

## TERVEYSPALVELUALAN TYÖEHTOSOPIMUS

**Työehtosopimuksen osapuolet ovat yhteisesti sopineet Terveyspalvelualan työehtosopimuskaudelle 1.2.2018 – 31.3.2020 työryhmästä, jonka tarkoitus on ollut hankkia tietoa ergonomisesta työvuorosuunnittelusta ja paikallisen yhteistoiminnan edistämisestä.**

**Osapuolet ovat sopineet yhteisen ohjeistuksen seuraavista asioista:**

1. Ergonominen työvuorosuunnittelu terveyspalvelualalla
  - ergonominen työvuorosuunnittelu ja työn kuormittavuuden hallinta
  - tutkimustuloksia ja hyviä käytäntöjä jaksamista edistävästä työvuorosuunnittelusta
  - työaikojen organisoinnin mahdollisuudet terveyspalvelualalla TES:n puitteissa
2. Paikallisen yhteistoiminnan kehittäminen:
  - Paikallisessa yhteistoiminnassa keskeisessä roolissa luottamusmies ja työnantaja
  - Yhteistoiminnassa edistetään mm. yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja yhteisymmärrystä, avoimuutta ja tiedonkulkua, henkilöstön asemaa, osapuolten välisten sopimusten asianmukaista toteuttamista ja käytäntöön soveltamista
  - Paikallisen yhteistoiminnan etuna on, että osapuolet tuntevat yrityksen toimialan ja tilanteen, mikä mahdollistaa yhteisen kehittämistyön ja työntekijöiden mahdollisuuden vaikuttaa yrityksessä tehtäviin, heitä koskeviin päätöksiin
  - Aktiivinen ja toimiva paikallinen yhteistoiminta on vahvuus myös muutostilanteissa

Tämän työehtosopimusosapuolten yhteisen selvitystyön tuloksena on laadittu yhteistyössä ohjeistus, jonka tarkoituksena on antaa tietoa ergonomisesta työvuorosuunnittelusta terveyspalvelualalla sekä tukea paikallista yhteistoimintaa.

### **1. Ergonominen työvuorosuunnittelu terveyspalvelualalla**

#### **Vuorotyöhön liittyy terveys- ja turvallisuusriskejä**

Työterveyslaitoksella on tutkittu ja kehitetty työaikojen kuormittavuuden arviointia sosiaali- ja terveysalan jaksotyössä.

Työaikojen joustavuus, epäsäännöllisyys ja monimuotoisuus ovat lisääntyneet viime vuosina. Normaalisti työaikamuodosta poikkeava vuorotyö toteutetaan pääsääntöisesti ns. jaksotyönä, jossa työaikaa tasataan pääsääntöisesti kolmen tai kuuden viikon jaksoissa.

Työterveyslaitos toteaa tutkimuksessaan työaikojen vaikuttavan terveyteen ja turvallisuuteen. Epäsäännöllinen työaika ja vaikeudet ennakoita tulevia työvuoroja vaikeuttavat myös työn ja muun

elämän yhteensovittamista. Perhetilanne, erityisesti lasten tai omien vanhempien hoito, ja muut perheeseen tai harrastustoimintaan liittyvät velvoitteet voivat lisätä työaikojen kuormittavuutta.

Työterveyslaitoksen mukaan vuorotyön terveyshaitat liittyvät elimistön biologisten vuorokausirytmien häiriintymiseen. Työskentely yöllä sekoittaa elimistön fysiologisia säätelyjärjestelmiä ja unirytmia. Päivällä yövuorojen jälkeen pääunijakso on noin kahta tuntia lyhyempi kuin unijakso normaalin yön aikana. Univaje myös helposti kasaantuu peräkkäisten yövuorojen aikana. Liian vähäinen palautuminen työvuorojen välillä, esimerkiksi alle 11 tunnin työvuorovälit, voivat lyhentää unen kestoa ja lisäävät väsymystä seuraavan työvuoron aikana.

Univajeesta johtuva väsymys ja riittämätön palautuminen lisäävät tapaturmariskiä vuorotyössä sekä pidemmällä aikavälillä todennäköisyyttä sairastua sydän- ja verenkiertoelimistön sairauksiin, ja naisilla esimerkiksi rintasyöpään. Vuorotyön tietyt piirteet, kuten lyhyet työvuorovälit, ilta- ja yötyö voivat lisätä sairauspoissaoloja. Vuorotyö lisää myös tuki- ja liikuntaelimistön sairauksista johtuvia työkyvyttömyyseläkkeitä ja voi mahdollisesti lisätä mielenterveydenhäiriöitä. Toisaalta kaksi- tai kolmivuorotyö ei ollut suoraan yhteydessä psyykkiseen kuormittuneisuuteen neljän vuoden seurantajaksolla.

