



KARHUSET

Suomen Ulosottoapulaisten yhdistys ry:n Tiedotuslehti

***TERVETULOA
HÄMEENLINNAAN!
Rantasipi Aulanko***



**OIKEUSMINISTERIÖN
OPINTOPÄIVÄ 17.11.2001**

**SÄÄNTÖMÄÄRÄINEN
SYYSKOKOUS 18.11.2001**

SUOMEN ULOSOTTOAPULAISTEN YHDISTYS RY
VAL ry osasto 219

KOKOUSKUTSU

SÄÄNTÖMÄÄRÄINEN SYYSKOKOUS 2001

Aika Sunnuntai 18.11.2001 kello 10.00-
Paikka Hotelli Rantasipi Aulanko, 13210 HÄMEENLINNA,
puh. 03-658 801
Asiat Säätömääräiset ja muut esille tulevat asiat

OIKEUSMINISTERIÖN OPINTOPÄIVÄ lauantaina 17.11.2001

Ohjelma ohessa.

Yhdistys ja liitto tarjoavat lauantai-iltana päivällisen.

Majoitus mk 280,-/hlö/2 h/huone/vrk ja 520,- 1 h/huone/vrk
Huoneen hintaan sisältyy runsas buffet-aamiainen,
sauna ja uinti

Varaukset 02.11.2001 mennessä, puh. 03-658 801, faksi 03-682 1922

HALLITUKSEN KOKOUS

Aika perjantaina 16.11.2001 kello 18.00
-- hallitus ja luottamusmiehet

TERVETULOA !

OIKEUSMINISTERIÖN JA SUOMEN
ULOSOTTOAPULAISTEN YHDISTYS RY:n JÄRJESTÄMÄ

OPINTOPÄIVÄ

Hotelli Rantasipi Aulanko, 13210 Hämeenlinna

Lauantai 17.11.2001 kello 10.00-16.00

OHJELMA

klo

- | | |
|-------------|---|
| 10.00 | Tilaisuuden avaus,
<i>Ulosottojohtaja Timo Heikkinen</i> |
| 10.15 | Euron käyttöönotto,
<i>Vanh hallitussihteeri Marja-Liisa Tolvi</i> |
| 11.00 | Muutosten vastaanottaminen henkilöstön kannalta,
<i>Filosofian tohtori Titi Heikkilä</i> |
| 12.30-13.30 | Lounas |
| 13.30 | Uljas-järjestelmän tämän hetkinen tilanne,
<i>Ylitarkastaja Tapani Kilpelä</i> |
| 14.30-15.00 | Kahvit |
| 15.00 | Ulosoton ajankohtaiset asiat,
<i>Ulosottojohtaja Timo Heikkinen</i> |
| 16.00 | Tilaisuuden päättäminen |

Oikeusministeriö tarjoaa aamukahvit kokoustila-aulassa
aamulla ja päiväkahvit.

Kohti uudistuksia

Valmistautuminen vuoden 2003 uudistuksiin on tämän vuoden aikana lähtenyt täysillä käyntiin. Lääninhallitukset ovat järjestäneet koulutusta yritys II- ja menettelykoulutuksena eri puolilla Suomea. Seuraavaksi se jatkuu ulosottolain muutosten ja atk-puolen koulutuksena. Ulosottolain 3. luvun paketti menee eduskuntaan tänä syksynä ja 4. luku on suunnittelussa.

Se ydinasia, mistä on edelleen epätietoisuutta, on se mitä tämä kaikki uudistus vaikuttaa meidän jokapäiväisiin rutiineihin ja työmenetelmiin. Tästä kysymyksestä olen antanut voimakasta kritiikkiä ja nyt on ilmeisesti tulossa asiaan korjaus, sillä työnantaja on vihdoinkin luvannut selvittää myös henkilöjärjestöille mitä on suunnitelmassa ja niiden vaikutukset meidän, mutta myös kansliaväen, työskentelyyn. Vaikka kaikki onkin vasta valmisteluvaiheessa, ja nimenomaan juuri siitä syystä, on näistä asioista keskusteltava nyt. Paljon on erilaisia huhuja liikkeellä, kun asioista ei ole yleisesti puhuttu eikä tiedotettu. Tärkeintä on vuoropuhelu suunnitteluvaiheessa ja runsas informointi.

