


# tETra

Erityistoimihenkilöt ET ry:n jäsenlehti **3/2008**

- 
- 4** Lomalle huolettomana
  - 6** Vuokratyöala ei ole enää kummajainen
  - 8** Kuulumisia PITO-päiviltä



**V**iime päivinä olen kysynyt itseltäni monta kertaa, olemmeko tasavertaisia työmarkkinoilla? Onko joku kuullut, että esimerkiksi paperimiehille olisi ehdotettu työehtosopimuksista eli tesseistä luopumista ja palkoista sopimista jokaisen kanssa henkilökohtaisesti ainoana kriteerinä pirstäkerroin. Minä en ole kuullut tai jos näin olisi ehdotettukin, tyrmäys olisi ollut täydellinen. Mutta näin on tehty pieneläinhoitajille ja jopa toisen ammattijärjestön puheenjohtajan suulla tämän on todettu olevan työelämän käytännön pelisääntöjen mukainen toimintatapa. Onko oikein, että ammatillisen koulutuksen saanut, näyttötutkinnon suorittanut ja useita vuosia ammatissaan toiminut aikuinen henkilö saa palkkaa noin 1200 euroa kuussa. Minusta ei.

Olen monta kertaa ennenkin kummastellut sitä, miksi talokohtaisten sopimusten tekeminen on työnantajalle niin vaikeaa. Luulisi, että kun asioista on yhteisesti sovittu, niin työpaikalla vallitsisi rauha ja kaikki tietäisivät miten mikäkin asia on ja kaikkia kohdeltaisiin tasavertaisesti ja -arvoisesti. Omalla työpaikallani tehtiin 90-luvun alussa talokohtainen sopimus, johon kirjattiin yhteen paperiin työpaikalla silloin vallinnut joko kirjallinen tai kirjoittamaton käytäntö. Tämä selvitti paljon asioita, kaikilla on tieto esimerkiksi siitä, kuinka sairausajoista maksetaan ja miten ylityöt korvataan – ja siitä huolimatta aika ajoin tulee tulkintatarvetta.

Palaan vielä pieneläinklinikoihin, kuinka paljon työnantajilta kuluu aikaa kun he selvittävät näitä asioita, soittelevat kollegoille kysyäksään paljonko joku toinen maksaa ”tyttöilleen”, jotka useimmassa tapauksessa ovat näitä ammattikoulutuksen saaneita aikuisia naisia. Bussipysäkiltä ei tänä päivänä poimita ammattitaitoista henkilökuntaa, vaikka jotkut työnantajat ovat ehkä tätä mieltä olleetkin. Mikä tässä asiassa on vaikeaa, olisi mielenkiintoista kuulla työnantajapuolen vastaus.

Ammattiliittojenkin on syytä silloin tällöin miettiä tulevaisuuttaan. Tiedotusvälineissä on ollut keskustelunavauksia Akavan ja STTK:n yhdistymisestä, näitä keskusteluja on viritelty minun muistini mukaan jo 70-luvun alusta lähtien. En ole usein samaa mieltä Akavan puheenjohtajan kanssa, mutta nyt voisinn kannattaa toimihenkilöiden yhteistyön tiivistämistä. Mutta viime päivien kokemuksiin perustuen en ole yhtä mieltä hänen kanssaan Akavan vahvasta edunvalvonnallisesta roolista. Niin kauan kun ammattiliiton jäsenenä on yrittäjinä toimivia, voiko se oikeasti ajaa palkansaajan etua. Akavassa on paljon pieni- tai keskipalkkaisia ryhmiä, joiden kanssa yhteistyö olisi mitä mielekkäintä. Akavaan voisivat jäädä koulutuslajipohjaiset ryhmät, jotka eivät kunnioita kaikkien työtä tekevien yhtäläisiä oikeuksia edunvalvontaan.

Toivottavasti aurinko hellii meitä kesän aikana ja pääsemme aloittamaan syksyn ihan toisissa merkeissä. Hyvää kesää kaikille lukijoille!

*Seija Pyökeri*  
*seija.pyokeri@erto.fi*

## tETra

**Julkaisija:**

Erityistoimihenkilöt ET ry.  
Asemamiehenkatu 4, 00520 Helsinki

ET ry on Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n jäsenyhdistys. [www.etry.fi](http://www.etry.fi)

**Päätoimittaja:**

Seija Pyökeri, puheenjohtaja ET ry

**Ulkoasu ja taitto:**

Codesign Oy, Helsinki

**Painopaikka:**

PunaMusta Oy

tETra ilmestyy vuonna 2008 jokaisen ERTO-lehden liitteenä.



# Rebecca saapuu Helsinkiin

Tarina on tuttu Alfred Hitchcockin Oscar-palkitusta elokuvasta. Keski-Eurooppa on seonnut Rebeccan musikaaliversiosta. Sitä on esitetty vuodesta 2006 lähtien täpötäysille katsomoille Wienin Raimund-teatterissa.

