



PELASTUSOPISTO



PÄÄLLYSTÖN TYÖAIKAMALLIEN VER- TAILU KESKI-SUOMEN PELASTUSLAI- TOKSELLE

Janne Luoma-aho

16.2.2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä Janne Luoma-aho	Tutkinto Pelastusalan päällystö (AMK)
Julkaisun nimi Päällystön työaikamallien vertailu Keski-Suomen pelastuslaitokselle	Julkisuus Julkinen
Sivumäärä 64	Päiväys 16.2.2020
Opinnäytetyön ohjaaja(t) yliopettaja Salla Tikkanen	Toimeksiantaja Keski-Suomen pelastuslaitos palopäällikkö Pertti Loivamaa
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli esitellä Keski-Suomen pelastuslaitoksen päällystöhenkilöstön työaikamalleja sekä vertailla, miten ne soveltuvat työajan suunnitteluun. Opinnäytetyössä käsitellään myös Keski-Suomen pelastustoimen johtamisvalmius- ja päällystöresurssien nykytila.</p> <p>Pelastuslaitoksen on hoidettava asianmukaisesti pelastuslain sille määrittämät tehtävät onnettomuus- ja vaaratilanteissa sekä onnettomuuksien seurausten rajoittamisessa. Pelastustoimen tehtävien asianmukainen hoitaminen vaatii pelastustoimen johtamisen organisoimista.</p> <p>Keski-Suomen pelastuslaitoksen pelastustoimen johtamisvalmius perustuu osittain varallaolojärjestelmään. Varallaolosta ja tulkinnasta, onko varallaolo työaikaa vai ei, on tällä hetkellä vireillä useita oikeustapauksia Suomessa. Tuomioistuimet antavat myöhemmin ratkaisun asiasta, mutta Keski-Suomen pelastuslaitoksen tulee varautua siihen, että varallaoloa varsinaisen työajan lisäksi ei pystytä jatkossa tekemään päällystön osalta.</p> <p>Opinnäytetyössä mallinnettiin erilaisia vaihtoehtoja päivystävien palomestareiden työajan järjestämiseksi. Mallinnuksessa käytettiin Keski-Suomen pelastuslaitoksella olemassa olevia resursseja.</p> <p>Opinnäytetyön pohdinnassa tuotiin esille näkemys siitä, miksi kuuden palomestarin päivystysrinki on hyvä vaihtoehto nykytilanteeseen verrattuna. Kuuden palomestarin päivystysringeillä pystytään parantamaan Keski-Suomen pelastuslaitoksen palveluiden laatua ja samalla lisäämään palomestareiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista.</p>	
Avainsanat työaika, varallaolo, pelastustoiminnan johtaminen.	

ABSTRACT

Author Janne Luoma-aho	Degree Programme Fire Officer's Degree (UAS)
Title Comparison of Fire Officers' Working Time Models for the Central Finland Rescue Department	Confidentiality Public
Pages 64	Date 16/02/2020
Academic supervisor Mrs Salla Tikkanen, Head Lecture	Client Organisation/Partner Central Finland Rescue Department Chief Fire Officer Pertti Loivamaa
<p>Abstract</p> <p>The aim of this study is to present working time models for the fire officers working at the Central Finland Rescue Department and to compare the suitability of the models for working time planning. The study also discusses the current status of management capacity and fire officer resources at the Central Finland Rescue Services.</p> <p>The rescue department must appropriately perform the tasks specified under the Rescue Act related to accidents, hazardous situations, and limiting the consequences of an accident. The appropriate management of the tasks set for the rescue services requires organising the management of rescue services.</p> <p>The management capacity of the Central Finland Rescue Department is partly based on a standby system. There are currently many pending legal cases concerning the standby system and whether or not the standby hours can be considered working time. A decision on the case will be later made by the courts, but the Central Finland Rescue Department must nonetheless be prepared that the fire officers will no longer be able to be on standby in addition to their actual working hours after the decision.</p> <p>This study involves modelling various alternatives for making arrangements for the working time of executive fire officers. The resources available at the Central Finland Rescue Services were used for the modelling.</p> <p>The summary section presents the view of the author presenting why an on-call duty ring of six executive fire officers would be a good alternative compared to the current situation. An on-call duty ring consisting of six executive fire officers could improve the quality of the services at the Central Finland Rescue Services while at the same time improving the wellbeing at work and coping with work of the executive fire officers.</p>	
<p>Keywords</p> <p>Working time, standby system, management of rescue services</p>	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KESKI-SUOMEN PELASTUSLAITOKSEN PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMISJÄRJESTELMÄN KUVAUS	9
3 KESKI-SUOMEN PELASTUSLAITOKSEN PÄÄLLYSTÖRESURSSIT	10
4 TYÖAIKA	13
5 LAINSÄÄDÄNTÖ JA SOPIMUKSET	15
5.1 Työaikalaki	16
5.2 Laki kunnallisesta viranhaltijasta	25
5.3 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa	27
5.4 Jyväskylän kaupungin säännöt ja ohjeet	31
6 OPERATIIVISEN PÄÄLLYSTÖN TYÖAIKAMALLINNUKSIA	40
6.1 Havainnot Pirkanmaan pelastuslaitokselta	40
6.2 Havainnot Helsingin pelastuslaitokselta	42
6.3 Työvuoromallinnuksia Keski-Suomen pelastuslaitokselle	43
7 POHDINTA	52
LÄHTEET	57

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tehdä selvitys Keski-Suomen pelastuslaitoksen päällystöresursseista ja kuvata pelastustoiminnan johtamisen nykytila. Opinnäytetyössä mallinetaan erilaisia työaikavaihtoehtoja päällystön (palomestareiden) työajan järjestämiseksi ilman varallaolovelvollisuutta.

Valitsin tämän selvityksen opinnäytetyön aiheeksi, koska Keski-Suomen pelastuslaitoksella on suunnitteilla lähivuosina pelastustoiminnan johtamista tekevien palomestareiden työaikajärjestelmän kehittäminen pelastustoimialueellaan. Edellä mainitusta syystä opinnäytetyö on ajankohtainen Keski-Suomen pelastuslaitokselle.

Keski-Suomen pelastuslaitoksella toteutetaan pelastustoiminnan johtamisvalmiutta tällä hetkellä kahdella erilaisella tavalla. Jyväskylässä ja Äänekoskella on päivystävä palomestari töissä koko ajan, ja he tekevät kaiken työnsä varsinaisella työajallaan, kun taas muualla maakunnassa palomestarit ja palotarkastajat tekevät pelastustoiminnan johtamistehtäviä virka-ajan ulkopuolella vapaamuotoisesta varallaolosta oman varsinaisen työaikansa lisäksi. Yhteensä P3- johtamisalueita on Keski-Suomessa kuusi kappaletta ja päivystysrinkejä palomestareilla on seitsemän kappaletta, jotka jakautuvat eripuolelle maakuntaa. Pelastuslaitoksella on myös koko maakunnan kattava päivystävän päällikön varallaolojärjestelmä virka-ajan ulkopuolella.

Tämä kappale on salattu julkisesti saatavilla olevasta opinnäytteestä lain viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) 24 § 1. momentin 8. kohdan perusteella (salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat).

Keski-Suomen pelastuslaitoksen pelastustoiminnan johtaminen perustuu tällä hetkellä suurimmassa osassa maakuntaa vapaamuotoiseen varallaoloon 15 minuutin lähtövalmiudella. Edellä mainittu hätäkeskusjärjestelmän uudistus lisää työnantajalle, Keski-Suomen pelastuslaitokselle, ulkopuolista taloudellista riskiä, koska varallaolossa olevat pelastustoiminnan johtajat joutuvat reagoimaan heti tehtäviin, mikä voidaan joidenkin tulkintojen mukaan katsoa kokonaan työajaksi. Keski-Suomen pelastuslaitokselle on jo nyt esitetty palkkaatava vaatimus tehdyistä varallaoloista. Palkkaatava vaatimus on tällä hetkellä käsittelyssä työ-

tuomioistuimessa, ja päätöksen pitäisi tulla helmikuussa 2020. Palkkasaatavavaatimus koskee tulkintaan siitä, onko varsinaisen työajan lisäksi tehty päivystysaikavarallaoloa vai työaika.

Korkeimman oikeuden päätöksessä (2015:48) korkein oikeus on tulkinnut, ”että varallaoloaika tulee lukea työajaksi, jos työntekijä on tällöin tosiasiallisesti samalla tavalla työhön sidottu kuin varsinaisia työtehtäviä suorittaessaan. Valmiusajan pituus on keskeinen lähtökohta arvioitaessa työntekijän sidonnaisuutta työhönsä. Mitä pidempi valmiusaika on, sitä enemmän arvioinnissa on syytä kiinnittää huomiota myös muihin seikkoihin, kuten työntekijän mahdollisuuteen oleskella varallaoloaikana itse valitsemassaan paikassa ja seurassa sekä siihen, mitä varusteita hänen on pidettävä mukanaan.”

Keski-Suomen pelastuslaitokselle on laadittu ohje varallaolosta vuonna 2016. Kyseisen ohjeen mukaan varallaolossa olevan odotetaan osallistuvan A ja B -kiireellisyysluokan tehtäviin P3x-tehtävissä viimeistään 15 minuutin kuluessa hälytyksestä ja hänen on oltava matkalla kohteeseen siinä ajassa, poikkeuksena pelastustoimintaohje kohta 5.1., hälytyksen vastaanottaminen. Hälytysohjeen mukaisesti onnettomuuden pelastustoimintaa johtamaan hälytetään lähin päivystävä palomestari päivystysalueesta riippumatta. Päivystävän päällikön ja päivystävän palomestarin tulee hälytyksen saatuaan viipymättä ilmoittautua hätäkeskuskelle. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2014, 13.) Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2018 - 2019 neljännen luvun 5 §:n soveltamisohjeen mukaan varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet, esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava. (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2018 – 2019.)

Pelastustoimen johtamisjärjestelmät kehittyvät jatkuvasti. Lähivuosina pelastustoimi siirtyy TUVE-verkkoon muiden turvallisuusviranomaisten kanssa, ja TUVE-tietokoneiden käyttäminen asettaa tiukempia turvallisuusvaatimuksia koskien tietokoneiden säilytystä ja hallintaa. Varallaoloa tekevät päällystöpäivystäjät joutuvat tällä hetkellä säilyttämään johtoyksikköajoneuvojaan asuinkiinteistöjensä piha-alueilla ilman jatkuvaa valvontaa. Pelastuslaitoksien pelastusajoneuvot sisältävät tietotekniikkaa sekä laitteita, joilla päästään käsiksi suoraan pelastuslaitoksen sekä tulevaisuudessa Turvallisuusverkon palveluihin ja niiden sisältämään salassa pidettävään tietoaaineistoon. (Pelastustoimen kumppanuusverkosto 2019, 8.)

Pelastusajoneuvot rinnastetaan Valtion tieto- ja viestintäteknikkakeskus VALTORI:n turvallisuusohjeen mukaisesti etäkäyttötilaksi, jonka turvallisuusvaatimuksiin tulee pelastuslaitoksissa kiinnittää erityistä huomiota. Tämänhetkinen toimintatapa voi aiheuttaa tietoturva-riskin tulevaisuudessa. (Pelastustoimen kumppanuusverkosto 2019, 8.)

Tulevaisuudessa ennusteiden mukaan on todennäköistä, että maakunnan reuna-alueille on entistä haastavampaa saada rekrytoitua kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Nykyinen työaika ja pelastustoiminnan johtamisjärjestelmä käytännössä edellyttäisi kyseiselle alueelle muuttamista tai tekemään muita asumisjärjestelyitä. Syksyllä 2019 Keski-Suomen pelastuslaitoksella oli viisi palomestarin virkaa auki. Yksi viroista oli ympäri vuorokauden miehitykselle paloasemalle Äänekoskelle ja loput neljä virkaa ympäri maakuntaa eri paloasemille. Maakunnassa sijaitsevat palomestarinvirat ovat niin sanottuja päivätyövirkoja. Keuruun avoimena olleeseen palomestarin virkaan sisältyi varallaolovelvollisuus. Äänekoskella sijaitseva palomestarin virka on vuorotyötä tekevän palomestarin virka. Yhteensä hakemuksia palomestareiden virkoihin tuli 23 kappaletta, osa hakijoista haki useaa virkaa samanaikaisesti. Ensisijaisesti Äänekosken palomestarin paikasta oli kiinnostunut 18 henkilöä. Muuramen palomestarin virkaan tuli yhdeksän hakemusta. Keuruulla sijaitsevaan palomestarin virkaan kiinnostuksen esitti viisi henkilöä. Joutsan palomestarin virkaa haki kolme henkilöä. Konneveden palomestarin virasta kiinnostui viisi hakijaa. Hakijoiden kiinnostus vuorotyötä kohtaan on ilmeinen näillä hakijamäärillä.

Tilastokeskuksen syyskuussa 2019 julkaiseman ennusteen mukaan Keski-Suomessa on tapahtumassa samanlaista väestökehitystä kuin muuallakin Manner-Suomessa. Nykyisen väestökehityksen mukaan keskuskunnat kehittyvät, reuna-alueet tyhjenevät ja väestö kasvukeskusten ulkopuolella ikääntyy. Väestön ikääntyminen puolestaan lisää palveluiden tarvetta reuna-alueille, varsinkin turvallisuus- ja terveydenhuoltopalveluiden osalta.

Keski-Suomen pelastuslaitos haluaa turvata tuottamiensa palveluiden laadun, tasalaatuisuuden ja saatavuuden vuorokauden ja vuoden kaikkina aikoina. Samanaikaisesti palvelut pitää pyrkiä tekemään kustannustehokkaasti ilman turhia päällekkäisyyksiä ja lisäkuluja. Pelastustoiminnan johtamisen kehittämällä halutaan vastata tähän haasteeseen. Tässä opinnäytetyössä vertaillaan erilaisia vaihtoehtoja palomestareiden työaikojen järjestämiseksi ilman varallaolovelvollisuutta niin, että pelastustoiminnan johtamisen valmius hoidetaan kokonaan työaikana. Opinnäytetyössä mallinnetaan palomestareiden työvuorojärjestelyitä erilaisilla

viikkotunti- ja palomestari määrillä päivystysringissä. Opinnäytetyöhön on kerätty havain-
toja myös kahdesta muusta pelastuslaitoksesta, Helsingin pelastuslaitokselta ja Pirkanmaan
pelastuslaitokselta. Havainnoit kohdistuvat siihen, kuinka siellä on toteutettu pelastuslaitok-
sen pelastustoimen johtamisen työvuorojärjestelyt.

