



VALTIOVARAINMINISTERIÖ  
FINANSMINISTERIET

# Selvitys Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista

Työryhmän mietintö

Valtiovarainministeriön julkaisu – 2020:12



Valtio työnantajana



Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:12

# Selvitys Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista

Työryhmän mietintö

Valtiovarainministeriö

ISBN PDF: 978-952-367-064-8

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Valtiovarainministeriö	2020	
<b>Tekijät</b>	Valtion työmarkkinalaitos		
<b>Julkaisun nimi</b>	Selvitys Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista. Työryhmän mietintö		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Valtiovarainministeriön julkaisuja 2020:12		
<b>Diaari/hankenumero</b>	VM014:00/2019	<b>Teema</b>	Valtio työnantajana
<b>ISBN PDF</b>	978-952-367-064-8	<b>ISSN PDF</b>	1797-9714
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-064-8">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-064-8</a>		
<b>Sivumäärä</b>	37	<b>Kieli</b>	suomi
<b>Asiasanat</b>	valtio työnantajana, Puolustusvoimat, työaika, työaikaosuus, lainsäädäntö		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Työryhmän tehtävänä oli selvittää, mitkä muutokset Puolustusvoimien työaikalakiin ovat välttämättömiä virkamiesten työaikaosuuden toteutumisen kannalta. Työryhmä ei päätenyt yhteisiin näkemyksiin lainsäädännön muutostarpeista.</p> <p>Työnantajat eli puolustusministeriön, Pääesikunnan ja valtiovarainministeriön edustajat työryhmässä olivat sitä mieltä, että virkamiesten työaikaosuuden toteutumisen kannalta ei ole välttämätöntä muuttaa lakia. Vuodesta 1972 lukien työajoista on sovittu virkaehtosopimuksilla lain tasoa paremmin ja laajemmin. Sopimuksia ja työaikajärjestelyjä kehittämällä voidaan jatkossakin joustavasti toteuttaa Puolustusvoimien toiminnan erityispiirteisiin sopivaa työaikaosuutta ja virkamiesten työaikaosuutta. Järjestöjen esittämät lakimuutokset aiheuttaisivat merkittäviä kustannuksia ja edellyttäisivät paljon lisähenkilöstöä Puolustusvoimiin. Niillä olisi myös toiminnallisia vaikutuksia.</p> <p>Työryhmän järjestöedustajien mielestä lakitasoinen työaikaosuus on rauhan ajan toiminnassa välttämätöntä, joten laki tulee päivittää ajan tasalle soveltuvin osin vastaamaan paremmin yleistä työaikalakia. Sopimustoiminnalla on vaikeata kehittää työaikaosuudellisesti keskeisiä kysymyksiä, koska sopiminen tapahtuu sopimusvarallisuuden puitteissa ja muun palkkauksen kilpailukyvyyn kustannuksella.</p>		
<b>Kustantaja</b>	Valtiovarainministeriö		
<b>Julkaisun jakaja/ myynti</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Presentationsblad

Utgivare	Finansministeriet	2020	
Författare	Statens arbetsmarknadsverk		
Publikationens titel	Utredning om behovet av att ändra på försvarsmaktens arbetstidslag. Arbetsgruppens betänkande		
Publikationsseriens namn och nummer	Finansministeriets publikationer 2020:12		
Diarie-/ projektnummer	VM014:00/2019	Tema	Staten som arbetsgivare
ISBN PDF	978-952-367-064-8	ISSN PDF	1797-9714
URN-adress	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-064-8">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-064-8</a>		
Sidantal	37	Språk	finska
Nyckelord	Staten som arbetsgivare, Försvarsmakten, arbetstid, arbetstidsskydd, lagstiftning		
Referat	<p><b>Referat</b></p> <p>Arbetsgruppen hade i uppgift att utreda vilka ändringar som är nödvändiga i Försvarsmaktens arbetstidslag med tanke på arbetstidsskyddet för tjänstemän. Arbetsgruppen nådde inte samsyn om behovet av att ändra på lagstiftningen.</p> <p>Arbetsgivarna i arbetsgruppen, dvs. försvarsministeriets, Huvudstabens och finansministeriets representanter, var av den åsikten att det inte är nödvändigt att ändra lagen med tanke på arbetstidsskyddet för tjänstemän. Sedan 1972 har man genom tjänstekollektivavtal avtalat om arbetstider bättre och i större omfattande än genom lag. Genom att utveckla avtalen och arbetstidsarrangemangen kan man även i fortsättningen flexibelt åstadkomma dels arbetstidsbestämmelser som lämpar sig för särdragen i försvarsmaktens verksamhet, dels arbetstidsskydd för tjänstemän. De lagändringar som organisationerna föreslår skulle medföra betydande kostnader och förutsätta mycket extra personal till Försvarsmakten. Ändringarna skulle också ha verksamhetsmässiga konsekvenser.</p> <p>Enligt organisationsrepresentanterna i arbetsgruppen är ett arbetstidsskydd på lagnivå nödvändigt i framtida verksamhet, vilket innebär att lagen i tillämpliga delar behöver uppdateras för att bättre motsvara den allmänna arbetstidslagen. Det är svårt att ens främja för arbetstidsskyddet viktiga frågor genom avtalsverksamhet, eftersom avtal ingås inom ramen för avtalsresurserna och på bekostnad av konkurrenskraften för övriga löner.</p>		
Förläggare	Finansministeriet		
Distribution/ beställningar	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of Finance	2020	
<b>Authors</b>	Office for the Government as Employer		
<b>Title of publication</b>	Report on the need to amend the Defence Forces Working Time Act. Report of the working group		
<b>Series and publication number</b>	Publications of the Ministry of Finance 2020:12		
<b>Register number</b>	VM014:00/2019	<b>Subject</b>	Government as Employer
<b>ISBN PDF</b>	978-952-367-064-8	<b>ISSN (PDF)</b>	1797-9714
<b>Website address (URN)</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-064-8">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-064-8</a>		
<b>Pages</b>	37	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	Government as Employer, Defence Forces, working time, working time protection, legislation		
<p><b>Abstract</b></p> <p>The task of the working group was to determine which amendments to the Defence Forces' Working Time Act are necessary for implementing the working time protection of public officials. The working group did not reach common views on the need to amend legislation.</p> <p>The employers, i.e. representatives of the Ministry of Defence, Defence Command Finland and the Ministry of Finance in the working group, were of the view that it is not necessary to amend the law to implement the working time protection of public officials. Since 1972, collective agreements have been concluded on working hours better and broader than what the law provides. By developing agreements and working time arrangements, it will be possible to continue flexible implementation of working time regulation, suitable for the special characteristics of the Defence Forces' activities and for protecting the working hours of public officials. The legislative amendments proposed by the employee organisations would entail significant costs and would require a large number of additional personnel in the Defence Forces. They would also have operational impacts.</p> <p>The representatives from employee organisations in the working group believe that legal protection of working time is indispensable in peacetime activities and that the law should therefore be updated to better reflect the general Working Hours Act. It is difficult to develop even key issues in working time protection through collective bargaining, as agreements takes place within the framework of contractual assets and at the expense of other competitive pay.</p>			
<b>Publisher</b>	Ministry of Finance		
<b>Distributed by/ publication sales</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		