Vaikka yötyötä sisältävän vuorotyön terveysriskit ovat yksilötasolla verrattain matalia, jaksotyönä tehtävän vuorotyön yleisyys ja siihen liittyvien sairauksien ja terveyshaittojen moninaisuus nostavat yötyön yhdeksi keskeisimmistä työterveysriskeistä.

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ovat yhteydessä parempaan koettuun terveyteen ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Kuntasektorin seurantatutkimuksen aineistossa hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin selittivät vapaaehtoista eläkkeelle jäännin viivästyä josta enemmän kuin fyysinen terveys ja muut työolosuhteet.

### **Ergonomisen työaikajärjestelmän tavoitteena työntekijöiden hyvinvointi**

Vuorotyöstä muodostuvia haittoja voi vähentää mm. ergonomisella työvuorosuunnittelulla. Ergonomisen työaikajärjestelmän tavoitteena on työntekijöiden hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja terveyden tukeminen sekä työn ja levon sopiva vuorottelu. Ergonomisella työaikajärjestelmällä tuetaan työstä palautumista työpäivän ja työjakson jälkeen. Sillä tuetaan myös riittävää vapaa-aikaa ja unta sekä vältetään liiallisen kuormituksen kasaantumista työntekijälle.

Ergonomisella työaikajärjestelmällä on myönteinen vaikutus terveyteen, koska se tukee ihmisen luonnollista vuorokausirytmia. Työvuorojen oikea kiertosuunta (A-I-Y-V-V) takaa riittävän levon jokaisen työvuoron välissä.

Ergonomisten työvuorojen käytön on todettu lisäävän hyvinvointia niin työssä kuin vapaa-aikana, vähentävän unhäiriöitä ja parantavan kokonaisvireyttä sekä jaksamista.

Lähde: Työterveyslaitoksen tutkimus 2019:

Työaikojen muutosten ja kehittämisinterventioiden vaikutukset työturvallisuuteen, työhyvinvointiin ja työuriin

## Työterveyslaitoksen mukaan keskimäärin työntekijän jaksamista edistäviä ja siten hyvän työvuorosuunnittelun piirteitä ovat:

- Työntekijät voivat vaikuttaa työaikoihin ja työvuoroluettelo tehdään yhteistyönä.  
Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ovat yhteydessä parempaan koettuun terveyteen ja vähäisempiin sairauspoissaoloihin. Yhteisöllinen työvuorosuunnittelu ja siihen liittyvät ohjelmistot vähentävät sairauspoissaolojaksuja sekä parantavat työn ja muun elämän yhteensovittamista.
- Säännöllisyys ja ennakoitavuus on suotavaa: työvuoroluettelo mahdollisimman pitkälle ajalle.  
Epäsäännöllinen työaika ja vaikeudet ennakoida tulevia työaikoja vaikeuttavat työn ja muun elämän yhteensovittamista.
- Vapaajaksot yhtenäisiä, myös viikonloppuisin.  
Viikonlopputyö ja yksittäiset vapaat ovat yhteydessä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksiin.
- Työvuorojen väli vähintään 11 tuntia, mieluiten 12-16 tuntia.  
Lyhyet, alle 11 tunnin työvuorovälit lisäävät nukahtamisvaikeuksia, väsymystä, tapaturmia, sairauspoissaoloja sekä lisäävät työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia.
- Peräkkäisiä yövuoroja ei ainakaan yli 4 peräkkäin.  
Yli neljän perättäisen yövuoron esiintyminen on yhteydessä lyhyiden sairauspoissaolojen lisääntymiseen ja tapaturmariskin kasvuun. Tutkimustulokset optimaalisesta peräkkäisten yövuorojen lukumäärästä ovat osin ristiriitaisia. Osa tutkimuksista arvioi useammat peräkkäiset yövuorot uni-valvetilan kannalta paremmiksi.
- 8-10 tunnin työvuorot ovat turvallisuuden kannalta suotavia.  
Tapaturmat lisääntyvät pitkillä työvuoroilla. Työvuoron pituus on myös yhteydessä pitkiin sairauslomiin. Muutoin pitkillä työvuoroilla ei ole yhteyksiä koettuun työhyvinvointiin, työhön osallistumiseen tai eläkeasenteisiin.
- Säännöllisissä kolmivuorokierroissa mieluiten nopea, myötäpäivään kiertävä vuorojärjestelmä.  
Eteenpäin kiertävät vuorojärjestelmät, jotka antavat riittävästi palautumisaikaa, tukevat vireyttä ja parempaa unen laatua vuorotyössä.