Keski-Suomen pelastuslaitokselle on valmistumassa vuoden 2020 alussa ylemmän ammat-
tikorkeakoulun opinnäytetyö *Keski-Suomen pelastuslaitoksen operatiivinen johtaminen*.
Opinnäytetyössä otetaan kantaa Keski-Suomen pelastuslaitoksen pelastustoiminnan johta-
misen kehittämiseen pelastustoiminnan näkökulmasta, joten tässä opinnäytetyössä ei oteta
kantaa, kuinka pelastustoimen johtaminen tulisi järjestää pelastustoiminnan näkökulmasta.

Edellä kuvatut ”ongelmat” antavat Keski-Suomen pelastuslaitokselle aihetta pohtia vaka-
vasti pelastustoiminnan johtamiseen liittyviä työaika- johtamisjärjestelmä uudistuksia.

2 KESKI-SUOMEN PELASTUSLAITOKSEN PELASTUSTOIMINNAN JOHTAMISJÄRJESTELMÄN KUVAUS

Tämä luku on salattu julkisesti saatavilla olevasta opinnäytteestä lain viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999) 24 § 1. momentin 8. kohdan perusteella (salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat).

3 KESKI-SUOMEN PELASTUSLAITOKSEN PÄÄLLYSTÖRESURSSIT

Keski-Suomen pelastuslaitoksella on 55 vakituista päällystövirkaa (marraskuu 2019). Kaikissa viroissa on viranhaltijat. Virkanimikkeitä ovat pelastusjohtaja, pelastuspäällikkö, hallinto- ja taluspäällikkö, riskienhallintapäällikkö, ensihoitopäällikkö, valmiuspäällikkö, viestipäällikkö, palopäällikkö, johtava palotarkastaja, aluepalomestari, palomestari, paloinsinööri, kalustoinsinööri, palotarkastaja, ensihoitomestari ja koulutusmestari. Näistä seitsemän (7) edeltä luetellun viranhaltijan tehtävänkuvaaan kuuluu päivystävän päällikön tehtävät ja niihin liittyvä varallaolovelvollisuus. Viidelletoista palomestarille ja aluepalomestarille kuuluu operatiivisen pelastustoiminnan johtamisen tehtävät ja niihin liittyvä varallaolovelvollisuus. Lisäksi yksi viranhaltija tekee pelastustoiminnan johtamista palotarkastajan virkanimikkeellä ja yksi viranhaltija paloinsinöörin virkanimikkeellä varallaolovelvollisuudella. Yhteensä 17 henkilöä tekee varallaolovelvollisuudella pelastustoiminnan johtamista virka-ajan ulkopuolella vuoroviikoin. Kahdeksan palomestaria tekee pelastustoiminnan johtamista työvuoronsa aikana ilman varallaolovelvollisuutta.

Jyväskylän ja Äänekosken johtamisalueet

Jyväskylän ja Äänekosken pelastustoimen johtamisalueilla on yhteensä kahdeksan (8) palomestaria tekevät pelastustoiminnan johtamista, neljä (4) palomestaria kummallakin johtamisalueella. Kukin toimii omissa jaoksissaan palomestareina ja vastaa oman johtamisalueensa vakituisen pelastustoimen henkilöstön henkilöstöhallinnosta. Henkilöstöhallinnollisista tehtävistä vastaavat komentotoimisto ja aluepalomestari. Palomestareiden työaika muodostuu työvuoroluettelo suunitellusta työajasta., aamu- ja yövuoroista. Aamuvuoro on kestoltaan yhdeksän (9) tuntia ja yövuoro (klo 17 - 8) 15 tuntia. Työvuorot kiertävät ennalta suunnittelun kierron mukaisesti. Sama työvuorokierto on käytössä ympärivuorokautisesti miehitettyjen paloasemien pelastustoimen henkilöstöllä. Äänekosken johtamisalueella työskentelee päällystöviranhaltijoina myös aluepalomestari, paloinsinööri ja palomestari Konnedellä, nämä viranhaltijat tekevät päivätöitä. Jyväskylässä sijaitsee Keski-Suomen pelastuslaitoksen hallinto, joten siellä on päällystöä runsaammin päivätöissä erilaisissa tehtävissä.

Jyväskylän pelastustoimen johtamisalueella pelastustoiminnan johtamista tekevät lisäksi varallaolovalmiudessa palotarkastaja Laukaassa ja aluepalomestari Joutsassa. Yhteensä he ovat varallaolovalmiudessa noin kaksi viikkoa kuukaudesta.

Jämsän johtamisalue

Jämsän pelastustoimen johtamisalueella on kaksi palomestaria ja kaksi aluepalomestari. Heillä kaikilla kuuluu pelastustoiminnan johtaminen tehtävänkuvaan muiden palomestareiden tehtävien ohessa. Pelastustoiminnan johtamisen osalta tehtäviin sisältyy varallaolovelvollisuus noin viikon verran kuukaudessa. Äkillisissä ja ennalta suunnittelemissa poissaolotapauksissa Jyväskylän pelastustoimen johtamisalueelta johdetaan pelastustoimea Jämsän johtamisalueelle. Osalle palomestareista on annettu maakunnallisia erityisvastuualueita, kun taas toisilla on oman alueen vastuita enemmän. Yksi aluepalomestari vastaa oman johtamisalueensa toiminnasta ja taloudesta, toinen puolestaan koko pelastuslaitoksen turvallisuusviestinnästä ja koordinoinnista.

Keuruun johtamisalue

Keuruun pelastustoimen johtamisalueella on kaksi palomestaria ja kaksi aluepalomestaria. Tehtävänkuviin sisältyvät pelastustoiminnan johtaminen ja muut palomestarin tehtävät. Pelastustoiminnan johtamisen osalta tehtäviin sisältyy varallaolovelvollisuus noin viikon verran kuukaudessa. Keuruun johtamisalueella pelastustoimen johtamisen varallaoloja tekee myös koko maakunnan kemikaaliosioista vastaava paloinsinööri. Osalle palomestareista on annettu maakunnallisia erityisvastuualueita, kun taas toisilla on oman alueensa vastuita enemmän. Aluepalomestari vastaa oman alueensa toiminnasta ja taloudesta.

Saarijärven johtamisalue

Saarijärven pelastustoimen johtamisalueella on kaksi palomestaria, aluepalomestari ja palotarkastaja. Heillä kaikilla, paitsi palotarkastajalla, kuuluu pelastustoiminnan johtaminen tehtävänkuvaan muiden palomestareiden tehtävien ohessa. Pelastustoiminnan johtamisen osalta tehtäviin sisältyy varallaolovelvollisuus noin viikon verran kuukaudessa. Äkillisissä ja ennalta suunnittelemissa poissaolotapauksissa Äänekosken ja Viitasaaren pelastustoimen johtamisalueelta johdetaan pelastustoimea Saarijärven johtamisalueelle. Saarijärven pelastustoimen johtamisalueella on tällä hetkellä kahden työntekijän vaje varallaolonvalmiuden osalta, koska yksi palomestareista ei asu toimialueella, näin ollen hän ei pysty tekemään varallaolovuorojaan Saarijärven pelastustoimen johtamisalueella. Noin kaksi viikkoa kuukaudesta Äänekosken ja Viitasaaren pelastustoimen johtamisalueet hoitavat myös Saarijär-

ven pelastustoimen johtamisalueen pelastustoimentehtävät. Yksi Saarijärven päällystöviroista on palotarkastajan virka, ja palotarkastajan tehtävänkuvaan ei kuulu pelastustoiminnan johtaminen. Osalle palomestareista on annettu maakunnallisia erityisvastuualueita, kun taas osalla on oman alueen vastuita enemmän. Aluepalomestari vastaa oman alueensa toiminnasta ja taloudesta.

Viitasaaren johtamisalue

Viitasaaren pelastustoimen johtamisalueella on kolme palomestaria ja yksi aluepalomestari. Heillä kaikilla kuuluu pelastustoiminnan johtaminen tehtävänkuvaan muiden tehtävien ohessa. Pelastustoiminnan johtamisen osalta tehtäviin sisältyy varallaolovelvollisuus noin viikon verran kuukaudessa. Äkillisissä ja ennalta suunnittelemattomissa poissaolo tapauksissa Äänekosken pelastustoimen johtamisalueelta johdetaan pelastustoimea, jollei korvaavaa työntekijää saada paikalle. Osalle palomestareista on annettu maakunnallisia erityisvastuualueita, kun taas osalla on oman alueen vastuita enemmän. Aluepalomestari vastaa oman alueensa toiminnasta ja taloudesta.

Keski-Suomen pelastuslaitoksen alueella on vaihteleva määrä varallaolossa olevia palomestareita viikon ja viikonpäivän mukaan. Heikoimmillaan varallaolossa olevia palomestareita voi olla kaksi palomestaria ja parhaimmillaan viisi palomestaria. Päivystäviä palomestareita on aina kaksi töissä, yksi Jyväskylässä ja yksi Äänekoskella. Palomestareiden määrän vaihtelu johtuu siitä, kun joillakin johtamisalueilla ei ole joka viikko saatu varallaolossa olevaa palomestaria. Syynä tähän on se, että kaikki viranhaltijat eivät vakituisesti asu kyseisellä seutukunnalla vaan käyvät töissä pidemmän matkan päästä. Palomestarin varallaolovelvollisuus kuuluu tällä hetkellä 18 päällystöviranhaltijalle koko maakunnan alueella. Päivystävien päälliköiden osalta vajetta ei ole syntynyt, koska heillä on toimialueena koko maakunnan alue ja sidosta tiettyyn alueeseen ei ole niin vahvasti.

4 TYÖAIKA

Rajanveto työajan ja palkkaan oikeuttavan muun ajan välillä on tärkeä työaikalain soveltamisen kannalta. Työaikalain kirjaukset vaikuttavat säännöllisen työajan täyttymisen sekä lisä- ja ylityön muodostumiseen. Työnantajalla voi olla palkanmaksuvelvollisuus joltakin ajalta, vaikka aika ei ole työaikaa. Pelkästään työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ei siis tee tietyistä ajasta työajaksi luettavaa aikaa. (Rautiainen ja Äimälä 2008, 41.)

Työaikalain (872/2019) 3 §:n mukaan, työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Työajaksi luetaan pääsäännön mukaan vain työhön käytetty aika. Työntekijä voi sitoutua myös vapaa-ajallaan olemaan tarvittaessa työnantajan tavoitettavissa. Tällöin työntekijä rajoittaa sopimalla vapaa-aikansa käyttöä ja on valmis tulemaan kutsuttaessa työhön. Kysymys ei ole silloin työajasta eikä vapaa-ajasta, vaan eräänlaisesta työajan ja vapaa-ajan välimuodosta. Tällaista aikaa kutsutaan työaikalaissa varallaoloajaksi. Arkikielessä puhutaan yleensä päivystyksestä ja hälytysvalmiudesta. (Rautiainen ja Äimälä 2008, 51.)

Tuominen ja Pohjakallio (2012,9) pohtivat kirjassaan Työkirja, työelämän vallankumouksen perusteet asioita jotka liittyvät työhön ja työaikaan toimistotyössä. Heidän mukaansa tapa, jolla puhutaan työstä, on yhä useammin kielteinen. Ei puhuta työn ilosta tai imusta, kunnianhimmista, itsensä haastamisesta ja rohkeista urista, tai jos puhutaan, ei ainakaan vailla huonoa omaatuntoa. Päinvastoin puhutaan työuupumuksesta ja informaatioähkystä. Kun puhutaan työhyvinvoinnista, ei erityisesti keskitytä hyviin asioihin, vaan tarkoitetaan ennen kaikkea pahoinvoinnin minimointia.

Työuupumus lisääntyy jatkuvasti. Suomalaisista kouluista valmistuu ihmisiä, jotka pelkäävät uupuvansa jo ennen 30. ikävuottaan. Tuominen ja Pohjakallio eivät usko, että ihmiset uupuisivat, koska tekevät liikaa työtä. Syy saattaa pikemminkin olla se, että he tekevät liikaa merkityksettömänä pitämäänsä työtä ja liian vähän merkityksellistä työtä (Tuominen ja Pohjakallio 2012, 10-11).

Valtaosa työstä on ajatustyötä, mutta siihen suhtaudutaan monilta osin kuin mekaaniseen työhön. Työn laadun määrittää hyvin pitkälle ajattelun laatu. Suuri osan työstä tehdään pään sisällä. Tilanteen haasteellisuutta lisää se, että suuri osa työstä ei ole konkreettista, ja siksi

sen valvominen on vaikeaa. Edelleen kuitenkin valvomme työtekoa mittaamalla läsnäoloa enemmän kuin mitään muuta. (Tuominen ja Pohjakallio 2012, 31-32.)

Suomi on kokoaikatyötä tekevien maa. Kokoaikatyön yleisyys ei kuitenkaan tarkoita työajan joustamattomuutta. Suomessa on pitkään puhuttu työaikapankeista. Työajan jonkinlainen tallentaminen tai säästäminen myöhemmin pidettävää vapaata varten on Suomessa EU-maiden yleisintä. Työajan tallentaminen ja säästäminen kokonaisiksi vapaapäiviksi lisää työntekijöiden työaika-tyytyväisyyttä, koska sen kautta avautuu mahdollisuus pitkään yhtäjaksoisiin vapaisiin sekä työn ja yksityiselämän parempaan yhteensovittamiseen. (Helander ym. 2017, 260 - 261.)

