

Joustan ja teen ylitöitä koko ajan. Minua arvostetaan.
Joustan ja teen ylitöitä koko ajan. Minua arvostetaan.
Joustan ja teen ylitöitä koko ajan. Minua arvostetaan.
Joustan ja teen ylitöitä koko ajan. Minua arvostetaan.
Joustan ja teen ylitöitä koko ajan. Minua arvostetaan.
Joustan ja teen ylitöitä koko ~~ajan~~ ajan. Minua arvostetaan.
Joustan ja teen ylitöitä koko ajan. Minua arvostetaan.
Joustan ja teen ylitöitä koko ajan. Minua arvo ar.

MIKSI???

Teen työaikani – tarvitsen vapaani

YHDESSÄ KOHTI REILUMPAA TYÖELÄMÄÄ



SUPER

Helsinki 2018

Copyright © SuPer ry

www.superliitto.fi

Jatkuvat joustot ja ylityö eivät kuulu reiluun työelämään.

Kevään 2018 neuvottelukierroksen aikainen ylityö- ja vuoronvaihtokielto osoitti selkeästi sen, että hoito- ja hoiva-alalla harmaasta ylityöstä ja työntekijöiden jatkuvasta joustamisesta on tullut pysyvä työn järjestämisen tapa.

Ylityö on kuitenkin aina poikkeustilanne ja harmaa ylityö on asiakkaista ja potilaista huolehtivien hoitajien hyväksikäyttöä. Vastuu riittävästä henkilöstömäärästä ja potilasturvallisuudesta on aina työnantajalla.

Siksi Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer kampanjoi nyt reilumman työelämän puolesta teemalla **Teen työaikani – tarvitsen vapaani**.

Jokaista aktiivijäsentä ja jäsentä tarvitaan levittämään kampanjan viestiä työpaikoilla, tapahtumissa ja sosiaalisessa mediassa. Laatikaa myös yhdessä pelisäännöt työyhteisön hyvinvoinniksi.

Tämä kampanja jatkuu kevääseen 2019 asti. Kampanjamateriaalista jää kuitenkin myös pysyvää sisältöä SuPerin verkkosivuille.

Pidetään yhdessä kiinni oikeuksistamme!

superliitto.fi/tarvitsenvapaani

Työaika: tunne pelisäännöt ja vastuut

Työajoilla on suuri merkitys työssä jaksamiselle. Sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla toiminta perustuu usein työntekijöiden jaksamista heikentäviin joustoihin kuten toistuviin vuoronvaihtoihin ja ylitöihin. Moni superilainen tekee lisäksi jaksotyötä, joka on työnantajan näkökulmasta hyvinkin joustava työaikamuoto. Nyt on hoitohenkilökunnan pidettävä huoli siitä, ettei jousteta liikaa oman jaksamisen kustannuksella!

YLEISTÄ

Työntekijöiden työaikasuojelu perustuu EU:n työaikadirektiiviin ja Suomen työaikalain-säädäntöön. Niissä rajoitetaan enimmäistyöaikaa ja asetetaan vaatimuksia lepoajoille. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus kirjata työaikakirjanpitoon kaikki tehdyt työtunnit, ylityötunnit ja niistä maksettavat korvaukset työntekijöittäin. **Työvuoroluettelo toimii työaikakirjanpitoa.** Samalla se toimii palkanmaksun perusteena ja tehtyjen työtuntien todisteena sekä dokumenttina oikeusturvakysymysten ratkaisissa. Tarkempia alakohtaisia työaikasäännöksiä on työpaikoilla noudatettavissa työehtosopimuksissa.

TYÖAIKAJÄRJESTELMÄ

Työaika- ja työvuorojärjestelyistä päättää työnantaja noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja valitsee toiminnan ja työtehtävien suorittamisen kannalta tarkoituksenmukaisimmaksi katsomansa työaikamuodon. Työaikamuotoina voivat olla esimerkiksi yleistyöaika, toimistotyöaika tai jaksotyöaika. Työnantaja päättää siitä, milloin työvuorot alkavat ja milloin päättyvät sekä lepoajoista työvuoron sisällä.

