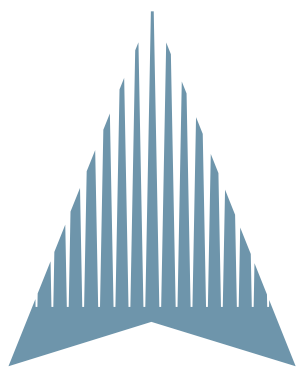




Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenlehti | 2/2021

PALVELUESIMIES

**IKEA ON VASTUULLISIN
TYÖNANTAJA S. 4**

**LIDLISSÄ TYÖT HOITUVAT
TYÖAJALLA S. 5**

**TAMPEREELLA ON PAAHDETTU
KAHVIA JO YLI 30 VUOTTA S. 12**



KOHTI KESÄÄ, VÄHÄN SYKSYÄKIN

Palvelualojen työnantajat ja työntekijäjärjestöt eivät ymmärrä, miksi edelleen pidetään yllä nykyisiä rajoitteita koronan takia. Koronaexit korventaa epä johdonmukaisuudellaan. Moni alkaa olla sitä mieltä, että ainakin ministeri Kiuru voisi palata takaisin Poriin ja viettää siellä saman tien vähän pidemmän ajan.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry sanoo ruman sanan niin kuin se on. Järjestön mukaan maan hallitus on osoittanut toimillaan, "ettei se kunnioita elinkeinovapautta, omaisuudensuojaa eikä työntekijöiden oikeutta työhön. Valtioneuvosto ei piittaa sen harkintavaltaa rajoittavista tartuntatautilain säännöksistä eikä aiemmista omista päätöksistään. Valtioneuvosto suhtautuu erittäin ylimielisesti yrittäjien ja työntekijöiden taloudelliseen ja henkiseen ahdinkoon. On paheksuttavaa, että valtioneuvosto asettaa yhtäältä matkailu- ja ravintola-alan ja toisaalta tapahtuma-, kulttuuri- ja urheilualan vastakkain. Ahdinko ei enää aiheudu koronaviruksesta, vaan hallituksen ja STM:n ohjauksessa olevien aluehallintovirastojen kohtuuttomista ja ylimitoitetuista rajoitustoimista."

Valtioneuvosto ei näytä piittaavan laista, toteaa MaRa ry. Se onkin päättänyt tehdä asiassa kantelun oikeuskanslerille, koska katsoo maan hallituksen rikkoneen lakia. Kun tämä liitetään siihen ansiolistaan, joka jo ennestään todettujen perustuslakisekoilujen takia maan hallituksella on, alkaa kohta jo kysellä, riittääkö edes yksi oikeuskansleri enää seuraamaan seurueen tekemisiä.

Myöskään ay-liikkeen sisällä maan hallituksen toimia ei ole enää jaksettu ymmärtää, vaikka samaa väriä poliittisesti moni tunnustaakin. Puo-

luepoliittisesti ay-liikettä muodollisesti lähellä oleva hallitus näyttää ammattiyhdistysliikkeenkin mielestä pitävän palkansaajia toistuvasti pelinappuloina rämpiessään sisäisissä erimielisyyksissään. Ravintoloiden avaamistahti on törmännyt viimeksi vihreisiin ja vasemmistoon, kun ei ole suostuttu avaamaan riittävästi tapahtumia. Palkansaajat on asetettu poliittisen pelin välineeksi, kuten jo rokotusjärjestyksen kanssa terveydenalan ammattilaisten mukaan tapahtui. Maan hallituksen näkyväksi työllistämistoimeksi näyttää muodostuneen sen varmistaminen, etteivät palvelualan, taiteen ja viihteen ammattilaiset saa liian nopeasti töitä. Sen suhteen, ettei velka kiinnosta, ollaan kyllä myös yhtenäisiä.

Se, että juhliminen ravintoloissa ja niiden terasseilla olisi valvottua, toisi työtä työntekijöille, yrittäjille kassaan rahaa ja valtiolle verotuloja, ei ole kupissa painanut. On mahdotonta ollut ymmärtää, miksi valtioneuvosto on halunnut siirtää juhlimisen julkisille paikoille ja koteihin. Yhtäältä maan hallituksen koronastrategia on kerrottu kansalle taannoin tarjoilluissa liikkumisrajoituksissa. Sitä, mitä oli pidettävä sallittuna, mitä kiellettyä, voi kuvata oivalluksella: "1921: Menossa ostamaan viinaa valehtelet poliisille olevasi menossa kaveria tapaamaan". 2021: "Menossa kaveria tapaamaan, valehtelet poliisille olevasi menossa ostamaan viinaa". Taikka tarkempi analyysi kotimaisen Gettomasan sanoituksin: "Ei mitään järkeä".

Vaikka kohta Suomesta päästään lomailemaan muualle, ei tänne liian helposti päästä tai kannata edes tulla. Tilanne on se, etteivät yritykset välttämättä tiedä, minkälaisia työvuoro-

listoja voidaan pidemmälle tulevaisuuteen tehdä. Majoitus- ja ravintola-ala ei toivu koronasta pitkään, kun ilmaantumislukuja tuijotetaan laput silmillä ja kriteerien soveltamistarpeita kuunnellaan tulpat korvissa. Yhteiskunnassa ei uskalleta elää, vaan toipumista lykätään lastista piittaamatta tulevaisuuteen. Energiaa kuuluu yhteiskunnassa tekemisen sijaan esimerkiksi sen ruotimiseen, ettei PM ole vuoteen kiireiltään huomannut nauttivansa muiden piikkiin aamiaista; toisten mielestä edes kuulunutkaan huomata, vaikka onkin nauttinut.

Jotkut jaksavat vakuuttaa, että kenenkään ei pitäisi ainakaan nukkua huonosti pohtiessaan Suomen velkaantumiskehitystä tai luottoluokitusta, sillä moni muu maa hoitaa asioitaan huonommin. Monelle riittää vertailukohdaksi muut kuin vain paremmin asioita hoitavat maat. Näin katsovat erityisesti ne tahot, joiden puolueohjelmaan on kirjattu, että vika on aina muualla ja rahoitus hankitaan toisten taskusta.

Toiset ovat huolissaan työmarkkinoiden joutumisesta "vääriin poluille". Tällä he tarkoittavat liian korkeita palkkavaatimuksia – muun luonteisia korotuksia kai ei sinänsä ole työnantajien mukaan olemassa missään taloudellisessa tilanteessa –, jotka murskauttavat suomalaisyhtiöiden kilpailukykyä. Riski tähän on kyseisten äänitorvien mukaan olemassa nyt, kun vastakkainasettelu on lisääntynyt työmarkkinoilla ja uusia toimintamalleja etsitään. Kädet ojossa, vaikkakin tumput silti vielä suorina, on terveydenhuoltoalan lisäksi liikkeellä muun muassa palveluala. Se, että edes oma väki saadaan valitsemissa olosuhteissa koordinoitua sisäisesti, alkaa olla kui-

tenkin iso asia. Moni ei arjessa hahmota mitään muutosta, saati uhkaa.

Haasteena ei ole pelkästään sopia syksyllä alkaen palkankorotuksista, vaan jo se, missä, miten ja milloin vähimmäisehdot turvaavia työehtosopimuksia ylipäättään solmitaan. Teknologiateollisuuden puolella ei esimerkiksi tiedetä, ollaanko syksyllä tekemässä pari tuhatta yrityskohtaista vai entisiä yleissitovia sopimuksia tai edes sitä tarkkaan ottaen, kenen kanssa. Eikä sitä, neuvotellaanko yrityskohtaisuuden takia vielä vaikka vuodenkin päästä. Se, kuka ylipäättään avaa sopimuskierron, on kysymysmerkki. Varmaa taitaa olla vain se, ettei yhteinen linja ole ainakaan viennin ratkaisu eikä toisten tekemiin ratkaisuihin haluta etukäteen sitoutua. Palvelupuoletta meno ei ole vielä sirkusta, mutta sitä, etteikö sielläkin osattaisi seurata sitä, mitä muualla ensin tapahtuu, ole syytä epäillä.

Kohti syksyä ja siitä eteenpäin ollaan menossa työnantajien näyttäessä suuntaa, jota he eivät itsekään vielä tiedä. Pelin henki tuntuu palkansaajapuolella vuorostaan olevan se, että kentällä onnistutaan jotenkuten torjunnassa, mutta että siitä hetkestä, jolloin palkansaajapuolella ollaan ollut myös syöttövuorossa, alkaa olla aikaa. Syksyllä käynnistyvästä neuvottelukierroksesta tulee kireä, kun sopiminen hajautuu myös työpaikkatasolle ja neuvottelupöytiä on aiempaa enemmän. Työnantajajärjestöt ovat ehtineet äimistellä tuomiopäivän julistuksia ja kysyneet: Luuleeko ay-liike oikeasti, että työntekijöistä kilpailevat yritykset alkaisivat "kyykyttää" työntekijöitään? Vastaus on: ei luule, se tietää. Työpaikkatason esimerkeistä.



TÄSSÄ LEHDESSÄ

IKEA-kulttuuri kantaa hedelmää vastuullisesti

Haastattelussa IKEA Suomen henkilöstö- ja kulttuurijohtaja Camilla Weurlander ja esimiesten luotta-musmies Satu-Marja Rantala..... 4

Sanna Vesa on Lidlin esimiesten luottamushenkilö 5

Kaupan esimiesten työhyvinvointi -hanke etenee 6

Haastattelussa varapuheenjohtaja Ari Kinnunen

Ok Arinan esimiesten luottamusmies Ari Kinnunen puhuu muun muassa siitä, miten estää esimiesten työtä läikkymästä vapaa-ajalle..... 7

Lakimies vastaa

Lakimiehemme ovat saaneet kysymyksiä muun muassa karanteenin aikana työskentelystä, maksamat-toman tuotteen unohtamisesta ja krappulan aiheuttamasta työsuhteen purusta..... 9

Professorilta

Emeritusprofessori ja työoikeuden konsultti Seppo Koskinen kirjoittaa muun muassa siitä, että puhall-lustestistä kieltäytyminen ei vaikuta irtisanomiskynnyksen ylittymiseen. 10

Kahville!

Myymäläpäällikkö ja kahvikouluttaja Niina Varjoranta Mokka-mestareilta haastattelussa..... 12

Jäsenedut 2021 13

Kukkia vuoden ympäri

Haastattelussa markkinointipäällikkö Minna Kempainen Pirlän Kukkatalosta. 14

Uusi työlainsäädäntö – mitä tulossa 15

Kesälomamuistio 16

Perhevapaa-uudistuksessa askelia työn ja perhe-elämän laajempaan yhteensovittamiseen 19

Työttömyyskassa tiedottaa

Mikä ihmeen kuntakokeilu?
Lisäpäivien ikärajan muutos vaikuttaa etuusoikeuteen vuonna 2021 20

Jäsenyhdistykset tiedottavat 22



NÄINKÖ TÄMÄ ON?

Uusi tutkimus kertoo, että vastoin yleistä käsitystä, tavoitettavuus työ-ajan ulkopuolella voi auttaa vähentämään uupumusta. Tutkimus koski vain tietotyötä. Entä vähentääkö tavoitettavuus vapaa-ajalla palvelualan esimiestyössä työn kuormittavuutta?

✓ 17 % kyllä

✗ 83 % ei

Kaupan liitto on pettynyt hallituksen työllisyystoimiin. Paikallisen sopimisen edistäminen olisi sen mielestä tuonut palveluiloille joustavuutta ja lisännyt mm. työllisyyttä. Uskotko paikalliseen sopimiseen autuuteen?

✓ 40 % kyllä

✗ 60 % ei

Mediassa on viime aikoina esitetty useampia kertoja, että esimiesten kiusaaminen alaisten taholta on lisääntynyt korona-aikana. Vastaako tämä kokemustasi?

✓ 39 % kyllä

✗ 61 % ei

KUTSU LIITTOKOKOUKSEEN

Kaupalanalan esimiesliitto KEY ry:n liittokokous pidetään lauantaina 21.8.2021 klo 13.00 alkaen Turussa, Radisson Blu Marina Palace Hotellissa, osoitteessa Linnankatu 32, Turku.

Jäsenyhdistyksen tulee sääntöjen 10 §:n mukaan lähettää liiton hallitukselle valittujen edustajien valtakirjat vähintään kaksi viikkoa ennen liittokokousta. Valittua edustajaa ei voida vaihtaa tai hänen tilalleen valita toista enää tämän jälkeen. Valtakirjojen tarkastus suoritetaan kokouksen alussa. Kokouksessa käsitellään liiton sääntöjen 12 §:ssä mainitut sääntömääräiset asiat.
Hallitus

IKEA-KULTTUURI KANTAA HEDELMÄÄ VASTUULLISESTI

IKEA Suomi palkittiin vuoden 2021 vastuullisimpana työnantajana 1000+ organisaatioiden kategoriassa. Vastuullinen työnantaja -tutkimuksessa tutkitaan työnantajan vastuullisuutta seitsemän eri teeman alla: syrjimättömyys, työelämän tasapaino, esihenkilötyö, työn merkitys, palkkaus, hyvä hakijakokemus ja kestävä kehitys. Tutkimuksessa oli mukana 35 eri kokoista työnantajaa eri toimialoilta ja IKEA Suomi sai parhaan arvosanan edellä esitetyissä osa-alueissa. IKEA Suomen henkilöstö- ja kulttuurijohtaja **Camilla Weurlander**, onko tämä erityisen tärkeää nimenomaan siksi, että tämä on työntekijöiden mielipide työnantajastaan? – Ilman muuta. Me haluamme olla vastuullinen työnantaja ja tarjota kaikille työntekijöillemme merkityksellisen ja tasa-arvoisen työelämäkokemuksen. Tämä palkinto on meille upea tunnustus ja merkki siitä, että työntekijät viihtyvät ja kokevat tekemänsä työn merkityksellisenä. Toimimme aktiivisesti vastuullisemman arjen puolesta ja tarjoamme myös työntekijöille mahdollisuuden osallistua näihin toimenpiteisiin, esimerkiksi kalustamme SOS-lapsikylien tiloja. Tämä perustuu meidän visioomme luoda parempaa arkea, ja sitä rakennetaan koko työyhteisön voimin.

Miten IKEA panostaa esihenkilötyöhön käytännössä? – Esihenkilötyömme vastaa meidän arvopohjaamme. Haluamme tarjota esihenkilöillemme kaiken sen tuen, minkä he tarvitsevat. Meillä on jokaisessa yksikössä vahva people&culture eli vanhalla sanalla hr-osasto tukemassa esihenkilöiden työtä. Meillä on työn avuksi käytössä erilaisia järjestelmiä, ja tuemme osaamisen kehittymistä kattavalla koulutustarjonnalla ja erilaisilla coachaus- ja mentorointiohjelmilla koko työuran ajan.

Minkälaisia jaksamista edistäviä käytänteitä IKEAssa jo on tai on ehkä suunnitteilla? – Meillä tuetaan henkilökunnan henkistä ja fyysistä hyvinvointia niin työterveyshuollon palveluiden kautta, niin esihenkilöitä kuin kaikkia työntekijöitä. Koulutamme esihenkilöitä ja kannustamme heitä arjessa välittämiseen keskustelemalla. Meille on tärkeää, että asiat tuodaan esille. Tarjosimme ko-

ronakeväänä 2021 kaikille palkallisen vapaapäivän itsensä hemmotteleluun poikkeusaikana jaksamisen tueksi. Kaikkihan lähtee siitä, että töissä on hyvä olla. Meille on tärkeää, että työ ja vapaa-aika saadaan sovittua yhteen ja työ tuntuisi merkitykselliseltä. Varsinkin sitoutuneita ihmisiä on tarkkailtava, koska sitoutuneisuus ei saa mennä siihen, että tehdään liikaa töitä.

Miten IKEAlla suhtaudutaan työn läikkymiseen eli siihen, että koko ajan helpommin työasiat siirtyvät mukana myös vapaa-ajalle? – Meillä on lähtökohtana se, että työ tehdään työajalla ja kun olet vapaalla, olet sitten oikeasti vapaalla. Kaikki koulutukset ja palaverit pidetään työajalla. Se on meille tosi tärkeää. Meillä jo Suomessa yritystoiminta on laaja-alaista ja ihmisiä työskentelee monilla aloilla logistiikasta laskentaan ja maailmanlaajuisesti olemme aina auki, mutta jo perustajamme Ingvar Kamprad piti tärkeänä työn ja vapaaajan sovittamisen tärkeyttä. Se näkyy yrityskulttuurissamme. Haluamme pitää ihmisistämme hyvää huolta, ja puhun nyt sekä työntekijöistä että esihenkilöistä, koska uskomme, että hekin silloin toimivat paremmin.

Rajoitetaanko työasioihin liittyvä viestintä vain työajalle? Miten IKEAssa karsitaan turhaa viestintää työpäivän aikana? – Meillä viestinnällä on oltava tarkoitus ja tavoite. Karsimme turhaa viestintää jo lähtötilanteessa miettimällä, mikä on oleellista ja mikä ei. Sähköposti ei aina ole kanava asioiden hoitamiseen, se on tärkeää muistaa myös. Ei oikein voida sanoa, että sama toimii kaikilla. Eri tiimeillä on myös eri tavat viestiä tai kokoon-tua, ja kun se tiedetään, asiat voidaan suunnitella tiimin toiminnan mukaan.

Tapahtuuko koulutus IKEAssa aina vain työajalla? – Kyllä. Tämä on meillä ihan konsernitason päätös. Meillä on laaja kokonaisuus koulutustarjontaa eri liiketoiminnan alueilta, ja koulutukset räätälöidään työntekijöiden tarpeiden mukaan ja ne tapahtuvat aina työajalla.

Minkälainen on ikealaisen esihenkilön työaika-autonomia eli oikeus päättää laajalti työajoistaan ja vapais-



Camilla Weurlander

taan? – IKEA:n liiketoiminta on laaja-alaista ja esimiehet työskentelevät eri funktioissa. Heillä on laajat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaansa, vaikka he ovatkin työvuorosuunnittelun piirissä. Työvuorojen ja vapaapäivien esittäminen on mahdollista kaikille työntekijöille ja esihenkilöille.