Tuomisen ja Pohjakallion (2012, 61 - 62) mukaan työntekijöiden viesti on niin yksiselitteinen, että ainoa järkevä johtopäätös tuntuisi olevan lisätä työn joustavuutta ja ihmisten valinnanvapautta. Valtaosa ihmisistä on Tuomisen ja Pohjakallion mukaan sitä mieltä, että he ovat tehokkaampia kotona tai toimiston ulkopuolella, tätä ei edelleenkään pidetä kaikissa työpaikoissa järkevänä ja kunnianhimoisena työtapana vaan etuoikeutena. Ainoan poikkeuksen tuntuvat muodostavan niin kutsutun luovan alan työpaikat, jossa vapauksia tunnutaan annettavan selvästi muita enemmän.

Suomessa on palkansaajien mielestä tarvetta lisätä työaikoihin joustavuutta elämäntilanteen ehdoilla, eli painetta työaikojen eriytymiselle on edelleen. Työnantajan ja -tekijän ristiriitaiset joustotarpeet voivat olla osa ongelmaa, mutta hyvin usein kyse on työpaikan arkisista tavoista ja kulttuurista, joita on vaikea muuttaa. (Helander ym. 2017, 263.)

Nykyinen työaikalainsäädäntö perustuu tuntien laskemiseen, koska mitään muuta tapaa ei ole havaittu toimivaksi. Lainsäädäntö pitää huolen siitä, että työntekijä ei teen kuin sovitun viikkotuntimäärän viikossa tai jos tekee, hänen on saatava siitä ylimääräinen korvaus. Ihmiset tekevät valtavan määrän erilaista työhön liittyvää ajatustyötä aamuisin, iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Miten siihen tulisi suhtautua? Missä vaiheessa ajatustyö muuttuu työksi? (Tuominen ja Pohjakallio 2012, 97.)

5 LAINSÄÄDÄNTÖ JA SOPIMUKSET

Kappaleessa 5 tarkastellaan, mitkä kaikki lait, asetukset ja virkaehtosopimuksen kohdat käsittelevät kunnallisen viranhaltijan asemaa muuttuvassa tilanteessa. Tarkastelussa otetaan huomioon Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES 2018 – 2019), Kunnallisen teknisten sopimuksen (TS 2018 – 2019), Jyväskylän kaupungin hallintosäännön, Keski-Suomen pelastuslaitoksen toimintasäännön kirjaukset sekä Jyväskylän kaupungin ohjeistus etätyöstä ja joustavan työajan käytöstä.

Normiston hierarkia muodostuu niin, että ylin määräävä normi on laki, johon tehdään tarkennuksia asetuksella. Alemman tasoiset säädökset eivät voi olla ristiriidassa ylemmän tasoisten kanssa, ja ylemmän tasoisen säädös ainakin periaatteessa aina syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan alemman tasoisen säädöksen. Suomessa Perustuslaki on kaikkien muiden lakien yläpuolella. Perustuslain (1999/731) 106 § mukaan perustuslaki on etusijalla, jos tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa lain säännöksen soveltaminen olisi ilmeisessä ristiriidassa perustuslain kanssa, tuomioistuimen on annettava etusija perustuslain säännökselle.

Työ- ja elinkeinoministeriön Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet (2015, 5-6) julkaisun mukaan työlainsäädäntö koostuu toisaalta työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta eli työsuhdetta sääntelevistä normeista (individuaalinen työoikeus) ja toisaalta kollektiivisesta työoikeudesta. Tärkeimpiä yksittäisen työntekijän työsuhteessa sovellettavia lakeja ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Keskeisimmät kollektiivista työoikeutta säätelevät lait ovat työehtosopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun (2015, 5-6) mukaan työlainsäädännön lähtökohtana on työntekijän suojeluperiaate. Tämän vuoksi työlainsäädännössä on pakottavia säännöksiä, joista ei voi sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Tällaisia säännöksiä ovat työntekijän suojaksi luodut säännökset esimerkiksi työsuhdeturvasta, määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksistä ja yleissitovan työehtosopimuksen määräysten noudattamisvelvollisuudesta.

Työehtosopimukset ovat merkittäviä suomalaisessa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä. Työehtosopimuslailla säädetään työnantajan ja työnantajayhdistyksen sekä toi-

saalta työntekijäyhdistyksen oikeudesta sopia työnantajaa ja työntekijöitä velvoittavasti työsuhteissa sovellettavista ehdoista. Käytännössä työehtosopimuksilla on sovittu kattavasti muun muassa työstä maksettavasta vastikkeesta ja työajoista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 5-6.)

Työsuhteen ehdot voivat käytännössä määräytyä usean eri normilähteen kuten lain säännöksen, työehtosopimuksen, työsopimuksen tai muun työpaikalla tehdyn sopimuksen mukaan. Kussakin yksittäisessä tapauksessa sovellettava normi määräytyy laissa säädetyn etusijajärjestyksen mukaan. Koska sekä lain säännökset, että työehtosopimuksen määräykset ovat vähimmäispakottavia, työntekijän kannalta paremmista ehdoista on aina mahdollista sopia myös alemman asteisin normein. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 5 - 6.)

Työaikalaki (872/2019) tuli voimaan 1.1.2020. Hallituksen esityksessä eduskunnalle (158/2018) työaikalaksi kerrotaan, että lain tavoitteena on ajantasaistaa työaikalaki vastamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Työaikalain kokonaisuudistuksen tavoitteena on päivittää voimassa oleva työaikalaki siten, että se huomioi 2000-luvulla tapahtuneen kehityksen sekä tarjoaa yrityksille ja työntekijöille tarvittavat välineet 2020-luvun työelämän tarpeisiin. Lain tavoitteena on turvata työ- ja virkasuhteessa työskenteleville asianmukainen työaikasuoja eli säätää enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista.

Kappaleessa 5.1 on koottu työaikalain (872/2019) pykälät, jotka suoraan tai välillisesti vaikuttavat pelastustoimen työaikajärjestelyihin. Lisäksi tarkennetaan, mitä lainsäätäjä on halunnut tietyssä pykälässä tarkoittaa. Nämä tulkinnat ovat poimittu hallituksen esityksestä eduskunnalle (158/2018) ja kirjoitettu *kursivoidulla tekstillä*.

5.1 Työaikalaki

1 § Yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä.

Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin säädetä. Mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen.

3 § Työaika

Työaikaa on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työtekoajalla työnantajan käytettävissä.

Matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Työnantajan velvollisuuteen ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta sovelletaan, mitä työturvallisuuslain (738/2002) 10, 13 ja 25 §:ssä säädetään.

4 § Varallaolo

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.

Jos varallaolo on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, virkamies ja viranhaltija eivät saa kieltäytyä siitä.

4 §:n ensimmäisen momentin kohdassa lainsäätäjällä on hallituksen esityksessä 158/2018 tuonut esille oman tulkintansa siitä mikä on työaika ja varallaoloaikaa.

Jos työntekijä on velvollinen olemaan valmiudessa työnantajan käytettävissä työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä, kysymys olisi 3 §:ssä säädetyn työaikamääritelmän mukaisesta työajasta. Jos sen sijaan työntekijää ei sidota

mihinkään nimenomaiseen paikkaan, kysymys ei olisi työajasta, jollei varallaolo tosiasiassa sido työntekijää työntekopaikkaansa.

Vaikka työntekijä ei olisi sidottu varallaoloaikanaan tiettyyn fyysiseen paikkaan, saatetaan paikkasidonnaisuus tosiasiallisesti toteuttaa sellaisten ehtojen kautta, joiden perusteella työntekijän on työkutsun saatuaan saavuttava työntekopaikalle tai ryhdyttävä työhön määrätyssä ajassa. Jos tämä aika on kovin lyhyt, varallaoloa koskeva sopimus tosiasiallisesti sitoo työntekijän tiettyyn paikkaan tai hänen on ainakin oltava varalla työpaikan välittömässä läheisyydessä. Tällöin kysymys olisi työaikaa koskevan yleismääritelmän mukaisesta työajasta eikä lepoaikaan kohdistuvasta varallaoloajasta.

Samassa hallituksen esityksen kohdassa tuodaan esille korkeimman oikeuden päätös (KKO 2015:48), jossa oikeus on tulkinnut, että viiden minuutin lähtöaika työtehtäviin varallaolosta katsottiin liian työhön sidonnaiseksi ja kokonaan työajaksi. Kun taas korkein oikeus päätöksessään (KKO 2015:49) on katsonut, että viidentoista minuutin lähtöaika työtehtäviin katsottiin riittävän pitkäksi ajaksi varallaolonajan muodostumiseksi.

5 § Yleistyöaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana ylittämättä kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa.

6 § Vuorotyö

Säännöllinen työaika saadaan järjestää vuorotyöksi.

Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

7 § Jaksotyöaika

Säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetyistä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia:

- 1) turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa;

- 8) 1–7 kohdassa tarkoitettujen tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa.

Työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi saadaan säännöllinen työaika kuitenkin järjestää niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 240 tuntia. Säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88:aa tuntia.

Hallituksen esityksessä 158/2018 jaksotyön teettämisen edellytyksistä on kerrottu että,

pykälän 1 momentin luettelossa määriteltäisiin edelleen tyhjentävästi se, missä töissä työnantaja voisi päätöksellään valita työaikamuodoksi jaksotyön. Jaksotyöluettelossa mainitut työt ovat luonteeltaan sellaisia, joita toimintojen jatkuvuuden vuoksi on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa tai ainakin pääosan vuorokaudesta. Useat luettelossa mainitut työt liittyvätkin yhteiskunnan toimivuuden kannalta erittäin tärkeiden toimintojen turvaamiseen. Luettelossa mainituille aloille on tyypillistä, että työvoimatarve vaihtelee siinä määrin eri vuorokauden aikoina, ettei työtä voida luontevasti järjestää vuorotyönä.

Luettelon 1 kohdan mukaan jaksotyö olisi sallittua turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa. Nämä tehtävät liittyvät henkilöiden, omaisuuden ja ympäristön suojelemiseen sekä yhteiskunnan ja sen toimintojen jatkuvuuden turvaamiseen. Jaksotyöksi voitaisiin järjestää työt valtion turvallisuus- ja valvontatehtävissä,

kuten poliisitoimessa, tullissa ja hätäkeskuksissa sekä vankeinhoidossa. Pelastustoimella tarkoitettaisiin tässä sekä palo- että pelastustointa. Pelastustoimen piiriin kuuluisi myös väestönsuojelutehtäviä.

8 § Yötyö

Työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, on yötyötä.

Yötyötä saa teettää säännöllisesti:

- 1) työssä, joka saadaan järjestää 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi;
- 2) vuorotyössä;
- 3) huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä;
- 4) työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa;

Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämistään yötyöstä.

Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, joissa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Edellä tarkoitettuja vuoroja saa teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksensa molempiin erikseen.

Erityisen vaarallisessa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset tai työehtosopimuksella tarkemmat määräykset siitä, milloin työtä on pidettävä erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana.

12 § Liukuva työaika

Työnantaja ja työntekijä saavat 5 §:n 1 momentista sekä työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Sovittaessa liukuvasta työajasta on sovittava ainakin

- 1) yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta;
- 2) työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja liukuma-ajan sijoittamisesta;
- 3) lepoaikojen sijoittamisesta;
- 4) säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä.

Liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaa lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka saa olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on työntekijän sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä.

Toistaiseksi tehty liukuvaa työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

13 § Joustotyöaika

Työnantaja ja työntekijä saavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia joustotyöaikaa koskevasta työaikaehdosta. Sen mukaan vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta

työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa on sovittava seuraavaa:

- 1) päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaikaa;
- 2) viikkolevon sijoittamisesta;
- 3) mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;
- 4) sovellettavasta työajasta joustotyöaikaa koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen.

Viikoittainen säännöllinen työaika saa joustotyöajassa olla keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana.

Joustotyöaikaa koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Joustotyöaikaa koskeva sopimusehto voidaan irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa.

18 § Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

25 § Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Jaksoyössä vuorokausilepo saadaan kuitenkin työn järjestelyihin liittyvistä syistä lyhentää yhdeksään tuntiin. Sovellettaessa liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa vuorokausilepo saadaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin.

Työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai, jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat sopia tilapäisestä

vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän siihen suostuessa seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää.

Työn järjestelyjen tai toiminnan luonteen niin edellyttäessä työntekijän lepoaika saadaan lyhentää viiteen tuntiin enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan:

- 1) jos kyse on 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa;
- 2) jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa;
- 3) jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan;
- 4) kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi;
- 5) tapaturman ja tapaturmanvaaran yhteydessä;
- 6) turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi;
- 7) työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Työntekijälle on annettava 1 momentin nojalla yhdeksään tuntiin lyhennetyn vuorokausilevon ja 2 tai 3 momentissa tarkoitettua lyhennettyä vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle 158/2018 otetaan kantaa vuorokausilepoon ja sen järjestämiseen seuraavasti:

Voimassa olevan lain tapaan niissä töissä, joissa työtä tehdään vain aika ajoittain vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, voitaisiin valtakunnallisella työehtosopimuksella sopia 24 tunnin työvuoroista. Myös poikkeuslupaviranomaisen myöntämällä poikkeusluvalla voitaisiin edelleen sallia poikkeusluvassa määrättyin ehdoin työvuoron pidentäminen

24 tuntiin. Näissä tapauksissa vuorokausilepoa ei luonnollisestikaan voida antaa 24 tunnin kuluessa työvuoron alkamisesta. Tällaisessa työaikamuodossa työskenneltäessä työntekijälle voitaisiin turvattava vähimmäislepoaika vasta työvuoron päättyessä 34 §:n 5 momentin mukaisesti.

39 § Poikkeuslupa

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla myöntää luvan

1) poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaikaa ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön siten, että työntekijälle 25 §:n mukaisten korvaavien lepoaikojen toteutuminen välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen turvataan;

2) käyttää jaksotyöaikaa myös muussa kuin 7 §:ssä tarkoitetussa tehtävässä silloin, kun se on työajan järjestelyiden kannalta välttämätöntä;

3) tehdä yötyötä työssä, joka on toiminnan luonteen vuoksi välttämätöntä tehdä yöllä ja jota ei voida vaikeuksitta tehdä pelkästään päiväsaikaan;

4) poiketa 30 §:ssä säädetystä velvollisuudesta laatia työvuoroluettelo, jos sen laatiminen on työn epäsäännöllisen luonteen vuoksi erittäin vaikeaa.