# Sisältö

<b>Valtiovarainministeriölle</b> .....	8
<b>1 Sovellettavat lait ja asetukset sekä sopimukset ja soveltamismääräykset</b> ....	10
1.1 Lainsäädäntötilanne valtion sotilasorganisaatioissa .....	10
1.2 Virkaehtosopimukset ja soveltamismääräykset Puolustusvoimissa .....	11
<b>2 Nykyisen työaikalain voimaantuloon liittynyt työryhmätyö vuosina 1996–1997</b> .	12
<b>3 Nykytilanteen tarkastelu</b> .....	14
<b>4 Puolustusvoimien henkilöstön määrä ja työhyvinvoinnin tila</b> .....	16
4.1 Henkilöstön määrä ja mitoitus .....	16
4.2 Työhyvinvointi .....	17
<b>5 Nykyisten säännösten ja määräysten arviointi työaika-suojelun kannalta</b> .....	18
<b>6 Sotilaallisia harjoituksia koskevien muutosesitysten vaikutuksia toimintaan, kustannuksiin ja henkilöstömäärään sekä henkilöstön työaika-suojeluun ja korvauksiin</b> .....	27
<b>7 Työryhmän ehdotukset</b> .....	31
<b>Liite. Puolustusvoimien työaikalaki ja asetus sekä työaika-sopimus ja soveltamismääräykset</b> .....	33

## VALTIOVARAINMINISTERIÖLLE

Valtiovarainministeriö päätti 19.2.2019 asettaa työryhmän selvittämään Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeita.

Selvitystyön lähtökohtana olivat Puolustusvoimien toiminnan erityispiirteet ja niiden edellyttämä joustavuus virkamiesten työaikasäätelyssä. Näistä lähtökohdista työryhmän tuli työssään arvioida, mitkä muutokset lakiin ovat välttämättömiä virkamiesten työaika-suojelun toteutumisen kannalta ja mitkä kustannus-, henkilöstömäärä- ja toiminnalliset vaikutukset näillä muutoksilla olisivat. Arvioinnissa tuli ottaa huomioon myös virkaehtosopimuksiin ja muihin määräyksiin sisältyvät työaikamääräykset ja niiden kehittämistyö. Tarkoituksena on säilyttää lainsäädännön ja sopimustoiminnan suhde nykyisenä.

Työryhmän puheenjohtajana toimi hallitusneuvos Tuija Wilska valtiovarainministeriöstä. Työryhmän jäseninä olivat hallitusneuvos Risto Lerssi valtiovarainministeriöstä, hallitusneuvos, henkilöstöjohtajana Jari Kajavirta ja vanhempi hallitussihteeri Sinikka Vahvaselkä puolustusministeriöstä, komentopäällikkö, prikaatikenraali Kim Mattsson ja toimialajohtaja Kati Virtanen Pääesikunnasta, puheenjohtajat Jyrki Lukkarinen ja Ville Viita JUKO ry:stä, sopimustoimitsija Lassi Majamaa ja puheenjohtaja Jyrki Surkka JHL ry:stä sekä sopimusala-vastaava Mikko Äikäs ja vastaava lakimies Ari Komulainen Ammattiliitto Pro ry:stä.

Työryhmän tuli tehdä selvitystyönsä 31.5.2019 mennessä. Työtä ei saatu päätökseen tässä määräajassa, joten työryhmä jatkoi työtään joulukuuhun 2019 saakka.

Saatuaan työnsä valmiiksi työryhmä kunnioittaen luovuttaa työnsä valtiovarainministeriölle.

Helsingissä 16. päivänä joulukuuta 2019

Tuija Wilska

Risto Lerssi

Jari Kajavirta

Sinikka Vahvaselkä

Kim Mattsson

Kati Virtanen

Jyrki Lukkarinen

Ville Viita

Lassi Majamaa

Jyrki Surkka

Mikko Äikäs

Ari Komulainen

# 1 Sovellettavat lait ja asetukset sekä sopimukset ja soveltamismääräykset

## 1.1 Lainsäädäntötilanne valtion sotilasorganisaatioissa

### Puolustusvoimat

Puolustusvoimien virkamiesten työajasta on erillislaki, laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (218/1970). Lain soveltamisesta on annettu tarkempia määräyksiä asetuksella (301/1970) (jäljempänä Puolustusvoimien työaikalaki ja asetus). Valtaosa Puolustusvoimien henkilöstöstä kuuluu tämän lain soveltamispiiriin. Osa henkilöstöstä kuuluu yleisen työaikalain (605/1996) piiriin. Näistä virkamiesryhmistä on säädetty valtion virkamiesten työaika-asetuksen (822/1996) 2 §:ssä.

Yleinen työaikalaki kumotaan ja vuoden 2020 alusta tulee voimaan uusi työaikalaki (872/2019). Puolustusvoimien virkamiesten osalta tilanne säilyy ennallaan uuden työaikalain tullessa voimaan. Työaikalain piiriin kuuluvista virkamiehistä säädetään kuitenkin Puolustusvoimien omassa työaikalaisissa, siihen lisätyssä 3 a §:ssä, joka tulee voimaan myös vuoden 2020 alusta. Samassa uudessa lainkohdassa säädetään, että työaikalain alaisten virkamiesten työaikaan sovelletaan sotilaallisissa harjoituksissa ja poikkeuksellisissa oloissa samoja työaikasäännöksiä kuin Puolustusvoimien työaikalain alaisiin virkamiehiin. Uutta yleistä työaikalakia ei siis näissä tilanteissa sovellettaisi.

### Rajavartiolaitos

Rajavartiolaitoksen virkamiesten työajasta ei ole erillistä lakia. Heidän työaikoihinsa ei myöskään sovelleta yleistä työaikalakia, mistä on säädetty lain 2 §:n 10-kohdassa. Asetuksella olisi mahdollista säätää yleisen työaikalain soveltamisesta osaan Rajavartiolaitoksen virkamiehistä mutta tällaiseen ei ole ollut tarvetta. Näin ollen kaikki Rajavartiolaitoksen virkamiehet ovat yleisen työaikalain soveltamisalan ulkopuolella ja siis kokonaan ilman lakiin

perustuvaa työaika-suojelua. Rajavartiolaitoksen virkamiesten työajat määräytyvät virkaehtosopimuksen ja sen soveltamismääräysten perusteella.

