

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry
Vernissakatu 6
01300 Vantaa

Lausunto

Sisäministeriö
Kirjaamo@intermin.fi

ASIA

Lausunto sopimuspalokuntatoiminnan kehittämisen kansallisesta toimintaohjelmasta

LAUSUNTO

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL ry ("SPAL") kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto sopimuspalokuntatoiminnan kehittämisen kansallisesta toimintaohjelmasta ja lausuu asiassa seuraavaa:

1. Yleistä

SPAL pitää toimintaohjelmaa tarpeellisena ja sisällöltään pääsääntöisesti hyvänä.

Toimintaohjelman missio on vahvemmat sopimuspalokunnat, vahvempi pelastustoimi. Toimintaohjelmassa korostetaan useissa kohdin alan eli pelastustoimen yhtenäisyyttä ja yhteistä tahtotilaa.

Pelastustoimen yhteisen tavoitteen ja tahtotilan saavuttaminen edellyttää paitsi sopimuspalokuntien ja pelastuslaitosten johdon myös pelastuslaitosten vakituisen operatiivisen henkilöstön mukaan ottamista ao. yhteistyöhön. Sopimuspalokuntalaiset työskentelevät kentällä päivittäin yhdessä vakituisen henkilöstön kanssa. Jos nämä kaksi ryhmää ovat kykenemättömiä sujuvaan yhteistyöhön, pelastustoimen kehittäminen toimivaksi ja ehkäpä myös taloudellisemmaksi toimijaksi ei tule toteutumaan.

Sopimuspalokuntatoiminnan kehittäminen vaatii myös vakituisen henkilöstön toiminnan kehittämistä ja tarvittaessa uudistamista. Sopimuspalokuntalaiset ja vakituiset pelastajat toimivat usein yhdessä ja yhteistyössä operatiivisissa tehtävissä, jolloin yhteistyön ja yhteisen kielen on oltava saumatonta. Tuloksia ei saavuteta vain toista ryhmää kehittämällä ja uudistamalla.

Yleisellä tasolla SPAL katsoo, että luonnos on vielä varsin keskeneräinen. Useissa kohdin on asiakokonaisuuden kohdalla todettu sen täydentyvän työn

edetessä. Sinällään tämä on lausuntopyyntökierroksen johdosta myös ymmärrettävää. Ilmeisesti työtä edelleen jatketaan toimintaohjelman toimiessa seuranta-asiakirjana.

SPAL toivoo myös jatkossa saada lausua asiasta ja/tai olla mahdollisesti mukana myös varsinaisessa valmistelutyössä.

2. Käsitteet (luonnoksessa kohta 1.2.)

SPAL pitää työryhmän sopimuspalokuntakäsitteitä onnistuneina eikä SPALilla ole niihin huomautettavaa.

3. Yhteinen tavoite ja tahtotila (luonnoksessa kohta 3)

Otsikkokohdassa on esitetty useita avainkysymyksiä. Ne ovat pääosin varsin onnistuneita ja ajankohtaisia. Kysymysten ratkaisuihin tarvitaan laajaa ratkaisuhakuista yhteistyötä. SPAL katsoo, että vastausten etsimisessä olisi syytä ainakin osissa aiheissa hyödyntää myös vakituisen henkilöstön tietämystä ja ennen kaikkea kokemuksia.

Pelastustoimen isoissa kysymyksissä, kuten esimerkiksi toimintavalmiusajat ja varallaolokysymys, laajempi yhteistyö eri toimijoiden kesken olisi ensiarvoisen tärkeää.

4. Sopimuspalokuntien toimintaedellytysten turvaaminen (luonnoksessa kohta 3.1.)

Nykyisessä mallissa pelastuslaitokset sopivat ilmeisesti ainakin palokuntasopimuksissa kaikkien palokuntien kanssa pitkälti samantasoisista ja laajuisista palvelutuotteista, kuten varautumisesta, kouluttautumisesta ja päivystämisestä. Toki tätä tarvitaan edelleen, mutta keskittämällä osaamista voitaisiin saada lisää erilaista ja korkeatasoisempaa erikoistumista. Saman pelastuslaitoksen alueella jokaisen palokunnan tai VPK-yhdistyksen ei välttämättä tarvitse tuottaa kaikkia pelastustoiminnan palveluita samantasoisesti. Jotkin alueen palokunnista tai yhdistyksistä voisivat erikoistua esimerkiksi jälkivahinkoihin ja -raivaukseen, varustehuoltoon, vesisukellukseen, jne. Tällöin palokunnat voisivat toimia eritasoisilla sopimuksilla alueen tarpeet huomioiden.

SPALilla ei ole muutoin huomautettavaa asiakohtaan.

5. Työnantajaveloitteiden selkiyttäminen (luonnoksessa kohta 3.2.)

SPAL pitää tärkeänä, että kaikilla osapuolilla on selkeä käsitys työnantaja – työntekijä -statuksesta sopimuspalokuntatoiminnassa.