Oikeusministeriön palkkausjärjestelmä uudistus OM-Columbus on tällä hetkellä jälleen kerran aika sekavassa vaiheessa. Kokoonnuimme 08.09.2001 ja asian vieminen eteenpäin tuntuu olevan kovin vaivalloista useista eri syistä. Tämän johdosta perustettiin uusi supistettu työryhmä, joka selvittää pikaisesti etenemisen mahdollisuuksia. Joka tapauksessa valtionvarainministeriö ajaa tarmokkaasti, että uudistukset on saatava aikaan vuoden 2002 loppuun mennessä. Onnistuuko se, sitä ei varmasti vielä tiedä kukaan. Oman tarkentavan virkaehtosopimuksen johdosta kävimme neuvotteluja elokuussa. Tilaisuudessa ilmoitin, että meillä ei ole tämän hetken tietojen varassa minkäänlaisia valmiuksia käydä asiasta enempiä neuvotteluja, ts. ei ainakaan ennenkuin on tiedossa mitä koko hallinnonalan palkkaus uudistuksessa tapahtuu. On kuulunut huhuja ja väitteitä, että meidän sopimuksemme vaikeuttaa uudistuksen etenemistä, mutta kyllä ne vaikeudet ovat aivan jossakin muualla.

Vuoden vaihteessa tulee voimassa olevan sopimuksen mukaiset ns. Valpas-korotukset. Ne ovat jatkoa lähinnä johtavien virkamiesten palkkauksen jälkeensä jääneen korjaukseen. Niistä käydään jälleen neuvottelut, mutta viime kädessä työnantaja ratkaisee yksipuolisesti, miten korotukset jaetaan. Tämän korotusmallin piti olla kertaluontoinen, mutta sen jatkuvuudesta on jo julkisuudessa puhuttu. Näillä toimilla kasvatetaan tuloeroja valtiolla, mikä on kovin outo linjaus. Meille korotus tuo jälleen mahtavat, noin 20 markkaa, sillä korotuksethan painottuvat palkkaluokkataulukon yläpäähän.

Tällä hetkellä ovat eläke-asiat kovien muutospaineiden alla. Puron työryhmä saa pian mietintönsä aikaan ja sitten alkaa varmasti kiivas yleinen keskustelu. Painee ovat varsinkin ns. varhaiseläkkeiden ja osa-aikaeläkkeiden muuttamiseen. Näitä on ammattikuntamme jonkin verran hyvin tuloksin käyttänyt. Osa-aikaeläke on neuvoteltava työnantajan kanssa ja toteutetaan yhteisestä sopimuksesta. Esimiehet ovat yleisesti ottaen ymmärtäneet osa-aikaeläkkeen tarkoituksen. Erään viraston

kielteisen päätöksen johdosta kävimme Kalevan Keijon kanssa keskustelemassa asiasta ministeriössä, ja täytyy sanoa, että siellä ymmärrettiin osa-aikaeläkkeen merkitys ja että juuri erikoisammateissa olevien virkamiesten kohdalla sitä pitäisi suosia. Toivottavasti saamme asiaan oikeanlaisen ratkaisun.

Ammattiliitossamme on jälleen keväällä 2002 liittokokousvaalit, joissa valitaan edustajat liiton päättäviin elimiin. Ehdokkaat asetetaan lähiviikkoina ja toivon edellisten vaalien tapaan aktiivista äänestämistä, jolla yhdistyksemme näkyy ja vaikuttaa.