Uuden työaikalain 2 §:n 3 momentissa säädetään, että lakia ei sovelleta työntekijöihin, joille on valtakunnallisella työehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu lain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoja muun muassa, jos kyse on Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä. Rajavartiolaitoksen henkilöstö jää siis jatkossakin työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle ja virkaehtosopimukseen perustuvan työaika-suojelun varaan. Laki velvoittaa, että Rajavartiolaitoksessa on turvattava kokonaisuutena arvioiden yleisen työaikalain lepoaikoja ja enimmäistyöaikaa vastaava suoje-lu.

## **1.2 Virkaehtosopimukset ja soveltamismääräykset Puolustusvoimissa**

Puolustusvoimien virkamiesten työajoista on sovittu virkaehtosopimuksella. Puolustusministeriö on antanut virkaehtosopimuksen soveltamisesta soveltamismääräykset, jotka sisältävät ohjeita myös sellaisista työaikajärjestelyihin liittyvistä kysymyksistä, joista sopimuksessa ei ole sovittu, ja ohjeita työaikakirjanpidosta.

Työaikalain alaisiin Puolustusvoimien virkamiehiin sovelletaan työajoista tehtyä valtion virka- ja työehtosopimusta (jäljempänä valtion työaikasopimus) ja valtiovarainministeriön sen soveltamisesta antamia määräyksiä.

## 2 Nykyisen työaikalain voimaantuloon liittynyt työryhmätyö vuosina 1996–1997

Nykyinen työaikalaki tuli voimaan 23.11.1996. Siihen liittyen valtiovarainministeriö asetti 10.6.1996 työryhmän, jonka tehtävänä oli 30.4.1997 mennessä selvittää lain ulkopuolelle jäävien Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen virkamiesten työaikakysymyksiä. Selvityksen lähtökohtana oli, että työaikalain periaatteet ja säännökset tulevat Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen tehtävät sekä erityiset toimintamuodot huomioon ottaen mahdollisimman laajasti sovellettaviksi kaikkiin henkilöstöryhmiin. Tässä yhteydessä tuli selvittää myös puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain tarpeellisuutta. Työryhmään kuuluivat työnantajaedustajat valtiovarainministeriöstä, puolustusministeriöstä ja Rajavartiolaitoksesta sekä pääsopijajärjestöjen edustajat. Työryhmän muistio on nimeltään Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen työaikatyöryhmä ja numeroltaan 16/97 Valtiovarainministeriön työryhmämuistiokokoelmassa.

Vuoden 1997 työryhmässä oli esillä erilaisia vaihtoehtoja yleisen työaikalain periaatteiden ja säännösten toteuttamiseksi. Työryhmä päätyi ehdotukseensa vaihtoehtoon, jossa työaikalain periaatteita ja säännöksiä toteutettaisiin virkaehtosopimuksia ja soveltamismääräyksiä kehittämällä. Vaihtoehdon arvioinnissa tuotiin esille ensinnäkin se, että malli ei edellyttäisi lainsäädäntötyötä. Lisäksi työaika-asioiden kehittäminen olisi nyt ja tulevaisuudessa hallinnonalan erityiskysymysten asiantuntijoiden tehtävänä. Kehittämistyössä voitaisiin ottaa huomioon sekä toiminnan erityisvaatimukset ja -olosuhteet että vaikutukset palvelussuhteen ehtoihin. Myös Puolustusvoimien lakiin ja asetukseen sisältyvät erityissäännökset säilyisivät. Työaikasääntely olisi menettelyiltään joustavaa eikä sen tasojen määrä lisääntyisi. Työaikasääntelyllä ei edelleenkään olisi kaikilta osin laintasoista taustaa. Erityispalvelumuotojen osalta työryhmä totesi ensinnäkin, että erityispalvelumuodot edellyttivät edelleen poikkeuksia työaikalain periaatteista ja säännöksistä esimerkiksi työajaksi luettavaa aikaa, lisä- ja ylityötä sekä lepoaikoja koskevien säännösten osalta. Näin ollen työryhmä esitti, että erityispalveluja koskevia sopimus- ja soveltamismääräyksiä pyritään kehittämään soveltuvien osien työaikalain periaatteiden mukaisiksi. Työryhmä esitti myös, että sopijaosapuolet tarkastelisivat erityispalvelumuotoja koskevien määräysten

toimivuutta, kehittämistarpeita ja määritelmiä muun muassa työaika-suojelun näkökulmasta.

Työryhmän tehtävänä oli selvittää myös Puolustusvoimien työaikalain tarpeellisuus. Työryhmän mielestä laki tuli säilyttää. Työryhmä esitti, että selvitystyö lain saattamiseksi ajan tasalle tehdään erikseen. Asiaan ei kuitenkaan ole palattu ennen kuin vasta nyt uuden työaikalain valmisteluun liittyen.

### 3 Nykytilanteen tarkastelu

Työryhmä aloitti työnsä kokoamalla Puolustusvoimien työaikalain piiriin kuuluvaan henkilöstöön sovellettavat nykyiset lain ja asetuksen säännökset sekä työaikasopimuksen ja sen soveltamismääräysten määräykset taulukkoon, joka on liitteenä 1.

Taulukossa säännökset ja määräykset on esitetty omissa sarakkeissaan rinnakkain ryhmiteltynä väliotsikkoihin Soveltamisala, Poikkeukset soveltamisalasta, Säännöllinen työaika, Työajaksi luettava aika, Säännöllisen työajan ylittäminen, Muut korvaukset ja Lepoajat. Väliotsikkoina pyrittiin käyttämään nykyisen yleisen työaikalain lukujen nimiä, jolloin samalla voitiin tehdä vertailua yleiseen työaikalakiin ja uuteen työaikalakiin.

Tehdyn nykytilan kartoituksen ensimmäisenä havaintona voitiin todeta, että Puolustusvoimien työaikasopimuksessa ja sen soveltamismääräyksissä on sovittu tai määrätty monista samoista asioista, joista on säädetty Puolustusvoimien työaikalaissa tai asetuksessa. Kaikista tällaisista asioista sopimuksessa ja soveltamismääräyksissä on virkamiehen kannalta arvioiden paremman tasoinen työaikasuojaus tai edut kuin laissa tai asetuksessa. Laki on siis toiminut taustalakina sopimiselle ja soveltamismääräyksille, joilla on työaikasuojaus ja etuja parannettu. Lisäksi sopimuksessa ja soveltamismääräyksissä on paljon asioita ja etuja, joita säännökset eivät sisällä.