Lähde:

Työterveyslaitos: Suosituksia työvuorojen suunnitteluun

<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuoroty/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/>

## Johtopäätöksiä

Terveyspalvelualan työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet suosittelivat, että Työterveyslaitoksen tutkimustulokset ja suositukset otetaan huomioon työpaikoilla. Toisaalta yksittäisten työntekijöiden omat työaikatoiveet voivat olla erisuuntaisia kuin ergonomiset suositukset. Samoin asiakastarpeet ja mahdollisuudet ergonomiseen työvuorosuunnitteluun voivat vaihdella.

Työaikoihin liittyvät oikeudet ja velvoitteet määräytyvät työaikalain ja terveyspalvelualan TES:n 6 – 14 §:ien mukaan.

## 2. Paikallisen yhteistoiminnan kehittäminen:

### Miksi yhteistoiminnan edistäminen kannattaa?

Yhteistoiminnan tavoitteena on kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä ja avointa vuorovaikutusta työpaikalla. Yhteistoiminnan tarkoituksena on myös turvata henkilöstölle tiedonsaanti- ja vaikuttamismahdollisuudet sen työtä ja työolosuhteita koskevien päätösten valmistelussa ja toteuttamisessa.

Hyvä yhteistoiminta, yhteinen kehittämistoiminta ja henkilöstön asiantuntemuksen käyttäminen päätöksenteon valmistelussa parantaa työnantajayhteisön toiminnan tuloksellisuutta, taloudellisuutta ja palvelukykyä. Hyvä yhteistoiminta parantaa työtyytyväisyyttä, työoloja, työhyvinvointia sekä työturvallisuutta. Yhteinen kehittämistyö lisää pysyviä palvelussuhteita sekä työtehtävien monipuolisuutta.

Organisaatioiden, työtehtävien ja johtamisen järjestelyt tulisi toteuttaa siten, että ne edistävät yhteistoimintaa ja tuloksellista työskentelyä. Tavoitteena on, että henkilöstön kehittämisehdotuksille ja edustukselle päätöksenteossa luodaan toimivat kanavat sekä edistetään henkilöstön mahdollisuuksia saada tietoja työnsä tavoitteista, merkityksestä ja tuloksista. Onnistunut yhteistoiminta lisää näin myös työnantajayhteisön kilpailukykyä.

### Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työpaikan yhteistoimintaa säännellään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa. Luottamusmiesten oikeudet ja velvollisuudet määritellään terveyspalvelualan TES:n luottamusmiessopimuksessa. Lisäksi TES:n osana noudatetaan keskusjärjestöjen solmimaa yhteistoimintasopimusta ja sen allekirjoituspöytäkirjaa (PT-STTK, 2001). Yhteistoimintasopimuksessa on lakia täydentäviä ja tarkentavia määräyksiä.

Ensimmäinen askel toimivan yhteistoiminnan toteuttamiseksi on henkilöstön edustajien valinta. Henkilöstön edustajalle tulee taata riittävät toimintamahdollisuudet: riittävä koulutus ja perehdytys yhteistyötehtävään, riittävä ajankäyttö sekä tasapainoinen neuvotteluasema ja arvostus henkilöstön edustajan tekemää työtä kohtaan. Vain siten henkilöstön ääni ja ideat tulevat esille ja kuulluiksi.

Tiedonkulun merkitys korostuu yhteistoiminnassa. Tietoa on annettava ajoissa ja riittävästi, jotta henkilöstön edustajalla on mahdollisuus ottaa käsiteltäviin asioihin kantaa. Toisaalta yhteistoiminnan tavoitteiden toteutuminen edellyttää yhteistä ymmärrystä yrityksen tavoitteista ja menestystekijöistä.

Paikallisen yhteistoiminnan toimivuuden tarkastelun ja kehittämisen apuna voi käyttää esimerkiksi Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n kehittämää yhteistoiminnan tasomittari -järjestelmää [https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file\\_attachments/yhteistoiminnan\\_tasomittari.pdf](https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/yhteistoiminnan_tasomittari.pdf)

Mikäli paikallisesti sovittaviin joustaviin työaikoihin on tarvetta, luo toimiva yhteistoimintajärjestelmä siihen hyvät siihen edellytykset. Parhaimmillaan paikallisessa työaikasopimisessa saadaan yhdistettyä työnantajan ja työntekijän työaikatarpeet.

Paikallisen työaikasopimisen määräykset löytyvät Terveyspalvelualan TES:n 2 §:stä sekä 6 §:n 2, 3, 4, 5, 6 ja 14 kohdista sekä liitteestä 5.

13.12.2019

**Hyvinvointiala HALI ry**

**Terveyspalvelualan Unioni ry**