Rebecca tulee Helsingin kaupunginteatterin ohjelmistoon elokuussa. Kurt Nuotion ohjaamana musikaali on täynnä intohimoa ja väkevää musiikkia. Rebeccassa palavat tunteet ja lavasteet.

ET:n jäsenillä on mahdollisuus keskiviikkona 24.9.2008 nähdä Rebecca edulliseen 15 euron jäsenhintaan. Lippuja on rajoitettu määrä, joten toimi nopeasti.

Aloitamme illan kello 17.30 kaupunginteatterin lämpiössä, jossa on tarjolla kahvia/teetä ja kinkku-juustopiirakkaa. Liput jaetaan kahvittelun lomassa. Esitys alkaa klo 19.00 kaupunginteatterin suurella näyttämöllä ja paikkamme ovat parvella.

Ilmoittautuminen tapahtuu maksamalla ET:n tilille 800012-1382471 omavastuuosuus 15 euroa 15.8. mennessä (huom. liput tähän hintaan vain ET:n jäsenille). Merkitse tiedonanto-osioon nimesi, puhelinnumerosi tai sähköpostiosoitteesi ja joko jäsennumerosi (löytyy ERTOn jäsenkortista) tai syntymäaikasi sekä mahdollinen ruokarajoitteesi (katso edellä tarjoiluista).

Lisätietoja antaa Tarja Haili, tarja.haili@uudenmaanliitto.fi, puh. 040-7741718.

Rebeccasta löytyy lisätietoa Helsingin kaupunginteatterin kotisivuilta [www.hkt.fi](http://www.hkt.fi).

Erityistoimihenkilöt ET ry:n sääntömääräinen kevätkokous 17.5.2008:

## Järki käteen eläinlääkärit!

Yksityisillä pieneläinklinikoilla työskenteleville eläintenhoitajille on yritetty saada jo useita vuosia työehtosopimusta joko valtakunnallisesti tai talokohtaisesti. Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO esitti Keski-Suomen Pieneläinklinikalle työehtosopimuksen solmimista koskien ERTO:n jäsenten työehtoja. Työnantaja ei ole suostunut keskustelemaan liiton edustajien kanssa. Tilanne johti työtaistelutoimenpiteisiin ja tällä hetkellä klinikalla työskentelevät ERTO:n jäsenet ovat lakossa.

Suomen Eläinlääkäriliitto on ottanut kantaa Keski-Suomalaisen yleisönosastossa 8.5. ja todennut, että jokaisen tulee henkilökohtaisesti sopia omat etunsa ja oikeutensa työsuhteessa. Erityistoimihenkilöt ET ry:n kevätkokous kummeksuu Suomen Eläinlääkäriliiton näkemystä asiassa.

Jos kollega tienaa samasta työstä jopa 600 euroa enemmän kuukaudessa ja työnantaja tarjoaa palkan korotuksia ja lomaoikeuksia henkilökohtaisen perusteen mukaisesti, on turha puhua syrjimättömyydestä ja työehtojen selkeydestä. Hoitajat ovat ilmaisseet haluavansa yhteiset ja tasa-arvoiset pelisäännöt työpaikalleen. ET:n kevätkokous antaa kaiken tukensa hoitajien oikeutetuille vaatimuksille. Haluamme olla mukana rakentamassa menestyvää myös työntekijöiden osaamisesta, koulutuksesta, työolosuhteista ja palkkauksesta huolehtivaa eläintenhoitoalaa. Alaa, jolla on hyvät tulevaisuudennäkymät. Lemmikkeihin liittyville palveluille riittää myös jatkossa kysyntää, jos palvelujen laadusta pidetään huolta. Palvelusektorilla laadun tärkein tekijä on ihminen ja eläinlääkäri tarvitsee avukseen osaavan ja ammattitaitoisen hoitajan.

ET kehottaa eläinlääkäreitä miettimään työnantajarooliaan. Hyvä esimiestyö, työilmapiiri, työolosuhteet ja oikeudenmukaiset työsuhteen ehdot ovat osa työnantajakuvaa. Kaikkien viimeaikaisten selvitysten mukaan nämä ehdot täyttävä yritys menestyy tulevaisuudessakin kilpailun kiristyessä, myös ammattitaitoisesta työvoimasta. Tasa-arvoisen kohtelun unohtavalle voi jäädä luu käteen.

Lisätietoja: Seija Pyökeri,  
seija.pyokeri@erto.fi, puh. 050-5593124



Teksti: Leila Bruun

# Loma mielessä – ilman huolen häivää

Lomasta säädetään vuosilomalaissa. Lain lähtökohtana on varata työntekijälle vuosittain aikaa yhdenjaksoiseen lepoon ja virkistykseen. Lomaa ansaitaan työtä tekemällä. Ansainta-aika on lomanmääräytymisvuosi eli 1.4.–31.3. välinen aika, jonka kutakin kalenterikuukautta (lomanmääräytymiskuukautta) tarkastellaan erikseen.