Henkilökohtaisella työsopimuksella työskentelevä sopimuspalokuntalainen on yksiselitteisesti työntekijän asemassa suhteessa pelastuslaitokseen ja isäntäkuntaan. Työsuhteen ehdot määräytyvät työsopimuksen ja/tai kulloinkin voimassa olevassa virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Työnantajan on annettava työsuhteiselle sopimuspalokuntalaiselle kaikki työsuhteesta johtuvat edut sellaisinaan. Tämä koskee yhtä hyvin määräaikaista, osa-aikaista ja 0-tuntisopimuksella työskenteleviä.

Sopimuspalokuntalaisten työsopimukset lienevät usein ns. 0-tuntisopimuksia (vaihteleva työaika). Vaihtelevaa työaikaa koskevat säädökset luovat aina velvollisuuksia työnantajalle. Vaihtelevasta työajasta ei esimerkiksi saa työnantajan aloitteesta sopia, jos sopimuksella katettava työnantajan työvoimatarve on kiinteä. Vaihtelevaa työaikaa koskevaa työsopimuslain säädöstä ollaan uudistamassa, millä saattaa olla jatkossa merkitystä 0-tuntisopimusten käytettävyyteen ja/tai sisältöön

Itsestään selkeitä työnantajavelvoitteita ovat sopimuksenmukainen palkkaus, työturvallisuudesta huolehtiminen, vuosilomat, lomarahat, sairauslomat jne. Työsuhteisella sopimuspalokuntalaisella on oikeus myös työterveyshuoltoon, vaihtelevasta työajasta säädettyihin oikeuksiin sekä yleisesti kaikkiin työnantajan henkilöstölle tarjottuihin etuihin, jos niistä ei ole toisin sovittu tai jos niistä poikkeamiseen ei ole muutoin hyväksyttävää syytä.

Työnantajalla ei ole oikeutta poiketa mahdollisesta toisin sopimisesta huolimatta tasapuolisen kohtelun periaatteesta ja syrjintäkiellosta.

Toisaalta työsopimus luo työntekijälle myös velvoitteita. Keskeisin velvoite on tietenkin työsopimuksen mukainen työnteko työnantajan määräyksiä noudattaen.

Palokuntasopimuksissa palokunta tekee sopimuksen pelastuslaitoksen kanssa erikseen sovittujen pelastustoimen tehtävien hoitamisesta. Kyse lienee eräänlaisesta alihankintasopimuksesta, jolloin työsuhdetta ei yksittäisen palokuntalaisen ja pelastuslaitoksen välille automaattisesti synny. Tosin, jos palokunta luovuttaa sopimuksessa työhön kuuluvaa direktio-oikeutta merkittävässä määrin pelastuslaitokselle (sen edustajalle), voi tämä indikoida työsuhteen olemassaoloa. Oikeuskäytäntöä asiasta on esimerkiksi rakennustyömaiden alihankintaurakoitsijoiden osalta.

Pääsääntöisesti sopimuksen sisältö esimerkiksi korvauksien, työterveyshuollon jne. osalta sovitaan palokuntasopimuksessa. Palokuntaan kuuluva palokuntalainen ei ole automaattisesti työsuhteessa

palokuntasopimuksen tekemään yhteisöön. Työsuhteen olemassaolo on riippuvainen työsopimuslaisissa säädettyjen edellytysten toteutumisesta. Työsuhteen syntyminen edellyttää sopimusta (*työsopimus*), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Jotta työsuhde toteutuu, kaikkien em. edellytysten tulee täyttyä. Palkan osalta tulee huomata, että palkka voi olla mitä tahansa taloudellista etuutta. Työsopimus syntyy myös silloin, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy kuitenkin ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

Yhteenvedona voitaneen todeta, että oli pa kyse henkilökohtaisesta työsuhteesta tai palokuntasopimuksesta, kaikkien osapuolien etu olisi, mikäli työtä tekevien henkilöiden ja työnantajastatuksella toimivan tahon oikeudet ja velvollisuudet olisivat jo etukäteen mahdollisimman tarkoin määriteltä.

Eriyisen tärkeänä SPAL pitää sitä, että kaikilla pelastustoimen operatiivisissa tehtävissä työskentelevillä (sopimuspalokuntalaisilla ja vakituisilla) on työnantajan toimesta järjestetty riittävä vakuutusturva. Työssä saadun tapaturman tai sairauden korvattavuus ei saa jäädä pelkästään työnantajan pakollisen työtapaturmavakuutuksen varaan. Operatiivinen pelastustoimi on fyysisesti erittäin raskasta ja usein myös erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä. Tämä tulee huomioida vakuutusturvan mitoituksessa. Vakuutuksen tulee kattaa paitsi hälytyksissä myös harjoituksissa sekä kuntotesteissä selkeästi syntyneet tapaturmaiset vammautumiset.

6. Sopimushenkilöstön toimintaedellytysten kehittäminen (luonnoksessa kohta 3.3.)

SPAL pitää asiakohdtaa tarpeellisenä ja edelleen kehitettävänä. Erityisesti SPAL pitää tarpeellisenä Pelastusopiston roolin tunnustamista sopimushenkilöstön koulutuksessa.

7. Muut luonnoksen asiakohdat

SPALilla ei ole huomautettavaa luonnoksen muihin asiakohtiin.

Vantaalla 30.7.2020

Järjestön johtaja Kim Nikula
kim.nikula@spal.fi

Edunvalvontajohtaja Pasi Jaakkola
pasi.jaakkola@spal.fi