Mitä mieltä olette esimiehen oikeudesta olla tavoittamattomissa? – Se on tosi tärkeä osa meidän työskulttuuriamme. Me näemme, että työn rajoittaminen tiettyyn aikaan ja paikkaan on myös työhyvinvointia. Lomien ja poissaolojen aikana työt tulee järjestää niin, että työt järjestyvät normaaliin tapaan ja ihminen voi olla tavoittamattomissa koko poissaolonsa ajan. Seuraajasuunnittelussa esihenkilön seuraajana oleva henkilö saa toivomaansa kokemusta ja kokeilla siipiään.

Yksi arvoistamme on esimerkillä johtaminen, ja siksi onkin tärkeää, että me esimiehet näytämme mallia muille siitä, että olemme tavoittamattomissa silloin, kun olemme poissa.

Varataanko esihenkilötyöhön erikseen tietty tuntimäärä viikossa? – Meillä jokainen rooli on kuvattu erikseen kompetenssiprofiiliin, joka kokoa työnkuvan oleellisen ja jossa määritellään, mitä työnkuvaasi kuuluu. Emme varaa tai määrittele tarkkaa aikaa esimiestyölle.

Miten työnantaja ja työterveyshuolto seuraavat esihenkilön jaksamista ja työn kuormittavuutta? – Esihenkilöiden jaksamista seuraa oma esihenkilö. Työyhteisö ja sen tuki ovat tärkeitä arjen välittämises-sä, ja sitä kautta saamme myös tietoa esihenkilön jaksamisesta. Avoimet matalan kynnyksen tapaamiset oman esihenkilön kanssa ovat avain siihen, että jaksamisen ongelmia voidaan ennakoida ja niihin voidaan puuttua mahdollisimman varhaises-



Satu-Marja Rantala

sa vaiheessa. Säännöllisten kehityskeskustelujen lisäksi meillä on käytettävissä työterveyden tuottamaa dataa esimerkiksi poissaoloista. Jaksamisasioissa on hyvä olla mieluummin vähän etukenossa kuin myöhässä ja pyrkiä luomaan ilmapiiriä, jossa uskaltaa jaksamisensa ongelmista puhua. Ja pitää huolta toinen toisesta.

IKEA:n esimiesten luottamusmies **Satu-Marja Rantala** kertoo myös kokeneensa riemun hetkiä "Vastuullinen työnantaja" -tutkimuksen tuloksen selvittyä. – Tässä tutkimuksessa tärkeää oli upeat tulokset, voitto ainoastaan mukava bonus. Meillä ihan oikeasti tehdään porukalla töitä työelämäkokemuksen eteen, ja on upeaa nähdä, että se työ on tuottanut tällaisia tuloksia. Valmiita ei meilläkään olla, ja tutkimuksen tulokset antavat myös suuntaa sille, mihin jatkossa kannattaa keskittyä.

Työn tekeminen vain työajalla on Satu-Marjan mukaan ihan perusjuttu. – Jokainen IKEA-esihenkilö voi osoittaa poissaolonsa ajaksi kollegan, joka hoitaa akuutit asiat. Kaikissa IKEA-yksiköissä työskentelee useita esihenkilöitä, joten yhteistyö ja vastuun siirto poissaolojen ajaksi on mutkatonta ja järjestettävissä. Tavoittamattomissa oleminen on täysin mahdollista ihan viikkovapaillakin, toki tämä vaatii jokaiselta myös omaa viestintäkanavien hallintaa, vastuu ei ole yksin työnantajan. Viestinnän pelisäännöt on hyvä sopia oman tiimin ja kollegoiden kanssa sen lisäksi, että ne on yritystasolla ohjeistettu.

Satu-Marja on toiminut pian 2 vuotta esihenkilöiden luottamushenkilönä ja kokee, että on ollut mahtavaa tulla kuulluksi ja todesta otetuksi yrityksen johdon suunnalta. – IKEA-kulttuuri on kiitollinen ympäristö viedä esihenkilöiden viestiä eteenpäin. Meillä ymmärretään, että liiketoiminnan tulos on ihmisten tekemä ja esihenkilöiden johtama, joten epäkohtiin puututaan ja ihmisistä halutaan pitää huolta.

SANNA VESA ON LIDLIN ESIMIESTEN LUOTTAMUSHENKILÖ

Oululainen Sanna Vesa valittiin ensimmäisten joukossa Lidlin vähittäiskaupan esimiesten luottamushenkilöksi syksyllä 2019. Työnantaja on osoittanut hänelle paitsi työhuoneen, myös yhden päivän viikossa luottamushenkilön toimen hoitamista varten.

Mitä tehtävä on tuonut mukanaan ja miten tulit lähteneeksi luottamushenkilön hommiin? – Jutelin asiasta yhden kollegani kanssa, ja hän ilmoitti minut vaaliin. Muita ehdokkaita ei ollut, joten tulin valituksi. Meillä Lidlissä taitavat esimiehet olla tyytyväisiä tilanteeseensa ja työskentelyolosuhteisiinsa, koska mitään isompaa ei ole näiden pian kahden vuoden aikana tullut minun eteeni. Pikemminkin tämä on ollut yhteydenpitoa ja kuulumisten vaihtoa kollegojen kanssa ja ehkä tärkeimpänä se, että olen päässyt pääkonttorille asti puhumaan asioistamme (korona-aikana tietenkin pääosin teamsin kautta) ja avaamaan sitä myymäläpäällikön arkea ja samalla saanut meidän ääntämme kuuluviin, Sanna Vesa kertoo.

Minkälaisia odotuksia sinulla, kollegoillasi tai yrityksellä oli luottamushenkilölle? – Ei varmastikaan mitään isoja odotuksia. Meillä on Lidlissä ollut avointa ja hyvää keskustelua aina. Kollegat tuovat nykyään minulle toiveitaan julkii ja eteenpäin vietäväksi nyt, kun meillä on joku, jonka kautta niitä saa vielä helpommin eteenpäin.

Miten sinua on lähestytty ja onko esiin noussut jotain erityistä? – Jonkun verran on kysytty neuvoa esimerkiksi siihen, miten toimia työntekijän kanssa jossain tilanteessa. Olen kokenut hommani enemmänkin coachaavaksi. Olen ollut Lidlissä tois-sä 18 vuotta (niistä 15 myymälä- ja apulaismyymäläpäällikkönä), eli kilometrejä on takana jonkun verran eikä sellaista tilannetta enää tule, mitä minulle ei olisi vastaan tullut. Pystyn tukemaan kollegoitani, jos arjessa on haasteita.

Tuntemus työpaikan käytännöistä sekä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaidot kuuluvat luottamusmiehen työkalupakkiin. Miten olet niitä käyttänyt? – Olen aika avoin ja hy-

vä kuuntelemaan. Ehkä ne ovat vahvuuteni myös tässä luottamushenkilön hommassa. En jää sanattomaksi. Kun tunnen firman käytännöt ja sen, miten mitkäkin prosessit toimivat, minun on helppo antaa kollegoilleni tukea ja tietoa epäselvissä tilanteissa. Kun kaikille ei ole ollut selvää, mihin luottamusmiestä voisi käyttää, olen sanonut, että minulle voi soittaa vaikka ihan muuten vaan. Monesti mielettäen, että luottamushenkilö kutsutaan paikalle vasta, kun tilanne kärjistynyt, mutta minä en näe sitä niin.

Mitä oma liitto tarkoittaa sinulle nyt, luottamushenkilönä? – Se on paikka, josta tiedän aina saavani apua, neuvoa ja tukea, jos sitä tarvitsen. Vastaukset tulevat aina nopeasti ja ammattimaisesti.

Miten arvioit yrityksessänne työntekijöiden ja johdon suhteiden luottamuksellisuutta? – Mielestäni suhteet ovat hyvät, avoimet ja luottamukselliset ja keskustelua on voitu käydä juuri tuolta pohjalta. On meidän työntekijöiden näkökulmasta tärkeä asia, että voimme puhua työnantajallemme asioista niiden oikeilla nimillä.

Minkälaista oli suhtautuminen sinuun luottamushenkilövalinnan jälkeen työnantajan tai alaisen puolelta? – Minuun on kyllä suhtauduttu positiivisesti ja kannustavasti. Työnantaja järjesti heti asiat ja suhtautui esimiesten luottamusmieheen muutenkin asiallisesti, sain muun muassa toimistohuoneen täältä Oulusta. Alaiset kyselivät ja onnittelivat, ja olin myös heidän suuntaansa asiaista hyvin avoin.

Mihin esimies tarvitsee luottamusmiestä? – Samaan kuin muutkin: neuvoihin työsuhteasioissa ja työsuhteen ongelmissa. Vertaistukeen joltain, joka varmasti on ollut samassa tilanteessa kuin sinäkin joskus. Toki saamme vertaistukea myös kolle-



Sanna Vesa

goiltamme, mutta on paljon myymälöitä ja myymäläpäälliköitä paikakunnalla ihan yksin. Ja on tärkeää, että esimiehillä ja alaisilla on omat luottamusmiehensä, niin työntekijäryhmien erityispiirteet ja toimenkuvien erilaisuus tulevat huomioiduksi. Ristiriitatilanteissa olisi mielestäni mahdotonta ajatella, että yksi ihminen voisi edustaa molempia puolia.

Esimiesliitto on mukana EU-rahoitteisessa Kaupan esimiesten työhyvinvointihankkeessa. Miten Lidlissä suhtaudutaan esim. työn läikkymiseen vapaa-ajalle? Hoitavatko lidliläiset esimiehet töitään esim. vapaa-ajalla/lomalla? – Me emme tee töitä kotona. Meidän järjestelmämme eivät edes taivu siihen, että töitä tehtäisiin kotona, ja se on mielestäni hyvä asia. Meillä on apulaismyymäläpäällikkö ja vuorovastavat, jotka kyllä vastaavat asioista, kun myymäläpäällikkö on poissa. Meillä

vapaa-aika on vapaa-aikaa ja työaika työaikaa. Kun oikein nyt muistelen, niin joitakin vuosia sitten oli kesällä kylmälaitteiden kanssa tilanne, jonka takia minulle soitettiin vapaille tai lomalle. Mutta se oli jo sen suuruusluokan asia, että se pitikin saada minun tietooni.

Minkälaisia jaksamista edistäviä käytänteitä teillä on otettu käyttöön tai ollut jo käytössä? – Varhaista tukea, osasairauslomaa, kevennettyä työtä. On ollut hienoa, että esimieskin voi käyttää näitä hyväkseen, jos terveydentila vaatii, mutta pystyy kuitenkin tekemään työnsä. Tänä vuonna on otettu käyttöön myös couchaus, eli vanhemmat myymäläpäälliköt toimivat nuorempien tukihenkilöinä, auttavat ja mentoroivat heitä. Muuten meillä esimerkiksi kaikki koulutus tapahtuu työajalla ja voin siirtää kaikki delegoitavissa olevat tehtäväni muille, kun olen vapaalla.

KAUPAN ESIMIESTEN TYÖHYVINVOINTI – HANKE ETENEE

Kevään 2020 TES-neuvotteluissa sovittiin Kaupan esimiesten neuvottelujärjestön (KEY ja PAM) ja Kaupan liiton hankkeesta esimiesten työhyvinvoinnin, työssäjaksamisen ja oman työn hallinnan edistämiseksi (2020-2021). Hanke keskittyy ensisijaisesti esimiesten jaksamiskysymyksiin, kuten työn hallintaan ja työstä palautumiseen sekä työajan ja vapaa-ajan väliseen rajanvetoon.

Hanke on edennyt hyvässä yhteishengessä, jäsenistön parissa on suoritettu laaja jäsenkysely ja työn kuormittavuudesta on ehditty keskustella myös paikallisesti toisissa yrityksissä. Hanke nykymuodossaan päättyy syksyllä, jolloin kerätään myös projektin suositukset, kannanotot ja toimenpiteet. Kaupan alan esimiesten työhyvinvointi -hanke linkittyy osaltaan maan hallituksen hallitusohjelmaan, jossa yhtenä teemana on kaupan alan tulevaisuusselonteko. Hankkeeseen on saatu rahoitusta Työterveyslaitokselta.

Yhteys direktiivijatteluun

Kaupan alan esimiesten työhyvinvointi -hanke tuo uuden näkökulman myös keskusteluun työn ja vapaa-ajan erottamisesta. Taustalla tämän hetken keskustelussa on Euroopan parlamentin aloite, jossa parlamentti haluaa selkeyttää työn ja vapaa-ajan eroa esimerkiksi lisääntyneen etätöiden ja uusien viestintäkanavien vuoksi.

Ehdotuksessa Euroopan Parlamentin ja Neuvoston direktiiviksi oikeudesta olla tavoittamattomissa Euroopan Parlamentti katsoo seuraavaa:

”Oikeus olla tavoittamattomissa viittaa työntekijöiden oikeuteen olla osallistumatta työhön liittyvään toimintaan tai viestintään työajan ulkopuolella digitaalisten välineiden, kuten puhelujen, sähköpostiviestien tai muiden viestien, avulla. Oikeuden olla tavoittamattomissa olisi annettava työntekijöille oikeus lopettaa työhön liittyvien välineiden käyttö ja olla vastaamatta työnantajan pyyntöihin työajan ulkopuolella ilman riskiä kielteisistä seurauksista, kuten irtisanomisesta tai muista kustotoimisista. Käänteisesti työnantajien ei pitäisi vaatia työntekijöitä työskentelemään työajan ulkopuolella. Työnantajien ei pitäisi edistää ainaisen käytettävissä olemisen kulttuuria, jossa selvästi suositaan työntekijöitä, jotka luopuvat oikeudestaan olla tavoittamatto-

missa, niihin nähden, jotka eivät luovu siitä. Jos työntekijät ilmoittavat tapauksista, joissa oikeutta olla tavoittamattomissa ei noudateta työpaikalla, heitä ei pitäisi rangaista.”

Kuormittavuus selvitykset

Kaupan esimiesten neuvottelujärjestö on selvittänyt syksystä 2018 lähtien kaupan alan esimiesten työhyvinvointia sähköisellä kyselyllä. Esimiesbarometrikseksi nimettyyn kyselyyn vastaa vuosittain noin 1000 esimiesammattilaista.

Esimiesbarometrin tuloksissa ovat korostuneet vuosittain työ- ja vapaa-ajan rajavetoon liittyvät ongelmat (työn läikkyminen) sekä työn kuormittavuuteen liittyvät seikat. Elokuussa 2020 toteutetun kyselyn mukaan esimiesten työaakkaa ovat kasvattaneet alaisten lomautusten ja sairastomien lisäksi muun muassa yksintyöskentelyn lisääntyminen ja myymälätilojen tiukentuneet siivousvaatimukset, jotka ovat monissa paikoissa siirretty henkilökunnan vastuulle. Puolet (50 %) kyselyyn vastanneista esimiehistä kertoikin oman jaksamisensa olleen koetuksella koronakriisin aikana. Siihen, että tilanne muuttuisi koronapandemian jälkeen ei sinänsä myöskään uskota. Nyt suoritettu hankekysely ei tuo suurta muutosta isoon kuvaan. Tällä kertaa kyselyssä kuitenkin pureuduttiin työn läikkymisen juurisyihin aikaisempaa konkreettisemmin.

Hankekysely helmikuussa

Palvelualojen ammattiliitto PAMin ja KEY:n kaupan esimiesjäsenille lähetettiin työhyvinvointihankkeeseen liittyvä kysely tämän vuoden helmikuussa. Vastauksia saatiin yhteensä 740 kappaletta. Kyselyssä käsiteltiin seuraavia teemoja: esimiestyö: kuormittavuus, resurssit, vaikutusmahdollisuudet: työvuorot ja tauot, tavoitteet, vapaa-ajalla tehtävä työ: työpuhelimet, työ sähköpostit, sosiaali-

nen media osana työtä, vuosiloman aikana tehtävät työt, yrityskulttuuri yleisesti, työaikakirjanpito (vapaa-ajalla tehtävän työn seuranta ja korvaus) sekä jaksaminen yleisesti, työajan tekninen seuranta, työtehtävien delegointi, esimieskierto, työuratai ikäohjelmamalli, hyvät käytänteet. Kyselyssä kartoitettiin myös digitaalisen työaikaseurannan välineitä ja toimivuutta.

Keskeiset tulokset

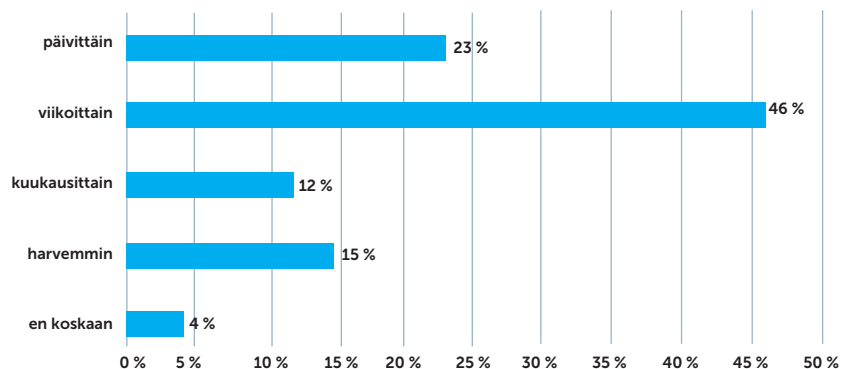
Tulosten perusteella vapaa-ajalla tehtävä työ ja työn kuormittavuuteen liittyvät seikat ovat edelleen keskeisiä työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavia seikkoja. Kyselyn vastaukset antoivat syvennettyä tie-

toa sekä vapaa-ajalle eniten liukuviista työtehtävistä sekä kuormitukseen vaikuttavista.