## Ansaintasäännöt

Loman kertymistä koskee kaksi ansaintasääntöä: 14 päivän ansaintasääntö ja 35 tunnin ansaintasääntö. Säännöistä sovelletaan vain jompaakumpaa, ei molempia rinnakkain.

14 päivän säännön piiriin kuuluu työntekijä, joka työsopimuksensa mukaan tekee työtä kaikkina kuukausina vähintään 14 päivänä. Kukin sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on työssä vähintään 14 päivänä, kerryttää vuosilomaa. Sen sijaan työntekijälle ei kerry lomapäiviä lainkaan sellaiselta kuukaudelta, jonka aikana työssäolopäiviä tai niiden veroisia päiviä ei ole vähintään 14. Työpäivän pituudella ei ole merkitystä, ainoastaan lukumäärä ratkaisee.

Esimerkki 1. A oli ollut työssä vähintään 20 päivänä kaikkina muina kuukausina paitsi tammi-helmikuussa. Siten A:lle kertyi vuosilomaa 10 lomanmääräytymiskuukaudelta.

35 tunnin sääntö puolestaan koskee työntekijää, joka työsopimuksensa mukaan on työssä niin harvoin päivinä, et-

tei hänelle kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää. Työntekijä ansaitsee lomaa kultakin sellaiselta kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on tehnyt työtä vähintään 35 tuntia.

Esimerkki 2. B oli tehnyt työtä 40 tuntia kaikkina muina kuukausina paitsi tammi-helmikuussa, joiden aikana B teki työtä 20 tuntia kumpanakin kuukautena. B ansaitsi lomaa 10 lomanmääräytymiskuukaudelta.

## Vuosilomaa vastaava vapaa

”Kolmas ansaintasääntö” koskee työntekijää, joka ei kuulu 14 päivän eikä 35 tunnin säännön piiriin. Tällöin edellytetään, että työntekijä kaikkina kuukausina työsopimuksen mukaan tekee työtä alle 14 päivää tai alle 35 työtuntia.

Tällaisella työntekijällä on oikeus työsopimuksen kestäessä ja niin halutessaan saada vapaata 2 arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhhteessa. Lomaa vastaavan vapaan ansainta ei perustu teh-

tyyn työpäivien tai työtuntien määrään taikka niiden veroiseen aikaan, vaan vapaata kertyy työsuhteen keston perusteella.

Vapaan ajalta maksettava lomakorvaus on joko 9 tai 11,5 prosenttia riippuen työsuhteen kestosta.

Työntekijällä on mahdollisuus itse valita, haluaako käyttää oikeutta vapaaseen. Jos näin on, siitä tulee ilmoittaa työnantajalle ennen lomakauden alkua eli viimeistään huhtikuussa.

Myös määräaikainen työntekijä, joka on saman lomanmääräytymisvuoden aikana tehnyt samalle työnantajalle työtä toistuvien keskeytyksellä tai ainoastaan lyhyin keskeytyksin jatkuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeutettu lomaa vastaavaan vapaaseen siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty. Vapaan enimmäispituus määräytyy tällöin kuten vuosiloman pituus.

## Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman kertymisen kannalta työssäolon veroisena aikana pidetään sellaista

työstä poissaoloaikaa, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan palkan, esim. oma vuosiloma.

Vuosilomalaisia on lisäksi luettelo niistä työpäivistä ja -tunneista, joita pidetään työssäolon veroisena, vaikka työntekijä on estynyt tekemästä työtä. Tällaisia ovat esimerkiksi äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, sairaus tai lääkinnällinen kuntoutus enintään 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, opintovapaa enintään 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa (edellyttää työhön paluuta välittömästi opintovapaan jälkeen), lomauttaminen kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan, työviikkojen lyhentäminen enintään kuusi kulkautta kerrallaan. Hoitovapaan ajalta vuosilomaa ei sen sijaan kerry.

35 tunnin ansaintasäännön piirissä olevalle sairaudesta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta aiheutuneen poissaolon ajalta pidetään työssäolon veroisena enintään 105 kalenteripäivän jaksoa. Opintovapaasta ja lomauttamisesta työssäolon veroisena aikana pidetään enintään 42 kalenteripäivän pituista jaksoa.

### Lomapäivien määrä

Lomaa kertyy lomanmääräytymisvuoden 1.4.–31.3. ajalta. Työntekijällä on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Sen sijaan jos työsuhde on 31.3. mennessä kestänyt yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lomapäivän osa pyöristetään täyteen kokonaislukuun.