YLEISTYÖ

Työntekijän säännöllinen työaika voi olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa työaikalain mukaan. Säännöllinen työaika kuitenkin vaihtelee työehtosopimuskohtaisesti. Esimerkiksi kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) se on enintään 9 tuntia /vrk ja 38 h 45 minuuttia/viikko, yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksessa (SOSTES) 8 tuntia/vrk ja 38 h 50 minuuttia/viikko, terveyspalvelualan työehtosopimuksessa (TPTES) 9 tuntia/vrk ja 38 h 45 minuuttia/viikko ja Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimuksessa (AVAINTES) 9 tuntia/vrk ja 38 h 45 minuuttia/viikko.

JAKSOTYÖ

Jaksotyötä voidaan tehdä vain työaikalain 7 §:n mukaisissa työkohteissa kuten sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa sekä vankiloissa ja kotitaloustyössä.

Säännöllisestä täydestä työajasta jaksotyössä on sovittu työehtosopimuksilla. Säännöllinen täysi työaika vaihtelee työehtosopimuskohtaisesti. Esimerkiksi KVTES:ssä se on 116 h 15 minuuttia/3 viikkoa, SOSTES:ssä 116 h 30 minuuttia/3viikkoa, TPTES:ssä 116 h 15 minuuttia/3viikkoa ja AVAINTESS:ssä 116 h 15 minuuttia/3viikkoa.

JAKSOTYÖN TASOITTUMISJAKSO

Työajan tasoittumisjärjestelmä laaditaan yleensä kolmen tai kuuden viikon tasoittumisjaksoksi. Jaksotyössä työajan pituudet vaihtelevat tasoittumisjakson aikana työehtosopimusmääräysten rajoissa.

Jaksotyön joustomahdollisuuksia on lisätty työaikalaissa. Tasoittumisjakso voidaan järjestää työn tarkoituksenmukaisuuden tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi niin, että se on esimerkiksi kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana 2 x säännöllinen työaika. Työaika ei saa kuitenkaan kummankaan kolmen viikon aikana ylittää 128 tuntia. Työaika lyhentävien arkipyhävapaiden antamiseksi voi tällainen pidempi työaikajakso olla tarkoituksenmukainen tai jo pelkästään yötyötä tekevien työaikojen järjestämiseksi. Tätä mahdollisuutta ei ole esim. KVTES:ssä.



Älä joustaa
itseäsi kipeäksi.

TYÖVUOROT JA NIIDEN MUUTTAMINEN

Työnantajan tulee kohdella tasapuolisesti työntekijöitä työvuorojen suunnittelussa, viikonloppuvapaiden antamisessa ja työntekijöiden toiveiden toteuttamisessa.

Työviikko ja -jakso alkavat sunnuntai–maanantai välisenä yönä kello 0.00, ellei toisin ole sovittu.

Työnantajan tulee sijoittaa työvuorot **viidelle** työpäivälle viikossa, jollei toimintojen luonne muuta edellytä. Tavoitteena on **kaksi peräkkäistä vapaapäivää viikossa**. Työaikalain mukaan jaksotyössä voi olla enintään 7 yötyövuoroa peräkkäin.

Jaksotyön työvuoron enimmäispituus määritellään työehtosopimuksessa. Työvuoron tulee olla **yhdenjaksoinen**, ellei perustellusta syystä muuhun järjestelyyn ole tarvetta, ja **alle 4 tunnin työvuoroja ei tule käyttää, ellei työntekijä tätä halua**.

Työvuoroluettelo täytyy antaa kirjallisesti tiedoksi työntekijöille viimeistään **viikkoa** ennen työaikajakson alkamista. Tämän jälkeen ns. vahvistettua listaa voidaan muuttaa

vain työntekijän suostumuksella tai joidenkin työehtosopimusten mukaan myös painavasta syystä (KVTES, SOSTES, AVAINTES). TPATES edellyttää AINA yhteisesti sopimista työvuorolistan muuttamistilanteissa. Muutokset työvuoroluetteloon tehdään esimiehen kanssa sopimalla.