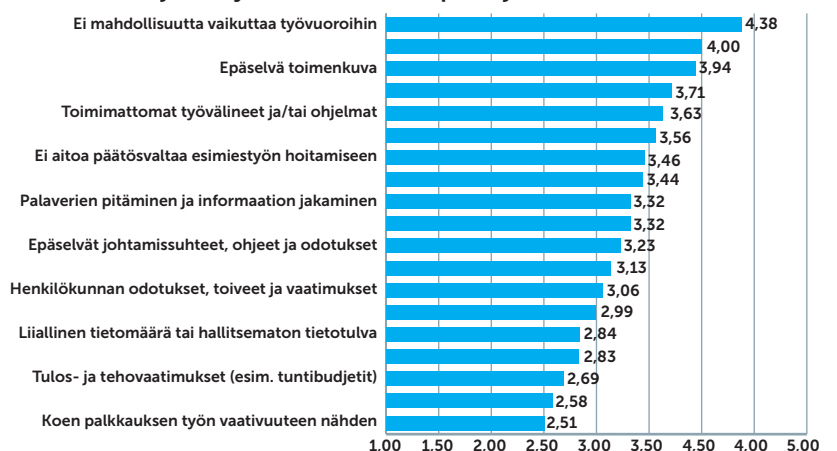
Hankkeen haasteet

Hankkeen keskeisimmät tavoitteet ovat työyhteisölähtöisen työn suunnittelun kehittäminen, työn hallinnan keinojen ja hyvien käytänteiden luominen sekä työ- ja vapaa-ajan väliseen rajanvetoon liittyvien ongelmien tunnistaminen ja ratkaisujen löytäminen. Kyselyn vastauksista on löydettävissä hyviä käytänteitä jatkojalostukseen ja keskusteluun. Haasteena tulee olemaan hyvien käytäntöjen omaksuminen ja mieltäminen sekä niiden saattaminen osaksi arjen re-

Esimiestöitä töiden hoitaminen vapaa-ajalla kotona palkatta (n=740)



Jaksamiseen ja/tai työn valumiseen vapaa-ajalle vaikuttavia asioita



aaliteetteja. Hankkeen tavoitteena on tuottaa erikseen myös suosituksia ja kehotuksia sekä rohkaista ja kannustaa niiden oivaltamiseen.

Suurin työn vapaa-ajalle läikky-misen syy ovat notorisesti sairauslo-mapaikkuut. Yhdenkin sairausloma-sijaisuusasian hoitaminen voi viedä ai-kaa parikin tuntia vapaalla. Mones-sa yrityksessä sijaistaminen on jätet-ty esimiehen harteille ja muutamat esimiehet ovat edelleen jättäneet asi-an omassa yksikössään toimivas-ti delegeoimatta, vaikka siihen edel-lytyksiä olisikin. 1/3 vastaajista väit-tää, että työnantaja nimenomaisesti tai hiljaisesti edellyttäisi työasioiden hoitamista vapaa-ajalla. 1/3 vastaa te-kevänsä työtä vuosilomallaan, myös siksi, että ainakin kokee työnantajan sitä edellyttävän, vaikka ei niin asian-laita olisikaan. Vastaukset ja tunte-mukset ovat samoja kuin aikaisem-missa mittauksissa.

Millaiset tehtävät vaativat reagoitiasi vapaa-ajalla?

63 % kaupan esimiehistä joutuu vastaamaan vähintään viikoittain vapaa-ajallaan työpuheluihin. 47 % kokee johdon ja alaisten edellyttävän työ sähköpostien seuraamista vapaa-ajalla. Vapaa-ajalla työtä joudutaan tekemään myös työpaikalla, koska monen työ ei mahdollista esimiehellekin kuuluvia taukoja.

Tehtykin on, enemmän tekemättä

Kaupan yrityksissä on ollut pitkään käytössä erilaisia pulssi- ja jaksamis-kyselyjä, keskustelutuokiosessioita ja monenmuotoisia "one to one- kes-kusteluja" koskien omaa työtilannet-ta ja jaksamista esimiehen ja HR:n välillä. Tämän lisäksi asioista on aina keskusteltu ja keskustellaan esimie-hen oman esimiehen kanssa. Usein ytimeen pääsyä estää taustalla kui-tenkin esimiehen luontainen taipu-mus tai pelko nostaa asioita esille ja työnantajan taipumus tai halukin tyytyä ensikäden palautteeseen. Mo-ni esimies vastaa muodollisesti kysyt-täessä, ettei ole sen enempää kiiret-tä kuin murheitakaan, eikä työnan-taja asiaa sen enempää selvitä, vaika-tosiasiasia tietää tai ainakin tulisi tietää, mikä todellisuus kuitenkin on.

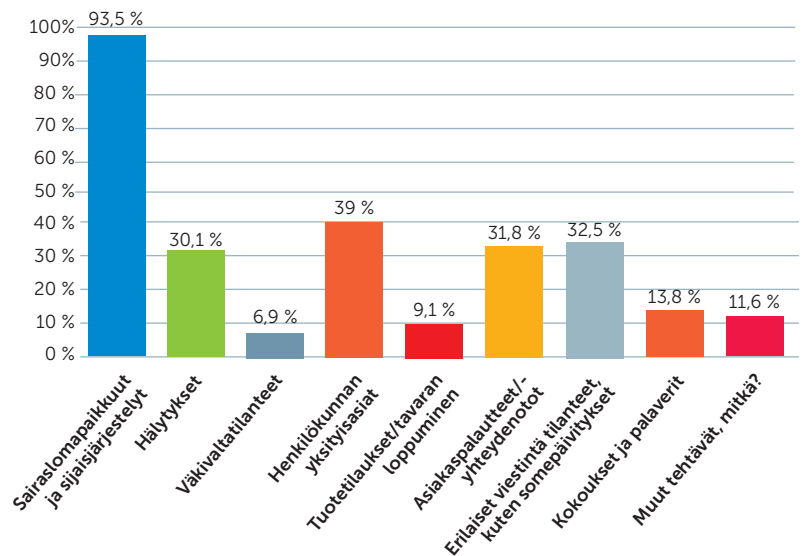
Esimieskyselyn tuloksia on muu-tamissa taloissa ehditty käydä yhdes-sä läpi luottamusmiehen, aluepäälli-köiden ja HR:n kanssa. On voitu so-pia aikaisempaa sitoutuneemmin yhti-seisesti, että vastaavan roolia myy-

mälöissä korostetaan vastuuta antaen esihenkilön tukena ja tuuraajana. Tu-keviksi toiminnoiksi on osattu kehittä-tä toisissa yksiköissä myös toimivia-kin vuorovastaavajärjestelyjä. Myy-mäläpäälliköiden kesken on voitu uu-delta pohjalta käynnistää ohjattuja parisparrausjärjestelmiä, jossa myymälä-päälliköt kertovat toisilleen parhaita käytäntöjä töiden sujuvoittamiseksi.

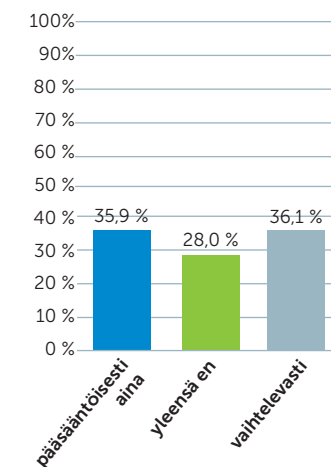
Hyvänä käytäntönä on esimerkiksi lähtenyt eräissä yrityksissä käyntiin. kokeilu, jossa arkipäivisin resurssi-pooli myös käytännössä hoitaa täy-sin sairauspoissaolojen paikkaamiset. Kaikessa yksinkertaisuudessaan pois-saolot ilmoitetaan jo toiminnassa ole-valle resurssipoolin päivystäjälle, joka laittaa kutsun omalle henkilökunnal-le, ja jos sieltä ei tule vastausta, niin tämä laittaa vapaana olevan pooli-laisen työvuoroon. Jos ei ole vapaita poolilaisia, niin kutsu menee saman tien vuokrahenkilöille. Kun kyseiseen järjestelyyn myös sitoudutaan, rumba jää pois päälliköltä arkipäiviltä. Suu-rin osa poissaoloilmoituksista kun tu-lee maanantai aamun ja perjantai il-tapäivän välillä. Lauantain poissaolot hoitavat vuorossa olevat vastaavat ja sunnuntaisin tulee muutoinkin aina harvoin poissaoloja.

Vuosiloman rauhoittamisen suh-teen on tarkistettu myös käytäntöjä. Asian oikeaan asentoon saattaminen ei käytännössä edellytäkään yritykseltä kovin suuria tarkennuksia toimin-tatapaan. Se, että työnantaja mah-dollistaa kohdaltaan sen, ettei työ val-lu vuosilomalle, hoituu mahdollistam-alla vain sen, että kaikki viestintä-välineet (kuten workplace yms.) on suljettava loman ajaksi. Kun työnan-taja osoittaa ohjeistamalla ja opasta-malla eli myös sitoutumalla lainmu-kaiseen toimintatapaan, miten sään-nöllisen työajan ulkopuolella sähköi-set viestintävälineet suljetaan ja erik-seen paitsi kehottaa myös valvoo, että esimiehet näin toimivat, työn kuormittavuutta saadaan merkittävästi alennettua niiden kohdalla, jotka eivät omasta parastaan vielä tunnis-ta. Jos viestejä ei työpaikalta enää ennen nukkumaan menoa tule, jokai-nen oppii senkin kanssa ennen pitkää elämään ja jaksaa pidemmällä aikavälillä huomaamattaan paremmin. Jos laissakin säädetty yrityksen arvo on se, että lomalla et tee töitä ja ohjee-na on, että suljet kaikki työviestimet, otetaan iso harppaus työn kuormit-tavuuden suhteen jo tällaisin toimin.

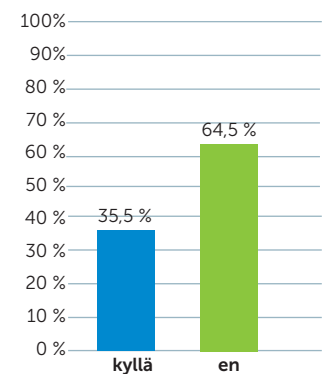
Millaiset tehtävät vaativat reagoitiasi vapaa-ajalla?



Mikäli sinulle on määrätty työvuorolistaan tietty aika ruokatauon pitämiseen, ehditkö pitämään sen merkittynä aikana?

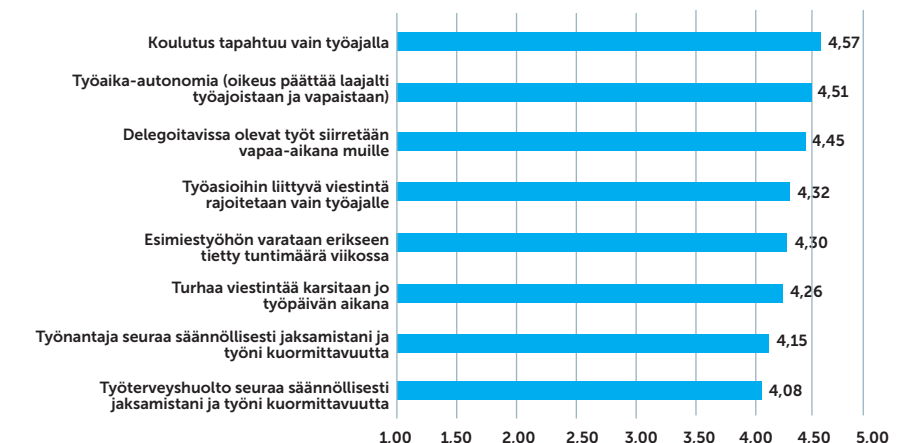


Hoidatko työtehtäviäsi myös vuosilomalla?



Ajatuksia jaksamista edistävästä käytänteistä

Asteikossa 5 = erittäin paljon, 4 = melko paljon, 3 = jonkin verran, 2 = melko vähän, 1 = erittäin vähän tai ei lainkaan



Vastaajien määrä vaihtelee kysymyksittäin n = 718–735

LUOTTAMUSMIES, VARAPUHEENJOHTAJA **ARI KINNUNEN**

Olenaisinta jaksamisen kannalta on varmistaa, että työnantaja ymmärtää esimiehen olosuhteet ja tukee häntä päätöksillään toteuttamaan työt työaikana ja työpaikalla

Jokainen on joskus katsonut tv:n elämäntilanteita, joissa on muistutettu terveellisestä syömisestä ja riittävästä liikunnasta. Yrityksissä on ollut ja on tälläkin hetkellä meneillään erilaista lähinnä vapaaehtoisista esimiesten henkilökohtaista valmennusta, niin henkistä kuin fyysistä ohjelmaa. Yritysten HR, toimialajohtajat, ryhmäpäälliköt ja muu johto puhuu aiheista myös mielellään muutaman sanan, kun on tapaamisia.

Ari Kinnunen toteaa aiheen tärkeyden. – Mutta jos tahdotaan muutakin kuin lääkitystä tautia, pitää myös kysyä, onko viisauksia jaettu riittävästi ja tarvitaanko myös keinoja työskentelyolosuhteiden laadukkuuden varmistamiseksi. Kun esimiehet ovat hyviä valehtelemaan työnsä taakasta, tarvitaan työnantajalta selvää viestiä siitä, että työnantajan arvona on, että työt hoidetaan työaikana ja työpaikalla.

– Jos tietotyöalalla uusien tutkimusten mukaan tavoitettavuus työajan ulkopuolella voi myös vastoin yleisiä käsityksiä auttaa vähentämään uupumusta, kaupan esimiehen kaltaisessa työssä se ei näin ole. Se olotila, että kaupan esimies ei pidä taukoja tai vapaitaan, ei muutu, ellei siihen myös anneta resursseja, sanoo Kinnunen ja jatkaa – Esimiehiä myös pitää valmentaa olemaan itsekkäämpiä ja pitämään oikeuksistaan huolta. Näin työnantajakin haluaa tapahtuvan.

Sairaslomapaikkuut keskitetysti

Kinnunen työnantaja Osuuskauppa Arina hioo tällä hetkellä sairauslomapaikkuupoolin toimivuutta. Arkipäivisin resurssipooli hoitaa sairauslomapaikkuut S-marketeissa ja Sale-myymöissä. Poissaolot ilmoitetaan päivystäjälle, joka laittaa kutsun henkilökunnalle. Jos vastausta ei tule, päivystäjä laittaa vapaana olevan poolilaisen työvuoroon. Jos ei ole vapaita poolilaisia, kutsu lähtee vuokratyöhenkilöille. – Tämä rumba jää pois päälliköltä arkipäiviltä. Suurin osa poissaoloilmoituksista tulee maanantaiaamun ja perjantai-iltapäivän välillä. Lauan poissaolot hoitavat vuorossa olevat vastaavat ja kun sunnuntaisin tulee harvoin poissaoloja, tämä helpottaa arkea jo kummasti, Kinnunen sanoo kokemuksesta.

Lomalla ollaan lomalla

Kinnunen korostaa, kuinka olennaista on, että työnantaja tukee toimillaan ja ratkaisullaan esimiestä työn vapaa-ajalle läikkymisen estämisessä. Vasta vähän aikaa sitten Arinassakin toteutettiin konkreettinen ohjeistus päälliköille siitä, kuinka varmistetaan asiat sen suhteen, että lomalla voidaan olla huolettomasti.

Vaikka kysymys ei ole siitä, etteikö osaava esimies osaisi johtaa itseään, työnantajan konkreettiset kysy-



Varapuheenjohtajamme, Arinan esimiesten luottamusmies Ari Kinnunen.

mykset lomasijaisuuksien hoitamisesta ja täsmälliset toimintaohjeet vuosilomien järjestelyn suhteen vasta rohkaisevat toimimaankin asian suhteen. Liian moni kokee muutoin, että häneltä odotetaan sellaista venymistä, mitä ei kuitenkaan odoteta.

– On hyvä, että esimiestä kannustetaan toimimaan ja ajattelemaan tietyllä tavalla. On ensimmäinen kerta meilläkin, että saamme konkreettisen ohjeen siitä, mitä pitää loman pyhittämiseksi varmistaa sekä selvän viestin, että lomalla et tee töitä. Nimenomaisena opastuksena ja ohjeena on, että sulje viestimet.

Arinassa järjestelmään kirjataan lomien ajaksi varahenkilö laskujen tarkistamista varten. Tehtävää varten oleva tiimi voi asettaa tietylle henkilölle ”vastuuhenkilöhatun”, jolloin hän voi tilata loman aikana tarvittaessa akuutteja tarpeita. Tietojärjestelmä pakottaa esimiehen hoitamaan sijaisuusasian ja ohjeistamaan, kenelle soimitaan, jos on asiaa sekä muistuttaa siitä, että sähköpostiin laitetaan aina poissaolotiedote ja lomavastaaja on lomalla ollessa päällä eikä poissa. Ohjelmassa voidaan tehdä tilanteesta riippuen delegointi kyseisiin asioita hoitaville tahoille.

Lomailmoitus laitetaan aina myös sisäiseen puhelinluetteloon. Ohjeistuksen mukaan myös ”workplace”-ilmoitukset tulee hiljentää loman ajaksi. Opastuksessa muistutetaan ohjeistaa vuorojen paikkausmallista ja sairauspoissaolojen vastaanottamisen ohjeista yms. Erikseen muistutetaan siitä, että on ohjeistettava, kenelle asiakaspalautteet ohjataan ja aikajakso, minkä ohjaus on voimassa.

Kolikon toisen puolen asioitakin on mietitty. Kun yksikön esimies lähtee lomalle, tehdään asiassa vastuullisen kanssa lomatuuraussopimus. Päällikön tuuraajalle, jolle siirtyy osa päällikön vastuista,

kuten työvuorojen sujuvuudesta huolehtiminen ja tiimin tavoitteiden ohjaaminen raamien mukaisesti, maksetaan taulukosta laskettava lisä koko sijaisuuden ajalta. – Tosin nähtäväksi jää, onko esimies itse jälleen se heikoin lenkki, naurahtaa Ari Kinnunen. Vaikka esimies osaa asiansa, hän osaa liian helposti myös unohtaa oman jaksamisensa, ellei häntä täsmäkysymyksiin ja -toimiin siitä konkreettisesti muistuteta ja toimiin erikseen velvoiteta ja oikeuteta. Iso asia on myös riittävien tuntien varaaminen päivittäin erikseen esimiestyölle.