Tapaamisiin Aulangolla. Tässä lehdessä opintopäivän ohjelma ja kokouskutsu. Odotan mahdollisimman monen voivan osallistua kokoukseen. Yrittäkää selviytyä näiden valtaviin UP-pinojen kanssa.

Mauno Laaninen, pj

LIITON KOTISIVUT UUSITTU!

→ Käy katsomassa www.VALry.fi

Hyödyllistä tietoa ja tuttujen kuvia.

PYSYVÄ JÄSENMIKROKAMPANJA KÄYNNISTYI!

Kampanjassa kolme erilaista pöytämikropakettia ja yksi kannettava. Laitteet valmistaa ja toimittaa kotimainen Pohjanmaan Mikro Oy Pomi, jolle on myönnetty oikeus avainlippumerkin käyttöön.

Hintahaitari 6490 - 13990 mk.

Lisätiedot kokoonpanoista:
www.sak.fi/jasenmikro ja
Pomin puh 08-555 2514



Mielipide

Maltillisen muutoksen puolesta

Kevätkokouksessa Jyväskylässä keskusteltiin ammattikuntamme tulevaisuudesta. Työmme on voimakkaiden muutosten pyörteissä ja ilmassa on ollut aistittavissa epävarmuuden tunnetta. Eniten keskustelua näyttää herättäneen avustavien palkkioiden kohtalo. Puheenjohtaja on kiitettävästi tynnytellyt huolestuneimpia jäseniä. Koska aihe on mielenkiintoinen, en malta olla omalta osaltani hämmentämässä soppaa. En ota kantaa Columbuksen tai erillisratkaisun puolesta, vaan käsittelen tulevaisuuden näkymiä palkkioiden suhteen.

Ulosottolain uudistuksesta

Oikeusministeriössä on vireillä hanke ulosottolain uudistamiseksi, mikä tulee vaikuttamaan avustavien työhön merkittävästi. Mikäli uudistus toteutuu ehdotetussa muodossa, vaikutuksena on ammattikuntamme työmäärän voimakas kasvu. Uusia työvaiheita ja -tehtäviä on tulossa paljon. Lisäksi eräät säännökset merkitsevät asiämäärien kasvua.

Toinen hanke joka liittyy työhömmе on saatavien vanhentumista koskevan lain-säädännön uudistaminen. Lehtikirjoittelussa on väläytelty jopa 12-15 vuoden vanhentumisaikoja saataville. Lisäksi on esitetty, että pysyäkseen voimassa saatavia tulisi periä vähintään kolmen vuoden välein. Jokainen arvaa, että jos tällaiset säännökset tulevat voimaan, yksityisoikeudelliset saatavat olisivat käytännössä jatkuvasti ulosottoperinnässä vanhentumiseensa saakka.

Asiamäärien kasvua

Merkittävimmän lisäyksen avustavien työmäärään tulee aiheuttamaan suunniteltu ulosoton määräaikaisuuden toteutuminen. Ulosottolain uudistukseen sisältyy ajatus täytäntöönpanokelpoisuuden lakkaamisesta tietyn määräajan kuluttua.

Asiamäärät ovat lisääntyneet perintäkeinolain ja hakijan estemaksun alentumisen myötä. Mikäli perinnan määräaikaisuus toteutuisi, pitäisivät velkojat päätöksistään ulosotossa jatkuvasti. Kävisi samoin kuin on käynyt elatusapupäätöksille, joita sosiaaliviranomaiset lähettävät jatkuvasti poistaakseen itseltään vastuun tehottomasta perinnästä, joska elatusavuille säädettiin vanhentumisaika. Sama olisi edessä tietysti UP-asioiden kanssa, mikäli määräaikaisuus toteutuu.