Työnantaja ei siis voi miten vain määrätä työntekijää muuttamaan ennalta sovittuja työvuoroja, vaan muutoksesta on ensisijaisesti aina sovittava. Jos työehtosopimus mahdollistaa vahvistetun työvuoroluettelon muuttamisen painavasta syystä, tulee jokaiseen muutokseen olla tällainen painava syy. Töiden muodostuminen ylityöksi ei ole painava syy työvuoroluettelon muuttamiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että sinun ei ole pakko ottaa, eikä sinun myöskään kannata ottaa ylimääräisenä tekemiäsi tunteja vapaaksi samalla listalla.

LEPOTAUOT

Päivittäinen lepoaika annetaan 6 tuntia pidemmissä työvuoroissa tai työehtosopimuksen mukaisesti. Lepotauko on vähintään puoli tuntia omaa aikaa tai tilaisuus aterioida työn aikana. Työaikaan kuulumattoman ruokataun aikana sinulla ei ole velvollisuutta tehdä töitä tai olla työasioissa tavoitettavissa. Sinulla on oikeus myös poistua työpaikalta ruokataukosi aikana.

Jos työntekijällä ei ole jaksotyössä mahdollisuutta poistua työpaikalta, on hänellä oikeus ruokailla työaikana joutuisasti 15–20 minuuttia. Tämä ruokailuaika luetaan työajaksi. Kahvitauoista on sovittu työehtosopimuksilla.

Päivittäistä lepotaukoa ei saa sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun eikä loppuun.

Vuorokausilepoaika on määritelty työaikalaissa. **Jaksotyössä työvuoron alkamisesta lähtevän 24 tunnin kuluessa työntekijälle on annettava keskeytymätön vähintään 9 tunnin lepoaika.**

Viikoittainen vapaa-aika on työaikalain mukainen vähintään **35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika**, joka mahdollisuuksien mukaan sijoitetaan sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa voidaan järjestää keskimääräiseksi 35 tunnin vapaa-ajaksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla tällöinkin kuitenkin 24 tuntia tai työehtosopimuksen mukainen tuntimäärä/viikko.

Työnantajan on noudatettava em. lepoaikasäännöksiä työvuoroja suunnitellessaan.

HÄTÄTYÖ

Hätätyötä voidaan teettää vain, jos kyseessä on ennalta arvaamaton tapahtuma, joka on aiheuttanut tai uhkaa aiheuttaa keskeytyksen säännöllisessä toiminnassa tavalla, joka vaarantaa hengen, terveyden tai omaisuuden eikä työtä voida siirtää myöhemmin suoritettavaksi (esim. luonnonkatastrofi, terrori-isku, suuronnettomuus tms). Hätätyötä teetettäessä voidaan tilapäisesti poiketa normaaleista enimmäistyöaikoja ja lepoaikoja koskevista rajoituksista.

Hätätyö saa kestää enintään 2 viikkoa. Hätätyön teettämisen edellytykset määritellään työaikalain 21 §:ssä.

Hätätyöstä pitää viivytyksettä tehdä kirjallinen ilmoitus työsuojeluviranomaiselle.

HÄLYTYSTYÖ

Hälytystyötä on työ, jossa työntekijä työpaikalta poistuttuaan kutsutaan (hälytetään) vapaa-aikanaan työhön. Työhön saapuminen pitää tapahtua työehtosopimusten mukaisessa ajassa hälytyksestä. Hälytystyöstä maksetaan työehtosopimusten mukaiset korvaukset.

LISÄTYÖ

Työntekijöiden työaika voi olla työaikalain tai työehtosopimusten enimmäismääriä lyhyempi. Lisätyöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työntekijän kanssa sovitun työajan enimmäismäärän, mutta ei ylitä lain tai työehtosopimusten mukaista enimmäistyöaikaa. Lisätyötä voi syntyä esimerkiksi osa-aikatyössä täyteen työaikaan asti tai arkipyhäviikoilla arkipyhähälyhennyksen verran. Lisätyö korvataan yksinkertaisena tuntipalkkana tai vastaavana vapaa-aikakorvauksena työehtosopimusten mukaisesti.