Työnantaja ratkaisee jaksamisen

Kinnunen näkee, että liiallinen työaika-autonomia voi lisätä huomaamatta vapaalla tehdyn työn määrää. Vaikka riittävä työaika-autonomia on välttämätön työn mielekkyyden säilyttämiseksi, työnantajan tulee seurata esimiehen tekemisiä ja toimia niin, että työn vieminen kotiin ja vapaalle ei onnistu.

– Viestintää on järkevöitettävä työn vapaa-ajalle läikkymisen minimoimiseksi. Jos yrityksessä on määritelty esimerkiksi tietyt aikarajat, jolloin viestintää ei tapahdu, tällä suojellaan kuormittavuudelta. Sellaisia menettelyjä, että voit esimerkiksi hyväksyä yksikkösi laskuja vapaa-ajalla, ei saisi olla käytössä. Kaikenlainen mediassa tapahtuva toiminnan seuraaminen ja siihen reagoiminen ei voi perustua osittainkaan siihen, että se on vapaalla olevan harteilla tai että hän on velvollinen vapaalla sitä seuraamaan. Turhaa raportointia täytyy myös aina välttää ja ainakin karsia, korostaa Kinnunen.

Hänen mukaansa töiden tekeminen yötä päivää on helppoa, itsensä johtaminen ei. On myös omasta johtamisesta pitkälle kiinni, miten itse hoitaa delegoinnin. Kun ei esimerkiksi vie työvuorolistoja kotiin, ei ole listoja, joita katsoisi, jolloin työpaikalla opitaan nopeasti, ettei niissä asioissa kannata kotiin soitella.

Kinnunen tunnistaa myös ne yksiköt, joissa kaikki tapahtuu ”läpsystä vaihtoon”, mutta tällöin hänen mukaansa juuri kaivataankin työnantajan vastuullisuutta. Kinnunen sanoo, että on itsestään selvyys, että kaikissa kaupan yksiköissä on aina mahdollista löytää ratkaisuja työn vapaa-ajalle läikkymisen estämiseksi. Jos näin ei toimita, on kyse vain huonosta johtamisesta ja pään pensaaseen laittamisesta.

– Esimiehen ei pidä joutua olemaan vapaa-ajalla tavoitettavissa. Siinä se. Tätä voidaan turvata esimerkiksi myös mobiilisti niin, että nauha kertoo, ettei esimies ole tavoitettavissa ja viestii, kehen ollaan yhteydessä. Silloin on jouduttu myös ratkomaan sijaisuusasiat. Jos pakottava syy kuitenkin esimiehen kiinnisaamiseen vapaalla ilmaantuu, yhteydenoton tulee kirjautua työajaksi, mitä puhelinsoitto työajan ulkopuolella muutoinkin lain mukaan aina on, Ari Kinnunen sanoo.

LAKIMIEHET VASTAAVAT



Teemu Närhi
lakimies, VT



Kimmo Nieminen
lakimies, OTT, VT

Unohdin muutama kuukausi sitten maksaa tuotteen, vaikka tunnen toki yrityksen ohjeistuksen siitä, miten menetellään tilanteessa, jossa henkilökunta ostaa tuotteen. Asia tuli esille sattumalta tarkastuksella ja työnantaja nyt haluaa tietää, miksen ole kyseistä tuotetta maksanut. Nyt minua uhaetaan työsuhteen purkamisella siksi, että työnantajan luottamus esimiehenä toimimiseen olisi mennyt. Olen aidosti unohtanut asian eikä minulla ole ollut mitään epärehellistä tarkoitus. Miten tämä tilanne menee?

Ongelmissa

Kyseinen unohdus on työsuhteen kuuluvaa luottamusta horjuttava seikka. Lisäksi se on tapahtunut esimiesasemassa, johon liittyy erityisiä luottamuksen vaatimuksia. Purkamisen edellytyksiä on kuitenkin arvioitava myös silmällä pitäen sitä, edellyttääkö menettely välttämättä työsuhteen välitöntä päättämistä mainituissa oloissa. Korkein oikeus on katsonut, ettei edes epärehellisyys, kun menettelyn taloudellinen merkitys on vähäinen, oikeuta välttämättä ainakaan työsuhteen välittömään päättämiseen. Kokonaisarvioinnissa tarkastellaan myös mm. sitä, miten moitteeton työura muutoin on ja kuinka kauan työsuhteessa on oltu. Työnantajan tulee aina erikseen osoittaa sellainen erittäin painava syy, jonka vuoksi ei voitaisi kohdella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Työnantajan on voitava mm. todentaa, että menettely esimerkiksi voisi toistua taikka työssä olosta irtisanomisajan pituisena aikana aiheutuisi vakavia työyhteisöön tai asiakkaisiin heijastuvia vaikutuksia. Nyt kysymyksessä oleva menettely on omiaan horjuttamaan työnantajan luottamusta, mutta tällaisia tilanteita, joissa on mahdollista, et-

tä tavarankäytön maksamatta jääminen on voinut uskottavasti perustua myös unohtamiseen, ei voida arvioida sen mukaan, mitä työnantaja on tai ei ole ohjeistanut taikka onko työnantaja esimerkiksi asettanut nollatoleranssin kaikille vastaaville unohtamisille. Oikeuskäytännössä korostetaan uskottavan selityksen merkitystä. Harkinnassa tulee huomioida sitä, onko asian kulku eli tuotteen maksamisen unohtaminen tilanteissa, joissa tuotteet unohdetaan maksaa, silti mahdollinen. Perusteeton näkökulma on se, että työnantaja esimerkiksi katsoo, ettei unohtaminen ole mahdollista. Oikeuskäytännössä suojeluperiaatteen mukainen arviointi lähtee jo siitä, että tulee riittää se, että voidaan pitää edes uskottavana sitä, että niin olisi voinut yleisen elämäntapaamisen myös tapahtua. Oikeudellinen oletus on tavarankäytön maksamatta jäämisen unohtamistilanteissa se, että kyseessä on unohtaminen, ellei voida osoittaa erikseen muuta. Sekään, että työntekijä sortuisi peittelemään tekoon sitä tiedusteltaessa, ei osoita sellaisenaan mitään, jos päätös työsuhteen jatkamisesta on kuitenkin jo tosiasiallisesti tehty. Työnantajan oman käsitys siitä, että ei ole mahdollista, että joku olisi unohtanut tuotteiden maksamisen, koska asiassa on ohjeistus, miten tilanteissa menetellään, ei perustu lakiin. Ellei tavarankäytön maksamatta jättäneen kertomusta erikseen osoiteta vääräksi tai mahdottomaksi eikä asiassa muutoinkaan tule ilmi sellaisia seikkoja, joiden vuoksi henkilön kertomusta ei voitaisi pitää uskottavana, purkamisperustetta arvioidessa lähdetään siitä, että henkilön kertomus unohtamisesta pitää paikkansa. Tällöin ohjeiden vastainen toiminta ei ole tahallista, vaan ajattelumatonta. Tällaisissa tapauksissa kenkään ei voida katsoa ainakaan vakavalla tavalla rikkoneen työsuhteen olennaisia velvoitteita.

Teemu Närhi

Toimin alalla, jossa myös etätöiden tekeminen on mahdollista. Nyt on käynyt

niin, että lääkärin on määrännyt minut mahdollisen altistumisen takia pakolliseen karanteeniin, mutta työnantaja silti edellyttää, että tekisin töitä kotona. Voinko kieltäytyä työntekestä, koska minut on kuitenkin lääkärin määräyksellä määrätty kotiin? Sinänsä estettä suorittaa työnantajan tahdolla töitä kotona ei olisi, työvälineet ja tila on.

Epätietoinen

Normaalitilanteessa työnantaja ei voi määrätä työntekijää etätöihin, ellei työsuhteen salli sitä. Määrämis-oikeutta ei voida johtaa esimerkiksi siitä, että työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä toiseen toimipaikkaan, koska koti ei ole toimipaikka. Eli työsuhteen ei ilman oikeuttavaa sopimusehtoa tai erillistä sopimista taivu normaalisti etätöihin määräämiseen. Poikkeuksena on se, että korkein oikeuskin on hyväksynyt vallitsevana käytäntönä sen, että kotiin voidaan irtisanomisaikana määrätä täydellä palkalla. Etätöihin määrääminen Covid-19 -epidemian yhteydessä on kuitenkin yksi työturvallisuuslain työnantajalle mahdollistama toimimistapa. Työturvallisuuslain 18 §:n mukaan työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työnantajan toimivaltaan kuuluu myös järjestää tarvittaessa etätöihin siirtyminen. Työntekijän on vuorostaan em. 18 §:n mukaisesti noudatettava tuota määräystä. Tartuntatautilain mukainen karanteeni ei estä etätöiden tekemistä. Vaikka henkilö eristettäisiin, etätöiden tekeminen on silti mahdollista ja siten se on myös määrättävissä ottaen tietenkin huomioon sen, missä kunnossa kyseinen työntekijä on. Jos kyseinen karanteenin aiheuttanut sairaus estää työn tekemisen, luonnollisesti-kin etätöitä ei silloin voida käyttää.

Teemu Närhi

Saavuun erään kerran työpaikalle krapulassa ja tämä toki huomattiin. Työnantaja purki työsuhteeni saman tien.

Vaikka toimin typerästi, niin mitkä ovat oikeuteni?

Hölmöilyt

Alkoholin väärinkäyttö voi tilanteesta riippuen olla niin työsuhteen irtisanomisen oikeuttava asiallinen ja painava syy kuin työsuhteen purkamisen oikeuttava erittäin painava syy. Joissakin tilanteissa alkoholin väärinkäyttö ei oikeuta päättämään työsuhteen lainkaan. Myös pelkkä krapulaisena olominen työpaikalla työaikana voi aiheuttaa muita laiminlyöntejä tai salaamista ja synnyttää kokonaisarvioinnista viime kädessä riippuen työnantajalle oikeuden irtisanomista työsuhteen. Mutta ellei työntekijän asemasta tai tehtävistä taikka työpaikan olosuhteista muutoin muuta johdu, ei työntekijän työsuhteen voida päättää pelkän krapulatilasta, ellei krapulatilasta voida myös näyttää merkittävästi vaarantaneen työnantajan intressejä. Se, ettei työnantaja ehkä saa hyväksyä työntekijän täyttämistä työpanosta, ei riitä työsuhteen välittömäksi päättämisperusteeksi. Se, että henkilön kerrotaan mahdollisesti tuoksantaneen alkoholilta, ei riitä näytöksi siitä, että työssä on esiinnytty myös lain tarkoittamalla tavalla päihtyneenä. Jos voidaan riidattomasti osoittaa alkoholin vaikutuksenalaisena olemisen jonkinasteinen todennäköinen merkittävä riski työnantajan toiminnalle ja vastuulle, asiaa arvioidaan ankarasti. Edes todistettavastikaan alkoholia nauttineen ja työhön saapuneen henkilön työsuhteen päättäminen ei ole kuitenkaan normaalisti sallittua ilman varoitusta. Päättämisperusteiden olemassaoloa harkittaessa merkitystä on erityisesti sillä, onko työnantaja käyttänyt muissa tilanteissa työsuhteen päättämistä lievempiä keinoja, kuten varoitusta ja hoitoonohjausta ja kuinka pitkä aika tapahtuneeseen mahdolliseen aikaisemmasta edesottamuksesta on.

Kimmo Nieminen



Seppo Koskinen

Professori emeritus,
työoikeuskonsultti

PUHALLUSTESTISTÄ KIELTÄYTYMINEN EI VAIKUTA IRTISANOMISKYNNYKSEN YLITTYMISEEN – ERÄITÄ MUITAKIN NÄKÖKOHTIA ARVIOITAESSA ALKOHOLIN VÄÄRINKÄYTÖN MERKITYSTÄ

Puhalttaa ei tarvitse

Työntekijän yksityisyyttä loukkaavat tes-määräykset tai työsopimusehdot eivät sido. Esimerkiksi alkoholipuhallutukseen määrääminen työnantajan toimesta ei ole laillista, koska työnantajalle ei ole lainsäädännössä annettu tällaista oikeutta. Tällaisesta yksityisyyteen vakavasti puuttuvasta menettelystä kieltäytymisestä ei työntekijälle voi aiheutua haitallisia seuraamuksia. Työnantaja voi sen sijaan puuttua alkoholin käyttämiseen työpaikalla perustellun epäilyn perusteella tai saattamalla työntekijän työkuunto tai työterveyshuollon selvitettäväksi.

TT 2019:80: Työehtosopimukseen perustuvasta pistokoeluonteisesta alkoholipuhallutuksesta kieltäytyminen taas ei voinut osaksikaan vaikuttaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä puoltavana seikkana.

Tuoksahtaminen ei osoita tilaa

Oikeuskäytännössä on usein arvioitu työntekijän aamuista tilaa, esimerkiksi onko ja missä määrin työntekijä silloin ollut alkoholin vaikutuksen alaisena. Viinalta tuoksahtaminen ei vielä sellaisenaan tarkoita, että työntekijä olisi työpaikallaan päihtyneenä.

Helsingin HO 4.3.2004 S 02/3186. B on kertonut P:n juoneen työntekijöiden vapaa-ajan tilaisuudessa sopimattoman paljon ja tuoksahtaneen aamulla viinalle. L on kertonut nähneensä kerran ylitöissä P:n juovan muutaman ruokakaupan siiderin. W on tuntenut P:n tuoksuneen vanhalla viinalla 4-5 aamuna viimeisen puolen vuoden aikana työssä ollessaan. Oikeus katsoo jääneen näyttämättä, että P olisi esiintynyt työpaikalla päihtyneenä. Vaasan HO 1.4.2011 S 10/211. Asiassa jää näin ollen harkittavaksi, olisiko työnantaja saanut päättää K:n työsuhteen sillä perusteella, että kaupan somistaja K oli tullut työ-

hön krapulassa. Krapula on omiaan haittaamaan täysipainoista työsuoritusta ja aiheuttamaan työpaikalla myös muita ongelmia. K:n ei ole kuitenkaan näytetty vaarantaneen työnantajan intressejä merkittävästi. K:ta ei ole varoitettu päihteiden käytön johdosta eikä hän ole näin ollen saanut mahdollisuutta korjata menettelyään. Ottaen huomioon myös K:n tehtävät ja asema työpaikalla, hovioikeus katsoo jääneen näyttämättä, että työnantajalla olisi ollut oikeutta edes työsopimuksen irtisanomiseen.

Nollatoleranssit eivät ratkaise yksin

Vaikka työpaikalla olisi käytössä alkoholinkäytön osalta ns. nollatoleranssi, tuomioistuimien ratkaisee irtisanomisen tai purkamisen laillisuuden aina kokonaisarvioinnin perusteella.

TT:2013-166: Työnantaja oli purkanut linja-autonkuljettajan työsopimuksen, kun ajoneuvoon asennettu alkolukko oli työntekijän aloittaessa työvuoroaan estänyt ajoneuvon käynnistymisen. Puhallettu lukema oli 0,35 promillea. Yhtiössä oli nollatoleranssi alkoholin vaikutuksen alaisena työskentelyyn, ja tämä oli ollut työntekijöiden tiedossa. Asiaa kokonaisuutena arvioituaan työtuomioistuimien katsoi, että yhtiöllä oli irtisanomissuojasopimuksessa ja laissa tarkoitettu asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen, muttei perustetta sen purkamiseen.

Asiakkaalle syntyvä kuva

Työntekijän alkoholinkäyttö työaikana työpaikan ulkopuolellakin tehtynä saattaa aiheuttaa perustellun ainakin työntekijän irtisanomisen oikeut-tavan luottamuspulan.

Helsingin HO 29.12.2005 S 05/1169. Asiassa on riidatonta, että siivooja K on nauttinut 29.1.2004 alkoholia työaikana. Oikeus katsoo, että K on nauttinut julkisella pai-

kalla työnantajansa nimellä varustetussa työasussa alkoholia ja käyttänyt siten epäasiallisesti ja aiheuttanut luottamuspulan. Asiassa on riidatonta, ettei K:lle ole annettu varoituksia alkoholin käytöstä eikä muutoinkaan varoituksia 26 vuoden kestäneen työsuhteensa aikana. Asiassa ei voitu katsoa, että kyseisen sopimaton ja epäasiallinen menettely olisi ollut niin vakava sopimusrikkomus, ettei työnantajan olisi voitu edellyttää sietävän sopimusloukkausta edes irtisanomisaajan pituista aikaa.

Varsinkin pienillä työpaikoilla, kuten liikkeissä, työntekijän työpaikalla työaikana tapahtunut alkoholin väärinkäyttö voi vähentää työnantajan luottamusta kyseiseen työntekijään siinä määrin, että jopa työsopimuksen purkaminen on laillista.

Rovaniemen HO 17.12.2010 S 10/62. R oli työskennellyt pienen erikoisliikkeen myyjänä ja hän oli ollut vastuussa liikkeen kassasta. Hän oli työnantajan mukaan siis ollut asemassa, jossa häneltä oli voitu edellyttää myös liikkeen asiakaskunta ja työympäristö huomioden erityistä luotettavuutta. Hän oli palvellut asiakaspalvelutehtävissä myyjänä, joten hänen käyttäytymisensä oli näkynyt asiakkaille ja vaikuttanut suoraan heihin. Työnantaja oli pyrkinyt ennen työsuhteen purkamista selvittämään tilannetta R:n kanssa ja selvittämään edellytyksiä luottamussuhteen palauttamiselle. R ei ollut kuitenkaan itse myötävaikuttanut näihin asioihin tai muutoinkaan hänen ja työnantajan välisen luottamussuhteen palauttamiseen. Oikeus katsoo, että R on ainoana myyjänä työskennellessään vaikuttanut merkittävästi siihen, millainen kuva liikkeestä asiakkaille muodostuu. Tilanne poikkeaa huomattavasti esimerkiksi siitä, että yksi suuren markkinan kas-

satyöntekijöistä olisi työpaikalla alkoholin vaikutuksen alaisena. R:n humalatila ei ollut työssä ollut lievä ja hän oli ehtinyt ennen vartijoiden tuloa työskennellä usean tunnin ajan. Humalatila oli ollut ulospäin havaittava ja sillä oli ollut vaikutusta R:n kykyyn tehdä työtä. Kyseiset seikat puolisivat työnantajan oikeutta purkaa työsopimus. Menettely oli vähentänyt työnantajan luottamusta merkittävästi, kuten myös se, ettei R ollut selvittänyt tilannettaan, vaikka työnantaja oli pyrkinyt löytämään asiaan ratkaisua. Purku-oikeutta vastaan puhuu se, että kysymyksessä on ollut yksi kerta sekä se, ettei alkoholinkäytöstä ole juurikaan voinut aiheutua vaaraa esimerkiksi asiakkaille. Oikeuskäytännössä purkamisen kynnyks on myös korkea. Työnantajan ei ollut oikeutta purkaa työsuhdetta. Työnantajalla katsottiin kuitenkin olleen tilanteessa oikeus irtisanoa työsopimus.