Edellä olevan perusteella voidaan lisäksi todeta, että lailla ja asetuksella ei ole käytännön merkitystä Puolustusvoimien virkamiesten työaikasuojeleissa, työaikojen määräytymisessä tai järjestelyissä eikä etuisuuksienkaan kannalta. Historiatietona voidaan todeta, että ainakin jo 13.4.1972 tehdyssä virkaehtosopimuksessa on lakiin tai asetukseen sisältyvistä asioista ryhdytty sopimaan virkaehtosopimuksella joko saman sisältöisesti tai paremmin kuin laissa tai asetuksessa. Työaikakorvauksia on tarkistettu ja korotettu säännönmukaisesti.

Nykyisin lain ja asetuksen keskeinen merkitys on ollut varmistaa se, että Puolustusvoimilla on ollut mahdollisuus järjestää toimintansa sen poikkeusolojen varautumiseen liittyvien erityispiirteiden mukaisesti ilman, että yleinen työaikalaki olisi tuonut siihen



soveltumattomia säännöksiä. Lisäksi laki antaa puolustusministeriölle valtuudet poikkeustilannemääräyksille, mikä on tärkeää Puolustusvoimien tehtävän kannalta.

Yhteenveto ja havainnot:

- Sopimus- ja soveltamismääräykset ovat virkamiehen kannalta arvioiden työaikasuojelultaan ja eduiltaan paremman tasoisia kuin Puolustusvoimien työaikalain ja asetuksen vastaavat määräykset.
- Sopimus- ja soveltamismääräykset sisältävät paljon asioita ja etuja, joita ei ole Puolustusvoimien työaikaissa tai asetuksessa.
- Laki ja asetukset ovat ainakin jo vuodesta 1972 toimineet taustasäännöksinä paremman tasoiselle sopimiselle ja määräyksille.
- Laki on varmistanut Puolustusvoimien toiminnan erityispiirteiden huomioon ottamisen yleisen työaikalain estämättä.
- Lisäksi laki antaa puolustusministeriölle valtuudet poikkeustilannemääräyksille.
- Osa Puolustusvoimien henkilöstöstä on yleisen työaikalain ja valtion työaikasopimuksen piirissä.

## 4 Puolustusvoimien henkilöstön määrä ja työhyvinvoinnin tila

### 4.1 Henkilöstön määrä ja mitoitus

Puolustusvoimien palkatun henkilöstön osaaminen, toimintakyky ja määrä perustuvat sodan ajan tarpeeseen. Puolustusvoimia kehitetään muun muassa valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisten selonteojen ja puolustusministeriön antamien ohjeiden mukaisesti. Rauhan ajan palkatun henkilöstön määrän kehittämistä on ohjannut myös Puolustusvoimien uudistamiselle asetetut tavoitteet.

Puolustusvoimien henkilöstömäärä oli vuoden 2018 lopussa 12 053. Valtioneuvoston vuonna 2017 julkaiseman Puolustusselonteon mukaisesti puolustusvoimaudistuksen jälkeisen palkatun henkilöstön määrä, noin 12 000, on vähimmäistarve Puolustusvoimien nykyisten tehtävien toteuttamiseksi. Selonteon pohjalta Puolustusvoimien henkilöstön määrän ja laadun kehittämistä on jatkettu tehtävien, tavoitteiden ja resurssien edellyttämällä tavalla. Tärkeimpiä kehittämisen kohteita ovat olleet henkilöstörakenteen mukauttaminen muuttuneeseen tilanteeseen ja henkilöstötarpeiden kartoitus, opistoupseerien tehtävien muuttaminen muiden henkilöstöryhmien tehtäviksi henkilöiden eläköityessä sekä saadun sadan lisätehtävän kohdentaminen Puolustusvoimien tulosityksiköille. Saadut lisätehtävät kohdennettiin pääasiassa asevelvollisten koulutukseen, valmiuden kehittämiseen ja ylläpitämiseen sekä aluspalvelukseen ja lentotoimintaan. Osa tehtävistä kohdennettiin myös uusiin lakisääteisiin tehtäviin ja tutkimukseen. Lisätehtävillä pyrittiin vaikuttamaan henkilöstön työkuorman tasaamiseen ja jaksamisen tukemiseen hallintoyksiköissä. Tehtävien lukumäärä ei kuitenkaan riitä kattamaan kaikkia tunnistettuja tarpeita, mutta vastuullisella työnantajatoiminnalla pyritään varmistamaan henkilöstön jaksamisen ja toimintakyvyn säilyttämisen tehtävien edellyttämällä tasolla.

## 4.2 Työhyvinvointi

Puolustusvoimallisesti tarkasteltuna työilmapiirikyselyn tulokset ovat hyvällä tasolla. Puolustusvoimauudistuksen jälkeisinä vuosina on työhyvinvointiin panostaminen korostunut entisestään. Henkilöstömäärä on vähentynyt ja työtehtävien määrä on usein jopa lisääntynyt. Erityisesti valmiuden ylläpitoon liittyvät tehtävät ovat lisänneet henkilöstön työkuormaa. Esimiestyöllä on keskeinen merkitys työssä jaksamisen tukemisessa, jotta työkuorma jakautuu mahdollisimman tasaisesti ja riittävä lepo toteutuu raskaiden työjaksojen jälkeen.

Puolustusvoimien toimintaympäristö edellyttää henkilöstöltä korkeita fyysisiä, psyykkisiä, eettisiä sekä sosiaalisia valmiuksia. Nämä korostuvat etenkin poikkeusoloissa sekä kansainvälisten kriisinhallinta- ja rauhanturvaamistehtävien yhteydessä. Puolustusvoimat tukee toimintakykyä kouluttamalla henkilöstöä, järjestämällä työajalle ja vapaa-ajalle sijoittuvia liikuntatapahtumia sekä ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla.

Vuodesta 2012 alkaen Puolustusvoimissa kokonaisuudessaan on ollut vähemmän sairauspäiviä kuin valtionhallinnossa keskimäärin. Puolustusvoimien sairauspoissaolot ovat ennen vuotta 2012 olleet noin 10 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Vuosina 2013–2018 sairauspoissaolojen määrä/henkilötyövuosi on ollut laskusuuntainen ja vuonna 2018 sairauspoissaolot olivat 7,1 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolojen määrä kuvastaa henkilöstön hyvinvointia ja se on yksi keskeinen työhyvinvoinnin mittari. Vuonna 2018 käyttöön otettu Työkyvyn aktiivisen tuen malli lisää työhyvinvointia ja tuloksellisuutta, tukee työkykyä sekä vähentää sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Painopiste on ennaltaehkäisevissä toiminnoissa, joilla tuetaan henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään. Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannetta, jolloin seurataan mm. sairauksien kestoa ja tapausten määrää sekä puuttumisrajat (30 sairauspoissaolopäivää tai 5 sairauspoissaolojaksoa) ylittäneitä.