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena ja olosuhteet eivät ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

5.2 Laki kunnallisesta viranhaltijasta

23 § Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen

Toistaiseksi voimassa olevaan virkasuhteeseen ottamisesta päättävä kunnan viranomainen voi varattuaan viranhaltijalle tilaisuuden tulla kuulluksi päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle 196/2002 lain 23 § perustelu kuuluu seuraavalla tavalla.

Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen eli direktio-oikeuteen kuuluu tyyppillisesti oikeus määrätä miten, missä ja milloin työtä tehdään, sekä oikeus työnteon ja työtulosten laadun valvontaan. Säännöksessä annettaisiin työnantajalle oikeus muuttaa virantoimitusvelvollisuutta laajemmin kuin mihin sillä olisi oikeus pelkästään normaalin direktio-oikeuden perusteella. Säännöksen lähtökohtana on toiminnan ja virkatehtävien sopeuttaminen muuttuviin tilanteisiin, tarpeisiin ja olosuhteisiin. Kunnan on julkisyhteisönä voitava kaikissa tilanteissa turvata sille kuuluvien tehtävien tarkoituksenmukainen ja tehokas hoitaminen. Näin ollen ehdotetaan, että kunnan viranomainen, joka päättää virkasuhteen täyttämisestä toistaiseksi, voisi päättää, että viranhaltijan virantoimitusvelvollisuutta muutetaan tai viranhaltijan virkatehtäviä järjestellään uudelleen, jos toiminnan uudelleen järjestely tai muu perusteltu syy sitä edellyttää. Säännöksessä tarkoitettua perusteltua syytä arvioidaan kunnan hallinnon tarpeiden perusteella. Säännös ei edellyttäisi viranhaltijan suostumusta, mutta viranhaltijalle olisi varattava tilaisuus tulla kuulluksi ennen kuin muutoksesta lopullisesti päätetään.

24 § Viranhaltijan siirtäminen toiseen virkasuhteeseen

Viranhaltija voidaan siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjes-

telyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa taikka siirtoon on muu hyväksyttävä syy ja viranhaltija on antanut siirtoon suostumuksensa.

Viranhaltija voidaan perustellusta syystä siirtää enintään vuoden määräajaksi oman työnantajan toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana edellyttäen, ettei viranhaltijan varsinainen palkka vähene. Viranhaltijalle annettu määräys voidaan milloin tahansa peruuttaa ja asianomainen on velvollinen siirtymään välittömästi takaisin entiseen virkasuhteeseen siihen kuuluvin palkkaeduin. Peruutus tulee voimaan heti.

Viranhaltijalle on ennen 1 ja 2 momentissa tarkoitettua siirtämistä tai 2 momentissa tarkoitettua peruuttamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Hallituksen esityksen 196/2002 mukaan

säännöksen 1 momentissa ehdotetaan säädettäväksi voimassaolevaa kuntalain 44 b §:n 1 momentin 1 kohtaa vastaavasti kunnan oikeudesta siirtää viranhaltija kunnan toiseen virkasuhteeseen. Ehdotetun säännöksen mukaan viranhaltija voitaisiin siirtää toiseen virkasuhteeseen, jonka kelpoisuusvaatimukset hän täyttää ja jota voidaan pitää hänelle sopivana, jos hänen asemansa toistaiseksi otettuna tai määräaikaisena viranhaltijana ei muutu ja perusteena on toiminnan tai tehtävien uudelleenjärjestelyyn liittyvä perusteltu syy ja hänen varsinainen palkkansa ei alene tai hän on antanut siirtoon suostumuksensa.

Ehdotettu 24 § ei tarkoita sitä, että viranhaltijan edellytettäisiin asuvan paikakunnalla. Yhtymäkohta perusoikeussäännökseen on kuitenkin otettava huomioon siirrosta päätettäessä. Perustuslain 9 §:n 1 momenttiin, jonka mukaan Suomen kansalaisella ja maassa laillisesti oleskelevalla ulkomaalaisella on vapaus liikkua maassa ja valita asuinpaikkansa.

5.3 Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

1 § Lain tarkoitus

Tämän lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

3 § Yhteistoiminnan osapuolet

Laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös luovutuksensaaja.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojevaluottutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja. Jollei jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ole oikeutta osallistua 2 momentissa tarkoitettun edustajan valintaan, heillä on oikeus valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustaja, jos enemmistö niin päättää. Yhteistoimintaedustajan valin tai muun valintamenettelyn järjestävät henkilöstöryhmän enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan. Vastaavasti yhteistoimintaedustajan voivat valita keskuudestaan myös sellaisen henkilöstöryhmän työntekijät, jotka eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Yhteistoimintaedustajan irtisanomissuojasta on hänen toimikautensa ajan voimassa, mitä kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 38 §:n 2 momentissa ja työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomissuojasta.

4 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Hallituksen esityksessä eduskunnalle 267/2006 yhteistoimintamenettelyä tarvittaisiin esimerkiksi

momentin 1 kohdassa tarkoitettujen vaikutusten tulisi olla henkilöstön kannalta merkittäviä. Vähäisiä muutoksia työtehtävien sisällössä ei tarvitsisi yhteistoimintamenettelyssä käsitellä. Sen sijaan, jos suunniteltu toimenpide aiheuttaisi esimerkiksi työtehtävien sisältöön ja työnjakoon tuntevia ja pysyviä muutoksia, kuuluisivat ne yhteistoiminnan piiriin.

Toimenpiteen vaikutusten olennaisuutta arvioitaessa tulisi lisäksi kiinnittää huomiota siihen, koskeeko muutos yksittäistä työntekijää vai jotakin henkilöstöryhmää. Jos muutosten kohteena olisi koko henkilöstöryhmä tai sen suuri

osa, vaikuttaisi toimenpide pääsääntöisesti merkittävästi henkilöstön asemaan.

Kuntien toimintaympäristö on muuttumassa voimakkaasti väestön vanhenemisen, palvelukysynnän kasvun, sisäisen muuttoliikkeen, henkilöstön eläkkeelle siirtymisen, työvoiman niukkuuden ja julkisen talouden paineiden vuoksi. Paineet johtanevat lisääntyvästi palvelutuotantotapojen uudelleen pohdintaan, jolloin vaihtoehtoina saattavat tulla harkittavaksi esimerkiksi lisääntyvä kuntien keskinäinen yhteistyö, kuntaliitokset, palvelutuotannon yksityistäminen, ulkopuolisen työvoiman käytön lisääntyminen tai ostopalvelujen hankkiminen. Nämä toimenpiteet yleensä merkitsevät muutoksia työn organisoinnissa. Siinä vaiheessa, kun on tiedossa, että toimenpiteestä aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia, tulee tällaista valmisteilla olevaa asiaa käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Kuitenkin asian alustava valmistelu voidaan toteuttaa ilman yhteistoimintamenettelyä. Toisaalta asian valmistelun kannalta saattaa usein olla tarkoituksenmukaista, että henkilöstö kytketään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sellaisten hankkeiden valmisteluun, joista voi aiheutua henkilöstövaikutuksia.

5 § Yhteistoimintamenettely

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista (Lakityönantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta 1138/2013).

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Yhteistoimintamenettelyn aloituksen ajankohtaa ei ole tarkasti määritelty, mutta Hallituksen esityksen 267/2006 perustelu kuuluu että

yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista työnantajan on neuvoteltava henkilöstön kanssa ennen asian ratkaisua. Se mikä on oikea neuvotteluajankohta kussakin asiassa, riippuu käsiteltävästä asiasta. Neuvottelut tulisi aina aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siten, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa käsiteltävän asian lopputulokseen. Työnantajan ratkaistavaksi jää, missä vaiheessa yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään.

Henkilöstön mukaan ottaminen jo suunnitteluvaiheessa on ollut lainsäätäjän tahtotila, josta kertoo Hallituksen esityksen 267/2006 perustelu.

Laissa säädettäisiin vain yhteistoiminnan vähimmäisvaatimuksista. Käytännössä yhteistoimintaa kunnissa voidaan hoitaa ja nykyisin hoidetaankin monimuotoisemmin. Asioita voidaan esimerkiksi valmistella työryhmissä, joissa henkilöstön edustajia on mukana. Tällöin henkilöstö pääsee vaikuttamaan toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Tällä tavalla motivoidaan henkilöstöä toiminnan kehittämiseen ja edistetään muutoksiin sitoutumista. Varhaisessa vaiheessa tapahtuva yhteistoiminta luo hyvät edellytykset hankkeiden onnistumiselle ja tuloksellisuuden varmistamiselle.

6 § Tietojen antaminen

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta. Tietoja henkilön terveydentilasta, henkilökohtaisista oloista tai muista salassa pidettävistä yksityiselämän suojan piiriin kuuluvista tiedoista ei saa kuitenkaan antaa ilman sen henkilön suostumusta, jota tiedot koskevat.

Kunnan tulee kerran vuodessa antaa henkilöstölle tiedot kunnan työllisyystilanteesta, toiminnan ja talouden tilasta sekä niiden todennäköisestä kehityksestä. Kunnan on annettava neljännesvuosittain henkilöstön edustajille heidän pyynnöstään kunnan työvoimatilannetta kuvaava selvitys kunnan määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrästä.

Kunnan on vuosittain esitettävä henkilöstöryhmien edustajille heidän pyynnöstään selvitys kunnassa sovellettavista periaatteista tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain (1233/2006) 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuun alihankintasopimukseen perustuvan työvoiman käyttämisestä. Selvityksestä tulee käydä ilmi työkohteet, työtehtävät sekä ajanjaksot, joina mainittua työvoimaa käytetään.

5.4 Jyväskylän kaupungin säännöt ja ohjeet

Jyväskylän kaupungin yhteistoimintajärjestelmä

Jyväskylän kaupungissa kaupunginjohtajan viranhaltijapäätöksellä (40/2018) yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana sekä sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esimiehensä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Liikkeen luovutuksen yhteydessä yhteistoiminnan osapuolena voi olla myös luovutuksensaaja.

Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Jos kaupungin talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kaupunginhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös).

Ennen kuin työnantaja ratkaisee yhteistoimintalain sisältöjen mukaisia asioita, on työnantajan neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Yhteistoimintalaki ja kaupungin omat linjaukset edellyttävät, että erityinen huomio kiinnitetään palvelutuotannon kehittämisen/muutoksien yhteistoiminnalliseen käsittelyyn. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Jyväskylän kaupungissa jatketaan aikaisemman käytännön mukaista yhdenmukaistettua yhteistoimintajärjestelmää, jolloin yhteistyötoimikunnan jäsenistö muodostuu työnantajien ja luottamusmiesten lisäksi työsuojelujaoston edustuksesta. Työsuojelujaos valmistelee työsuojelun piiriin kuuluvat asiat yhteistyötoimikunnalle, joka toimii myös kaupungin työsuojelutoimikuntana. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Henkilökunnan edustajina toimivat kulloinkin järjestöjen nimeämät pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaaalien kautta valitut työsuojeluvalltuutetut, molemmat varajäsenineen. Työnantaja nimeää omat edustajansa, ja edustettuina ovat ainakin toimialat, konsernihallinto sekä henkilöstöpalvelut. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja ja varapuheenjohtajana henkilöstöjohtaja. Jos molemmat ovat estyneitä, puheenjohtajana toimii kaupunginjohtajan määräämä työnantajan edustaja. Yhteistyötoimikunnan jäsenille valitaan henkilökohtaiset varajäsenet. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Toimialoille, konsernihallintoon ja liikelaitoksiin sijoittuvat yhteistyöryhmät nimittävät toimialajohtaja, kansliapäällikkö ja liikelaitoksen johtaja. Toimialojen yhteistyöryhmiin kuuluvat työnantajan edustajina toimialajohtaja ja palvelujohtajat sekä tarvittavat muut viranhaltijat ja työsopimussuhteiset työntekijät. Liikelaitosten yhteistyöryhmiin kuuluvat työn-

antajan edustajina liikelaitoksen johtaja sekä tarvittavat muut viranhaltijat ja työsopimus-suhteiset työntekijät. Konsernihallinnon yhteistyöryhmä muodostuu laajennetun johtoryhmän perustalle, yhteistyöryhmä on mahdollista nimittää vastaavasti myös liikelaitosten osalta. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Henkilökunnan edustajina toimivat erikseen sovittava määrä pääluottamusmiehiä tai luottamusmiehiä sekä työsuojeluvaltuutettuja. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä ja kokoonpano muodostuvat asianomaisen toimialan tai liikelaitoksen henkilöstörakenteen perusteella. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Toimialojen yhteistyöryhmät käsittelevät kyseisen toimialan yhteistoimintaa vaativat asiat. Yhteistyöryhmien käsittelemät asiat tuodaan tiedoksi henkilöstöjohtajalle tai hänen osoittamalleen henkilölle lähettämällä kokouksista muistiot. Mikäli käsiteltävien asioiden laatu tai sisältö, erityisesti laajuus vaatii, asia käsitellä myös yhteistyötoimikunnassa. (Jyväskylän kaupunki 2018, viranhaltijapäätös.)