Peittelykään ei ratkaise

Alkoholin väärinkäyttöön liittyy usein muitakin työntekijän virheitä ja laiminlyöntejä kuten sairausloma-oikeuden väärinkäyttöä, luvattomia poissaoloja, töiden laiminlyöntejä ja valehtelua. Päätämiskynnyksen ylittymistä ei kuitenkaan ratkaise esimerkiksi pelkästään se, että työntekijä vähän peittelee asiaa.

Usein työpaikoilla on myös alkoholin väärinkäyttäjän hoitoonohjausikäytäntöjä, jotka voivat vaihdella huomattavasta. Joillakin työpaikoilla työnantaja sitoutuu jopa pitkäaikaiseen hoitoonohjaukseen, joillakin työnantaja ilmoittaa vain sen, mistä työntekijä voi hakea apua.

Seppo Koskinen

OMAN IRTISANOUTUMISEN PERUUTTAMINEN PÄTEMÄTTÖMÄNÄ

Irtisanoutumisoikeustoimi on yksipuolinen sopimuksen toiseen osapuoleen kohdistettu oikeustoimi. Työntekijä ei voi yksipuolisesti peruuttaa irtisanoutumistaan, jos tämä on tullut jo vastapuolen tietoon. Oma irtisanoutuminen on peruutettavissa vain, jos kyseinen oikeustoimi on syntynyt pätemättömällä tavalla.

Oikeustoimilaki lähtökohtana

Lainsäädäntömme mukaan oikeustointa, jota muuten olisi pidettävä pätevänä, älköön saatettako voimaan, jos se on tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisesti olisi kunnian vastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen, ja sen, johon oikeustoimi on kohdistettu, täytyy olettaa niistä tietäneen.

Irtisanoutumisoikeustoimi kohdistetaan työnantajaan ja lainsäädäntömme mukaan työnantajan täytyy olettaa tietäneen säännöksessä tarkoitetuista olosuhteista. Tällaisia olosuhteita voivat olla esimerkiksi sellaiset sopimusosapuolen henkilöön tai sopimuksenteko-olosuhteisiin liittyvät seikat, jotka heikentävät sopimusosapuolen mahdollisuuksia riittäväällä tavalla arvioida sopimuksen merkitystä. Edellytyksenä säännöksen mukaiselle pätemättömyydelle on, että vastapuolen voidaan olettaa tienneen tahdonmuodostusta häirinneistä tekijöistä.

Vapaasta tahdosta

Työsopimuslain säännökset irtisanomis- ja purkuperusteista, irtisanomisajoista ja työsuhdetta päätettäessä noudatettavasta menettelystä syrjäytyvät vain, kun sopimus työsuhteen päättämisestä taikka työntekijän oma irtisanoutuminen on pätevä ja työntekijä on siihen sitoutunut vapaasta tahdostaan. Arvioitaessa työnantajan aloitteesta syntyneiden päättämisso- pimusten tai työntekijän oman irtisanoutumisen sitovuutta on otettava erityisesti huomioon sellaiset työntekijän asemaan ja päätöksentekotilanteeseen liittyvät seikat, jotka ovat merkittävästi heikentäneet hänen edellytyksiään harkita suostumistaan työsuhteensa päättämiseen työnantajan tarjoamilla ehdoilla.

Päätöksentekotilanteeseen liittyvien seikkojen tulee siis merkittävästi heikentää hänen edellytyksiään harkita suostumistaan, jotta esimerkiksi oma irtisanoutuminen ei olisi pä-

tevä. Yleensä tällöin on kyse siitä, että työnantaja väittää tilanteessa olevan työntekijän työsuhteen irtisanomis- tai purkamisperuste. Jos myöhemmin kuitenkin osoittautuu, että tällaista perustetta ei ollut, pelkästään tämä seikka yleensä tarkoittaa sitä, että oma irtisanoutuminen on tapahtunut väärin perustein.

Työnantajan voidaan edellyttää järjestävän sopimuksenteko- ja oman irtisanoutumisen -olosuhteet sellaisiksi, että työntekijällä on riittävästi aikaa ja muutoinkin asianmukaiset edellytykset harkita oman oikeustoi- men merkitystä ja sen ehtoja ennen sopimukseen sitoutumista.

Vaihtoehtojen punnintaa

Oman irtisanoutumisen merkityksen asianmukainen arviointi edellyttää työntekijältä käsitystä siitä, millaiseksi hänen asemansa muodostuu yhtäältä, jos hän suostuu irtisanoutumaan, ja toisaalta, jos hän ei suostu siihen. Ensin mainitun kysymyksen arvioimiseksi työntekijän on tarpeellista arvioida esimerkiksi mahdollisuuksiaan työllistyä uudelleen samoin kuin irtisanoutumisen vaikutuksia työttömyysturvaansa. Toisen kysymyksen näkökulmasta keskeistä on ollut, johtaisiko irtisanoutumisesta kieltäytyminen työsuhteen jatkumiseen vai työnantajan suorittamaan irtisanomiseen. Työnantajan suorittama irtisanominen on tällaisessa tilanteessa aina varteenotettava vaihtoehto. Työntekijä siten joutuu harkitsemaan asemaansa sen varalta, että työsuhte joko heti tai varoituk- sin alkavan menettelyn jälkeen päättyy työnantajan irtisanomana. Tällaisten kysymysten arviointi on huomattavan vaativaa ja edellyttää myös vertailua eri vaihtoehtojen oikeudelli- sesta ja taloudellisesta merkityksestä.

Riittävä aika harkita

Tämänkaltaisten kysymysten arvioin- ti edellyttää riittävää harkinta-aikaa ja tilaisuutta asiantuntevan avun käyt-



tämiseen. Esimerkiksi noin kahden tunnin aika on yleensä selvästi riittä- mättömän lyhyt käytettäväksi oman työsuhteen päättämistä koskevan oi- keustoi- men harkitsemiseen. Työn- tekijällä tulee olla myös riittävä aika harkita oikeustointaan ilman työn- tajan edustajien läsnäoloa. Työnteki- jän oikeuksien kannalta on keskeistä, että hänellä on mahdollisuus hankkia ulkopuolista apua asemansa ja oikeus- toimensa merkityksen arviointiin.

Mahdollisuus varautua ennalta

Harkintaa vaikeuttaa se, jos työnteki- jä on joutunut epämiellyttävään valintatilanteeseen yllättäen. Hänen neuvotteluasemansa on heikko, jos hän ei ole voinut mitenkään ennal- ta varautua neuvotteluun ja työn- tajan esitykseen työntekijän omas- ta irtisanoutumisesta. Tilanne, jossa työnantaja yllättäen ehdottaa pitkän työsuhteen päättämistä omaan irtisa- noutumiseen osin työntekijän henki- löön liittyvistä syistä, on omiaan hei- kentämään järkevän päätöksenteon edellytyksiä.

Tällaisessa tilanteessa työntekijän harkintamahdollisuuksia heikentä- neet tekijät ovat yleensä yhtiön tie- dossa ja pääosin yhtiön itsensä aihe- uttamia. Yhtiön valitsema menettely-

tapa saattaa poiketa olennaisesti siitä, miten työnantajan vaaditaan yleensä toimivan työsuhteen päättämisti- lanteissa ja mitä hyväksyttävältä me- nettelyltä voidaan edellyttää myös sil- loin, kun työnantaja pyrkii sopimus- teitse päättämään työsuhteen.

Mahdollisuus harkita myöhemmin

Yleensä työnantaja voi aina vaivatta varmistaa työntekijälle riittävät har- kintamahdollisuudet ilmoittamalla tapaamisen aiheen selkeästi ja toimit- tamalla esityksensä työntekijälle hy- vissä ajoin ennen tapaamista, jolloin tämä kykenee valmistautumaan neu- votteluun ja hankkimaan tarvittaes- sa asiantuntija-apua. Vaihtoehtoisesti yhtiö voi varata työntekijälle riittä- vän harkinta-ajan tapaamisen jälkeen ennen omaa irtisanoutumista. Kor- kein oikeus on korostanut esimer- kiksi ratkaisussaan KKO 2019:76 si- tä, että ”yhtiö ei ole väittänytään, et- tä X:lle olisi tarjottu tilaisuus päättää sopimuksesta seuraavana päivänä tai myöhempänä ajankohtana taikka ot- ta- avustaja mukaan neuvotteluun”. Työnantajan laiminlyötyä tämän oli työntekijän irtisanoutuminen häntä sitomaton.

Seppo Koskinen

KAHVILLE!

Niina Varjoranta työskentelee tamperelaisen pienpaahdimon Mokkamestareiden myymälässä paitsi myymäläpäällikkönä, myös kahvi- ja teekouluttajana. Vähän alle kolmikymppinen Niina on koulutukseltaan ylioppilas. –Työnteko vei mennessään, mutta joka hetkestä olen kyllä tykännyt. Enkä sano, ettenkö jonakin päivänä vielä koulunpenkille lähtisi, naurahtaa Niina. Niina nauttii vähän vanhemmista, taiteellisistakin elokuvista. –Myös liikunta kaikissa muodoissaan on lähellä sydäntäni. Pitkät metsälenkit koiran kanssa tasapainotavat arkea ja ovat tärkeitä, kun pitää päästä pois kaikesta hälystä.

Niina päätyi nykyiseen työhönsä onnellisten sattumusten kautta. –Kahvi on aina ollut itselleni tärkeä asia ja harrastus, ja kulkenut mukani ihan nuoresta alkaen. Kahvi on siis kiinnostanut pitkään. Opiskelupaikkaa lukion jälkeen hakiessani tein ravintola-alalla töitä, ja edelliset työpaikat ovat koko ajan ohjanneet minua kohti kahvin kanssa työskentelyä, mutta en koskaan ajatellut, että harrastuksesta voisi tulla minulle ammatti.

Aiemmin Niina kävi Mokkamestareilla asiakkaana ja ajatteli mielessään, että 'tämä olisi niin hieno paikka päästä töihin'. Ja yhden onnenkantamoisen jälkeen Niina päätyi Mokkamestareille töihin myyjäksi ja baristiksi. –Ikinä ei siis pitäisi sanoa ei ikinä. Noin reilun vuoden Niina on nyt toiminut myymäläpäällikkönä ja vastannut Mokkamestareiden myymälästä. Esimiesliiton jäseneksi hän liittyi tänä keväänä. –Siirtyminen esimieheksi kävi luonnollisesti: kun tuotteista, myymälästä ja asiakaskunnasta oli kertynyt tietoa ja tuntemusta, siirtyi minulle vastuuta myymälän hoitamisesta.

Mokkamestarit on vuonna 1990 Tampereelle perustettu pieni yritys, yksi Suomen vanhimmista pienpaahdimista. Henkilöstöä on nettisivujen mukaan seitsemän, joista myymäläkahvilassa työskentelee Niinan lisäksi yksi henkilö ja toista rekrytoidaan juuri kesäksi. Myymälä, jota Niina pyörittää, on vain osa Mokkamestareiden toimintaa. Kahvi ja tee ovat pääasia, ja suurin osa yrityksen henkilöstöstä työskentelee juuri paahdi-

molla. –Myös meidän myymälämme on ensisijaisesti kahvi- ja teemyymälä ja valmistukseen liittyvien tarvikkeiden ja koneiden myymälä. Myymälässä toimii myös take away- tyyppinen kahvila, jossa ei ole lainkaan istumapaikkoja. Annoksia voi nauttia myymälän ikkunalla pystybaarissa tai napata mukaan.

Mokkamestareiden kahvia on saatavilla ympäri Suomen, tukkumyynti on tärkeä osa yrityksen toimintaa. –Monista Keskon ja S-ryhmän kaupoista löytyy tuotteitamme, samoin pienemmiltä yksittäisiltä toimijoilta. Meillä on paljon kahviloita ja ravintoloita asiakkainamme. Ja tokihan meillä on myös verkkokauppa ja oma myymälämme, eli monesta kanavasta löytyy kahviamme ja teetämme.

Barista valmistaa kahviannoksia asiakkaan toiveiden mukaan ja antaen omia suosituksiaan. –Koska olemme erikoiskahvialalla, meille kahvi (ja tee myös) on ensiarvoisen tärkeää ja pyrimme tarjoamaan asiakkaillemme mahdollisimman laadukasta kahvia. Baristan näkökulmasta tärkeää on myös esimerkiksi maidon vaahdottaminen laadukkaasti annoksen aikaansaamiseksi, mutta toki meilläkin on makusiirappeja ja nekin toki sopivat kahviannoksiin. Eli palvelemme asiakkaan mieltymyksiä.

Niina Varjoranta on kokenut esimiespolkunsa ensimmäisen vuoden antoisana. –Nautin haasteista, uusien asioiden tekemisestä ja kehityksestä ammatillisesti. Olen nauttinut tästä ensimmäisestä vuodesta, vaikka se onkin ollut aika poikkeuksellinen ja vaikuttanut minunkin työnkuvaani. Jaksamisen kannalta kaikkein tärkeintä on ollut se tuki, jota saan omilta esihenkilöiltäni. Olen voinut luottaa siihen, oli tilanne mikä tahansa, että apua ja tukea kyllä saa. Esimiestyö on aina kuormittavaa, mutta hyvässä työyhteisössä ei tarvitse jäädä asioitten kanssa yksin.

Niina uskoo, että jaksamista edistää eniten se, että löytää oman tapanensa erottaa työ ja arki toisistaan. –Täytyy myös osata olla itselleen armollinen ja löytää ne toimivat tavat, joilla pystyy rentoutumaan ja palautumaan.

Kahvi ja tee eivät välttämättä kulje käyttäjien mielissä käsi kädessä, mutta Mokkamestareilla näin on ol-



lut perustamisesta asti. –Molemmat ovat olleet alusta alkaen valikoimissa ja molempiin on panostettu paljon. Mokkamestareilla on oma teemerkki Teetaikurit. Kahvista ja teestä saa paljon irti, ja itsekin juon myös paljon teetä. Ne tasapainottavat toisiaan –jos olet juonut tosi tuhteja espressoja, raikas vihreä tee maistuu erityisen hyvin. Maistamisen kannalta ne myös tukevat toisiaan. Ja onhan koko teekulttuuri niin paljon kahvinjuontia vanhempaa, monivivahteisempaa ja hienoeleisempää.

Niina kokee teen maailman selvästi haastavampana kuin kahvin, koska teessä erot ovat hiuksenhienoja ja hentoja. –Se on nimenomaan se, mikä kehittää omaa maistamista ja makupalettia, kun alkaa löytää niitä vivahteita, joita teessä on.

Kun Niinalta itseltään kysyy, mitä kahvia hän omasta kupistaan mieluiten joisi, vastaus on vaaleapaahdoinen tuplaespresso. –Sopivasti pientä tujua, vähän raikkaampaa ja makeampaa. Viimeisten vuosien aikana vaaleapaahdottiset espressot ovat olleet pinnalla. Niissä on enemmän hapokkuutta ja ne ovat raikkaampia ja sitruksisia, mutta niistä saa myös huikeita, makeita ja hedelmäisiä makuja.

Korona on vaikuttanut myös Mokkamestareihin, varsinkin isom-

mat sulut. Yrityksen myynti ei ole kiinni kahvikupillisen myynnistä, mutta asiakasyritysten taas on. –Kahvia tai teetä ei tietenkään ole kulunut samalla tavoin, kun kahvilat ja ravintolat ovat olleet kiinni. Myymälällä ihmiset ovat ehkä ostaneet enemmän, mutta harvemmin, kun ovat juoneet kahvinsa kotona. Liikkuminen on vähentynyt ihan yleisesti.

Tampereella on Niina Varjorannan mukaan varsin paljon kahvin harrastajia. –Ilman koronaa Tampere olisi jo saanut ensimmäiset kahvi- viikkonsa Helsingin tyyliin. Meillä on tälle alueelle syntynyt paljon muitakin pienpaahdimia Mokkamestareiden vanavedessä viimeisten vuosien aikana ja ihmisten kiinnostus alaa kohtaan kasvaa. Tällä hetkellä elerään kahvin neljättä aaltoa. Neljännessä aallossa kyse on kahvista, jossa pureudutaan kokonaisvaltaisesti sen jokaiseen yksityiskohtaan tuotantoketjun koko matkalta aina kuppiin saakka.

Uutena jäsenenä on Niina tutustunut innolla liiton tämänvuotisiin jäsenetuihin ja ottanut jo käyttöön kaikille jäsenille ilmaisen CityShopparin. –Toinen jäsenetu, joka varmasti tulee minulla käyttöön, on tuo Rela-hierontakortti. Ja muutenkin tämän vuoden edut vaikuttavat ajan- kohtaisilta ja dynaamisilta.



ESIMIESTEN OMAN LIITON EDUT JÄSENILLE

KEY

WWW.ESIMIESLIITTO.COM

24/7/365

UUSIA ETUJA 2021

ELIXIA

Kaupanalan esimiesliitto on hankkinut jäsentensä käyttöön ELIXIA Online Training -liikuntapalvelun, joka sisältää yli 120 erilaista ohjattua liikuntatuntia joogasta lihaskuntotreeneihin.