## 5 Nykyisten säännösten ja määräysten arviointi työaikasuojelun kannalta

Työryhmän toimeksiannon mukaan selvitystyön lähtökohtana ovat Puolustusvoimien toiminnan erityispiirteet ja niiden edellyttämä joustavuus virkamiesten työaikasääntelyssä. Näistä lähtökohdista työryhmän on tullut työssään arvioida, mitkä muutokset lakiin ovat välttämättömiä virkamiesten työaikasuojelun toteutumisen kannalta.

Käydessään läpi nykyisiä lain ja asetuksen säännöksiä ja sopimuksen ja soveltamisohjeiden määräyksiä työryhmä kävi samalla keskustelua siitä, mitä puutteita tai epäkohtia niissä nähdään olevan. Keskustelussa tulivat esille voimassaolevan yleisen työaikalain sekä vuonna 2020 voimaan tulevan uuden työaikalain säännökset. Toimeksianto ei kuitenkaan edellyttänyt, että yleisen työaikalain säännökset tulisi heijastaa sellaisenaan tai mahdollisimman pitkälle Puolustusvoimien työaikalakiin. Näin ollen tarkastelussa ei ole pidetty lähtökohtana nykyisen tai tulevan työaikalain säännöksiä vaan nykyisiä Puolustusvoimien säännöksiä ja niihin työaikasuojelullisista syistä mahdollisesti tarvittavia muutoksia.

Tarkastelussa esille tulivat erityisesti seuraavat asiat. Kunkin asian kohdalla on esitetty erikseen työnantajapuolen esittämät asiat ja järjestöjen esittämät asiat. Järjestöjen esittämät asiat painottuivat järjestöjen välillä eri tavoin, mutta tässä ne on esitetty kaikkien yhteisinä. Työnantajan esittämät asiat ovat puolustusministeriölle, Pääesikunnalle ja valtiovarainministeriölle yhteisiä.

### A. Johtavat virkamiehet

#### Työnantajat

Puolustusvoimien virkamiesten työajasta vuonna 1972 tehdyssä virkaehtosopimuksessa vastaavan tasoiset virkamiehet kuin laissa rajattiin myös sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Lain ja sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle rajattuja virkamiehiä kutsutaan johtaviksi virkamiehiksi. Sittemmin Puolustusvoimien työaikasopimuksessa on sovittu

johtavista virkamiehistä Puolustusvoimien työaikaista poikkeavasti. Johtaville virkamiehille on ryhdytty maksamaan mm. sotilaallisen harjoituksen korvauksia virkaehtosopimuksessa sovitun mukaisesti.

Puolustusministeriön antamien soveltamismääräysten mukaan johtavien virkamiesten työaikojen pituuteen noudatetaan samoja määräyksiä kuin sopimuksen alaisiin. Soveltamismääräyksiä on noudatettava eikä sääntelyn siirtäminen lain tasolle näin ollen ole välttämätöntä. Puolustusvoimissa johtavat virkamiehet eivät siis ole vailla työaikaosuojelua tai –sääntelyä. Esimiehet seuraavat alaistensa työmääriä ja työtuntien kertymistä ja niitä valvotaan ja ohjataan.

Johtavien virkamiesten –käsittelyä Puolustusvoimien työaikaissa tai työaikasopimuksessa ei pidä rinnastaa tai verrata yleisessä työaikaissa lain ulkopuolelle rajattuun johtajaan tai johtamistehtävään. Alun perin johtavilla virkamiehillä on valtionhallinnossa tarkoitettu virkamiehiä, joilla ei ole oikeutta lisä- tai ylityökorvauksiin. Kuten edellä olevasta ilmenee, nykyisin Puolustusvoimien johtavilla virkamiehillä on työaikamääräyksiä ja osittain oikeus korvauksiinkin. Työaikaosuojelun toteutuminen ei yleensä edellytä sitä, että asianomaisilla olisi oikeus lisä- ja ylityökorvauksiin. Korvaukset ovat työaikaissaakin asioita, joista voi virka- ja työehtosopimuksella sopia toisin, myös työntekijän ja virkamiehen etuja heikentäen, jopa sopimalla oikeus korvauksiin kokonaan pois. Lisäksi voidaan todeta, että työnantajalla on joka tapauksessa Työturvallisuuslain nojalla velvollisuus huolehtia myös johtavien virkamiesten työsuojelusta.

## Järjestöt

Puolustusvoimien työaikaissa on johtaviksi virkamieheksi eli lain ulkopuolelle säädetty jo perusyksikön päälliköt tai siihen verrattavissa tehtävässä toimivat virkamiehet. Tällaisilla virkamiehillä ei kuitenkaan ole sellaista työaika-autonomiamia, jota nykyisessä uudessa yleisessä työaikaissa lain ulkopuolelle rajatuilla johtavilla virkamiehillä tulee olla. Näin ollen Puolustusvoimien työaikalakia tulisi muuttaa vastaamaan uutta yleistä työaikalakia tältä osin.

Valtion työaikasopimuksen mukaan johtaviksi virkamieheksi katsotaan ministeriöissä ja muissa varsinaisissa virastoissa osastopäälliköt ja näitä vastaavissa tai ylemmissä tehtävissä toimivat virkamiehet. Muissa virastoissa valtion alue-, piiri- ja paikallishallinnossa johtavaksi virkamieheksi katsotaan viraston päällikkö sekä, mikäli organisaatorakenne on vähintään kaksitasoinen, lisäksi päällikön välittömässä alaisuudessa päällikkötehtävissä työskentelevät virkamiehet, joista on sovittu asianomaisiin sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyssä virka- tai työehtosopimuksessa. Johtavat työntekijät määräytyvät vastaavasti.

Johtavien virkamiesten työmäärä on suuri, mikä näkyy muun muassa liukuvan työajan saldomäärissä. Puolustusvoimissa johtavina virkamiehinä toimii yli 500 upseeria ja noin 1 000 erikoisupseeria ja siviiliä. Rajavartiolaitoksessa on osana vuoden 2019 virastoerätkaisua sovittu johtavien virkamiesten määritelmästä siten, että johtavien virkamiesten määrä väheni 100:sta 25:een.