YLITYÖ

Ylityö on työnantajan aloitteesta työntekijän suostumuksella tehtävää työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen säännöllisen enimmäistyöajan. Ylityö korvataan korotettuna korvauksena työehtosopimusten mukaan. Työaikalain mukaan ylityötä saadaan teettää **enintään 138 tuntia 4 kuukauden aikana ja 250 tuntia vuodessa**. Lisäylityötä voidaan tehdä kirjallisesti sopimalla lisäksi 80 tuntia vuodessa, mutta 138 tunnin rajoitetta ei saa ylittää.

Jaksotyössä ei ole vuorokautista eikä viikoittaista työaikaa määrätty, joten vuorokautista tai viikoittaista ylityötä ei synny. **Jaksotyössä on ainoastaan jakson ylityötä.** Ylityön määrät selviävät vasta työaikajakson päätyttyä eli kun esimerkiksi kolmen viikon tai kuuden viikon jakso on jo päättynyt.

Yleistyoajassa syntyy vuorokautista ja viikoittaista ylityötä, joiden korvaukset menevät työehtosopimusten mukaisesti.

Ylityön tekeminen on työntekijälle aina täysin vapaaehtoista, eikä siitä kieltäytymisestä saa seurata hänelle mitään negatiivisia seurauksia. Jos vakituinen henkilöstö tekee jatkuvasti paljon ylitöitä, ei työnantaja usein joudu edes miettimään lisähenkilöstön palkkaamista. Jatkuva oman vapaa-ajan ”myyminen” syö pitkällä aikavälillä työntekijän hyvinvointia ja vaikuttaa myös sosiaalisiin suhteisiin.

Liika kiltteys tulee kalliiksi.



”HARMAA YLITYÖ”

”Harmaalla ylityöllä” tarkoitetaan työtä, jota tehdään suunnitellun työajan lisäksi, mutta joka ei muodostu ylityöksi, koska ylimääräisenä tehdyt työtunnit tasataan saman työaikajakson aikana muuttamalla suunniteltuja työvuoroja tehdyn työajan verran. Harmaata ylityötä on myös se työaika, jota teet ennen tai jälkeen suunniteltua työvuoroasi (esimerkiksi 5–10 minuuttia). Nämä muutokset pitää merkitä työvuoroluetteloon. Myös työajan alitukset pitää merkitä työvuoroluetteloon.

Esimerkki	1. viikko	2. viikko	3. viikko	Tunnit yhteensä
Suunniteltu	40 h	40 h	36.15 h	116 h 15 min
Toteutunut	40 + 8 h	32 h	36.15 h	116 h 15 min

Jakson ensimmäisellä viikolla on tehty 8 tuntia ylimääräistä työtä, joka on tasattu seuraavan viikon työtunteja vähentämällä (40 h – 8 h = 32 h), jolloin ylityötä jaksolle ei synny. **Rahallisesti menetys on 12 €:n tuntipalkalla laskettuna 50 % ylityökorvauksena 8 x 12 € = 96 € + 50 % x 96 € = 144 €.**

Vastaavasti korotettu ylityöstä tuleva vapaa-aikakorvaus seuraavalla työaikajaksolla olisi ollut 12 h vapaata.

ÄLÄ SUOSTU HARMAASEEN YLITYÖHÖN!

On pois palkasta tai korotetusta vapaa-ajan korvauksesta.

On pois ansioon suhteutetuista etuisuuksista (sairausvakuutuksen päiväraha, vuorottelukorvaus, ansioon suhteutettu päiväraha ym.).

Vähentää eläkkeesi määrää.

On työnantajan säästökeino (palkka ja työnantajamaksut).

Ei kirjata työaika-kirjanpitoon ylityönä, eikä siten todennu ylityöksi.

HARMAAN YLITYÖN VAIKUTUKSIA

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen vaikeutuu jatkuvilla työvuoromuutoksilla.