CITYSHOPPARI

Mobiilisovelluksella saa käyttöön yli 1000 etua mm. ostoksista, ravintoloista, liikuntapalveluista ja matkailusta.

DUUNIVAINU

Vainu kerää reaaliaikaisesti Suomen uusimmat avoimet esihenkilötyöpaikat majoitus ja ravitsemistoiminta / tukku- ja vähittäiskaupan alan yrityksistä.

VALMENNUSPASSI

Trainers Housen digitaalisesta valmennuskirjastosta löydät maksutta 12 varsin kattavaa erilaista valmennusohjelmaa esimiestyön tueksi.

RELAHIERONTAKORTTI

10% alennus Rela-kortista Rela-hierojien (Terveystalon omistama) vastaanotossa KEY-jäsenkorttia näyttämällä. Kortilla hieronnat 50 %:n alennuksella.

Kaikki uudet jäsenet saavat liittymisetuna kortin ilmaiseksi ja näin suoraan 50 %:n alennuksen hieronnoista.

JÄSENMAKSU

- Jäsenmaksu on kaikille kiinteä 23e/kk ja se sisältää myös työttömyyskassan jäsenmaksun.

TYÖEHTOSOPIMUSTURVA

- Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus, edustavuus yli 70%.
- Sopimusperusteinen luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettuorganisaatio valtaosassa kaupan yrityksiä.

EDUNVALVONTA

- Myös riippumatta työehtosopimuksesta ja siitä, kuka sen solmii.
- Ajantasainen esimiesten palkkatietokanta.
- Ripeästi, henkilökohtaisesti 24/7/365 ja anonyymius turvaten.

TYÖSUHDENEUVONTA JA OIKEUSTURVAPALVELUT

- Lakimiehemme heti palveluksessa, oikeusapu ilman omavastuuta.

YKSITYISOIKEUDELLISET LAKI- JA NEUVONTAPALVELUT

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

TYÖTTÖMYYSKASSAPALVELUT

- Työttömyyskassoissa on eroja. Sähköisesti tai henkilökohtaisesti asiointi jonottamatta.

KOULUTUS JA TIEDOTUS

- Esimies- ja johtamiskoulutus
- Stipendit
- Palveluesimies-lehti

LOMA JA VAPAA-AIKA

- Lomaosakkeet: edullisia lomia Rokuan erämökiltä Tallinnan vilskeeseen.
- Golf-pelioikeudet
- Rinnekortit
- Alueelliset edut ja tarjoukset

VAKUUTUKSET

- Matkustajavakuutus jäsenmaksuun sisältyen sekä keskittämis- ja ryhmäetuja.
- Kalevan Primus-henkivakuutus jäsenhintaan



KUKKIA YMPÄRI VUODEN

Minna Kemppainen on Pirilän Kukkatalon markkinointipäällikkö ja Esimiesliiton jäsen parin vuoden takaa. Vähän yli viisikymppinen, naimisissa ja omakotitaloasuja Kyröstä. Juuret ovat Satakunnassa Luvialla, Porin ja Eurajoen välissä. –Yläasteen ja lukion kävin Porissa, Turun yliopistossa opiskelin sosiologiaa ja jossain vaiheessa ehdin työn ohessa suorittaa julkaisugraafikon ammattitutkinnon. Koko aikuisikäni olen asunut Turussa ja ympäristökunnissa, nyt viimeiset vuodet siis Kyrössä Pöytyällä. Varsinaisia puutarha-alan opintoja minulla ei ole, mutta ei markkinointipäällikkö niitä välttämättä tarvitsekaan, naurahtaa Minna Kemppainen.

Yrityspuolen töissä Turun Sanomissa Minna Kemppainen sai asiakkaakseen nykyisen pomonsa. Yhteistyö sujui, Minnaa pyydettiin käymään ja hänelle tarjottiin hänen nykyistä pestiään. Helmikuun 1. päivä Minna Kemppaisella tuli 21 vuotta pestiä täyteen Pirilän Kukkatalossa. –Tässä työssä näkee vuodenaikojen vaihtelut ja ihmisen elämän rytmin niin, että jotenkin pysyy mukana, mutta kyllä aika silti on mennyt nopeasti. Ja ajan kulumisen tuntuu vain kiihtyvän, ihmettelee Minna Kemppainen ja pohtii, että korona-ajasta on ehkä ollut se hyvä puoli, että ajan kulumisen tuntuu hetkeksi jopa hidastuneen. –Ei ole ollut kiire mihinkään, kun kukaan ei ole

käynyt missään. On ollut aikaa rauhoittua omaan elämäänsä. Optimismin on täytynyt säilyttää, ja minä ainakin uskon, että parempaa kohti ollaan koko ajan menossa. Vaikka ulkomaille ei vielä tänä kesänä päästä, eikä minulla sinne ole ensimmäisten joukossa tarveakaan. Kotimaastakin löytyy mukavia kohteita.

Vuonna 2000, kun Minna aloitti Pirilän Kukkatalossa Raisiossa, oli juuri avattu toinen liike Tuusulassa. Peräkkäisinä vuosina 2000-luvun alussa avattiin myös liikkeet Riihimäelle ja Helsinkiin, myöhemmin Saloon ja Kaarinaan. Uusin liike avattiin vappuna 2021 Tampereelle. –Pirilän Kukkatalolla on tällä hetkellä seitsemän puutarhakeskusta. Myynti keskittyy kasvipuolelle, ja omaa tuotantoa on Tuusulassa ja Raisiossa. Oma tuotanto on kivijalka, jonka päälle kaikki muu on rakentunut. Kesä- ja joulukukat ovat suurimmat yksittäiset ryhmät, joita kasvatetaan, mutta jonkun verran on myös esimerkiksi vihannesten taimia, tomaattia, kurpitsaa ja sen tyyppistä. Hyötykasvien suosio on lisääntynyt viime vuosina, ja yritämme reagoida asiakkaitemme toiveisiin. Myös tulppaania hyödamme itse pääsiäistä varten, se on ainoa valikoimissamme oleva itse kasvatettu leikkokukka. Muutakin leikkokukkaa toki myymme, mutta itse kasvatamme vain tulppaanit.

Koulujen loppuminen näkyy Pirilällä lähinnä yleisenä pihojen ja par-

vekkeiden kunnostuskesä, koska 'valmistujaisruusun' saa nykyään ihan mistä vaan. –Leikkokukkien myynti juuri tässä mielessä on meillä vähentynyt. Pääsesonkejamme ovat kevät/kesä, johon sisältyy monta pientä sesonkia alkaen pääsiäisestä aina äitienpäivään, koulujen loppumiseen ja juhannukseen ja tietenkin jouluihin. Pienempiäkin sesonkeja on, kuten syyskesäsesonki syyslokakuulla. Sää näkyy myös suoraan meidän myynnissämme: jos keväällä on sateista ja kylmää, kukkien hankintaa siirretään.

Minna Kemppaisen mukaan erityisesti nuoret ovat innostuneet hyötykasvien kasvattamisesta. –On ymmärretty, ettei siihen tarvita suurta pihaa ja omakotitaloa. Kyllä opiskelijasuonon parvekkeellakin voi saada satoa. Ja esimerkiksi Turussa kaupunki aloitti vuonna 2016 laatikkoviljelykokeilun, jossa kaupunki tarjoaa paikan (puisto, joutomaa, aukio), laatikon ja ensimmäisen vuoden mullat, viljelijät huolehtivat taimet ja siemenet, kastelut ja pitävät ympäristön siistinä.

Minna Kemppaisella ei markkinointipäällikkönä varsinaisesti ole alaisia. –Myymälöiden vastaavien kanssa tämä on aika paljon kimppatekemistä enemmän kuin esimiesalassuhde. Yhdessä pohditaan, mitä ikinä eteen tuleekin.

Puutarha-alalla koronan vaikutus on ollut positiivinen ja pihahommia on harrastettu, koska muutakaan ei

ole ollut. Korona-aika tuli Minnalle vähän kuin tilauksesta ja toi tavallaan tauon hengähtää hetkeksi, niin kuin monelle muullekin. –Koska meidän ala on hyvin sesonkivetoista, työt tuppavat kasaantumaan tiettyihin aikoihin vuodessa. Aika tai voimavarat eivät aina tunnu riittävän normaaliin tekemiseen ja ajoittain tuntee kyllä kuormittuvansa. Yksi syy siihen on se, että teen työtäni yksin eikä minulla ei ole ympärilläni muita, joiden kanssa voisin asioita pallotella. Olen joutunut miettimään jaksamistani tosi paljon, varsinkin viime vuosina. Parhaaksi keinoksi on osoittautunut, että olen rajannut työn pelkästään työajalle –olen poistanut esimerkiksi työhöni liittyvät häilytykset ja äpit puhelimestani enkä seuraa työpaikkani somekanavia vapaalla ollessani kuin satunnaisesti. Olen tunnistanut omat rajani ja yritän pitää niistä myös kiinni. Mitä vanhemmaksi tulet, sen selvemmäksi käy, että oma terveys ja oma jaksaminen on laitettava etusijalle. Muuten ei jaksaa.

Minna Kemppainen haluaisi, että työelämässä tunnistettaisiin ihmisten erilaisuus ja eri-ikäisyys ja se otettaisiin enemmän myös huomioon. –Iän myötä ihmisten prioriteetit muuttuvat. Ihmisellä itsellään ei kaikissa elämänsä vaiheissa välttämättä ole voimavaroja ylläpitää jaksamistaan, ja silloin työnantajan pitäisi olla valmiina huomaamassa tilanne ja auttamaan sen kanssa.

UUSI TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ – MITÄ TULOSSA

Vanhempainvapaat

Vanhempainpäivärahaajärjestelmä uudistettaisiin kokonaisuudessaan. Muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2021.

Kumpikin vanhempi saisi 160 päivärahopäivän kiintiön. Päivärahopäiviä on viikossa kuusi, joten yhteensä malli toisi siis lasta kohden vanhempainrahopäiviä 12,8 kuukautta. Vanhempainrahopäivät, joita on yhteensä 320 päivärahopäivää, olisi kiintiöity puoliksi molemmille vanhemmille (160 päivärahopäivää/vanhempi) ja omasta kiintiöstään voisi luovuttaa toiselle 0-63 päivärahopäivää. Lisäksi loppuraskauden suojaamiseksi luotaisiin 40 päivärahopäivän mittainen raskausraha eli kaikkineen päivärahopäiviä olisi yli 14 kuukautta. Yhden vanhemman perheissä vanhempi saisi molemmat kiintiöt ja voisi luovuttaa omasta 320 vanhempainrahopäivän kiintiöstään yhteensä 126 vanhempainrahopäivää (2 x 63pv) esimerkiksi puolisolleen. Kaksosten, kolmosten ja muiden monikoiden perheissä päivärahaikiintiö pidentyisi toista lasta ja jokaista sitä seuraavaa lasta kohden 84 päivärahopäivällä.

Raskaana oleva voisi jäädä työstään pois nykyistä joustavammin. Raskausvapaan voisi aloittaa 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa tai työnantajan kanssa sopien viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua aikaa.

Vanhempainrahaa voisi käyttää haluaminaan jaksoina lapsen kahden vuoden ikään saakka, sitä ei olisi siis pakko käyttää yhdenjaksoisesti. Vanhempainrahaa voisi käyttää esimerkiksi lyhyemmissä jaksoissa tai osalta viikkoa ja vanhemmat voivat vuorotella lapsen hoidossa. Työsuhteessa olevilla olisi oikeus pitää vanhempainvapaata enintään neljässä jaksossa lasta kohden.

Vanhempainrahaa voisi hakea myös osittaisena (puolikkaana), jos tekee osa-aikatyötä. Kotihoidontukea voisi halutessaan saada lapsen puolen vuoden iän jälkeen vanhempainraha-jaksojen välissä.

Lisäksi huomioitaisiin tilanteet, joissa kahden vuoden sisään perheeseen syntyy useampia lapsia. Tällöin voisi pitää enintään neljä jaksoa vanhempainvapaata kalenterivuodessa.

Vanhempainvapaan ilmoitusaikeisiin ei tulisi muutoksia. Vanhem-



painvapaalle jäämisestä tulisi jatkosakin ilmoittaa työnantajalle vähintään kahta kuukautta ennen vapaalle jäämistä.

Muihin vapaisiin kuin äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen ei tulisi sisällöllisiä muutoksia.

Kilpailukieltosopimuksesta aina korvaus

Kilpailukieltosopimuksen tekeminen edellyttää, että siihen on työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. Kilpailukieltosopimuksia käytetään yleisesti. Työnantajan tulisi jatkossa maksaa työntekijälle korvausta kaikista kilpailukieltosopimuksista, kun nykyään korvausvelvollisuus koskee vain yli kuuden kuukauden pituisia sopimuksia. Taavoitteena on vähentää perusteettomia kilpailukieltosopimuksia, jotka jäykistävät työmarkkinoita.

Voimassa olevasta laista poiketen korvauksen suuruudesta säädetäisiin nimenomaisesti. Korvauksen suuruus riippuisi työntekijän palkasta ja kilpailukieltosopimuksessa sovitun rajoitusajan pituudesta. Rajoitusajalla viitattaisiin siihen aikaan, jonka kilpailukieltosopimuksen päättymisen jälkeen on voimassa. Jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu enintään kuuden kuukauden rajoi-

tusajasta, työnantajan olisi maksettava korvaus, joka vastaisi vähintään 40 prosenttia työntekijän palkasta rajoitusajan pituiselta ajalta laskettuna. Jos rajoitusajan pituudeksi olisi sovittu yli kuusi kuukautta, olisi korvauksen vastattava vähintään 60 prosenttia palkasta. Korvauksen perusteena olisi työntekijän tavanomainen palkka, jota maksettaisiin työsuhteen jatkuessa. Täyden palkan määräytymisestä ei ole säännöstä työsuhtesuhteellaisissa. Eri tilanteisiin on saatavissa johtoa työsuhtesuhtelain 2 luvun 12 §:n 1 momentin perusteluista (HE 157/2000 vp, s. 76/I). Kilpailukieltosopimuksessa voitaisiin voimassa olevaa lakia vastaavasti sopia enintään vuoden rajoitusajasta. Korvaus tarkoittaa sopimukseen perustuvalta rajoitusajalta maksettavaa korvausta. Se ei ole rajoitusajalta maksettavaa palkkaa.

Esimerkiksi, jos kilpailukieltosopimuksessa olisi sovittu kilpailukiellosta, joka päättyy kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä, olisi korvauksen vastattava vähintään 40 prosenttia työntekijän kolmen kuukauden ajalta maksettavasta tavanomaisesta palkasta. Jos olisi sovittu, että kilpailukieltosopimus jatkuu yli kuusi kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen, olisi korvausta maksettava ylemmän prosentin mukaisesti

koko rajoitusajalta. Esimerkiksi seitsemän kuukauden pituiselta rajoitusajalta korvausta olisi siis maksettava vähintään 60 prosenttia työntekijän seitsemän kuukauden ajalta maksettavasta palkasta.

Korvaus tulisi pääsääntöisesti maksaa rajoitusajan aikana. Maksupäivä olisi sama kuin työsuhteen aikainen palkanmaksupäivä.

Uutta olisi myös työnantajan oikeus irtisanoa kilpailukieltosopimus työsuhteen aikana olosuhteiden muuttuessa. Tällöin tulisi noudattaa irtisanomisaikaa, joka olisi kolmasosa kilpailukieltosopimuksessa sovitusta rajoitusajasta, kuitenkin vähintään kaksi kuukautta. Työnantaja ei kuitenkaan voisi irtisanoa kilpailukieltosopimusta enää sen jälkeen, kun työntekijä on irtisanoutunut työsuhteestaan.

Sääntelyn on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2022. Korvausvelvollisuutta koskeva sääntely tulisi sovellettavaksi myös olemassa oleviin, ennen uuden lain voimaantuloa sovituihin kilpailukieltosopimuksiin vuoden siirtymäajan kuluttua. Lainsäädännöstä seuraisi siten velvollisuus maksaa korvausta myös ennen lain voimaantuloa sovitusta kilpailukieltosopimuksista vuoden siirtymäajan kuluttua.

LOMAMUISTIO

Kesäloimat ovat jälleen ajankohtaisia. Kesäloima (normaalisti 24 arkipäivää) on annettava ja pidettävä 2.5. - 30.9.2021 välisenä aikana. Nyt pidettävä loma on ansaittu lomakaudella 1.4.2020 -31.3.2021. Tämä pääsääntö pätee mahdollisista lomautuksista huolimatta. Lomautukset eivät estä vuosiloman määräämistä kesälomakaudelle, vaan päinvastoin työnantajalla on velvollisuus antaa kesäloimat kesälomakauden aikana.

Kesäloima voidaan sijoittaa kesälomakauden ulkopuolelle, jos siitä sovitaan työntekijän kanssa. Sovittaessa kesäloima voidaan antaa viimeistään ennen vuoden 2022 kesälomakauden alkua, eli 2.5.2022 mennessä.

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.

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

Lomautus ja vuosiloma

Vuosiloma on lakisääteinen ja se on annettava lain mukaa myös lomautetuille. Pääsääntö on, että työnantaja määrää vuosiloman ajankohdan jos työntekijä ja työnantaja eivät sovi vuosiloman ajankohdasta. Vuosiloman ajalta työnantaja on palkanmaksuvelvollinen. Lomautus jatkuu normaalisti vuosiloman päätyttyä.

Työpäiviä laskettaessa työssäolon veroiseksi päiviksi huomioidaan varsinaisten työpäivien lisäksi mm. lomautuspäivät, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että mikäli lomautus kestää kerrallaan enimmillään 30 työpäivää, se ei vaikuta millään tavalla vuosiloman kertymiseen. Laskennassa huomioidaan ainoastaan ne lomautuspäivät, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä. Jos esimerkiksi 5 päivänä viikossa työskentelevä työntekijä lomautetaan kokoaikaisesti, rinnastuu lomautusajasta 6 viikkoa työssäolon veroiseen aikaan. Jos taas 4 päivänä viikossa työskentelevä työntekijä lomautetaan kokoaikaisesti, pitenee työssäoloon verrattava aika 7,5 viikkoon.

