannalta tärkeät tiedot hoitolaitokselle. Jos hoitolaitos ei hyväksy matkavakuutus korttiasi eikä suostu lähettämään laskua Turvaan, voit pyytää hoitolaitosta soittamaan SOSiin.

Lisätietoja jäsenvakuutuksesta

Vakuutusehdot ja korvauksenhakuohteet löytyvät Turvan tekemiltä palvelusivuilta www.turva.fi/key. Tutustu vakuutusehtoihin ja vakuutuksessa oleviin rajoituksiin ennen matkalle lähtöä.

Lisätietoja vakuutuksesta saat Turvan toimipaikoista, asiamiehiltä tai palvelunumerosta 01019 5110. Toimipaikkojen yhteystiedot ja lisätietoja Turvasta löydät osoitteesta turva.fi.

Teksti ja kuva: Turva/Aapo Riihimäki

Hyödynnä
JÄSENETUSI HENKIVAKUUTUKSESSA

Henkivakuutus turvaa perheesi toimeentulon, jos pahin sattuisi. Tiesithän, että KEY:n jäsenenä sinä ja puolisosi 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

61% EDULLISEMPI

henkivakuutuskuuntoon.fi

if...

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

Ole huoletta. Me autamme.

KESÄN PARAS UUTINEN – JOPA 12 LÄHTÖÄ PÄIVÄSSÄ HELSINGIN JA TALLINNAN VÄLILLÄ!

Viking Line on lisännyt merkittävästi lähtöjä Tallinnaan tuomalla reitille toisen aluksen, Viking FSTR:n. Ja voitko kuvitella: laivan matka-aika Tallinnaan on vain tunti ja 45 minuuttia? Keskikesällä myös ruotsinlaivat Mariella ja Gabriella käyvät kääntymässä Tallinnassa. Tässä muutama yhdistelmä laivojemme aikataulujen mukaan - valitse itse miten kauan haluat viipyä Tallinnassa. Astu laivaan!

Katso kaikki edut ja hinnat sekä varaa matkasi:
vikingline.fi/sak -> vapaa-ajan matkat



Vikingline.fi



**PÄIVÄRISTEILY
TALLINNAAN** 
5,5 TUNTIA MAISSA

Jopa -30 %
päivän hinnasta

Tuotekoodi: FPKRY3.
Voimassa joka päivä 1.7.–6.8.2017.
Varaa matkasi: Vikingline.fi



**PIKNIK-PÄIVÄ-
RISTEILY
HELSINGISTÄ** 
6 TUNTIA KESÄMERELLÄ

Jopa -30 %
päivän hinnasta

Tuotetunnus: FPKRY3.
Voimassa joka päivä 1.7.–6.8.2017.
Varaa matkasi: Vikingline.fi



**PÄIVÄRISTEILY
TALLINNAAN** 
7,5 TUNTIA MAISSA
(su 6 tuntia)

Jopa -30 %
päivän hinnasta

Tuotekoodi: FPKRY3.
Voimassa joka päivä 1.7.–6.8.2017.
Varaa matkasi: Vikingline.fi



**PÄIVÄRISTEILY
TALLINNAAN** 
3,5 TUNTIA MAISSA
(su 2 tuntia)

Jopa -30 %
päivän hinnasta

Tuotekoodi: FPKRY3.
Voimassa joka päivä 1.7.–6.8.2017.
Varaa matkasi: Vikingline.fi



**PÄIVÄRISTEILY
TALLINNAAN** 
10 TUNTIA MAISSA

Jopa -30 %
päivän hinnasta

Tuotekoodi: FPKRY3.
Voimassa joka päivä 1.7.–6.8.2017.
Varaa matkasi: Vikingline.fi



**PÄIVÄRISTEILY
TALLINNAAN** 
4,5 TUNTIA MAISSA
(su 3 tuntia)

Jopa -30 %
päivän hinnasta

Tuotekoodi: FPKRY3.
Voimassa joka päivä 1.7.–6.8.2017.
Varaa matkasi: Vikingline.fi