Jyväskylän kaupungin etätyöohje

Jyväskylän kaupunki on tehnyt ohjeistuksen 11.9.2018 etätyön tekemisestä ja siitä, minkälaiset työt soveltuvat etätyön tekemiseen. Etätyön pelisäännöt ja toimintatavat on keskusteltava ja sovittava työyksikötasolla ohjeiden mukaisesti ennen etätyön käyttöönottoa. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyöksi on määritelty työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka on organisoitu tehtäväksi tai tehdään tietotekniikkaa käyttäen muualla. Etätyön piiriin kuuluvat kaikki kaupungin viranhaltijat tai työntekijät, mikäli työtehtävät ovat sellaisia, joita esimiehen mielestä voidaan tehdä etätyönä. Tehtävät, jotka edellyttävät henkilön jatkuvaa työpanosta työyksikössä, voivat estää etätyön tekemisen. Esimies harkitsee toiminnan näkökulmasta etätyön mahdollisuuden huomioiden työntekijöiden tasapuolisen kohtelun ja perustellen päätöksensä. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyötä on mahdollista tehdä osan työajasta, esimerkiksi osan työviikkoa tai yksittäisiä työpäiviä. Erittäin perustellusta syystä etätyötä voi tehdä sovitun määrääjän yhtäjaksoisesti. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyöksi soveltuvat tehtävät, jotka eivät ole työnantajan työpaikkaan sidottuja ja joissa ei ole tarvetta välittömään henkilökohtaiseen kanssakäymiseen. Esimiehen tulee harkita tehtävien soveltuvuus etätyöhön ja sopia etätyönä tehtävät työt ja niiden toteutumisen seuranta. Etätyötä voi tehdä pääasiassa seuraavissa tilanteissa:

- asiantuntijoiden, valmistelijoiden tai projekti- ja kehittämistöiden tiettyihin työvaiheisiin liittyen
- keskittymistä vaativat työtehtävät, joita ei voi suorittaa esimerkiksi usean henkilön työskentelytiloissa
- muut perusteet työnantajan harkinnan mukaan. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyön tekeminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja siitä sovitaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken etätyösopimuksella, jossa määritellään

- etätyönä tehtävä työ
- etätyöpäivät
- etätyön suorittamispaikka
- työhön liittyvät velvoitteet
- työajan käyttö ja työtulosten seuranta
- työvälineiden ja laitteiden käyttö
- etätyösopimuksen voimassaolo (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyöpäivistä on sovittava esimiehen kanssa etukäteen, ellei sopimuslomakkeessa ole tarkasti määritelty, minä päivinä etätyötä tehdään. Työntekijälle ei ole oikeutta itse määritellä etätyöpäiviä vaan esimies määrittelee tai yhdessä esimiehen kanssa sovitaan, mitkä päivät ovat työn näkökulmasta parhaita etätyöpäiviä. Esimies voi rajoittaa etätyön käyttöä perustelluista syistä. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyö ei ole tarkoitettu esimerkiksi äkillisesti sairastuneen lapsen hoitoon, vaan siihen on käytössä tilapäinen hoitovapaa. Etätyön perusteena ei voi olla myöskään perheen asioiden hoitaminen. Lähtökohta etätyöhön on työstä johtuvat tarpeet. Etätyö voi kuitenkin mahdollistaa työn ja perhe-elämän paremman yhteensovittamisen. (Jyväskylän kaupunki, 2018, ohje.)

Etätyöntekijä kuuluu työnantajan työnjohdon ja valvonnan piiriin. Työntekijä on velvollinen osallistumaan esimiehen tai työtehtävien edellyttämiin palavereihin/ kokouksiin myös etätyöpäivänä. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyötä tehdään normaalin säännöllisen työajan puitteissa, lisä- tai ylityöt eivät ole mahdollisia. Liukuvan työajan käyttö on mahdollista, mikäli käytössä on koneellinen ajantarkkailu Webflexim. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyöhön käytetyn työajan seurannan perusteena on oltava molemminpuolinen luottamus:

- Työntekijän tulee olla tavoitettavissa sovittuna työaikana.
- Esimiehen tehtävänä on valvoa etätyön sisältöä ja toteutumista, käytettyä työaikaa sekä seurata työntekijän selviytymistä etätyöstä. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Etätyön edellyttämät tietoliikenneyhteydet ja työvälineet tulee selvittää ennen etätyöhön siirtymistä esimiehen ja tietohallinnon kanssa yhteistyössä. Etätyötä tehdään ainoastaan työnantajan työkäyttöön antamalla välineillä. Omia tietoliikenneyhteyksiä tai työasemia ei ole etätyössä sallittua käyttää. (Jyväskylän kaupunki 2018, ohje.)

Jyväskylän kaupunki liukuvan työajan ohje

Jyväskylän kaupunki on laatinut ohjeistuksen liukuvan työajan käytöstä vuonna 2009. Ohjetta on päivitetty 14.3.2019. Ohjeessa kerrotaan Jyväskylän kaupungin toimintamalli liukuvan työajan käytöstä. Yleistyoaika, toimistotyöaika tai Liite18 jossa on 38,25 tunnin viikkotyöaika tekevät voivat työnantajan harkinnan mukaan käyttää liukuvaa työaika. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Yksiköissä, joissa säännöllisen toiminnan turvaamiseksi on tietty määrä henkilökuntaa oltava paikalla, on esimiehen laadittava etukäteen työvuorosuunnitelma. Työvuorosuunnitelman voi tehdä 1 - 6 viikon ajalle siten, että työaika tasoittuu työvuorosuunnitelman voimassaoloaikana. Tällöin työntekijä ei itse määrittele työaikaansa, vaan se on määritelty työvuorosuunnitelmassa. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Liukuvaa työaika voi näissä tapauksissa käyttää siinä tapauksessa, että esimiehen ja työntekijöiden kesken sovitaan työhöntulosta siten, että työntekijöitä on paikalla tarvittava

määrä. Liukuvassa työajassa työntekijä yleensä tulee töihin tai lähtee töistä harkintansa mukaan liukumien rajoissa. Työnantaja voi määrätä viiden tunnin kiinteän työajan, esimerkiksi 9 - 15 välisen ajan (poisluettuna ruokatauko), jolloin työntekijän on oltava työssä. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Kaikissa työaikamuodoissa on pidettävä työaikalain mukaista työaikakirjanpitoa. Tasoittuvaa työaikaa käytetään yksiköissä, joissa ei ole koneellista Flexim-ajantarkkailua, vaan työaikakirjanpito tapahtuu manuaalisesti. Työajan tulee tasoittua joko päivän tai viikon sisällä. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Tasoittumatonta työaikaa käytetään vain niissä tehtävissä, joissa on mahdollisuus käyttää sähköistä Flexim-ajantarkkailujärjestelmää. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.) Tasoittumattomassa liukuvassa työajassa plussaldo voi maksimissaan olla 40 tuntia, ja sen ylimenevää saldoa ei voi erikseen keräillä ja laskea yhteen vapaata varten. Plussaldo syntyy tilanteessa, jolloin työmäärän tilapäinen ruuhkautuminen edellyttää pidempää työpäivää. Ensisijaisesti käytetään päivittäistä liukumaa saldon tasaamiseksi ja esimiehen suostumuksella voidaan pitää kokonainen vapaapäivä. Plussaldoa ei saa kerätä vapaapäivien pitämiseksi eikä vapaapäiviä voi suunnitella etukäteen pidettäväksi. Vapaapäivän vuoksi ei saldo saa mennä miinukselle. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Vapaapäivän pituus on kunkin työaikajärjestelmän (toimistotyöaika 36,75 t/vko, yleistyöaika 38,75 t/vko ja Liite18 osaa on viikkotuntimäärä 38,25 t työaika) mukainen normaalityöpäivän pituus. Osa-aikatyötä tekevän vapaapäivän pituus on osa-aikatyön normaalityöpäivän mittainen. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Vapaapäivä haetaan ajantarkkailun muutoslomakkeella, jossa ilmoitetaan ennen vapaapäivää kertyneen saldon määrä ja pidettävä vapaapäivä. Esimiehen velvollisuus on ennen vapaapäivän myöntämistä tarkistaa, että edellytykset vapaapäivän myöntämiselle ovat olemassa ja työtilanne mahdollistaa vapaapäivän pitämisen. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Liukumarajat ovat koneellisessa ajantarkkailussa pääsääntöisesti

- aamuliukuma klo 7.00 – 9.00
- ruokatuntiliukuma klo 10.30 – 13.30
- iltaliukuma klo 15.00 – 18.00

- plussaldo +40 tuntia
- miinussaldo -6 tuntia.

Väljistä liukumarajoista huolimatta liukuvassa työajassa tulee täyttyä päivittäin vähintään viiden tunnin pituinen kiinteä työaika. Palvelupisteissä on huolehdittava siitä, että työntekijöitä on paikalla koko aukioloajan. (Jyväskylän kaupunki 2019, ohje.)

Jyväskylän kaupunki hallintosääntö

Jyväskylän kaupungin hallintosäännön hyväksyy Jyväskylän kaupungin valtuusto. Voimassa olevan hallintosäännön on kaupunginvaltuusto hyväksynyt 12.2.2018. Hallintosäännön 1 §:ssä kerrotaan Jyväskylän kaupungin hallinnon ja toiminnan järjestämisestä, päätöksenteko- ja kokousmenettelyssä noudatetaan tämän hallintosäännön määräyksiä, ellei laissa ole toisin säädetty.

Hallintosäännön mukaan toimielin tai viranhaltija voi siirtää sille hallintosäännössä määrättyä toimivaltaa edelleen alaiselleen viranomaiselle, ellei erityislainsäädännössä toisin määrätä. Viranomaistoimivallasta voidaan tarvittaessa määrätä toimintasäännöissä. (Jyväskylän kaupunki, 2018. Hallintosääntö 1§.)

Keski-Suomen pelastuslaitos -liikelaitoksen johtokunta tekee päätökset pelastustoimen kehittämistä ja palvelutasoa koskevissa asioissa Keski-Suomen pelastustoimen alueella. Johtokunta toimii Keski-Suomen alueen pelastustoimen asianomaisena monijäsenisenä toimielimenä. (Jyväskylän kaupunki 2018, hallintosääntö 20 §.)

Hallintosäännössä kerrotaan eri johtotasojen tehtävät, Liikelaitoksen johtaja johtaa ja kehittää johtokunnan alaisena liikelaitoksen toimintaa. Huolehtii liikelaitoksen hallinnosta sekä taloudenhoidon ja sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä. Liikelaitoksen johtaja huolehtii johtokunnan päätösten täytäntöönpanosta sekä informoi johtokuntaa liikelaitoksen toiminnan kannalta merkittävistä toimenpiteistä ja tapahtumista. Liikelaitoksen johtaja johtaa liikelaitoksen viestintää. Liikelaitoksen johtajan esimiehenä toimii kaupunginjohtaja tai hänen määräämänsä. (Jyväskylän kaupunki 2018, hallintosääntö 30 §.)

Virkanimikkeen muuttamisesta silloin, kun viran sisältö ei olennaisesti muutu, päättää toimialajohtaja, kansliapäällikkö tai liikelaitoksen johtaja alaisensa organisaation virkojen osalta. Virkatehtävien olennaisesti muuttuessa perustetaan uusi virka. (Jyväskylän kaupunki 2018, hallintosääntö 46 §.)

Liikelaitoksen johtaja valitsee liikelaitoksen henkilöstön. Muuten esimies valitsee alaisensa henkilöstön ja alaisensa yksikön esimiehen. Jos valinnasta tehdään viranhaltijapäätös, sen tekee lähin virassa oleva esimies. (Jyväskylän kaupunki 2018, hallintosääntö 50 §.)

Viranhaltijan siirtämisestä toiseen virkasuhteeseen kunnallisen viranhaltijalain 24 §:n nojalla päättää se toimialajohtaja tai kansliapäällikkö tai liikelaitoksen johtaja, jonka alaiseen organisaatioon viranhaltija siirretään. (Jyväskylän kaupunki 2018, hallintosääntö 53 §.)

Hallintosäännön 55 §:n mukaan palvelussuhteen ehdoissa noudatetaan tehtävään sovellettavaa virka- ja työehtosopimusta sekä Jyväskylän kaupungin linjauksia. Henkilöstöjohtaja käyttää virka- ja työehtosopimuksen soveltamisessa kunnille annettua harkintavaltaa, neuvottelee, päättää ja allekirjoittaa paikalliset virka- ja työehtosopimukset, antaa palvelussuhteita koskevat kaupungin keskitetyt ohjeet sekä linjaa palkanmäärittelyjen yleiset perusteet ja valvoo niistä tehtäviä päätöksiä. Toimialajohtaja, kansliapäällikkö ja liikelaitoksen johtaja eli pelastusjohtaja päättävät henkilöstöään koskevista keskitetyistä palkkaratkaisuista, tulos- tai kannustepalkkioista tai niihin verrattavista ratkaisuista. (Jyväskylän kaupunki 2018, hallintosääntö 55 §.)

Keski-Suomen pelastuslaitos toimintasääntö

Keski-Suomen pelastuslaitoksen toimintasäännön 1 §:n mukaan toimintasääntö määrittelee pelastuslaitoksen hallinnollisen organisaation sekä hallinnollisen toiminnan periaatteita. Toimintasääntö määrittelee tehtävät pelastusjohtajasta paloasemaryhmästä vastaavaan aluepalomestariin saakka. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2015, 3.)

Pelastusjohtajan tehtävät ja toimivalta on määritelty toimintasäännön 3 §:ssä, ja siinä kerrotaan, että pelastusjohtaja päättää liikelaitoksen henkilökunnan valinnasta ja sijoittumisesta tulosyksiköihin. Pelastusjohtaja valitsee osastopäälliköt ja muun päällystön virkoihin. Pelastusjohtajalla on oikeus siirtää ratkaisuvallasta alaiselleen viran- ja toimenhaltijalle. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2015, 5.)

Pelastuspäällikön vastuualueeseen kuuluvat muun muassa pelastustoiminta, pelastustoiminnan suunnittelu ja ohjaus, pelastustoiminnan johtaminen ja valmius sekä pelastustoiminnan resurssisuunnittelun ohjaus. Pelastuspäällikön toimivaltaan kuuluvat P2-toiminnan ohjeistus ja päällystön päivystys- ja varallaolojärjestelyt sekä valmiuteen liittyvät toimet. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2015, 8.)

Toimintasäännön 8 §:n mukaan komentotoimiston palopäällikön tehtäviin kuuluvat muun muassa pelastustoimen operatiivisen toiminnan henkilöstösuunnitelman valmistelu, henkilöstön rekrytointitarpeen ja rekrytoinnin suunnittelu. Lisäksi palopäällikkö vastaa työvuoro- ja lomasuunnittelusta sekä sijaisjärjestelyistä. Komentotoimiston palopäällikkö ottaa vastaan poissaoloilmoituksia virka-aikana ja päättää työvuoronaikaisten työpaikkojen siirroista. Hän toimii yhdyshenkilönä Jyväskylän kaupungin henkilöstöyksikköön ja on työajanhallintaohjelman pääkäyttäjä. Palopäällikkö päättää valmiuden ylläpitoon liittyvistä ylitöistä yhdessä päivystävän päällikön kanssa. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2015, 13.)