Jos työntekijä on lomautusten välissä töissä, lähtee 30 päivän laskenta alusta jokaisen erillisen jakson alkaessa. Lomautuksen keskellä oleva vuosiloma ei keskeytä lomautusta siinä mielessä, että työpäivien laskenta alkaisi vuosiloman jälkeen alusta. Lomanmääräytymisvuoden (1.4.-31.3.) vaihtuminen ei katkaise 30 päivän laskemista, jos työntekijä on keskeytyksestä lomautettuna yli lomanmääräytymisvuoden vaihtumisen. Ainoastaan työhön palaaminen katkaisee 30 päivän laskemisen ja mahdollisen uuden lomautuksen alkaessa laskeminen lähtee alusta.

Työntekijä voidaan lomauttaa myös niin, että hänen työviikkoaan lyhennetään erilaisin järjestelyin. Näissä tilanteissa loman kertymisestä on omat sääntönsä. Työntekijälle kertyy lomaa normaalisti kuuden kalenterikuukauden ajalta lomautusjärjestelyn alkamisesta lukien, eli lomautuspäivät kerryttävät lomaa.

Karanteenin vaikutus

Vuosilomalaissa työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan poissaolo työstä, joka johtuu sairauden leviämisen estämiseksi annetusta viranomaisen määräyksestä (2 luvun 7 §:n 4-kohta). Jos työntekijä joutuu olemaan poissa työstä koronavirukseen liittyvän karanteenin vuoksi, poissaolo on vuosilomalain mukaan työssäolon veroista aikaa, eli sen ajalta kertyy vuosilomaa.

Vuosilomapäivät

Vuosilomapäiviä ovat maanantai – lauantai, eli 6 päivää viikkoa kohti lasketaan. Lo-

mapäiviä eivät kesälomakautena ole sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, vapunpäivä eikä juhannusaatto. Siten nämä päivät eivät kuluta vuosilomaa.

Esimerkiksi juhannusviikolla kuluu 4 lomapäivää.

Lauantait lasketaan vuosilomapäiviksi. Vuosiloman ajankohta ratkaisee sen, montako lauantait siihen sisältyy. Lauantajien määrässä on kuitenkin huomiotava työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja yrityskohtaiset ”lauantajaisäännöt” ovat mahdollisia.

Kokoajakaisten ja osa-aikaisten lomat loma annetaan samalla tavalla. Siten esimerkiksi osa-aikaeläkkeellä ja osittaisella hoitovapaalla olevien vuosilomapäivät lasketaan samalla tavalla kuin kokoajakaistilla eikä vuosiloma ”pitene” osa-aikaisuuden johdosta.

Lomapalkka

Kuukausipalkkainen toimihenkilö on oikeutettu kuukausipalkkaansa myös vuosiloman ajalta. Kuukausipalkkaan kuuluvat henkilökohtaiset 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 % lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista iltaja lauantaityökorvauksista sekä muista tuntikohtaisista, esimerkiksi sunnuntaityökorvauksista, mutta ei ylityökorvauksista. Kiinteät lisät, kuten kielilisiä ja säännöllisesti maksettu työkohtaisuuslisä kuuluvat kiinteään kuukausipalkkaan.

Lomaraha

Lomaraha on 50 % loma-ajan palkasta. Kaupan työehtosopimuksen mukaan työnantaja voi menetellä myös siten, että puolet lomarahasta maksetaan kesälomakautena pidetystä lomasta ennen loman alkua ja puolet joulua edeltävän palkanmaksun yhteydessä. Kaupan työehtosopimuksessa on määräykset lomarahan vaihtamisesta vapaaksi.

TIETOA LEHDESTÄ

PALVELUESIMIES

Kaupalan esimiesliitto KEY ry:n jäsenlehti | 70. vuosikerta



KAUPANALAN ESIMIESLIITTO KEY ry

Päätoimittaja:

Mika Valkonen

Toimitus:

PL 30, 15101 Lahti

Puhelin: (03) 875 800

Telefax: (03) 734 9002

Taitto:

PunaMusta Oy, Sisältö- ja suunnittelupalvelut

Painopaikka:

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

Seuraava lehti ilmestyy viikolla 40.

Osoitelähde:

Kaupalan esimiesliiton jäsenrekisteri

ISSN 1455-7894

Postiosoite:

PL 30, 15101 Lahti

Käyntiosoite:

Harjulankatu 4 A 1, Lahti

Puhelin: (03) 875 800

Telefax: (03) 734 9002

Sähköposti:

etunimi.sukunimi@esimiesliitto.com

Internet: www.esimiesliitto.com

Pankki: FI1980001000426024

Toiminnanjohtaja

OTT, VT Mika Valkonen
0500 493 578

Lakimies

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

Lakimies

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

Lakimies

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

Jäsenrekisteri

Leena Öztürk
Puh. (03) 8758 010

Tiedotus, Palveluesimies-lehti, vapaa-ajantoiminta

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

Työttömyyskassa

Erityisalojen toimihenkilöiden työttömyyskassa,
Lahden toimipiste.

Postiosoite: PL 30, 15101 LAHTI

Sähköposti: lahdentoimipiste@ettk.fi

Apulaiskassanjohtaja Mika Valkonen





Arjesta selviää hymyllä. Loput hoitaa Turva.

Katso, mikä Peteä hymyilyttää
turva.fi/hymy

"Monesti mietin et
miten mulle tapahtuukin
koko ajan kaikenlaista? Arjen
kommelluksia, jotka ei aina
hymyilytä, mutta myöhemmin voikin
jo naurattaa. Kun tapahtuu, mä
pysähdyn hengittämään ja mietin,
sattuiko oikeesti jotain vakavaa.
Niin pääsen aika paljon
helpommalla."



Hymyile,
olet Turvassa.

 **turva**
vakuutusyhtiö

Perhevapaauudistuksessa askelia työn ja perhe-elämän laajempaan yhteensovittamiseen

Maan hallituksen tavoitteena on uudistaa perhevapaat niin, että hoitovastuu jakautuu perheissä tasaisemmin ja yhdenvertaisuus sekä tasa-arvo työelämässä vahvistuvat. Perhevapaauudistuksella tavoitellaan myös perheiden valinnanmahdollisuuksien ja järjestelmän joustavuuden lisäämistä. Laki tulisi voimaan – suunnitellussa tai tarkentuvassa muodossa – mahdollisesti elokuussa 2022.

Yhteensovittaminen osin helpottuisi

Uudistuksen toteutuessa ja myötä työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuu, kun perhevapaita voi pitää osissa. Vanhempainrahaa voidaan maksaa joustavasti yksittäisinä päivinä, osan viikosta tai päivästä tai vaikkapa joka toinen viikko.

Vanhempainrahan joustava maksaminen kannustaa työntekoon, kun jatkossa työskentelypäiviltä ei makseta etuutta lainkaan vaan sen voi käyttää myöhempänä ajankohtana. Vanhempainrahan maksamisen joustavoittaminen helpottaa erityisesti keikkatyöläisten, freelancereiden ja yrittäjien arkea.

Työsuhteessa oleville perhevapaat eivät kuitenkaan ole tulevaisuudessakaan aivan näin joustavat, sillä joustavuutta rajoittaa työsopimuslaki, jonka uudistamisesta joustavammaksi ei ole löydetty yhteisymmärrystä ainakaan asiaa pohtineessa työryhmässä.

Työsopimuslaissa säädetään perhevapaiden pitämisestä, jaksotuksesta ja ilmoittamisesta työnantajalle. Työntekijöillä vapaiden joustavuutta rajoittaisivat uudistuksessakin kohtalaisen tiukat ilmoitusajat sekä rajoitettu oikeus pitää vapaita useammasa kuin neljässä jaksossa kalenterivuoden aikana.

Kokonaismäärä kasvaisi

Perhevapaauudistuksen mallissa päivärahapäiviä voi käyttää, kunnes lapsi täyttää 2 vuotta. Päivärahapäivät voisi käyttää useassa osassa, ainoastaan raskausraha on yhdenjaksoinen ja tulee aloittaa 14-30 päivää ennen laskettua aikaa. Kaikkien lasten vanhemmilla, jotka ovat lapsen huoltajia, olisi päivärahoihin yhtäläinen oikeus riippumatta vanhemman sukupuolesta, tai siitä onko biologinen vai adoptiovanhempi tai onko lähi- vai etävanhempi.

Perhevapaiden kokonaismäärä kasvaisi uudistuksen myötä nykyisestä. Tällä hetkellä perhevapaat koostuvat raskaana olevalle naiselle myönnettävästä äitiysrahasta (105 arkipäivää eli noin 4,2 kk), isän isyysrahasta (54 arkipäivää eli noin 9 vk) ja vanhempainrahasta toiselle vanhemmista tai vanhempien kesken jaettavaksi (158 arkipäivää eli noin 6,3 kk). Hallituksen mallissa kumpikin vanhempi saisi 160 päivärahapäivän kiintiön. Päivärahapäiviä on viikossa kuusi, joten yhteensä malli toisi siis lasta kohden vanhempainrahapäiviä 12,8 kuukautta. Tästä 0-63 päivärahapäivää olisi mahdollista luovuttaa toiselle. Lisäksi loppuraskauden



suojaamiseksi luotaisiin em. 40 päivärahapäivän mittainen raskausraha eli kaikkineen päivärahapäiviä olisi yli 14 kuukautta. Yhden vanhemman perheissä vanhempi saisi molemmat kiintiöt. Kaksoiset, kolmoset ja muut monikot ovat tähän malliin ainoa poikkeus: päivärahakiintiö pidentyy heidän perheissään toista lasta ja jokaista sitä seuraavaa lasta kohden 78 päivärahapäivällä.

Osittainen hoitovapaa edelleen taustalle

Osittaisen vanhempainvapaan käyttöä on pyritty uudistuksessa helpottamaan siten, ettei jatkossa molempien vanhempien tarvitsisi sopia työnantajansa kanssa osa-aikaisesta työskentelystä. Jatkossa molemmat, tai vain toinen, vanhempi voi lyhentää viikko- tai päivittäistä työaikaansa.

Eräs kulma piilee kuitenkin siinä, jos työntekijä haluaa lyhentää päivittäistä työaikaansa. Työ-

ajan lyhentämisen tavoista sovitaan aina työnantajan kanssa. Lyhentämällä päivittäistä työaikaansa, etuus maksetaan puolittaisena kyseiseltä päivältä: vanhempi menettää kuitenkin kokonaan vanhempainrahapäivän. Toisissa ammatissa työajan lyhentäminen onnistuu vain päivittäistä työaika lyhentämällä, joten osittaisen vanhempainvapaan käyttäminen käytännössä lyhentää työntekijän käytettävissä olevia perhevapaita.

Osittaista vanhempainvapaata käytetään nykyään vähän, koska molempien vanhempien on tehtävä yhtäaikaaisesti osa-aikatöitä. Vuonna 2019 vain noin 180 vanhemmalle maksettiin osittaista vanhempainrahaa. Osittainen vanhempainvapaa jäänee mahdollisesti edelleen vähän käytetyksi ja pääsääntöisesti vain paremmin toimeentulevien mahdollisuudeksi.

MIKÄ IHMEEN KUNTAKOKEILU?

Työllisyyden kuntakokeilussa osa tiettyjä asiakasryhmiä koskevista TE-toimiston tehtävistä siirretään lainsäädännöllä työllisyyden kuntakokeiluun kuuluvan kunnan tehtäviksi.

Alueelliset kokeilut ovat käynnistyneet 1.3.2021. Kaikki kuntakokeilut päättyvät 30.6.2023.

Osa työttömistä kunnan hoidettaviksi

Kuntakokeilun käynnistymisen jälkeen osa työnhakija-asiakkaista siirtyy kuntien asiakkaiksi ja osa jää TE-toimistoon. Kun asiakas siirtyy kuntakokeiluun, hänen palveluistaan vastaa pääasiallisesti hänen kotikuntansa. Kuntakokeilun aikana työnantaja-asiakkaille tarjotaan edelleen työnantaja- ja yrityspalveluita TE-toimistosta.

Kuntakokeilujen tavoitteena on nykyistä tehokkaammin edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista sekä tuoda uusia ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuteen. Kokeiluissa on tarkoitus kehittää palveluja, jotka tukevat työnhakijan työllistymistä sekä palvelumalleja, joissa asiakkaan tilanne ja palvelutarve huomioidaan yksilöllisesti. Tarkoituksena on saada tietoa siitä, parantaako kuntapohjainen palveluiden järjestäminen työllisyyden edistämisen vaikuttavuutta ja työllisyysastetta. Lisäksi tavoitteena on siis parantaa erityisesti pidempään työttömänä olleiden ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien pääsyä työmarkkinoille.

Ketkä ovat kuntakokeilun asiakkaita

Kuulut kuntakokeilun asiakkaaksi, kun olet ilmoittautunut työnhakijaksi ja kotikuntasi kuuluu alueelliseen kuntakokeiluun sekä olet työtön, lomautettu, työllistettynä oleva tai olet työllistymistä edistävissä palvelussa ja kuulut johonkin seuraavista ryhmistä:

- sinulla ei ole oikeutta ansiopäivärahaan vaan saat työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa Kelasta
 - äidinkielenä on muu kuin suomi, ruotsi tai saame tai kansalaisuutesi on muu kuin Suomi
 - olet alle 30-vuotias
- Työnhakijaksi ilmoittautuvan ei tarvitse itse selvittää, kuuluuko hän kuntakokeilun piiriin. TE-

toimisto ilmoittaa henkilölle, jos hän kuuluu kuntakokeilun piiriin ja siirtää asiakkuuden kunnalle.

Siirtämisestä tulee ilmoittaa työttömälle työnhakijalle ja työllistymistä edistävissä palvelussa olevalle sekä kokeilualueelle. TE-toimisto voi siirtää kokeilualueen asiakkaaksi myös henkilön, joka viimeistään 7 päivän kuluttua työhaun käynnistämisestä tai työhaun muutoksen ilmoittamisesta kuuluisi asiakasryhmään. TE-toimistoilla on myös mahdollisuus jättää asiakkaan siirto tekemättä, jos siirtämättä jättämiselle on perusteltu syy.

Lisäksi asiakas voidaan jättää siirtämättä kokeilualueen asiakkaaksi, jos asiakkaan kotikunta on yksikielinen ja jos asiakas haluaa käyttää ruotsin kieltä asioidessaan palveluissa. 1.6.2021 alkaen asiakas voidaan tietäen edellytyksin lisäksi kuntakokeilun aikana siirtää TE-toimiston asiakkaaksi. Siirto edellyttää asiakkaan pyyntöä ja sitä, että siirtäminen ei vaaranna asiakkaan mahdollisuutta saada palvelutarpeensa mukaisia palveluja. Asiakkaan on esitettävä siirtoa koskeva pyyntö kotikuntansa mukaan määräytyvälle TE-toimistolle. Asiakas voidaan siirtää myös toisen kokeilukunnan asiakkaaksi sillä lisäedellytyksellä, että kohdekunta suostuu siirtoon.

Kokeilukunnille siirtyvät tehtävät

Kokeilukunnille siirtyvät tehtävät ovat: 1) työnhakijan haastattelut ja niihin liittyvät tehtävät (mm. palvelutarpeen arviointi), 2) henkilöasiakkaan palvelujen neuvonta, ohjaus- ja palvelutehtävät, 3) eräiden harkinnanvaraisten etuuksien myöntämistä koskevat tehtävät ja 4) eräiden työvoimapolitiittisten lausuntojen antaminen (TE-palveluihin osallistuminen ml. omaehtoinen opiskelu, ei kuitenkaan työvoimakoulutus). Työnhaku käynnistetään pääasiassa ilmoittautumalla työnhakijaksi TE-toimistoon.



Palveluiden järjestäminen ja niihin ohjaaminen

Kokeilukunnilla on velvollisuus järjestää riittävästi kaikkia kokeilun piiriin kuuluvia palveluja (kunnat voivat myös tehdä yhteistyötä muiden kuntien kanssa palvelujen järjestämisessä). Kokeilukunnat järjestävät palvelut tuottamalla ne itse voimassa olevien lakien mukaisina. Kokeilualueen kunnat voivat järjestää ja tuottaa myös muita palveluja oman rahoituksensa turvin kuten nykyäänkin. Palvelut voivat olla työnhakijaa velvoittavia, jos palveluun osallistu-

misesta on sovittu työllistymissuunnitelmassa tai sitä korvaavassa suunnitelmassa.

Kokeilukunta vastaa asiakkaan ohjaamisesta työvoimakoulutukseen. Työvoimakoulutuksen opiskelijavainnoista vastaa kuitenkin jatkossakin TE-toimisto.

Kun kuntakokeilun piirissä oleva hakija on ollut välillä työssä, hakija uudistaa työnhakunsa normaalisti verkossa Oma asiointi -palvelun kautta. Hän voi myös uudistaa työnhakunsa olemalla yhteydessä kuntaan.

LISÄPÄIVIEN IKÄRAJAN MUUTOS

VAIKUTTA A ETUUSOIKEUTEEN VUONNA 2025

Työttömyysturvan lisäpäivien ikärajan nostamisesta vuosina 1963 ja 1964 syntyneiden kohdalla on olemassa lainmuutoshanke. Lisäpäivät poistuisivat kokonaan vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneillä. Vuonna 1965 syntyneet eli tällä hetkellä 55-vuotiaat ovat ensimmäinen ikäluokka, joka ei voisi enää päästä eläkeputkeen lainkaan.

Lisäpäiväoikeus nyt

Lisäpäiville voi siirtyä ansiopäivärahan enimmäisajan päättyessä, jos on täyttänyt vaaditun iän ennen enimmäisajan kulumista loppuun. Lisäksi edellytetään, että henkilö on työskennellyt vähintään 5 vuotta viimeisen 20 vuoden aikana. Ansiopäivärahaa maksetaan lisäpäiviltä vanhuuseläkeikään asti. Kun lisäpäiville on päästy, on ansiopäivärahan taso myös lukittu. Lisäpäivillä tasoa ei puoleen eikä toiseen tarkisteta, vaikka välillä työllistyttyisiin huomattavastikin korkeammin palkatussa työssä.