Uudistusten vaikutus palkkioihin

Ulosoton uudistuksilla tulee olemaan vaikutusta myös avustavien palkkioihin. Asiamäärien kasvun ja passiivirekisterin ansiosta vaikutus tulisi olemaan positiivinen. Passiivirekisterin ansiosta avustavalla olisi saatavilla helposti asioita aina kun ulos-

mitattavaa löytyy. Esimerkiksi veronpalautusten ulosmittauksen yhteydessä määrät saattaisivat olla monin kertaiset.

Uusien työvaiheiden ja -tehtävien vaikutusta ansioihin on hankalampi arvioida. Suuntaus näyttää olevan siihen, että avustavan työtä pyritään sääntelemään entistä tarkempaan. Turha byrokraattisuus tulisi kuitenkin yrittää kitkeä uudistuksista mahdollisimman vähiin, muussa tapauksessa avustavien kyky hoitaa kasvavia asiämääriä ei tule onnistumaan. ATK-järjestelmän uudistamisella pystytään siirtämään jonkin verran tehtäviä koneen suoritettavaksi, mutta kokonaisuutena asioiden käsittely näyttäisi uudistuksen myötä hidastuvan. Työntekijöiden määrän lisääminenhan on aina ollut kiven alla.

Koska pakkauksemme perustuu suurelta osin palkkioihin, jotka joustavat asiämäärien mukaan, tulisi työnantajan vaatimaa palkkausrakenteen muutosta lykätä. Nykyinen systeemi tarjoaa uudistustenkin jälkeen avustaville hyvän ansiotason. Mikäli painopistettä siirretään peruspalkan puolelle, vähenee tulevaisuudessa tapahtuva asiämäärien kasvun vaikutus palkkioihin. Tietysti jos työnantaja vaatii jonkinlaista korjausta niin sellainen on ilmeisesti tehtävä. Peruspalkan ja palkkioiden suhde kannattaisi tässä vaiheessa säilyttää suurin piirtein nykyisellään näin saisimme tulevasta kehityksestä myös itse jonkinlaisen korvauksen.

Ulosottolain uudistuksen mukana tulee uusia työtehtäviä, joita voisi yrittää hinnoitella, mikäli palkkiojärjestelmä edellyttää fixausta. Häädöt, irtaimen ulosmittaus ja ulosottoselvitykset ovat toimenpiteitä, jotka tulevat entistä tarkemman sääntelyn piiriin ja muuttuvat näin työläämmiksi.

Ulosotto 2000 toimikunnan mietinnön mukaan yleisten menettelysäännösten uudistuksen jälkeen on vuorossa ulosmittausmenettely. Uudistukset eivät siis lopu tähän, joten palkkioidenkin suhteen muutospaineita voi esiintyä vielä useaan otteeseen. Toivon kuitenkin, että emme pilaa mahdollisuuksiamme turhalla hätiköinnillä, vaan ensin selvitetään, mikä vaikutus menettely uudistuksilla on työhön ja ansioihin.

Harri Lepolahti
Helsinki

VIRKAMIEHEN

Vuosilomaoikeus

Lomanmääräytymisvuosi on 12 kuukauden pituinen ajanjakso, joka alkaa 1.4. ja päättyy 31.3. (Esimerkiksi 1.4.2001-31.3.2002).

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi, jonka aikana virkasuhteella on 18 virassaolo- tai niiden veroista päivää tai on työssä vähintään 35 työtuntia kuukaudessa. Osa-aikaisten poikkeukset kirjoituksen loppupuolella.

Vuosiloman ansainta ja ansaintapäivät: Vuosilomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden jokaiselta täydeltä kuukaudelta niin monta arkipäivää, kun niitä lomasaännösten mukaan on säädetty kutakin täyttä lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Vuosilomaa ansaitaan virassaolopäivien lisäksi työssäolon veroisilta, esimerkiksi vuosiloma- ja sairausloma- sekä äitiys- isyysloman yms. vuoksi myönnettyiltä, virka- tai työvapauspäiviltä ja myös työnantajan järjestämien kurssien- ja ammattiyhdistyskoulutusajalta.

Lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomamääräytymisvuosi päättyy.