Esim. 3. C:lle oli kertynyt lomaa 11 lomanmääräytymiskuukaudelta. Hänen työsuhteensa oli kestänyt kolme vuotta. C:lle kertyi lomaa 11 x 2,5 arkipäivää eli 27,5 arkipäivää. Se pyöristetään, jolloin lomapäivien määrä on 28 arkipäivää.

### Loman antaminen

Ennen loman ajankohdan määräämistä työnantajan tulee varata työntekijälle ti-

laisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta ja otettava mahdollisuuksien mukaan huomioon lomatoive. Lopullisen loman ajankohdan määrää työnantaja, jonka on ilmoitettava loman ajankohdasta viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos se ei ole mahdollista, lomasta on kuitenkin ilmoitettava vähintään kaksi viikkoa ennen loman alkua.

Lomasta 24 päivää tulee antaa lomakaudella eli 2.5.–30.9. ja ns. talviloma 1.10.–30.4. välisenä aikana. Lomapäiviksi lasketaan kaikki arkipäivät, joita ovat muut viikonpäivät kuin sunnuntait, kirkolliset juhlapäivät, itsenäisyyspäivä, joului- ja juhannusaatto, pääsiäislauantai ja vapunpäivä.

Loma tulee pääsääntöisesti antaa yhdenjaksoisena. Jos työn käynnissä pitämiseksi on välttämätöntä jakaa kesälomaa, 12 arkipäivän loma on annettava yhdenjaksoisena ja sen ylittävä kesäloma voidaan jakaa yhteen tai useampaan osaan.

### Lomapalkka

Vuosiloma on palkallinen eli lähtökohteisesti työntekijällä on oikeus saada loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Palkkaan kuuluvat luontoisedut tulee antaa vähentämättä myös loman ajalta. Sellaiset luontoisedut, jotka eivät ole työntekijän käytettävissä vuosiloman aikana, korvataan rahalla.

Kuukausipalkkainen työntekijä saa loman ajalta saman palkan kuin työssä ollessaan. Tuntipalkkaiselle 14 päivän säännön piirissä olevalle työntekijälle lomapalkka lasketaan keskimääräisen päiväpalkan pohjalta. Se puolestaan kerrotaan vuosilomalaisia säädetyllä kertoimella. Tuntipalkkaiselle 35 tunnin säännön piirissä olevalle puolestaan maksetaan prosenttiperusteinen lomapalkka, joko 9 prosenttia työsuhteen jatkuttua alle vuoden tai 11,5 prosenttia, jos työsuhde on kestänyt vähintään vuoden. Prosentit lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta makse-

tusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta yli-työstä maksettavaa korotusta.

Lomapalkka tulee maksaa ennen loman tai sen osan alkamista. Kuitenkin enintään kuuden arkipäivän lomajaksoilta palkka voidaan maksaa normaalin palkanmaksupäivänä.

### Lomaraha / lomaltapaluuraha

Lomaraha tai lomaltapaluuraha on tavallisesti 50 prosenttia lomapalkasta ja maksetaan lomapalkan lisäksi. Oikeus lomaraahan tai lomaltapaluurahaan ei perustu vuosilomalakiin – ei mihinkään lakiin – vaan sopimukseen. Sen maksamisesta on voitu sopia alan työehtosopimuksessa, työntekijän henkilökohtaisessa työsopimuksessa tai maksaminen voi perustua työpaikalla vakiintuneeseen käytäntöön.

### Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Ansaittuja lomapäiviä ei menetä, vaikka työsuhde päättyisikin. Pitämättömät lomapäivät maksetaan työntekijälle lomakorvauksena työsuhteen päättyneen yhteydessä. Lomakorvauksen määrä vastaa lomapalkkaa.

### Sairaus

Jos työntekijä on loman alkaessa sairauden vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhemmään ajankohtaan. Loma tai sen osa siirtyy pyynnöstä myös silloin, jos on tiedossa, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jos työkyvyttömyys alkaa loman jo alettua ja kestää yhdenjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, sen ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei pidetä vuosilomana, jos työntekijä pyytää sitä viipymättä.



## Peikot pois vuokratyöalalta

Vuokratyöala kasvaa ja voimistuu. Aivan kaikki möröt eivät ole silti ihmisten mielistä lähteneet, vuokratyötä kohtaan tunnetaan yhä ennakkoluuloa. Miten asiaan suhtautuu työnsä vuokratyöalalla aloittanut Viljami Arvonen?

**24**-vuotias Viljami asuu tyttöystävänsä kanssa Tampereella. Pari muutti kaupunkiin vain muutama kuukausi sitten – työn perässä, selvittää nuori mies.

Molemmat asuivat aiemmin Pohjois-Karjalassa, ja muutto tuli ajankohtaiseksi Viljamin valmistuttua Kajaanin ammattikorkeakoulusta viime joulukuussa.

