

KANNANOTTO TYÖTEHTÄVIEN LAADUN HUOMIOIMISESTA TYÖAIKAMUOTOA MUUTETTAESSA

Osa kunnallisista työnantajista on viime aikoina siirtänyt henkilöstöä jaksotyöajan piiristä yleistyöaikaan. Yleistyöajassa työntekijälle annetaan vähintään 30 minuutin työaikaan kuulumaton lepotauko. Jaksotyössä on työntekijällä ollut pääsääntöisesti mahdollisuus joutuisaan ruokailuun työaikana työpaikalla, millä on turvattu toiminnan jatkuvuus ja työprosessien sujuvuus. Nyt omalle ajalle sijoittuva lepotauko lisää työhön sidonnaista aikaa 2,5 tuntia viikossa, kun työvuoron alkamisen ja päättymisen välinen aika pidentyy lepotauon verran. Se myös aiheuttaa työntekoon keskeytyksen. Käytännön näkökulmaa ei usein ole riittävästi huomioitu asiasta päätettäessä. On syytä huolestua, kun työjärjestelyjä ja toiminnan turvaamista aletaan pohtia vasta sen jälkeen, kun on päätetty että päivittäinen lepoaika annetaan omana aikana keskellä työvuoroa. Pahimmissa tapauksissa on ohjeistettu pitämään ruokatauot, mutta taukojen pitämiseen ei ole annettu tosiasiallista mahdollisuutta. Tämä on aiheuttanut ongelmia Tehyn jäsenten työpaikoilla ja johtanut usein ylitöiden tekemiseen päivittäisen lepoajan aikana.

Esimiesten on vaikeampi järjestää työtehtäviä tehokkaasti yleistyöajassa, jos työntekijöiden ruokailu tapahtuu omalla ajalla. Riittäviä työjärjestelyjä ei olekaan aina pystytty tekemään niin, että työstä ja työpaikalta voitaisiin esteettömästi poistua lepoajaksi. Tämä kertoo työn laadusta ja sen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöille usein asettamista kovista vaatimuksista. Yllättäviin tilanteisiin on varauduttava ja moniammatillisen yhteistyön toimittava, jotta palvelut pystytään työpaikoilla turvaamaan. Kiireellisen avun tarpeessa olevaa asiakasta ei voida jättää hoitamatta lepoajan tullessa vastaan. Usein tämä tarkoittaa sitä että alan ammattihenkilön on tarvittaessa oltava käytettävissä koko työvuoronsa ajan, koska kukaan muukaan ei tuona aikana vastaa hänen tehtävistään. Jos työ on laadultaan sellaista, ettei omalle ajalle sijoittuvia päivittäisiä lepoaikoja pystytä antamaan, on alan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle annettava tilaisuus aterioida työaikana työpaikalla.

Silloin kun työaikamuodoksi valitaan yleistyöaika, on työntekijälle annettava tilaisuus aterioida työpaikalla työaikana silloin, kun työtehtävien laadun vuoksi päivittäistä lepoaikaa ei pystytä omalla ajalla järjestämään. Yleistyöaika voi olla sopiva työaikamuoto myös aiemmin jaksotyötä tehneille, mutta työtehtävien laatu on otettava riittävästi

huomioon. Kun päivittäistä lepoaikaa ei työjärjestelyin kyetä turvaamaan, on työtehtävien laadun perusteella annettava työntekijälle tilaisuus aterioida työajalla.

On myös tilanteita, joissa kunta työnantajana on jo vuosia mahdollistanut ruokailun työajalla muissa työaikamuodoissa kun jaksotyö. Työaikaan kuuluva ruokatauko on tällöin saattanut vakiintua työsuhteiden ehdoksi. Näissä tilanteissa työnantajalla ei ole oikeutta yksipuolisesti siirtää työntekijöitä ruokailemaan omalla ajalla. Tällainen muutos vaatisi joko sopimista asianomaisten työntekijöiden kanssa tai irtisanomisperusteen. On myös muistettava että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei tästä työntekijöiden tehtävät tai asema huomioon ottaen ole perusteltua poiketa.

Tehyn näkemyksen mukaan työaikatarkaisuja tehtäessä on aidosti otettava huomioon työtehtävien alan ammattihenkilöille asettamat vaatimukset. Tämä edellyttää ennalta tehtävää selvitystyötä ja asianomaisten kuulemista. Työ asettaa sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskenteleville ammattilaisille kovia vaatimuksia ja liiallisen kuormittumisen ehkäisemiseksi ja työssä jaksamisen tukemiseksi on tärkeää asettaa työajoille mahdollisimman selkeät rajat. Vaikka päivittäinen lepoaika tässä mielessä saattaa kuulostaa varsin hyvältä, ei se toimi tarkoituksenmukaisella tavalla silloin, kun sen aikana joudutaan usein tekemään työtä ja siten tosiasiallisesti säännöllinen työaika pitenee menetettyjen lepoaikojen muodossa. Tällöin on parempi ratkaisu, että suunniteltu työvuoro sisältää joutuisan aterioinnin työaikana ja työnteko rajoittuu suunniteltuun työvuoroon. Tällöin myös todennäköisemmin saadaan työt tehdyksi suunnitellun työvuoron aikana ja todennäköisyys työvuoron yli tehtävälle ylityölle pienenee.

Helsingissä 23.3.2017

TEHY RY



Rauno Vesiväli

Puheenjohtaja



Matias Nyman

Vs. neuvottelupäällikkö

Yhteydenotot:

Mikko Männikkö

edunvalvonta-asiamies

mikko.mannikko@tehy.fi