Lomapäiviä ovat arkipäivät lukuunottamatta itsenäisyyspäivää, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää.

Lomakausi on vuosilomasopimuksen mukaan 1.6.-30.9. Pääsääntöisesti vuosiloma tai suurin osa siitä annetaan lomakautena.

Talvilomapidennys: Valtiolla on sovittu talvi lomanpidennyspäivistä. Oikeus niihin syntyy, kun vuosilomaa pidetään lomakauden ulkopuolella.

Säästövapaa on varsinaisen vuosiloman osa, joka on sovittu pidettäväksi myöhemmin.

Välitön valtion palvelus: Kaikki palvelu virka- tai työsuhteessa valtioon. Palkattomat virka- tai työvapaudet eivät katkaise välitöntä palvelusta, jos virka- tai työsuhde valtioon ei katkea.

Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika:

- Kaikki valtion virka- tai työsuhteessa palveltu aika. Käytännössä ikä- ja palvelusvuosilisiin oikeuttava aika.
- Sellaiset keskeytysajat, joiden ajalta on maksettu palkkausta.

Vuosiloman pituus

-2 arkipäivää, jos välitöntä palvelua on 31.3. mennessä vähemmän kuin yksi vuosi

- 2,5 arkipäivää, jos välitöntä palvelua on 31.3. mennessä vähintään yksi vuosi.
- 3 arkipäivää, jos lomaa oikeuttavaa palvelua on lomavuonna virkasuhteisella 31.5. mennessä 15 vuotta

15 vuoden palveluajan täyttyminen lomavuoden aikana

- Jos virkamies saavuttaa 36 arkipäivän lomaoikeuden ennen kalenterivuoden päättymistä, saa hän aikaisemmin pitämästään lomasta huolimatta 6 arkipäivän loman pidennyksen, mutta koko loman pituus voi olla enintään 36 päivää.
- Pidennyspäiväton käytettävä ennen seuraavan vuoden toukokuun 1 päivää, eikä pitämättömistä päivistä saa korvausta.
- Nämä pidennyspäivät oikeuttavat lomarahaan toisin kuin talvilomapidennyspäivät.

Talvilomapidennys

- Osa lomasta voidaan siirtää pidettäväksi lomakauden ulkopuolella. Yksityisen sektorin talviloma on valtiolla korvattu talvilomapidennyspäivillä, jotka on pidettävä aina lomakauden ulkopuolella.
- 2 arkipäivän lomaoikeudessa (2x12=24 arkipäivää) lomakauden ulkopuolella pidettävät lomapäivät pidennetään puolella enintään kuitenkin koko loman puolesta määrästä (esim. 12 arkipäivää lomakautena ja 12 arkipäivää lomakauden ulkopuolella).
- 2,5 arkipäivän lomaoikeudessa lomakauden ulkopuolella pidettävät lomapäivät pidennetään puolella, pidennyspäiviä voi olla enintään 6.
- 3 arkipäivän lomaoikeudessa pidennyspäivien lukumäärä on 9 päivää edellyttäen, että lomaa on pidetty lomakautena enintään 34 arkipäivää.
- Jos virkamiehellä on lomanmääräytymisvuoden aikana vähintään 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta ja pitää vuosilomaa lomakautena enintään 3/4 loman määrästä, on pidennyspäivien lukumäärä 5 päivää.
- Pidennyspäivätkin annetaan kokonaisina lomapäivinä.

Pidennyspäiviä ei anneta

- Mikäli lomaa ei ole voitu pitää lomakautena työn keskeytyksen vuoksi (ei koske poissaoloa sairauden, erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten myönnetyn vapauden vuoksi, jos keskeytysajalta on maksettu palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa). Muun syyn takia työn keskeytyessä ei menetä pidennysoikeutta, jos on ollut työssä tai lomalla 70 päivää lomakauden aikana.
- Jos oikeus 3 arkipäivän pituiseen lomaa syntyy virkamiehelle 31.5. jälkeen (loman enimmäismäärä 3 arkipäivää).
- Jos virka- tai työsuhde alkaa ennen lomakauden alkamista eli viimeistään 31.5. tai on alkanut edellisen lomakauden päätyttyä eli 1.10. tai sen jälkeen.