”Meillä oli muutosta puhetta jo aiemmin, koska moni koulukavereistamme oli muuttanut näille kulmille. Parempi työllisyystilanne oli kuitenkin tärkein syy.”

### Kiinni työhön

Lukion jälkeen Viljami meni armeijaan ja sieltä sitten suoraan ammattikorkeakouluun tietojenkäsittelyä opiskelemaan. Niinpä työura on vasta alkamassa. Tällä hetkellä hän toimii tietotekniikka- ja viestintäratkaisuja tuottavan Isoworksin palveluksessa lähitukihenkilönä. Työ tapahtuu Isoworksin asiakasyrityksessä, joka tekee lasinjalostusta. Kaiken tämän mahdollistaa sopimus Eilakaislan kanssa.

Vaikka työkuviot saattavat paperilla näyttää monimutkaisilta, sanoo Viljami kaiken sujuneen mahdollisimman simppelellä ja selkeästi. Työ on mukavaa, sovitut asiat ovat pitäneet ja kommunikaatio

tuntuu sujuvan mutkattomasti.

”Aloitin Eilakaislalla ensin UPM-Kymmenen palveluksessa. Se oli sellainen kuukauden keikka. Sitten oli viikonloppu välissä ja heti alkoivat hommat täällä”, Viljami toteaa.

Nyt Viljami tekee lähitukihenkilön vaihtelevia työtehtäviä. Kun yrityksen helpdesk ei voi pulmassa auttaa, käännytään lähitukihenkilön puoleen. Silloin Viljami lähtee henkilökohtaisesti selvittämään tietotekniikan kanssa ilmennyt ongelmia. Työpiste sijaitsee Vehmaisissa, mutta joskus keikkoja tulee myös muihin asiakasyrityksen toimipisteisiin. Työpäivät on mitoitettu tavallisen toimituspäivän pituisiksi, joskus harvoin päivä pääsee venähtämään vähän pidemmäksi.

### Elämää pätkissä?

Viljami myöntää, että vuokratyöalaa kohtaan on ennakkoluuloja. Hän kokee kuitenkin, että suurin syy ennakkoluuloihin ja negatiiviseen suhtautumiseen alaa kohtaan johtuu epätietoisuudesta. Alalla on tapahtunut joitakin selkeitä vääryyksiä erityisesti suhteessa vuokratyöntekijöihin – sopimukset ovat olleet epäselviä tai palkat ovatkin jääneet saamatta. Kenties vuokratyöalan alkuvuosina sinne pyrkivät myös onnenonkijarytät, jotka eivät ymmärtäneet tehdä toiminnastaan päivänvaloa sietävää. Ne tuntuvat nyt kuitenkin karsiutuvan pois markkinoilta.

”Tietysti tällainen työtapa pitää sisällään tie-

tyn epävarmuuden. Mutta toisaalta nykyajan trendi taitaa olla määräaikaistyö joka tapauksessa. Itse ajattelen kuitenkin, että jostain on aloitettava. Tällainen työ voi myös poikia vakituisen työpaikan joskus tulevaisuudessa.”

Pätkissä työtä tekevät kokevat ainakin joskus tulevaisuuden suunnittelun hankalaksi. Viljami on huomannut, että isompia investointeja tulee lykättyä. He miettivät puolisonsa kanssa uskaltaako ryhtyä velalliseksi, jos työ ei ole vakituinen. Niinpä toiveissa toki on pysyvä työpaikka.

### Tieto tuo turvaa

”Minulle oli ihan selvää, että haluan töihin – ei sillä ollut suurta merkitystä menenkö vuokratyöhön vai millä tavalla työllistyn. Jouduin heti valmistuttuani olemaan kuukauden työttömänä, eikä se ollut herkkua. Työ on aina parempi kuin työttömyys. Vielä kun saa työtä omalta alalta, tuntuu se tosi hyvältä!”

Viljami kehuu vuokratyöalan työehtosopimusta asialliseksi. Kaiken kaikkiaan hän kokee, että asiat hoidetaan ainakin hänen työnantajansa puolelta mallikkaasti.

”En ihan heti keksi parantamisen varaakaan. Ehkä vuokratyöalaa koskevaa informaatiota voisi lisätä. Olisi hyvä kertoa erityisesti nuorille ihmisille, mitä se todellisuudessa tarkoittaa”, Viljami sanoo.

# Rentola

## – vuokratyöntekijöiden oma paikka

Olemme avanneet uuden paikan vuokratyöntekijöille netissä. Rentola on oma paikka Sinulle, työskentelet sitten vuokrattuna asiakasyrityksessä tai henkilöstöpalvelualan toimistossa.