## B. Varallaolo- ja päivystystilanteet

### Työnantajat

Varallaolot ovat osa töiden järjestelyä, joten niistä ei pidä säätää laissa. Yleisessä työaikalaisissa on säädetty, ettei varallaolo saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Asiasta ei voitaisi tarkemmin säätää Puolustusvoimien työaikalaisissa. Tehokkaampaa on kiinnittää huomiota varallaoloihin ja niiden aiheuttamaan rasitukseen, mihin onkin jo ryhdytty Puolustusvoimissa. Tämän perusteella varallaoloja karsitaan. Toiminnan luonne huomioon ottaen kaikesta varallaolosta ei kuitenkaan voida luopua. Jos virkamiehillä olisi mahdollisuus kieltäytyä heidän tehtäviinsä kuuluvasta varallaolosta, voisivat varallaolot toistua yksittäisten, varallaoloon halukkaiden virkamiesten kohdalla nykyistä useammin, joten niiden rasittavuudesta tulisi ongelma heidän työsuojelussaan.

Varallaolosta maksettavista korvauksista on sovittu virkaehtosopimuksissa eikä niistä ole tarvetta säätää laissa. Varallaoloaika ei ole työajaksi luettavaa aikaa yleisen työaikalain mukaan eikä tällaista pidä säätää tai edellyttää sovittavaksi myöskään Puolustusvoimien osalta.

### Järjestöt

Puolustusvoimissa kaikissa puolustushaaroissa on varallaoloja, joista tulee pitkiäkin työsidonnaisuusjaksoja, koska varallaolopäivän työaikamerkintä on vapaapäivä.

Varallaoloon tulisi rauhan ajan tehtävissä soveltaa yleistä työaikalakia ja sen veloitteita. Puolustusvoimien työaikalain päivittämisen yhteydessä voitaisiin sopia siitä, kuinka sopimuksin voitaisiin sopia varallaolovelvoitteiden toteuttamisesta normaaleissa rauhan ajan tehtävissä sekä valmiuden ylläpitoon kuuluvissa tehtävissä.

Varallaolovuorokausille ja yhtäjaksoisille työsidonnaisuusjaksoille tulisi säätää maksimikesto ja vuotuinen yläraja, jotta voitaisiin varmistua työaikalain hengessä, ettei varallaolo kohtuuttomasti haittaisi työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Kohtuullisuusvaatimuksen tulisi koskea sekä varallaoloajan kestoa, sen toistuvuutta sekä työsidonnaisuusjaksojen kestoa ja pituutta.

Varallaolosta voitaisiin sopia jatkossakin tarkentavin virkaehtosopimuksin. Varallaolo ei ole este Puolustusvoimien työaikalain päivittämiselle.

## C. Vuorokausi- ja viikkolepo

### Työnantajat

Viikkolepoa koskevat sopimusmääräykset ovat työaikasuojelun kannalta yhtä velvoittavia kuin lain säännökset, joten lain tasoinen sääntely ei ole tarpeen. Esimiesten on huolehdittava lepoajoista. Tästä on erityisiä määräyksiä mm. sotilaallisten harjoitusten alkamiseen ja päättymiseen liittyen. Sotilaallisten harjoitusten aikanakin pyritään lepäämään mutta sopimusmääräykset eivät ole sovellettavana niiden aikana, koska niitä ei voitaisi sellaisenaan harjoitustoiminnan luonteen vuoksi kuitenkaan noudattaa.

Työaikalain alaisten Puolustusvoimien virkamiesten osalta on uuden työaikalain yhteydessä Puolustusvoimien työaikalakia muutettu 1.1.2020 lukien siten, että sotilaallisten harjoitusten aikana heidän työaikaansa sovelletaan samoja työaikasäännöksiä kuin Puolustusvoimien työaikalain alaisiin virkamiehiin. Rajavartiolaitoksen virkamiesten osalta on riittävää, että heille on virkaehtosopimuksella kokonaisuutena arvioiden turvattu lakia vastaavat lepoajat ja enimmäistyöaika. Nämä säännökset osoittavat, että lainsäätäjä on hyväksynyt toiminnan erityispiirteet ja sallinut poiketa tarkasta yleisen työaikalain sääntelystä jopa lain soveltamisalaan kuuluvien työssä mm. lepoaikojen osalta. Näin ollen olisi erikoista, jos Puolustusvoimien sotilaallisen virkamieskunnan osalta tarvittaisiin erityisiä lain taseisia säännöksiä sotilaallisten harjoitusten aikaisista lepoajoista tai niiden korvaamisesta.

### Järjestöt

Puolustusvoimissa on erityispalvelumuotoja, jotka ovat välttämätön osa Puolustusvoimien tehtävän toteuttamista. Vuorokausilevosta ei ole Puolustusvoimien työaikalaisissa säädöksiä. Viikkolevosta on sopimusmääräys, mutta viikkolevon korvaamisesta tapauksissa, joissa se ei toteudu tai joissa se keskeytyy, ei ole määräyksiä. Työaikasuojelun ja jaksamisen tukemiseksi ja riittävien lepoaikojen turvaamiseksi tulisi Puolustusvoimissakin olla säädetty lailla lepoajoista ja niiden korvaamisesta. Toteutumaton tai keskeytynyt viikkolepo tulisi korvata työntekijälle viikkolevon aikaista työntekoa vastaavalla lepoajalla. Korvaava lepoaika tulisi antaa mahdollisimman pian siitä, kun viikkolepo tai sen osa jäi saamatta.

## D. Lisä- ja ylityöt

### D.1. Ylitöihin määrääminen ja niistä kieltäytyminen

#### Työnantajat

Puolustusvoimien työaikasopimuksen soveltamisohjeen mukaisesti työvuoroluettelot tulee suunnitella niin, ettei ylityötä muodostuisi. Mahdollisesta ylityöstä annetaan ajallisesti rajoitettu ylityömääräys. Tarpeettomien ylitöiden teettämistä tulee välttää työsuojellullisista, toiminnallisista ja kustannussyistä. Lainsäädännössä ei tällaisesta voida yhtään selkeämmin säätää Puolustusvoimien kaltaisessa organisaatiossa, jossa toiminta perustuu poikkeusolojen toimintaan liittyviin käskyihin ja niiden noudattamiseen. Alaiselle ei voida jättää harkintaa käskyn noudattamisen suhteen, vaikka se koskisi ylityötä. Esimiehille annettavalla lisäohjeistuksella voidaan tarvittaessa parantaa tilannetta. Alaisen perhetilanne tai muut vastaavat syyt ovat jo nykyisin ylitöihin määrättäessä huomioon otettavia asioita. Tätä voidaan edelleen korostaa annettaessa lisäohjeita esimiehille.