Vuosilomajärjestyksen vahvistaminen

Vuosilomat vahvistetaan etukäteen laadittavalla suunnitelmalla. Työntekijää ja virkamiestä tai heidän luottamusmiestä on kuultava vuosiloman ajankohtaa määriteltäessä ja ennen lomajärjestyksen vahvistamista. Lomajärjestys on saatettava henkilöstön tietoon vähintään kaksi viikkoa ennen loman alkamista.

Vuosiloman ajankohta ja antaminen

- Vuosiloman ajankohdan määrää viimekädessä työnantaja.
- Vuosiloma pääsääntöisesti pidettävä lomakautena eli 1.6.-30.9.
- Milloin työtehtävien laatu tai muut seikat vaativat, voidaan vuosiloma tai sen osa antaa lomakauden ulkopuolella samana kalenterivuotena.
- Vuosiloma voidaan sijoittaa myös 1.1.-1.4. väliselle ajalle siltä osin kuin sitä on ansaittu loman alkamishetkeen mennessä.
- Virkamiehen suostumuksella loma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella myös lomavuotta seuraavana vuotena 30.4. mennessä.
- Vuosiloma tai sen osa ei saa alkaa vapaapäivästä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Loman ajankohtia on eri vuosina mahdollisuuksien mukaan vuoroteltava tasapuolisesti. Tämä vaatii hyvää yhteistyötä työnantajan ja luottamusmiesten kesken, sekä vaatii keskinäistä solidaarisuutta henkilöstön kesken. Mikäli on tiedossa tulossa olevia virkavapauksia tms. tulisi loma vahvistaa siten, etteivät nämä mene päällekkäin.

Vuosiloman siirtäminen

- Vuosilomajärjestyksen vahvistuksen jälkeen ilmenevä tarve loman siirtämisestä edellyttää työntekijän kuulemista samoin kuin loman keskeyttäminen.
- Sairausloma- tai vastaavasti työstä vapautettuna aikana ei lomaa tulisi vahvistaa pidettäväksi.
- Lomasuunnitelman vahvistamisen jälkeen ennen loman alkua tiedossa oleva sairaalahoito tms., josta seuraa työkyvyttömyys, siirtää pyydettyä vuosilomaa. Samoin jos loman tai sen osan alkaessa on sairauden tai työtapaturman vuoksi työkyvyttömyys.
- Näissä tapauksissa on syytä esittää perusteltu pyyntö kirjallisesti ja heti kun aihe on tullut tietoon..

Vuosiloman jakaminen

Lomat on annettava mahdollisimman yhdenjaksoisesti. Ilman painavia syitä ei vuosilomaa saa antaa ilman suostumusta useammassa kuin kahdessa osassa. Vastoin suostumusta ei tulisi lomaa antaa alle viikon kestävässä jaksossa. Loma annetaan täysinä päivinä.

Sairaus vuosiloman aikana

- Sairauden kestäessä loman aikana yli 7 päivää keskeytyy loma muuttuen sairauslomaksi. Edellytyksenä on, että virkamies välittömästi sairastuttuaan ilmoittaa asiasta työnantajalle. Sairaus on todistettava työpaikan käytännön mukaisesti.

Vuosiloma-ajan palkka

- Virkamiehelle suoritetaan palkanmaksupäivänä vuosi lomapalkkana peruspalkka, kalliipaikan-, ikä- sekä kylmäalueen- ja saaristolisan sekä eräät lisäpalkkiot ja palkanlisät. Lisäksi suoritetaan lomapalkkana vuosilomalisää. Vuosilomalisä suoritetaan myös talvilomapidennyspäiviltä.