ERTO ja ET tekivät tutkimuksen vuokratyössä oleville jäsenilleen vuoden 2008 alussa siitä, mistä he mieluiten hakevat tietoaan. Lähes 90 prosenttia vastanneista haki tietoa internetistä. Tämä vahvisti ajatustamme omista kotisivuista ja niiden tarpeellisuudesta.

Jäsenistämme 70 prosenttia työskentelee vuokrattuna asiakasyrityksessä ja moni

heistä voi olla ainoa vuokrattu henkilö kyseisessä yrityksessä. Avun saaminen on työpaikoilla monesti hankalaa, varsinkin työsuoloehdoihin.

Haluamme tarjota vuokratyöntekijöille mahdollisuuden löytää kaikki palvelut saman katon alta. Rentolan sivuilta löydät hyödyllistä tietoa alasta, työsuhteen ehdoista, toiminnasta sekä linkit kysymyksille, joihin halutaan vastauksia.

Tulemme kehittämään Rentolaa tulevaisuudessa enemmän interaktiiviseksi, jossa vuokratyöntekijöillä on mahdollisuus tutustua

muihin vuokratyössä työskenteleviin.

Rentola on siis yhteinen hyvän olon kohtaamispaikka eli vuokratyöntekijän oma paikka V.O.P.

Tervetuloa tutustumaan Rentolaan osoitteessa [www.rentola.fi](http://www.rentola.fi)!

Kyselyn yhteydessä arvottiin 200 euron matkalahjakortti, jonka voitti Pauliina Rautio Espoosta.

Onnea voittajalle!



Pia Ben aissa / ERTO



Teksti: Tarja Haaili

Erkkimme houkuteltiin Hämeen Linnassa Rouva Öhmanin pidoissa esiintymään trubaduurin säestyksellä.

# HUIKEAT PIDOT HÄMEENLINNASSA – PITO-PÄIVÄT 2008

Runsaslukuinen joukko ET:läisiä kokoontui PITO-päiville legendaarisiin Hämeenlinnan Aulangon maisemiin 29.–30.3.2008. Seminaarin lisäksi pidettiin myös hauskaa!

**T**uttuun tapaan tilaisuuden avasi ET ry:n puheenjohtaja Seija Pyökeri toivottaen väen tervetulleeksi kuluvaan talven oloihin harvinaisen talvisiin olosuhteisiin Etelä-Suomen läänin pääkaupunkiin! Taisipa Seija muistella myös ERTON ja ET:n historiaa, sillä tänä vuonna ERTO täyttää 40 vuotta ja ET on liiton kantayhdistyksiä!

Hotelli Rantasipi-Aulangon edustajan muistuteltua käytännön järjestelyistä pääsi ensimmäinen ulkopuolinen esiintyjä irti: Työ- ja organisaatiopsykologi, Turun yliopiston tutkija Katariina Rehnback kertoi tutkimuksensa tuloksista otsakkeella Hyvät alais- ja esimiestaidot! Rehnback kertoi esimies- ja alaistermien herättävän närää: miksi puhua alaisista 2000-luvulla! Hän avasi asiaa pikemminkin kysymällä, mitä työntekijä voi tehdä tullaakseen johdetuksi hyvin – eli kyse on molempinsuuntaisista vuorovaikutustaidoista.

Erittäin mielenkiintoisen alustuksen jaottelussa vilahteli kysymyksiä: Kuinka moni on valmis ottamaan uusia tehtäviä ja kehittämään omaa toimenkuvaansa? Mitä olet valmis jättämään pois keskittyyksesi tärkeimpiin tehtäviin? Miten tuet esimiestäsi / työkaveriasi työyhteisösi perustettävää edistäen? Alaistaidot ovat hänen mukaansa työntekijän keinoja vaikuttaa johtamiseen ja pe-

rustettävän tukemiseen. Hyvän hallinnan tunne on suorassa yhteydessä hyvään esimies-työntekijä-suhteeseen. Työntekijän ominaisuuksilla on merkitystä, vaikka valta onkin esimiehillä, jotka eivät saa omalla toiminnallaan aiheuttaa työntekijän ”ulkopiirille” joutumista. Siinäpä itse kullakin mietittävää.

## Jäsenlähtöisyys, oikeudenmukaisuus, asiantuntemus ja edistysellisyys!

Lauantaina lounaan jälkeen eteen saapui ERTO ry:n puheenjohtaja Tapio Huttula jatkamaan suoraan edellistä viestiä: Hyvä henki järjestössäni, siitkö voimaa arkeen? Tapio väitti omaan kokemukseensa vedoten, että järjestöihmiset ovat oma rotunsa – onko väite totta? Ei tarvitse pitkään ruoputtaa kirjoittajankaan historiaa, kun on pakko myöntyä. Yhdistys- ja järjestöelämään kasvaa nopeasti sisään. Samat lainalaisuudet toimivat laajalti ja järjestöjen kautta avautuu usein näköalapaikkoja työelämään, puhumattakaan lukuisista taidoista, jotka hioutuvat juuri järjestöpuolella: neuvottelutaidot, viestintä, koulutus, vaikuttaminen, verkostot.