#### Järjestöt

Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen varmistamiseksi tulisi, kuten yleisessä työaikalaisissa, ylitöiden teettämiseen kysyä virkamiehen suostumus tilanteissa, joissa työtehtävien luonne tai kiireellisyys ei edellytä ylitöihin määräämistä. Esimerkiksi opiskelu, lastenhoitojärjestelyt tai muut hoitojärjestelyt taikka muut syyt, joiden peruuttamisesta tai siirtämisestä syntyisi virkamiehelle kustannuksia, ovat perusteita, joiden nojalla ylitöistä tulisi voida kieltäytyä. Ylityöt, joista virkamies ei saisi kieltäytyä, pitäisi säätää Puolustusvoimien työaikalaisissa vastaavasti kuin yleisessä työaikalaisissa. Tällaisia syitä olisivat esimerkiksi valmiudelliset ja operatiiviset tehtävät sekä muut puolustusvoimallisesti erittäin painavat syyt.

### D.2. Ylitöiden enimmäismäärien seuranta

#### Työnantajat

Ylitöiden enimmäismäärät ja niihin laskettavat tunnit määräytyvät vastaavasti kuin työaikalain piirissä olevilla. Tämä on kirjattu puolustusministeriön soveltamismääräyksiin ja määräykset ovat velvoittavia. Tietoon ei ole tullut tapauksia, joissa määräyksiä ei noudatetaisi. Liukuvan työajan tunnit eivät kuulu ylityötunteihin.

Uuden työaikalain mukainen työajan seuranta tulee koskemaan työaikalain piiriin kuuluvaa Puolustusvoimien henkilöstöä. Muutos tulee sovellettavaksi vuoden 2021 alusta.



Tällöin voidaan ratkaista, muutetaanko myös Puolustusvoimien työaikalain piiriin kuuluvan henkilöstön työtuntien määrän seuranta vastaavaksi.

## Järjestöt

Uuden työaikalain mukainen työajan seuranta tulisi ulottaa koskemaan kaikkea työaikalain tai Puolustusvoimien työaikalain piiriin kuuluvaa Puolustusvoimien henkilöstöä. Sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun nykyiset työaikamerkinnot eivät kuvasta kyseisissä erityispalvelumuodoissa todellisuudessa tehtävää työaikaa tai työsidonnaisuutta, eivätkä siten niiltä osin kerrytä myöskään tarvittavaa lepo- ja palautusaikaa. Mainituista erityispalvelumuodoista kertyy työaikalaskennan piiriin kuuluvia tunteja vain 8 tuntia 6 minuuttia (SH) tai 7 tuntia 45 minuuttia (MP) vuorokaudessa.

Puolustusvoimissa tulisi tarkastella johtavien virkamiesten työmäärää.

## E. Sotilaalliset harjoitukset

### Työnantajat

#### Sotilaallisten harjoitusten määrä ja kesto

Sotilaalliset harjoitukset kestävät pääsääntöisesti viisi päivää, alkavat maanantaina ja päättyvät perjantaina. Noin viisi kertaa vuodessa toteutettavat pidemmät sotilaalliset harjoitukset (kestoltaan 10–12 vuorokautta) liittyvät yleensä varusmiespalveluksen joukkokoulutuskautella pidettäviin laajempiin yhteistoimintaharjoituksiin, joihin liittyy ajoittain myös kansainvälisiä joukkoja. Lisäksi henkilöstöä osallistuu ajoittain pidettäviin kansainvälisiin harjoituksiin ulkomailla. Puolustusvoimien varusmieskoulutukseen sisältyy yksittäiselle varusmiehelle annettava noin 30 sotaharjoitusvuorokautta saapumiserittäin eli puolivuositain, mistä varusmiesten kouluttajina toimivalle palkatulle henkilöstölle kertyy vuodessa noin 40-60 sotilaallisen harjoituksen vuorokautta. Kertausharjoituksissa sekä esikunta- ja johtamisharjoituksissa toimiville kertyy vuodessa yleensä selvästi em. määrää vähemmän sotilaallisen harjoituksen vuorokausia.

On hyvin poikkeuksellista, että sotilaallisen harjoituksen vuorokausimäärä lähestyy 100 vuorokautta ja jopa ylittäisi tämän rajan vuositasolla jollain henkilöllä. Näin korkea sotilaallisen harjoituksen vuosittainen määrä on liian korkea. Puolustusvoimissa tehdään tarvittavat järjestelyt, joilla vähennetään nämä liian korkeat sotilaallisen harjoituksen vuorokausimäärät kyseisiltä henkilöiltä.

Sotilaallisten harjoitusten osalta on Puolustusvoimien työaikasopimuksen soveltamiseen liittyen annettu yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa soveltamisohjeet lepoajoista. Sotilaallisissa harjoituksissa myös käytännössä noudatetaan sovittua ohjetta, jonka mukaan toimintakykyisyyden ja palvelusturvallisuuden varmistamiseksi henkilöllä on oltava riittävästi lepoaikaa myös harjoituksissa. Tehtävistä riippuen lepoajat sotilaallisissa harjoituksissa saattavat vaihdella, mutta sekä harjoitusjoukolle että yksittäiselle henkilölle annetaan harjoituksen aikana riittävästi aikaa palautumiselle. Tämä koskee myös edellä mainittuja kestoltaan pidempiä sotilaallisia harjoituksia.

### Tuntimerkinnän perusteet ja sen muuttamisen vaikutukset

Sotilaallisten harjoitusten osalta merkitään työajaksi laskennallinen työtuntimäärä, koska toiminnan luonteen ja työskentelyolosuhteiden vuoksi varsinainen työajan seuranta ei olisi mahdollista eikä tarkoituksenmukaistakaan. Sotilaallisen harjoituksen korvaus on sovitto korvaukseksi pidemmistä työpäivistä ja mahdollisten lisä- ja ylityökorvausten sijaan. Mikäli työaikamerkintää korotettaisiin, tulee sotilaallisen harjoituksen korvausta vastaavasti laskea alemmas nykyisestä, koska säännölliseksi työajaksi luettavaa aikaa ei ole tarvetta erikseen korvata.

Sotilaallisten harjoitusten määrä perustuu myös valmiussyihin. Sodan ajan tehtäviä on harjoitettava, koska ne kuuluvat tehtäviin. Nykymuotoinen harjoitustoiminta on mitoitettu optimaaliseksi nykyisille henkilöstömäärille. Mikäli tuntimerkintöjä muutettaisiin suuremmiksi, muihin työtehtäviin käytettävissä oleva aika vähenisi vastaavasti ja osa niistä olisi tehtävä ylityönä. Ylitöiden määrän lisäys nostaisi harjoituksista aiheutuvia kustannuksia merkittävästi. Tämä taas johtaisi siihen, että henkilöstön osallistumista harjoituksiin jouduttaisiin vähentämään, koska mahdollisuutta tasoittaa tehtyjä sotilaallisen harjoituksen tunteja antamalla vapautusta muista työtehtävistä ei olisi. Tällä olisi vaikutuksia myös varusmiesten ja reserviläisten kouluttamiseen, joka tapahtuu harjoitusoloissa. Myös harjoitusten laatuun tulisi muutoksia. Muutoksella olisi vaikutusta myös Suomen kokonaisturvallisuuteen, koska harjoitustoimintaa jouduttaisiin muuttamaan merkittävästi.