Henkilöstöasioissa toimivaltainen viranhaltija palopäällystön osalta on pelastusjohtaja. Pelastusjohtaja päättää harkinnanvaraisista ja ei-harkinnanvaraisista virka- ja työvapaista sekä perhevapaista. Komentotoimiston palopäällikkö päättää alipäällystön ja miehistön osalta virka- ja työvapaista sekä perhevapaista. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2015, 16.)

Vuosilomat vahvistavat Keski-Suomen pelastuslaitoksen toimintasäännön 12 §:n mukaan pelastusjohtaja osastopäälliköiden osalta. Komentotoimisto vahvistaa vuorotyötä tekevän palohenkilöstön ja ensihoitajien vuosilomat. Toiminta-alueen palopäällikkö vahvistaa aluepalomestareiden ja paloinsinöörien vuosilomat. Aluepalomestarit vahvistavat paloasemaryhmänsä muun henkilöstön vuosilomat. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2015, 17.)

Kaikkien pelastuslaitoksen työntekijöiden tulee osaltaan huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista ja motivoinnista. Työpaikoilla esiintyviin ongelmiin tulee puuttua viivytyksettä. Pelastuslaitoksen henkilöstönä pidetään vakinaisia, määräaikaisia ja sivutoimisia työntekijöitä sekä sopimuspalokuntalaisia. (Keski-Suomen pelastuslaitos 2015, 19.)

6 OPERATIIVISEN PÄÄLLYSTÖN TYÖAIKAMALLINNUKSIA

Kappaleissa 6.1 ja 6.2 käyn läpi tekemiäni havainnot pelastustoimen johtamista tekevän päällystön työajoista Pirkanmaan ja Helsingin pelastuslaitoksilla. Havainnot perustuvat vierailuuni ja haastatteluihin Pirkanmaan ja Helsingin pelastuslaitoksilla lokakuussa 2019. Kappaleessa 6.3 kuvaan erilaisia työaikamallinnuksia taulukkoina Keski-Suomen pelastuslaitoksen käyttöön. Taulukoista käy selville, kuinka henkilömäärä vaikuttaa työajan muodostumiseen pelastustoimen johtamista tekevän henkilöstön osalta ja kuinka työvuorot jakautuisivat eri henkilömäärillä.

6.1 Havainnot Pirkanmaan pelastuslaitokselta

Pirkanmaan pelastuslaitoksen toimialueella on kaksi päivystävää palomestaria (P31 ja P32). P31:n asemapaikka on Hervannan paloasema ja P32:n asemapaikka on Nokian paloasema. He johtavat joukkuelähdön suuruisia pelastusmuodostelmia lähimmän päivystävän palomestarin periaatteella. Pirkanmaan pelastuslaitoksella on ympärivuorokauden miehitetty tilannekeskus. Tilannekeskuksessa työskentelevät tilannekeskuspalomestari, TIKE P3 ja tilannekeskuspäivystäjä. TIKE P3 seuraa pelastustoimen tehtäviä ja toimii pelastusviranomaisena sopimuspalokuntien pelastustoimen tehtävillä koko maakunnan alueella. TIKE P3 toimii komppanialähdöissä ennalta sovitusti ja ohjeistetusti pelastustoiminnanjohtajana siihen saakka, kunnes päivystävä päällikkö P20 saapuu tilannekeskukseen ja perustaa johtokeskuksen. Pirkanmaan pelastuslaitoksella on lisäksi virka-ajan ulkopuolella 15 minuutin lähtövalmiudessa kotivarallaolossa palomestari P30 ja päivystävä päällikkö P20.

Päivystävien palomestareiden työaika muodostuu 24 tunnin työvuoroista ja kahdeksan tunnin päivävuoroista. 24 tunnin työvuorot on rytmitetty siten, että 24 tunnin työvuorot toistuvat viiden vuorokauden välein. Kahdeksan tunnin päivävuoroja on sijoitettu tasaisesti 24 tunnin työvuorojen väliin siten, että viikkotuntimäärä on keskimäärin 40 viikkotyötuntia 52 viikon tasoittumisjaksolla. Kahdeksan tunnin päivävuorojen sijoitteluun palomestarit pystyvät itse vaikuttamaan vastuualueiden, koulutusten ja asiakaskäyntien mukaan. Kahdeksan tunnin päivävuoroja tehdään noin 0,8 kappaletta viikon aikana. Pirkanmaan pelastuslaitoksen palomestarit ovat pelastuslaitoksen hakeman poikkeusluvan piirissä työajan suhteen, ja työajan käytöstä on lisäksi tehty paikallinen sopimus henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan välillä.

Loma-ajan sijaisuudet P31:n ja P32:n paikoille järjestetään siirtämällä aluepalomestareita, jotka tekevät P30:n varallaoloa näihin työtehtäviin. Äkillisissä poissaolotapauksissa sijaisuudet järjestetään ylityöjärjestelyillä, tai muuttamalla kahdeksan tunnin päivävuoroja 24 tunnin työvuoroiksi, jotka tasoittuvat vuoden tasoittumisjakson aikana. (Ruiskumestari Marko Kivi, haastattelu 29.10 2019.)

Tilannekeskuksessa työskentelevien palomestareiden keskimääräinen viikkotunti määrä on 40 tuntia viikossa 52 viikon tasoittumisjaksolla. Tilannekeskuksessa tehtävät työvuorot on jaettu 12 tunnin työvuoroiksi. Aamuvuoro alkaa kello 8.00 ja loppuu kello 20.00. Yövuoro alkaa kello 20.00 ja loppuu kello 8.00. Työvuorot on rytmitetty pääsääntöisesti siten, että päivävuoron jälkeen on yksi vuorokausi vapaata, minkä jälkeen on yövuoro. Yövuoron jälkeen on yleensä kolme vuorokautta vapaata. Näiden työvuorojen lisäksi työaika muodostuu kahdeksan tunnin päivävuoroista, joita on sijoitettu tarpeen mukaan työvuorosuunnitelmaan. Kahdeksan tunnin päivävuoroja muodostuu laskennallisesti 0,8 kappaletta viikossa. (Ruiskumestari Marko Kivi, haastattelu 29.10 2019.)

Loma-ajan sijaisuudet TIKE P3-paikalle järjestetään siirtämällä aluepalomestareita tilannekeskukseen. Äkillisissä poissaolotapauksissa sijaisuudet järjestetään ylityöjärjestelyillä, tai muuttamalla kahdeksan tunnin päivävuoroja 12 tunnin työvuoroiksi, jotka tasoittuvat vuoden tasoittumisjakson aikana. (Ruiskumestari Marko Kivi, haastattelu 29.10 2019.)

Pirkanmaan pelastuslaitoksella tilannekeskuksessa ja pelastustoimen johtamista tekevät palomestarit pystyvät itse suunnittelemaan ja vaikuttamaan kahdeksan tunnin päivävuorojen sijoitteluun vastuualue-, koulutus- ja asiakaskäyntien tarpeiden mukaan. Tämä järjestely lisää palomestareiden oman työn hallintaa ja työssä viihtyvyyttä. Vastuu työn tekemisestä on edelleen yksittäisellä palomestarilla. Palomestareiden esimiehen tehtäviin kuuluu seurata säännöllisin väliajoin töiden etenemistä. Työlle asetettuihin tavoiteisiin pitää kuitenkin päästä. (Palomestari Jarkko Pietiläinen, keskustelu 29.10 2019.)

Henkilöstöhallinnollista vastuuta palomestareilla ei ole ollenkaan. Henkilöstöhallinto on keskitetty Keskuspaloasemalla sijaitsevaan komentotoimistoon ja muulle päällystölle. Komentotoimistoon Pirkanmaan pelastuslaitoksella on resursoitu 2,6 henkilötyövuotta henkilöstöhallinnon tehtäviin. Komentotoimisto tekee koko Pirkanmaan pelastuslaitoksen pelastustoimen ja ensihoidon työvuoro-, vuosiloma- ja resurssisuunnittelu keskitetysti. (Ruiskumestari Marko Kivi, haastattelu 29.10 2019.)

6.2 Havainnot Helsingin pelastuslaitokselta

Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen toimialueella on kaksi ympärivuorokautisesti (24/7) päivystävää palomestaria (HEP32 ja HEP30) operatiivisessa työvuorossa. Heidän molempien asemapaikka on Keskuspelastusasemalla Kalliossa. Päivystävän palomestarin (HEP32:n) rooli on toimia tilannepaikalla pelastusmuodostelman johtajana, kun taas toinen palomestari (HEP30) toimii tilannekeskuksessa vastaten koko kaupungin yleistilanteesta ylimpänä päivystävänä viranhaltijana. Helsingin pelastuslaitoksella on ympärivuorokauden miehitetty tilannekeskus (TIKE). Tilannekeskuksessa työskentelevät päivystävä palomestari (P30) ja operaattorina tilannekeskustoimintaan koulutettu palomies. Tilannekeskusta vahvistetaan operatiivisten tilanteiden aikana Keskuspelastusaseman päivystävällä asemiesmiehellä (P5) sekä toisella operaattorilla. Tilannekeskuksessa on työpiste myös ensihoidon johtajalle/ambulanssilääkärille. (Esikuntapäällikkö Ville Mensala ja apulaispalopäällikkö Toni Fohlin, haastattelu 30.10 2019.)

Helsingin pelastuslaitoksella ei ole P20-päällikköpäivystystä. Päälystöviranhaltijoista on nimetty P20-päällikkörinki, joka hälytetään tarvittaessa työskentelemään pelastustoiminnan johtokeskuksessa (PEL-JOKE:ssa). Päivystävä palomestari P30 on korkein päivystysorganisaation päälystöviranhaltija, joka johtaa kaupungin valmiutta tilannekeskuksessa. P30:n määräyksestä tarvittaessa perustetaan valmiuteen päivystävän palomestarin johtoyksikkö lisää, sen kutsutunnus on P42. (Esikuntapäällikkö Ville Mensala ja apulaispalopäällikkö Toni Fohlin, haastattelu 30.10 2019.)

Helsingin pelastuslaitoksella P32 ja P30-päivystystä tekevät 16–20 palomestaria sen mukaan, kuinka paljon henkilöitä on poissa erilaisten syiden takia. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi sairaus-, opinto-, perhe-, virka- ja vuorotteluvapaat. Vierailuajankohtana päivystystä tekeviä palomestareita oli 16 henkilöä. He tekevät pääsääntöisesti molempia palomestareiden tehtäviä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Palomestareiden työaika on niin sanottu hybridityöaika, josta on tehty paikallinen sopimus henkilöstöjärjestöjen ja työnantajan kesken. Työaika muodostuu arkisin kahdeksan tunnin päivävuoroista ja 24 tunnin operatiivista päivystysvuoroista. Vuorokauden päivystysvuorot suunnitellaan erikseen pidemmälle ajanjaksolle (kolme kertaa vuodessa 4 kk jaksot; kevät, kesä ja syksy). 24 tunnin päivystysvuoroja tulee noin 3–4 vuoroa kuukaudessa, kesäloma-aikana enemmän. Keskimääräinen viikkotuntimäärä on 40 viikkotuntia 52 viikon tasoitusjaksolla. (Esikuntapäällikkö Ville Mensala ja apulaispalopäällikkö Toni Fohlin, haastattelu 30.10 2019.)

Päivävuorojen osalta pelastuslaitoksella on käytössä Helsingin kaupungin liukuva työaika. Työaika voi päivätyön osalta muodostua kello 6.30–18.30 aikavälillä. Lisäksi on mahdollista tehdä etätyöpäiviä, jos työtehtävät sen sallivat ja niistä sovitaan esimiehen kanssa. Jokainen palomestari vastaa itse tehdyistä työtunneista ja niiden tasoittumisesta 52 viikon aikana. Tunteja seurataan sähköisellä Nepton-järjestelmällä sekä esimiesten toimesta. (Esikuntapäällikkö Ville Mensala ja apulaispalopäällikkö Toni Fohlin, haastattelu 30.10 2019.)

Helsingin pelastuslaitoksella palomestarit toimivat oman erityisvastuualueensa asiantuntijoina. Henkilöstöhallinnollista vastuuta palomestareilla ei ole ollenkaan. Työnantajalla on täysi luottamus työntekijöihinsä, mikä antaa heille vapautta tehdä työtään. Työntekemisen vapaus tuo myös vastuun työn tekemisestä. Työt pitää tehdä määräaikoihin mennessä, mutta mahdollisuudella vaikuttaa omaan työhönsä ja työaikaansa lisätään työhyvinvointia ja työssä viihtyvyyttä. Nämä edellä mainitut asiat lisäävät työnantajan edustajan mukaan työn tuottavuutta. (Esikuntapäällikkö Ville Mensala ja apulaispalopäällikkö Toni Fohlin, haastattelu 30.10 2019.)

Loma-ajan sijaisuudet pystytään järjestämään päivystyslistasuunnittelulla. Äkilliset poissa-olot järjestetään tarvittaessa ylityönä. Ylityönä tehdyistä päivystysvuoroista on olemassa seurantalista, ja ylityöt pyritään jakamaan mahdollisimman tasapuolisesti kaikille palomestareille. (Esikuntapäällikkö Ville Mensala ja apulaispalopäällikkö Toni Fohlin, haastattelu 30.10 2019.)

6.3 Työvuoromallinnuksia Keski-Suomen pelastuslaitokselle

Pelastustoimea ja muutakin julkista sektoria tuotetaan verovaroilla. Tästä syystä on luonnollista, että työnantajan ja koko yhteiskunnan etu on, että työaika käytetään tehokkaasti. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimuksen 2018 – 2019 III Luvun 1§:n mukaan työtehtävien laatu ja määrä vaikuttavat työaikoihin, lähtökohtana on työajan tehokkaan käytön periaate. Työaika valitaan lähtökohtaisesti virka- ja työehtosopimuksessa sovitusta työajoista, mutta se voi olla myös työaikalain (872/2019) mukaan järjestetty. Uusin työaikalaki (872/2019) tuli voimaan 1.1. 2020, se kumoaa aikaisemmat työaikalait. Se poikkeaa aikaisemmista työaikalaista muun muassa poikkeusluvan 39 §:n osalta seuraavasti: *Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n*

3 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämisen luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

Pelastustoimen säännöllisen työajan muodostumisesta on sovittu Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa 2018 - 2019. Kyseisen sopimuksen liitteessä 2. kerrotaan, kuinka säännöllinen työaika voi muodostua.