Tapio jatkoi ERTOn arvoista, joiden pohjalta tehdään asioita ja sitoudutaan joukolla: Jäsenläh-

töisyydestä hän mainitsi omalta osaltaan, että miehilyhyvää tuottaa esimerkiksi voida todeta asioiden edenneen viime neuvottelukierroksella. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa tasa-arvoista toimintamallia. Asiantuntemus on mielessä aktiivien toimintaa kehitettäessä, sillä jäsenistön on syytä olla mahdollisimman hyvin varustettuja! Edistyskellisyys on puolestaan asenne: ERTO ei ole mikään ei-liike! Innostavan esityksensä päätteeksi puheenjohtaja pakkasi iloisesti tavaransa ja jatkoi matkaa Pohjanmaan suuntaan toivottaen menestystä seminaarille. Ja me paikalle jääneet saattelimme hänet samoin ajatuksin!

Työyhteisövalmentaja ja kirjailija Tom Lundberg sukelsi teemaan Työn iloa – Iloa elämään.

Hänen perusteensa mukaan menestys on suunnitelmien toteutumista. Ei ole samantekevää, miten työssä viihtyy. Arvot, mielekkyys, ja oikeudenmukaisuus ovat Lundbergin mukaan tärkeitä sekä työyhteisölle että yksilöille ja vaativat tulla tiedotetuiksi. Näin työssä johtaminen onkin työhyvinvoinnin pullonkaula, itsejohtaminen vielä tärkeämpää! Tutkimuksen mukaan tärkeimmät syyt käydä töissä ovat toimeentulo (86 %), itsensä toteuttaminen (6 %), turvallisuus (4 %) työkalaverien ja ajankulun (1 %) pitäessä perää.

Lundberg pohti alustuksessaan muun muassa sitä, miten termistön muutoksella vaikutetaan asenteisiin. Oletko esimerkiksi asiakas, jäsen vai yhtiökumppani? Ja että haaste on tavoitteesta johdettu rasiustila: työpaikalla kommunikaatiotapa vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Optimismi on ainoa tie edistää asioita, siksi viisi parasta ystävää työn tekemiseen ovat kuka, mitä, miksi, missä ja milloin! Miksi-analyysi ei johda kuulemma mihinkään, miten-diagnoosi luo uskoa ja toivoa. Työpaikan mestarikurssi vaatii tietoisien mielen käsittelyä: jaa kiitosta, pyydä kauniisti. Lopuksi hän muistutti, että työpaikan tärkein sana on me!

## Rouva Öhmanin seurasta jumppakepin kimppuun ja kotimatalle

Rankan istumisen jälkeen oli mahdollisuus tutustua hotellin yhteydessä toimivan kylpylän palveluihin ennen illanviettopaikalle lähtöä. Kohteena upea Hämeen linna, johon meille oli varattu illallinen rouva Öhmanin vieraana tunnelmallisessa linnantuvassa. Hyvän ruoan lomassa rouva Öhmanin lisäksi meitä hauskuutti joukko 1700-luvun hahmoja sekä ihastuttava trubaduuri. Bellmanin laulujen lisäksi luettiin pöydissä sonetteja, ja

ET:n hallituksen jäsen ryhtyi esittelemään miehistä merkeistä tärkeintä: pohkeen paksuutta! Lopuksi päädyimme tanssimaan menuettia!

Toinen seminaaripäivä alkoi tehokkaasti ERTO ry:n asiantuntijan Leila Bruunin kanssa teemalla Työehtoni ja -sopimukseni kunnossa? Leila aloitti perusasioista muistuttamalla, että jos yleinen työehtosopimus ei ole kunnossa, asiat ratkotaan pitkälti henkilökohtaisen työsopimuksen (sopimus työnteon ehdoista) pohjalta. Asiakirja voi olla vapaamuotoinen, josta selviävät sopimuksen osapuolet, alkamisajankohta, kesto ja työaika, sekä työtehtävät. Lisäksi on tarpeen mainita työhön sovellettava työehtosopimus sekä palkka sekä palkanmaksukausi. Mikäli sopimus on määräaikainen, tälle määräajalle tulee määritellä peruste. Koeajasta tulee myös sopia. Leila muistutti, että se voi olla enintään neljä kuukautta.