Vuosilomakorvaus

-Vuosilomakorvaus tulee maksettavaksi silloin, kun vuosilomaa ei ole voitu pitää lomana.

-Yleisimmin vuosilomakorvausta maksetaan palvelussuhteen päättymistilanteissa tai jos sairastuminen on estänyt loman pitämisen.

Osa-aikaisten VIRKAMIESTEN VUOSILOMIIN liittyviä perusasioita:

Lomanmääräytymiskuukauden täytyminen voi aiheuttaa tulkintaa esim. osa-aika-eläketapauksissa joissa työaikojen ja vapaajaksojen sijoittelu on järjestetty niin, ettei työpaikalla olla kuukauden aikana päivääkään. Riippumatta osa-aikatyön perusteesta kuukausipalkkaisella palvelussuhde on voimassa jatkuvasti. Työajan sijoittelu viikoittain ja kuukausittain tapahtuu yleensä sopien ja työnjohdollisin määräyksin. Voidaan tehdä täysinä päiviä, viikkoja tai kuukausia ja ollaan vapaalla vastaavasti. Osa-aikatyössä ansaitaan näin vuosilomaa vaikka 18 virassaolopäivää ei täytyisikään jos muut edellytykset täyttyvät. Tämä ansaintasääntö vaikuttaa myös loman pitämisessä laskentasääntöihin.

Vuosilomapäivien laskenta osa-aikatyössä

Osa-aikaisen vuosiloma annetaan pääsääntöisesti täysin kalenteriviikkoina kuten täyttä työaikaa tekevillekin. Jos osa-aikatyötä tehdään työjärjestelyjen mukaisesti säännöllisesti viitenä päivänä viikossa, kuluu lomapäiviä kyseisen kalenteriviikon arkipäivien lukumäärän mukaisesti. Myös ns. irtopäivien laskentasääntöä voidaan noudattaa normaalisti. Mikäli ollaan kokonaisia päiviä työssä ja vastaavasti kokonaisia päiviä vapaalla, eläkkeellä tms., lasketaan tämän työ- ja vapaajakson kaikki arkipäivät lomapäiviksi jos lomaa pidetään tuon jakson työpäivät.

Esim.

Jos osa-aikatyötä tehdään kolmena päivänä viikossa ja lomaa pidetään ko. kolme päivää, kuluu lomapäiviä sen viikon arkipäivien lukumäärä eli pääsääntöisesti 6 arkipäivää.

Tehtaessä työtä joka toinen kalenteriviikko, kuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteri viikkoa kohti lomapäiviä ko. kalenteriviikon arkipäivien lisäksi seuraavan viikon arkipäivien lukumäärä.

Mikäli työtä tehdään joka toinen kalenterikuukausi, kuluu jokaista lomana pidettyä täyttä kalenteri viikkoa kohti lomapäiviä ko. kalenteriviikon arkipäivien lisäksi 6 arkipäivää, ellei em. tasoitusjaksoon sisältyviin loma-ajaksi katsottaviin vapaaviikkoihin sisälly vuosilomasopimuksen 2 §:ssä mainittuja päiviä tai arkipyhäviikkoja. Tehdäänpä osa-aikatyötä minkälaisin järjetelyin hyvänsä on helpointa ajatella niin, että vuosilomapäivänä osa päivästä on lomaa ja toinen osa on esim. eläkeaikaa tai työttömyysaikaa. Osa-aikatyössä lomapäiväkin on "osapäivä". Myönnettävän loman tulee kokonaisuudessaan vastata ansaittua lomaoikeutta. Yksittäiset loma- ja vapaapäivät tulee ottaa huomioon työaikajärjestelyissä siten ettei laskentaongelmia tule.

Keijo Kaleva

sopimussihteeri



Tampereen
COLOR-OFFSET
Pellervonkatu 23 • 33540 Tampere • puh./faksi (03) 253 3858