Ensimmäisessä momentissa esitetään palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden ja työntekijöiden säännöllinen työaika:

- a. yleistyöaika (KVTES III luku 7 §),
- b. keskeytymätön kolmivuorotyö (liite 5),
- c. keskeytyvä kolmivuorotyö (liite 6) tai
- d. keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 12 viikon pituisena ajanjaksona siten, että säännölliset palvelusvuorot jaetaan päivä- ja yövuoroihin ja päivävuoron pituus on 8 tai 9 taikka 12 tuntia ja yövuoron 16 tai 15 taikka 12 tuntia. (Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2018 – 2019).

Toisessa momentissa, kokeilumääräys määräaikaisesta työaikamuodosta (kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa 2018 – 2019, liite 8.) kerrotaan, että palo- ja pelastuslaitosten viranhaltijoiden ja työntekijöiden säännöllinen työaika voi olla liitteen kahdeksan 2 § 2 momentin mukaisesti keskimäärin 42 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona siten, että työvuoron pituus on enintään 24 tuntia edellyttäen, että asiasta on sovittu paikallisella virka- ja työehtosopimuksella siten kuin liitteessä 8 on määrätty. (Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2018 – 2019.)

Liitteen 8 kokeilumääräyksen mukaista työaikaa voidaan soveltaa ajalla 1.4.2018–31.3.2020.

Kolmannessa momentissa määritellään pelastustoimen johto-, ohjaus- ja palotarkastustehtävissä toimivan viranhaltijan säännöllinen työaika, mikä voi edellä 1 momentissa mainittujen vaihtoehtojen lisäksi olla toimistotyöaika (KVTES III luku 8 §), jos

- kunta tai kuntayhtymä katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi
- hän ei yleensä ole velvollinen osallistumaan sammutus- ja pelastustoimintaan eikä varallaoloon. (Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2018 – 2019.)

Työaikalain (872/2019) 39 §:n mukaan (aiemmin 605/1996) järjestetyssä työajassa voidaan poiketa 5 §:n mukaista säännöllistä työaika ja 25 §:n mukaista vuorokausilepoa koskevista säännöksistä työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Seuraavissa taulukoissa on esitetty työvuorosuunnittelun mallinnuksia erilaisilla viikkotunti- ja palomestarmäärällä. Mainittakoon vielä, että opinnäytetyötä tehdessä uusi työaikalaki on juuri tullut voimaan ja julkisen sektorin virka- ja työehtosopimusneuvottelut ovat alkaneet. Sopimusneuvotteluista julkisella sektorilla on ennustettu tulevan erittäin haastavat, ja näin ollen tulevan yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen kirjauksia ei voi tässä opinnäytetyössä huomioida.

Taulukoissa 1 - 4 viikkotuntimääräksi on mallinnettu keskimäärin 40 viikkotuntia 24 tunnin ja kahdeksan tunnin työvuoroilla. Taulukoissa 5 - 8 viikkotuntimääräksi on mallinnettu keskimäärin 42 viikkotuntia 24 tunnin ja kahdeksan tunnin työvuoroilla. Taulukoissa 9 - 11 on mallinnettu 2-vuorojärjestelmä keskimäärin 40 viikkotunnilla 12 tunnin ja kahdeksan tunnin työvuoroilla. Työajan tasoittumisjakso on 52 viikkoa ja työvuorosuunnittelujakson pituus vähintään yhtä pitkä kuin palomestareita on päivystysringissä.

Taulukossa 1. on mallinnettu peruskierro viidelle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Viiden viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on neljä. Keskimäärin viikossa on 0,8 päivävuoroa 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 1. 5 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia.

5 palomestaria 40 h/ vko 5 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su
1		1	2	3	4	5	1 2
1		2					
2		3	4	5	1	2	3 4
2				2			
3		5	1	2	3	4	5 1
3							
4		2	3	4	5	1	2 3
4					2		
5		4	5	1	2	3	4 5
5		2					

Taulukossa 2. on mallinnettu peruskierto kuudelle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Kuuden viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on yhdeksän. Keskimäärin viikossa on 1,5 päivävuo- roa 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 2. 6 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia.

6 palomestaria 40 h/ vko 6 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su
1		1	2	3	4	5	6
1		2			2		
2		2	3	4	5	6	1
2				2			
3		3	4	5	6	1	2
3			2	2			
4		4	5	6	1	2	3
4					2		
5		5	6	1	2	3	4
5		2	2				
6		6	1	2	3	4	5
6			2				

Taulukossa 3. on mallinnettu peruskierto seitsemälle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Seitsemän viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on neljätoista. Keskimäärin viikossa on kaksi päivävuo- roa 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 3. 7 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia.

7 palomestaria 40 h/ vko 7 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su
1		1	2	3	4	5	6
1		2			2		
2		2	3	4	5	6	7
2				2	2		
3		3	4	5	6	7	1
3			2	2			
4		4	5	6	7	1	2
4				2	2		
5		5	6	7	1	2	3
5		2	2				
6		6	7	1	2	3	4
6			2	2			
7		7	1	2	3	4	5
7			2			2	

Taulukossa 4. on mallinnettu peruskierto kahdeksalle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Kahdeksan viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on yhdeksätoista. Keskimäärin viikossa on 2,4 päivävuoroa 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 4. 8 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia.

8 palomestaria 40 h/ vko 8 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	
1		1	2	3	4	5	6	7
1		2			2			
2		8	1	2	3	4	5	6
2			2			2		
3		7	8	1	2	3	4	5
3			2	2				
4		6	7	8	1	2	3	4
4				2	2			
5		5	6	7	8	1	2	3
5					2	2		
6		4	5	6	7	8	1	2
6			2	2	2			
7		3	4	5	6	7	8	1
7			2	2	2			
8		2	3	4	5	6	7	8
8				2	2	2		

Taulukossa 5. on mallinnettu peruskierto viidelle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Viiden viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on viisi. Keskimäärin viikossa on yksi päivävuoro 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 5. 5 palomestaria keskimäärin 42 viikkotuntia.

5 palomestaria 42 h/ vko 5 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	
1		1	2	3	4	5	1	2
1		2						
2		3	4	5	1	2	3	4
2				2				
3		5	1	2	3	4	5	1
3			2					
4		2	3	4	5	1	2	3
4					2			
5		4	5	1	2	3	4	5
5		2						

Taulukossa 6. on mallinnettu peruskierto kuudelle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Kuuden viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on kymmenen ja puoli. Keskimäärin viikossa on 1,75 päivävuoroa 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 6. 6 palomestaria keskimäärin 42 viikkotuntia.

6 palomestaria 42 h/ vko 6 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	
1		1	2	3	4	5	6	1
1		2			2			
2		2	3	4	5	6	1	2
2				2				
3		3	4	5	6	1	2	3
3			2	2				
4		4	5	6	1	2	3	4
4				2	2			
5		5	6	1	2	3	4	5
5		2	2					
6		6	1	2	3	4	5	6
6			2					

Taulukossa 7. on mallinnettu peruskierto seitsemälle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Seitsemän viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on 15,75. Keskimäärin viikossa on 2,25 päivävuoroa 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 7. 7 palomestaria keskimäärin 42 viikkotuntia.

7 palomestaria 42 h/ vko 7 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	
1		1	2	3	4	5	6	7
1		2			2			
2		2	3	4	5	6	7	1
2				2	2			
3		3	4	5	6	7	1	2
3			2	2	2			
4		4	5	6	7	1	2	3
4			2	2	2			
5		5	6	7	1	2	3	4
5		2	2					
6		6	7	1	2	3	4	5
6			2	2				
7		7	1	2	3	4	5	6
7			2			2		

Taulukossa 8. on mallinnettu peruskierto kahdeksalle palomestarille 24 tunnin työvuoroilla ja punaisella numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Kahdeksan viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on 21. Keskimäärin viikossa on 2,6 päivävuoroa 24 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 8. 8 palomestaria keskimäärin 42 viikkotuntia.

8 palomestaria 42 h/ vko 8 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	
1		1	2	3	4	5	6	7
1		2			2			
2		8	1	2	3	4	5	6
2			2			2		
3		7	8	1	2	3	4	5
3		2	2	2				
4		6	7	8	1	2	3	4
4				2	2			
5		5	6	7	8	1	2	3
5				2	2	2		
6		4	5	6	7	8	1	2
6			2	2	2			
7		3	4	5	6	7	8	1
7			2	2	2			
8		2	3	4	5	6	7	8
8				2	2	2		

Taulukossa 9. on mallinnettu peruskierto viidelle palomestarille 12 tunnin työvuoroilla ja suluissa olevalla numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Viiden viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on viisi. Keskimäärin viikossa on 0,8 päivävuoroa 12 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 9. 5 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia 2-vuorjärjestelmä.

2-vuoro(12h) 5 palomestaria 40 h/ vko 5 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su	
1P	1/(2)		2	3	4	5	1	2
1Y		5	1	2	3	4	5	1
2P		3	4	5/(2)	1	2	3	4
2Y		2	3	4	5	1	2	3
3P		5	1/(2)	2	3	4	5	1
3Y		4	5	1	2	3	4	5
4P		2	3	4	5	1	2	3
4Y		1	2	3	4	5	1	2
5P		4	5	1/(2)	2	3	4	5
5Y		3	4	5	1	2	3	4

Taulukossa 10. on mallinnettu peruskierto kuudelle palomestarille 12 tunnin työvuoroilla ja suluissa olevalla numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Kuuden viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on yhdeksän. Keskimäärin viikossa on 1,5 päivävuoroa 12 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 10. 6 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia 2-vuorojärjestelmä.

2-vuoro(12h) 6 palomestaria 40 h/ vko 6 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su
1P	1/(2)	2	3	4	5	6	1
1Y	6	1	2	3	4	5	6
2P	2	3	4	5	6/(2)	1	2
2Y	1	2	3	4	5	6	1
3P	3	4	5	6/(2)	1/(2)	2	3
3Y	2	3	4	5	6	1	2
4P	4	5	6/(2)	1	2	3	4
4Y	3	4	5	6	1	2	3
5P	5/(2)	6/(2)	1/(2)	2	3	4	5
5Y	4	5	6	1	2	3	4
6P	6	1/(2)	2	3	4	5	6
6Y	5	6	1	2	3	4	5

Taulukossa 11. on mallinnettu peruskierto seitsemälle palomestarille 12 tunnin työvuoroilla ja suluissa olevalla numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Seitsemän viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on neljätoista. Keskimäärin viikossa on kaksi päivävuoroa 12 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 11. 7 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia 2-vuorojärjestelmä.

2-vuoro(12h) 7 palomestaria 40 h/ vko 7 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su
1P	1/(2)	2	3	4	5/(2)	6	7
1Y	6	1	2	3	4	5	6
2P	2	3	4	5/(2)	6/(2)	7	1
2Y	7	2	3	4	5	6	7
3P	3/(2)	4/(2)	5/(2)	6/(2)	7	1	2
3Y	1	3	4	5	6	7	1
4P	4	5	6/(2)	7	1	2	3
4Y	2	4	5	6	7	1	2
5P	5	6	7/(2)	1/(2)	2	3	4
5Y	3	5	6	7	1	2	3
6P	6/(2)	7/(2)	1	2	3	4	5
6Y	4	6	7	1	2	3	4
7P	7	1/(2)	2	3	4	5	6
7Y	5	7	1	2	3	4	5

Taulukossa 12. on mallinnettu peruskierto kahdeksalle palomestarille 12 tunnin työvuoroilla ja suluissa olevalla numerolla 2 on merkitty yhden palomestarin kahdeksan tunnin päivävuorot kyseille ajanjaksolle. Kahdeksan viikon työvuorosuunnittelussa kahdeksan tunnin päivävuoroja on yhdeksäntoista. Keskimäärin viikossa on 2,4 päivävuoroa 12 tunnin työvuorojen lisäksi.

Taulukko 12. 8 palomestaria keskimäärin 40 viikkotuntia 2-vuorojärjestelmä.

2-vuoro(12h) 8 palomestaria 40 h/ vko 8 viikon malli

Viikko	ma	ti	ke	to	pe	la	su
1P	1/(2)	2	3	4	5/(2)	6	7
1Y	8	1	2	3	4	5	6
2P	8/(2)	1/(2)	2	3	4	5	6
2Y	7	8	1	2	3	4	5
3P	7/(2)	8/(2)	1/(2)	2	3	4	5
3Y	6	7	8	1	2	3	4
4P	6/(2)	7/(2)	8/(2)	1/(2)	2	3	4
4Y	5	6	7	8	1	2	3
5P	5/(2)	6/(2)	7/(2)	8	1	2	3
5Y	4	5	6	7	8	1	2
6P	4	5/(2)	6/(2)	7	8	1	2
6Y	3	4	5	6	7	8	1
7P	3	4	5	6/(2)	7/(2)	8	1
7Y	2	3	4	5	6	7	8
8P	2	3	4	5/(2)	6	7	8
8Y	1	2	3	4	5	6	7

7 POHDINTA

Vierailukäynnilläni Helsingin ja Pirkanmaan pelastuslaitoksilla havaitsin, että palomestareiden rooli näissä pelastuslaitoksissa on selkeästi asiantuntija rooli. Palomestareiden työpanosta ei käytetä henkilöstöhallinnollisiin tehtäviin vaan heidän työpanostaan käytetään pelastustoimen asiantuntemusta vaativiin tehtäviin. Palomestareille on määritelty selkeät vastualueet, joiden toimintaan he kehittävät johdonmukaisesti. Keski-Suomen pelastuslaitoksen Jyväskylän ja Äänekosken palomestareille henkilöstöhallinnollisten toimenpiteiden valmistelut kuuluvat päivittäisiin työtehtäviin. Maakunnan muilla pelastustoimialueilla osalle palomestareista kuuluu päivähenkilöstön ja sopimushenkilöstön henkilöstöhallinnosta huolehtiminen.