Leila uppoutti laajan osanottajajoukon tehokkaasti käytännön tilanteisiin tutustumalla erilaisien valaisevien tapausten ja esimerkkien kautta. Jos tässä aivojumbassa jäi jotain vielä liikkumatta, viimeinen esiintyjä kyllä korjasi senkin. Fysioterapeutti ja kirjailija Riku Aalto antoi lopuksi reseptejä ja eväitä parempaan kuntoon! Lyhykäisydessään liikkumisesta tulee tehokasta, jos seuraava luettelo toteutuu:

- Liikkumisen tulee olla säännöllistä ja sen harjoittamisessa tulee olla pitkäjänteisyyttä
- Muutoksen tulee olla miellyttävä, ei mullistava
- Into + Tahto = Sitoutuminen
- Kehoa liikuteltaessa monipuolisuus pitää huomioida kuin auton huollossa: muista kori, moottori ja huoltovälit!
- Hitaasti kiihuhtaminen tuo tulosta: lisää ensin määrää, sitten kestoa ja lopuksi tehoa!

Riku Aalto yllätti koko porukan jakamalla testattavaksi suomalaista keksintöä, jumppakeppiä. Taisi yhteisen kokeiluhetken päättyessä aika moni mielessään hankkia sellaisen. Päivien ohjelmasta upeasti vastannut Leena Parkkonen vahvisti halua vielä järjestämällä yhteistilauksen. Näiltä PITO-päiviltä jäi pysyvää pitoa meihin kaikkiin läsnäollessiin!

*Yllä: Etelän lumettoman talven hienoin päivä sattui PITO-viikonvaihteeksi Hämeenlinnaan!*

*Alla: Sunnuntain ohjelma päättyi jumppakeppiharjoitukseen.*



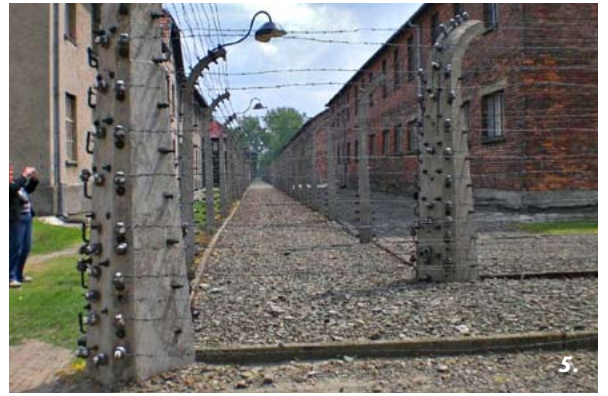


## ET:LÄISET JÄSENMATKALLA AINUTLAATUISESSA KRAKOVASSA 1.–4.5.

Jäsenmatkalle osallistui 30 ET:läistä ja kolme puolisoa. Krakovan vanha kaupunki on yksi Euroopan suurimpia ja parhaiten säilyneitä keskiaikaisia kaupunkikeskustoja. Vanha kaupunki on edelleen myös Krakovan kaupallinen ja huvielämän keskus. Siellä riitti nähtävää ja läheskään kaikkea ei ehtinyt nähdä tämän pidennetyn viikonlopun aikana.

Osa ryhmästä vieraili noin 70 kilometrin päässä sijaitsevalla Auschwitzin keskitysleirillä, joka oli vaikuttava kokemus ja veti osallistujat hiljaisiksi.

1. Krakovan katukuvaa hallitsivat vossikat, joiden kyydissä oli helppo katsella nähtävyyksiä
2. Turistit ovat löytäneet Krakovan ja heitä palvelemaan löytyy viehättäviä kauppakujia
3. Matkamme ajalle sattui myös kansallinen juhlapäivä paraateineen ja Tuntemattoman sotilaan haudalle laskettuine kukkalaitteineen
4. Aivan hotellimme lähistöltä löytyi paikallistenkin käyttämä tori, retiisit olivat parhaimmillaan
5. Auschwitzin leiri kertoi omalla hiljaisella tavallaan Euroopan lähihistoriasta
6. Piwon kuljetusauto herätti joukossamme ihastusta nostalgisella ja hausalla ulkonäöllään
7. Tutustuimme Krakovaan kiertokävelyllä suomea puhuneen Ellan johdolla





# Nyt kalenterit esiin!

Aslat ja Huiski -päivät Tallinnassa

11.-12.10.2008

Matkustamme Viking Linen upoudella XPRS:llä!  
Majoittuminen Tallinnassa Reval Hotel Olümpia.

Ryhmään kuuluville lähetetään henkilökohtainen kutsu.  
Tiedossa omaa ja yhteistä ohjelmaa, lisätietoja [www.etry.fi](http://www.etry.fi)

Ilmoittautumisia ottavat vastaan:  
Aslat: [paivi.kuosmanen@luukku.com](mailto:paivi.kuosmanen@luukku.com)  
Huiski: [tuula.sydanmaa@navitas.fi](mailto:tuula.sydanmaa@navitas.fi)

ASLAT = asianajo- ja lakiasiantoinnissa työskentelevät  
HUISKI= kiinteistöhuolto- ja isännöintitoimistoissa työskentelevät