Todellinen pysyvä henkilöstötarve jää piiloon. Sijaisjärjestelmiä ei pohdita.

Vie uskottavuutta sopimustoiminnalta, kun työpaikkakohtainen valvonta ei toimi.

MITOITUS

Työnantaja on vastuussa mitoituksen toteutumisesta. Työnantajan on huolehdittava, että työpaikalla on kaikissa tilanteissa sopimusten ja mahdollisen toimiluvan sekä asiakas-, potilas- ja lapsiturvallisuuden edellyttämä riittävä määrä koulutettuja työntekijöitä. Työnantajan tulee varautua päivittäin siihen, että esim. sairastuneen työntekijän tilalle saadaan sijainen.

Mikäli työntekijät jatkuvasti joustavat jäämällä ylitoihin tai vaihtamalla vuoroa äkillisten poissaolosten paikkaamiseksi, ei työnantajan tarvitse miettiä uusi toimintamalleja sijaisten saatavuuden turvaamiseksi. Sijaisten huono saatavuus tai sijaisten hankinta ei ole työntekijän vastuulla. Työntekijä on vastuussa sijaisten hankkimisesta ainoastaan, jos se on nimenomaisesti määritelty työntekijän työtehtäväksi työ-sopimusta tehtäessä.

ASIAKAS-, POTILAS- JA LAPSITURVALLISUUS

Ylityö- ja vuoronvaihtovaatimuksia perustellaan usein asiakas-, potilas- ja lapsiturvallisuuden vaarantumisella. Lähtökohtaisesti työnantaja on vastuussa asiakas-, potilas- ja lapsiturvallisuuden edellyttämän mitoituksen toteutumisesta. Jo mitoituksen suunnitteluvaiheessa tulee ottaa huomioon äkilliset poissaolot ja niiden aiheuttamat turvallisuusriskit. Mitoitusta ei voi suunnitella niin tiukaksi, että yksittäiset, äkilliset poissaolot vaarantavat hoitajan tai hoidettavan turvallisuutta.

Henkeä uhkaavissa tai asiakkaan turvallisuutta vakavasti vaarantavissa tilanteissa tulee kuitenkin toimia siten, että asiakas/potilas/lapsi ei jää heitteille. Näitä tilanteita ovat esimerkiksi:

- äkilliset, vakavat sairaskohtaukset kuten aivoverenvuoto, sydänkohtaus tms.
- vanhempi ei hae lasta päivähoidosta ja olet yksin vastuussa lapsesta
- hengityshalvauspotilaan hoito

Tehdään yhdessä parempi työelämä.



MUISTILISTA:

- Et ole 24/7 työnantajan käytettävissä.
- Suunniteltuja työaikoja noudatetaan
- Ylitöiden tekeminen on poikkeustilanne.
- Pidä kiinni oikeudestasi vapaa-aikaan!
- Ei kiitos ”harmaalle ylityölle”!
- Tasapuolisuus työvuorosuunnittelussa
- Yhdenjaksoinen työvuoro – ei pätkitä!
- Työvuorolistat tietoon vähintään viikkoa ennen työaikajakson alkua
- Ota työaikakorvaukset rahana – kerrytät eläkettä
- Vaadi jaksamista tukevaa työvuorosuunnittelua!



TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto. SuPer on ainoa liitto, joka on keskittynyt lähi- ja perushoitajien edunvalvontaan.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

puh. 09 2727 910

faksi 09 2727 9120

www.superliitto.fi

facebook.com/superliitto facebook.com/superlehti

Instagram: [@superliitto](https://instagram.com/superliitto) [@superlehti_super](https://instagram.com/superlehti_super)

Twitter: [superliitto](https://twitter.com/superliitto)

YouTube: [superliitto](https://youtube.com/superliitto)

Ovatko jäsentietosi ajan tasalla? Voit tarkistaa ne helposti jäsensivuilta. Kirjautu osoitteessa www.superliitto.fi



LIITY SUPERIINI!

Skannaa koodi ja täytä liittymislomake kätevästi verkossa.



SUPER