Mielestäni Keski-Suomen pelastuslaitoksella toimintaa tulisi kehittää siihen suuntaan, että palomestarit eivät vastaisi nykyisen kaltaisessa laajuudessa henkilöstöhallinnollisista tehtävistä. Henkilöstöhallinnolliset toimenpiteet tulisi keskittää nykyistä selkeämmin komentotoimistoon, jolle Keski-Suomen pelastuslaitoksen toimintasäännössä henkilöstöhallinnosta ja resursseista huolehtiminen on annettu tehtäväksi. Tämä palomestareilta vapautuva työaika tulisi kohdistaa paremmin pelastusalan asiantuntijuutta vaativiin työtehtäviin. Tämän opinnäytetyön tarkoitus ei ole määritellä näitä työtehtäviä vaan jätän sen jatkokehityskohteeksi.

Keski-Suomen pelastuslaitoksen nykymuotoinen työvuorojärjestelmä, jossa palomestarit tekevät aamu- ja iltavuoroja, ei mielestäni mahdollista kaikilla osa-alueilla laadukasta toimintaa. Palomestarit ovat koko työvuoron ajan vastuussa pelastustoiminnan johtamisesta omalla johtamisalueellaan. Tämä vaatii välillä palomestarilta muiden töiden keskeyttämistä ja välitöntä reagointia hälytystehtävään. Valvontakäynti tai koulutustilaisuus saattaa näistä syistä keskeytyä useita kertoja työvuoron aikana. Tämä ei ole mielestäni laadullisesti hyvää toimintaa. Nämä edellä mainitut työtehtävät pitäisi saada tehdä rauhassa ilman ylimääräisiä keskeytyksiä. Pelastuslaitos myös laskuttaa asiakkaitaan valvontatoimenpiteistä, joten siitäkin näkökulmasta valvontatapahtuman tulisi olla mahdollisimman häiriötön tilaisuus. Edellä mainittu ongelma ei ole yhtä suuria tällä hetkellä päiväpaloasemilla, koska siellä on virkaaikana useita palomestareita töissä ja pelastustoiminnan johtajuutta voidaan vaihtaa päivittäisten työtehtävien mukaan.

Tämän opinnäytetyön työvuoromallinnuksista käy selville, kuinka esimerkiksi 12 tunnin, 24 tunnin ja kahdeksan tunnin työvuorot jakautuisivat eri viikkotunti- ja palomestari määrillä.

Mielestäni paras vaihtoehto palomestareiden työajan järjestämiseksi olisi malli, jossa palomestareita on päivystysringissä kuusi. Päivystysvuorot tehtäisiin 24 tunnin työvuoroissa ja niiden lisäksi olisi kahdeksan tunnin tai lyhyempiäkin päivävuoroja. Perustelunani näkemykselleni on se, että kyseisellä työaikamallilla palomestareiden työaika pystytään paremmin kohdentamaan pelastustoimen asiantuntijuutta vaativiin tehtäviin. Kuudella palomestari- rilla tulisi viikossa päivävuoroja riippuen viikkotuntimäärästä 1,5 – 1,75 kappaletta.

Kuudella palomestarilla päivystysringissä kosketuspinta päätoimiseen pelastustoimen miehistöön ja alipäällystöön säilyisi, koska pelastustoimen työvuorojaoksia on neljä. Jos muu pelastustoimen henkilöstö tekisi myös pääsääntöisesti 24 tunnin työvuoroja, palomestarit, jotka tekisivät työtä Jyväskylän ja Äänekosken alueilla, työskentelisivät pääsääntöisesti kahden eri jaoksen kanssa. Tarvittaessa näillä kahdella asemapaikalla palomestarit pystyisivät toimimaan jaoksen ”vastaavana” palomestarina ja vastaamaan esimerkiksi henkilöstöhallinnollisesta valmistelutyöstä, jos sille nähdään tarvetta.

Kuuden palomestarin määrällä päivystysringissä loma-ajan ja muut poissaolojen sijaisuudet pystytään tarvittaessa järjestämään sisäisesti ilman sijaisia. Tosin kyseisellä tavalla poissaolojen tekeminen vähentää päivävuorokohdennuksia. Pirkanmaan pelastuslaitoksella käytössä oleva viiden palomestarin päivystysringi koetaan osan toimijoiden mielestä liian pieneksi, koska siinä mallissa päivävuoroja tulee keskimäärin yksi kappale viikossa. Osa henkilöstöstä kokee keskusteluiden perusteella, että kehittämistyölle ja valvontatehtävien hoitamiseen ei jää riittävästi työaika. Pirkanmaan pelastuslaitoksella vaihdetaan päivävuoroja 24 tunnin päivystysvuoroiksi ja näin paikataan poissaoloja. Tämän toimintamallin mahdollistaa 52 viikon työajan tasoittumisjakso.

Seitsemän taikka kahdeksan palomestarin päivystysringissä palomestareilla tulisi päivystysvuoroja noin yksi vuorokausi tai vähemmän viikossa ja työaika painottuisi enemmän päivätyöhön. Näin laajassa päivystysringissä pelastustoiminnan johtamisen suoritteita tulisi vähemmän ja pelastustoiminnan johtamisen laatu saattaisi heikentyä. Pelastustoiminnan johtamisen laadukas hoitaminen tarvitsee mielestäni kuitenkin tasaisin väliajoin pelastustoimen johtamissuoritteita.

Tällä hetkellä Keski-Suomen pelastuslaitoksella varallaoloa oman työajan lisäksi tekee 18 päällystöviranhaltijaa ja kahdeksan palomestaria tekee päivystävän palomestarin tehtäviä.

Kokonaisvahvuudeksi saadaan yhteensä 26 päällystöviranhaltijaa jotka tekevät pelastustoiminnan johtamista. Näistä päällystöviranhaltijoista 17 on palomestareita, seitsemän aluepalomestareita, yksi paloinsinööri ja yksi palotarkastaja. Näillä resursseilla pystyttäisiin hyvin organisoimaan neljä kuuden palomestarin päivystysrinkiä. Tarvittaessa yksi näistä palomestareiden päivystysringeistä voisi miehittää tilannekeskuksen, mutta siellä päivystysvuoron pituus olisi maksimissaan kaksitoistatuntia. Tässä opinnäytetyössä en ota kantaa pelastustoimen johtamisen organisointiin ja johtamisalueiden lukumäärään.

Näkemykseni mukaan, mikäli nykyisiä pelastustoimen johtamisalueita yhdistetään Keski-Suomen pelastuslaitoksella, päivystävien palomestareiden asemapaikat päivystysaikaan tulee miettiä kokonaisuus huomioiden. Jos tällä hetkellä maakunnassa toimiva palomestari tekee päivystysvuoroja esimerkiksi Jyväskylässä, päivävuorot eli niin sanotut toimistopäivät hän tekisi omalla virkapaikallaan, jossa hän toimii tälläkin hetkellä. Tällä tavalla turvataan pelastuslaitoksen lähipalvelut maakunnassa virka-aikana. Aluepalomestareiden rooli pelastustoimen johtamisjärjestelmässä tulisi miettiä perusteellisesti, koska he ovat vastuussa oman toimialueensa toiminnasta ja taloudesta. Joten tämä näkökulma tulee huomioida toimintaa suunniteltaessa, pystyykö heidän työpanostaan käytännössä käyttämään päivystyksellisiin työtehtäviin.

Pelastustoimen johtamisjärjestelmän muutoksessa nähdään paljon uhkia ja mahdollisuuksia henkilön näkökulman ja sijoittumisen mukaan pelastuslaitoksen organisaatiossa tällä hetkellä. Jokainen muutos aiheuttaa aina muutosvastarintaa, koska muutoksilla on aina vaikutusta yksilöön jollakin tasolla. Joillakin henkilöillä saattaa palkkauksessa tapahtua muutoksia. Joidenkin työaika saattaa muuttua yksilön mielestä huonompaan, kun taas toinen kokee muutoksen paremmaksi vaihtoehdoksi.

Teoksessa Johdettu muutos Mattila (2007, 19) tuo esille, että kaikki muutokset eivät etene alkutuskasta kohti vääjämätöntä voittoa. Jokainen organisaation jäsen tekee tietoisien tai tiedostamattoman arvionsa muutoksen panos-tuotossuhteesta. Jos muutos tuo suuret hyödyt pienellä ponnistelulla tai uhrauksella se saa nopeasti kannatusta. Jos taas menetykset tuntuvat suurilta hyötyyn nähden, suhtaudutaan muutokseen luontaisesti torjuvasti. Suurten vaatimusten ja hyötyjen yhdistyessä organisaatio joutuu konfliktitilanteen eteen.

Tässä opinnäytetyössä ei huomioida kuinka muutos tulisi toteuttaa mahdollisimman oikeaoppisesti henkilöstöjohtamisen kirjallisuuden mukaan, mutta tuon esille oman näkemykseni,

millä keinoilla muutosta voidaan edistää. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista lisäävänä keinona näkisin sen, että päivystysringin palomestarit käyttäisivät autonomista työvuoro-suunnittelua. 24 tunnin päivystys työvuorot työnantaja lähtökohtaisesti suunnittelisi päivystävälle palomestareille. Kahdeksan tunnin työpäivät jokainen palomestari saisi suunnitella itsenäisesti, pois lukien työnantajan näkökulmasta pakolliset palaverit ja koulutukset. Kuiden palomestarin päivystysringeillä yötyön määrä jakautuisi suuremmalle henkilömäärälle kuin nykyisin. Palomestareilla olisi myös käytössä Jyväskylän kaupungin liukuvan työajan ja etätyön käyttömahdollisuus.

Edellä mainittujen mahdollisuuksien käyttöönottoaminen tukisivat näkemykseni mukaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työnantaja tietysti määrittelee, antaa ja valvoo työtehtävien toteutumista säännöllisin väliajoin. Luottamus työntekijöihin lisää vapautta tehdä työtä, kun taas vapaus työn tekemiseen lisää työntekijöiden henkilökohtaista vastuuta ja sitoutumista omaan työhönsä. Nämä kaikki toteuttaisin 52 viikon tasoittumisjaksolla, jotta saadaan riittävästi joustavuutta työajan suunnitteluun.

Keski-Suomen pelastuslaitoksen pelastustoimen johtamisjärjestelmän työaikamuutos saattaa tapahtua nopeasti. Työtuomioistuimesta on tulossa helmikuussa 2020 päätös, joka koskee Keski-Suomen pelastuslaitosta. Pahimmassa tapauksessa, työnantajan näkökulmasta pelastuslaitos voi joutua maksamaan satojatuhansia euroja palkkasaatavia jälkikäteen. Tämä työtuomioistuimen päätös on siitä näkökulmasta katsoen merkittävä, koska se saattaa ratkaista varallaolojärjestelmän käytettävyyden pelastustoimen johtamisvalmiuden osalta koko Suomessa.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen prosessi. Tämän opinnäytetyön aikana jouduin selvittämään laajasta tausta-aineistosta tärkeimmät kohdat, jotka viittasivat työaikaan ja sen ehtoihin. Tässä opinnäytetyössäni olen parhaan taitoni mukaan yrittänyt esittää asiat mahdollisimman selkeässä ja jäsennellyssä muodossa. Opinnäytetyön aikana minulle on muodostunut kuva, kuinka työaika voidaan käyttää tehokkaasti ja joustavasti, mutta työelämä ja perhe-elämä huomioiden.

Haastavinta opinnäytetyön tekemisessä oli aikataulun laatiminen ja siinä pysyminen. Opiskeluiden ohessa työskentelin täysiaikaisesti ja perheessämme on kaksi pientä lasta, jotka

vaativat oman huomionsa vaimon ohella. Opinnäytetyön loppuvaiheessa sain omakohtaisesti kokea, ettei pelkkä tahto aina riitä selviytymiseen kaikista velvollisuuksista. Kaiken muotoinen hyvinvointi on tärkeää jaksamisen kannalta.

LÄHTEET

Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi 158/2018.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kunnallisesta viranhaltijasta 196/2002.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 267/2006.

Helander, M., Levä, I., Saksela-Bergholm, S. 2017. *Työaikakirja*. Into. Helsinki.

Hätäkeskuslaitos, 2019. *ERICAn käyttö hätäkeskuksessa*.

Hätäkeskuslaitos, 2014. *Hätäkeskuslaitoksen operatiivinen salityöskentelyohje*.

Jyväskylän kaupunki, 2018. *Etätyöohje*. Jyväskylä.

Jyväskylän kaupunki, 2018. *Hallintosääntö*. Jyväskylä.

Jyväskylän kaupunki, 2018. *Kaupunginjohtajan viranhaltijapäätös 40/2018*. Jyväskylä.

Jyväskylän kaupunki, 2019. *Liukuvan työajan ohje*. Jyväskylä.

Keski-Suomen pelastuslaitos, 2018 *Kehittämissuunnitelma*. Jyväskylä

Keski-Suomen pelastuslaitos, 2016. *Ohje varallaolosta*. Jyväskylä.

Keski-Suomen pelastuslaitos, 2013. *Palvelutasopäätös 2013 – 2016*. Jyväskylä.

Keski-Suomen pelastuslaitos, 2014. *Pelastustoimintaohje*. Jyväskylä.

Keski-Suomen pelastuslaitos, 2015. *Toimintasääntö*. Jyväskylä.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2018 – 2019. Verkkojulkaisun ISBN 978-952-293-556-4.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus 2018-2019. Verkkojulkaisun ISBN 978-952-293-562-5.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007.

Mattila, P. 2007. *Johdettu muutos, avaimet organisaation hallittuun uudistumiseen*. Talentum. Keuruu.

Pelastuslaitoksen kumppanuusverkosto 2019 *Pelastustoimen tilaturvallisuusohje v1.5*. Helsinki.

Pelastuslaki 1353/2018.

Perustuslaki 731/1999.

Rautiainen, H., Äimälä, M. 2008. *Työaikalaki*. WSOYpro. Juva.

Tuominen, S., Pohjakallio, P. 2012. *Työkirja, työelämän vallankumouksen perusteet*. WSOY. Helsinki.

Työaikalaki 872/2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. *Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet*. Helsinki.