Lisäpäivien ikäraja on porrastettu syntymävuoden mukaan jo nykyisin. Vuosina 1957-1960 syntyneillä ikäraja on 61 vuotta. Vuonna 1961 ja sen jälkeen syntyneillä ikäraja on tällä hetkellä 62 vuotta.

Lisäpäiville pääsyä edeltävät usein kunnan ja TE-toimiston työllistämistoimet. Kun ansiosidonnaista saava ih-

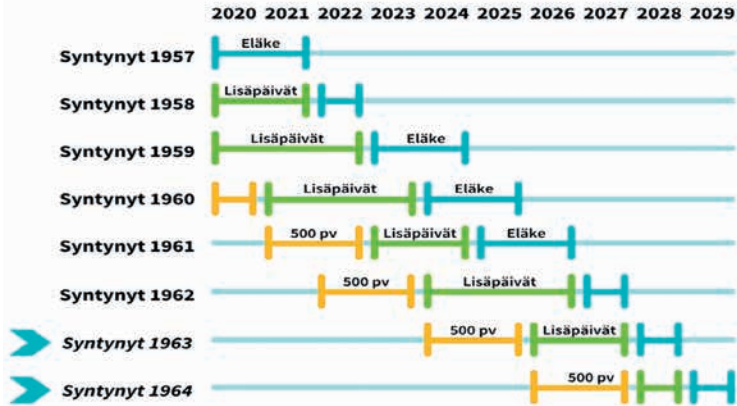
minen täyttää tietyn ikärajan, joka nyt 57 vuotta, niin hän pääsee ns. velvoitetyöllistämisen piiriin, joka tarkoittaa, että hän saa kunnalta työpaikan. Tarvittaessa toistuvien työsuhteiden kautta syntyy oikeus ansiosidonnaiseen uudestaan. Oikeus velvoitetyöhön on säädetty lailla. Yli 57-vuotiaat ovat ainoa ryhmä Suomessa, jolla on subjektiivinen oikeus työhön.

58 vuoden suojakin on erikseen ”päälle” olemassa. Jos henkilö on täyttänyt 58 vuotta ja ollut työssä 5 vuotta viimeisen 20 vuoden aikana, voi saada ansiopäivärahaa enintään 500 päivältä. 58 vuotta täyttäneen päivärahan perusteena olevaa palkkaa ei lasketa uudelleen, ellei palkka ole suurempi.

Ikääntyneiden velvoitetyöllistäminen on lakisääteinen palvelu, jossa kunta on tietyin ehdoin tarjottava työtä yli 57-vuotiaille työnhakijoille, joiden työttömyyspäiväraha-aika on täyttymässä ennen 61-vuoden ikää.



Lisäpäivien ja eläkkeiden alimmat ikärajat



Kun työssäoloehto hankitaan velvoitetyöllä, ei päivärahaa määritellä uudelleen velvoitetyön palkasta, ellei palkka tästä työstä ole ollut aikaisempaa palkkaa suurempi. Ansiosidonnaisen suuruutta ei makseta siten velvoitetyön vaan aikaisemman työhistorian perusteella.

Velvoitetyöllistäminen koskee niin ansiosidonnaisella kuin peruspäivärahalla olevia yli 57-vuotiaita työnhakijoita. Jos muu ei onnistu, voi siis pysytellä nykypalkan mukaisella ansiosidonnaisella 65:een asti.

Suunniteltujen muutosten jälkeen

Hallitus on kaavaillut, että lisäpäivien ikäraja nousee vuodella ikäluokkaa kohden vuonna 1963 syntyneistä al-

kaen ja lisäpäivämahdollisuus poistuu kokonaan vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiltä. Tämä tarkoittaa, että uudistus vaikuttaa ansiopäiväraho-oikeuteen vuodesta 2025 alkaen, jolloin vuonna 1963 syntyneet saavuttavat lisäpäivien nykyisen 62 vuoden ikärajan.

Alla olevaan kuvaan on koottu lisäpäivien ja vanhuuseläkkeen alimmat ikärajat. Palkki osoittaa vuodet, joiden aikana henkilö voi siirtyä lisäpäiville ja eläkkeelle. Kuvaan on lisäksi merkitty alinta lisäpäiväikää edeltävän ansiopäivärahakauden kesto. Hallituksen päätöksen mukaiset uudet ikärajat on merkitty kuvaan sinisillä nuolilla. Työttömyysturvan lisäpäivät eivät poistu niiltä työttömiltä, jotka jo ovat niin sanotussa eläkeputkessa.

MITEN ON MAHDOLLISTA OLLA ANSIOSIDONNAISELLA JOPA IO VUOTTA?



Syntymävuosi	Työttömyys voi alkaa aikaisintaan, jotta työttömällä on oikeus työttömyyspäivärahan lisäpäiviin (ikä)	Työttömyyspäivärahan lisäpäivien maksaminen alkaa aikaisintaan (ikä)	Työttömyyspäivärahan lisäpäivien maksaminen loppuu viimeistään (ikä)*	Vuosi
1957–1960	59 v	61 v	65 v	2020–2021
1961	60 v	62 v	65 v	2022
1962	60 v	62 v	65 v	2022
1963	61 v	63 v	65 v	2023
1964	62 v	64 v	65 v	2024
1965	Työttömyyspäivärahaa maksetaan enintään 500 päivää	Ei oikeutta lisäpäiviin		2025

*Lisäpäivien maksaminen loppuu, kun henkilö siirtyy vanhuuseläkkeelle.

Etelä-Suomen piiriläisille myynnissä lippuja suurmusikaaliin **WE WILL ROCK YOU** esitys siirtynyt torstaille 2.9.2021

We will rock you – 24 Queenin suurinta hittiä – jo 16 miljoonaa katsojaa – 19 maata – vuoden suurin show!

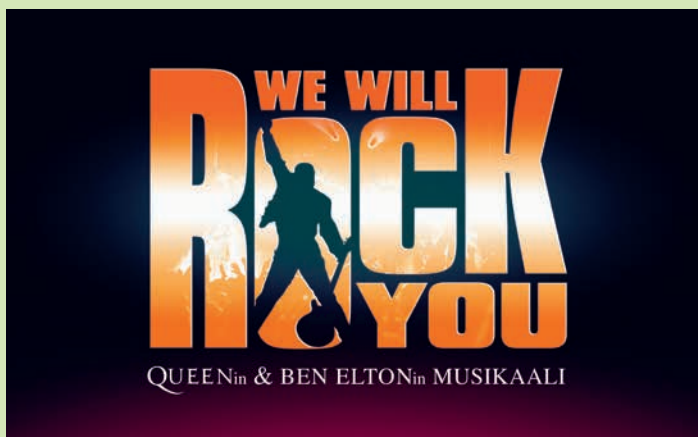
”We will rock you tulee olemaan tasoltaan ainutlaatuinen. Musikaalia ei ole koskaan aiemmin esitetty Suomessa ja suomenkielellä esitettävä musikaali on yhteistyö suomalaisen ja kansainvälisen huipputason tuotantoryhmän kesken. Kokoluokaltaan musikaali on kansainvälisten suurtuotantojen tasoinen”, musikaalin tuottajaryhmään kuuluva **Johan Storgård** kertoo.

We Will Rock You -musikaalin käsikirjoituksesta, sävellyksestä ja sanoituksesta vastaavat **Queen** ja **Ben Elton**. Lavalle nousevat tähdet **Saara Aalto**, **Laura Voutilainen**, **Mikael Saari** ja **Lauri Mikkola**. Musikaalissa kuullaan Queenin suosituimpia kappaleita, kuten I Want to Break Free, Bohemian Rhapsody, Under Pressure ja Another One Bites the Dust.

Lippuja tilattavissa laitinen.reija@gmail.com, lipun jäsenhinta on **30 e**, kuin myös hinta avecille, maksimi 2 lippua/jäsen.

Tule kokemaan unohtumaton elämys täynnä upeaa live-musiikkia, huikeita esiintyjä ja unohtumattomia rock-kappaleita!

Etelä-Suomen piirin johtokunta



TIEDOTE LIPUN OSTANEILLE JA LIPPUJA VARANNEILLE

We Will Rock You -musikaalin esitykset siirtyvät. Lippusi käy sellaisenaan uutena esityspäivänä, joka on: 2.9.2021 klo 19

Esitys nähdään suunnitellusti Helsingin jäähallissa, joten lipullesi osoitettu istumapaikka pysyy voimassa.

We Will Rock You -musikaalin uudet esityspäivät ovat 6.8.–8.9.2021. Paikkana Helsingin jäähalli.

Esityspäiviä tulee olemaan syyskaudella runsaasti, jolloin lipullesi osoitetun uuden esityspäivän voi tarvittaessa vaihtaa. Lähetä tälöin sähköpostia osoitteeseen asiakaspalvelu@lippu.fi ja kerro mihin esitykseen haluat lipun siirtää tai jos haluat perua sen.

Kirjoitathan viestin otsikkokenttään ”We Will Rock You” – näin asiakaspalvelu saa pyyntösi käsiteltyä mahdollisimman nopeasti.

Piiriyhdistystemme vuosikokouksia syksyllä 2021

Kaupanalalan esimiesliitto KEY ry jakautuu alueellisiin piiriyhdistyksiin, joiden on pidettävä sääntömääräinen vuosikokouksensa syys – marraskuuden välisenä aikana. Käsiteltävänä ovat mm. edellisen vuoden tilinpäätös, seuraavan toimintavuoden talousarvio ja toimintaohjelma.

Keski-Pohjanmaan piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Ravintola Pikkuveljessä, osoitteessa Lintutie 1, 84100 YLIVIESKA (Hotelli Käenpesän yhteydessä) keskiviikkona 20.10.2021 18.00 alkaen. Aloitetaan ruokailulla. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Pohjois-Savon piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Sokos Hotel Puijonsarvessa, osoitteessa Minna Canthinkatu 16, Kuopio, tiistaina 9.11.2021 klo 18 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Etelä-Savon piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään ABC Tuukkalassa, Mikkelissä, osoitteessa Annilantie 2, perjantaina 5.11.2021 klo 17 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Pohjois-Suomen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Kauppakeskus Valkean kokoustiloissa, osoitteessa Isokatu 25, Oulu, tiistaina 19.10.2021 klo 18 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat. Johtokunta kokoontuu ennen vuosikokousta samassa tilassa klo 17 – 18.

Tervetuloa. Johtokunta

Etelä-Suomen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Ravintola Vltavan kokoustiloissa, osoitteessa Elielinaukio 2, Helsinki, keskiviikkona 27.10.2021 klo 18 alkaen. Ruokailu ennen kokousta klo 17 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat

Tervetuloa. Johtokunta

Lounais-Suomen piirin Kaupan Esimiehet ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään Ravintola Bistrossa, osoitteessa Brahenkatu 20, tiistaina 26.10.2021 klo 18 alkaen. Kokouksessa esillä sääntömääräiset asiat.

Tervetuloa. Johtokunta

Lomaosakkeissa vielä vapaita viikkoja



Syksylle (loka-marraskuulle) melkein kaikkiin kohteisiin löytyy vielä vapaata. Jos arki alkaa painaa jaloissa tai mielessä, etsi netin vapaista lomaosakkeista itsellesi sopiva viikko ja kohde ja soita (03) 875 8040 tai laita sähköpostia marjo.leutola@esimiesliitto.com.

Kannattaa seuraila peruutuspaikkoja ja vapaita viikkoja netissä

www.esimiesliitto.com/jasenedut-ja-palvelut/
[lomaosakkeet/vapaat-lomajaksot/](#)

Vapaita lomaviikkoja pääset katselemaan sivuillamme ilman kirjautumista.

Kaupan Esimiesseniorit ry:n vuosikokous

Kaupan Esimiesseniorit ry:n sääntömääräinen vuosikokous pidetään 28.9.2021 Tallinnan risteilyllä laivan kokoustiloissa klo 18.30 alkaen. Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat.

Lähtö risteilylle 28.9.2021 klo 18.30 Helsinki, Länsisatama T1-termiinali. Laiva lähtee klo 18.30, satamassa oltava viimeistään tuntia ennen laivan lähtöä. Matkaliput saa Länsisataman T1-termiinalista (1.krs.) klo 17.30 alkaen Esimiessenioreiden edustajalta. Tallinnaan saavumme klo 22.00. Majoitus B2-hyhteisissä. Jos koronatilanne sallii, maihinnousu Tallinnaan alkaa seuraavana aamuna klo 8.00 ja takaisin laivalla tulee olla viimeistään klo 12.10. Maihinnousukortti avaa laivaan tullessa vain kerran, eli laivasta voi käydä ulkona tuona aikana vain kerran. Laiva lähtee Tallinnasta seuraavana päivänä klo 12.30 ja laiva saapuu Helsinkiin klo 16.00.

Kotimaan matkat kotipaikkakunnalta Helsinkiin ja takaisin kustantaa jokainen matkalle ilmoittautunut itse. Kaupan Esimiesseniorit ry tarjoaa laivamatkan, illallisen klo 20.30 ja aamiaisen klo 7.00 – 10.00.

Sitovat ilmoittautumiset Marjo Leutolalle liiton toimistolle, marjo.leutola@esimiesliitto.com tai Eva Rasi, eva.rasi@pp2.inet.fi.

Viimeinen ilmoittautumispäivä 20.8.2021. Ilmoittautumisen yhteydessä seuraavat tiedot: nimi, osoite, syntymäaika muodossa pppkkvvv, puh.numero ja tieto kenen kanssa majoittuu B2-hyttiin. Matkalla tulee olla mukana virallinen henkilökortti tai voimassa oleva passi sekä KEY-jäsenkortti.

Tervetuloa!

Huom! Mikäli koronarajoituksista johtuen vuosikokouksen aikaan ja paikkaan tulee muutoksia, ilmoitamme siitä välittömästi kotisivuillamme ja tekstiviestillä ja tarvittaessa syyskuun Palveluesimies lehdessä.

Kaupan Esimiesseniorit ry:n hallitus

Kaupan Esimies, oletko jäämässä eläkkeelle?

LIITY KAUPAN ESIMIESSENIORIEIHIN!

Yhdistyksemme toimii yhdyssiteenä eläkkeelle jääneiden kaupan, majoitus- ja ravitsemusalojen esimiesten välillä. Alhaisella jäsenmaksulla tarjoamme runsaasti jäseniämme hyödyntäviä jäsenetuja, joista mainittakoon voimassa oleva matkustajavakuutus Vakuutusyhtiö Turvassa. Muina etuina voidaan mainita Palveluesimies-lehti, joka postitetaan myös veteraanijäsenille. Lisäksi veteraaneille kuuluu myös mahdollisuus hakea ja käyttää lomaosakkeita.

Yhteydenpitoa työtovereihin voit jatkaa työuran jälkeen osallistumalla Kaupan Esimiessenioreiden yhdistyksen järjestämille edullisille virkistysmatkoille, joista ilmoittelemme Palveluesimies-lehdessä ja yhdistyksemme kotisivuilla, nettiosoitteessa:

www.elisanet.fi/esimiesseniorit.ry/

Liittyminen Kaupan Esimiesseniorit ry:hyn käy helposti. Ilmoitat vain Esimiesliiton toimistoon/Jäsenrekisteri, puh. (03) 875 8010, halukkuudestasi liittyä yhdistyksemme jäseneksi. Halutessasi keskustella asiasta henkilökohtaisesti, voit ottaa yhteyttä joko puhelimitse tai e-mailin kautta seuraaviin hallituksemme jäseniin:

Eva Rasi, puheenjohtaja

eva.rasi@pp2.inet.fi,
puh. 0500 818 597

Hilkka Koivisto-Kokko, sihteeri

hilkka.koivistokokko@gmail.com,
puh. 040 510 9504

Teuvo Kailanen, varapuheenjohtaja

teuvo.kailanen@phnet.fi,
puh. 040 736 1030

Kaupan Esimiesseniorit ry:n hallitus

KAUPAN ESIMIESSENIORIT! TERVETULOA HEINOLAN KESÄTEATTERIIN 28.7.2021!

KAUPAN ESIMIESSENIORIT KUTSUU JÄSENIÄÄN SEURALAISINEEN

Heinolan kesäteatteriin nauttimaan riemastuttavasta esityksestä

RIEMURAHAT 28.heinäkuuta 2021 klo 18.00 näytökseen.

Tilaa on varattu 30 henkilölle.

Lipun hinta 29 € (35.50€) sisältää ennen näytöstä olevan tarjoilun.

Sitovat ilmoittautumiset viimeistään 12.7 mennessä

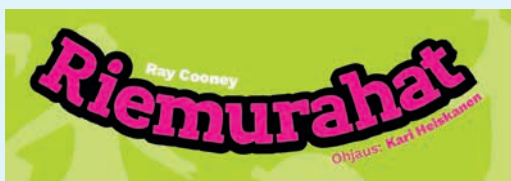
Teuvo Kailanen, puh. 040-736 1030 tai s-posti teuvo.kailanen@phnet.fi

Liput jakaa Teuvo Kailanen klo 16.30 alkaen kahvila Tyyrpuurin terassilla, osoitteessa Maaherrankatu 1 Heinola.

Heinolan kesäteatterin osoite on Kauppakatu 4, Heinola

Tervetuloa!

Kaupan Esimiesseniorit ry:n hallitus



Kaupanalalan esimiesliitto KEY ry on ottanut kaikille jäsenilleen vapaa-ajan matkustajavakuutuksen.

TUTUSTU JÄSENVAKUUTUKSEN SISÄLTÖÖN OSOITTEESSA WWW.TURVA.FI/KEY

Aurinko, lämpö, vapaus mennä ja tulla –
niistä on suomalaisten suosikkivuodenaika
tehty.

Siksi tarjoamme monta uutta mahdollisuutta kokea kesä, laiva ja lähtemisen riemu.



Hintansa arvoisin Itämerellä