Mikäli nykyisistä tasasuuruuksista korvauksista siirryttäisiin tosiasiallisen työajan kirjaamiseen tai nykyistä suurempaan tuntimäärään, määräytyisi korvaus sotilaallisista harjoituksista lähinnä sen mukaan, pystytäänkö työaika tasoittamaan vai maksetaanko lisä- ja ylityökorvauksia. Tällaisesta henkilöstön erilaisesta korvauskohtelusta on aiemmin saatu huonoja kokemuksia.

Viimeisimmällä sopimuskierröksellä sotilaallisten harjoitusten korvausten maksamisen vaatavuustasorajat poistettiin. Niitä maksetaan siis koko henkilöstölle. Henkilöstö on myös halukas osallistumaan harjoituksiin. Harjoitusten jälkeen annettavista lepoajoista on määräykset jo nykyisin sopimuksessa.

Työaikamerkintöjen säätäminen laissa ei ole tarpeen, riittää, että ne ovat sopimuksessa. Tuntimäärien kasvattaminen johtaisi lisähenkilötarpeisiin ja toiminnallisiin vaikutuksiin sen lisäksi, että siitä aiheutuisi kustannusvaikutuksia. Lisähenkilöstöä ei voida palkata vain osallistumaan sotilaallisiin harjoituksiin, heillä pitää olla myös muita tehtäviä ja sodanajan tehtäviä. Työaikamerkintöjen korottamisen vaikutuksia on selvitetty tarkemmin jäljempänä kohdassa 6.

## Järjestöt

Nykyisen lain ja asetuksen voimaantuloajoista on sotilaallisten harjoitusten luonne muuttunut ja ajan käyttö niissä on tehostunut. Harjoitusten luonne on nykyään kuormittavampi kuin aiemmin. Järjestöjen tekemien kyselyiden mukaan nykyinen työaikamerkintä 8 tuntia 6 minuuttia ei vastaa sotaharjoitusvuorokautena tehtyä keskimääräistä työmäärää, todellisen työajan ollessa huomattavasti suurempi.

Asetuksen mukaan sotaharjoituslisä on korvausta palvelun suorittamisesta erityisissä olosuhteissa ja tavanomaista pidemmästä työajasta. Sodan ja kriisiajan tehtäviä harjoitellaan mahdollisimman aidoissa olosuhteissa ja tyypillisiä olosuhdehaittoja ovat muun muassa sää, vuodenaika, majoitusolosuhteet, peseytymisrajoitteet, ruokahuollon vaihtelevuus, harjoituksen luonne ja kuormittavuus sekä vuorokausia tai pahimmillaan viikkoja kestävä yhtäjaksoinen työsidonnaisuus. Harjoitukset eivät ole samanlaisia ja niiden kuormittavuus vaihtelee. Yhteisiä nimittäjiä ovat kuitenkin olosuhdehaitat, työsidonnaisuus ja työaikamerkintää huomattavasti enemmän tehty todellinen työaika.

Henkilöstön jaksamisen ja työaikasuojelun kannalta tulisi sotilaallisista harjoituksista riittävän palautumisen turvaamiseksi nykyistä tuntiaikamerkintää kasvattaa lähemmäs todellista keskivertaista harjoituksissa tehtävää työaikaa, jotta työhäköön syntyisi aito mahdollisuus vapaan muodossa palautumiseen. Toinen vaihtoehto olisi, että harjoitusvuorokausista kertyisi tietty tuntimäärä vastikevapaata. Virkamiehelle annettaisiin korvaavaa lepoaikaa 4 tuntia jokaista sotilaallisen harjoituksen vuorokautta kohden. Korvaava lepoaika olisi annettava viimeistään seuraavan kolmiviikkoisjakson kuluessa. Sotilaallisten harjoitusten tuntikertymän korottaminen tai vastikevapaan antaminen edellyttäisi tarkkaa työaikasunnittelua.

## F. Meripalvelu

### Työnantajat

Meripalvelu ei kuulu nykyisen Puolustusvoimien työaikalain piiriin. Laintasoisia säännöksiä meripalvelun työaikamerkinnoista ei tarvita, koska asiat ovat esillä ja ratkaistavissa sopimus-pöydissä ja muutoksilla toiminnassa ja työaikajärjestelyissä.

Puolustusvoimien työaikasopimuksen osapuolten kesken ollaan kehittämässä meripalvelua neuvottelemalla kokonaisuudesta, jossa pyritään parantamaan työaikasuojelua ja jaksamista monilla eri tavoilla ja kokeiluilla. Työaikapuolella keinoina ovat esillä työaikamerkin- nän muutoksen lisäksi muun muassa siirtyminen suunnittelemaan työvuorot kerralla kahdelle kolmeviikkoisjaksolle sekä luomalla välittömästi seitsemän vuorokauden mit- taisen valmiusvuoron perään annettava valmiusvapaavuorokausi. Muutoksilla lisättäisiin myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen keinoja. Korvauksien lisääminen ei paranna työaikasuojelua.

### Järjestöt

Työaikasuojelullisesti ja riittävän levon kannalta meripalvelussa on samoja haasteita kuin sotilaallisessa harjoituksessa nykyisen vuorokautisen työaikamerkin- nän ollessa sotilaallista harjoitustakin pienempi eli 7 tuntia 45 minuuttia. Merelliset olosuhteet, rajoitukset, työsi- donnaisuus ja lepoaikojen katkonaisuus korostavat entisestään meripalvelun kuormitta- vuutta. Työsidonnaisuusjaksot muodostuvat varsinkin valmiuspalveluksessa olevalle henkilöstölle pitkiksi mahdollisten peräkkäisten meripalvelu- ja varallaolojaksojen vuoksi.

Henkilöstön jaksamisen ja työaikasuojelun kannalta tulisi meripalvelusta riittävän palau- tumisen turvaamiseksi nykyistä tuntiaikamerkintää kasvattaa lähemmäs todellista kes- kivertaista meripalvelussa tehtävää työaikaa, jotta työjaksoon syntyisi aito mahdollisuus vapaan muodossa palautumiseen. Toinen vaihtoehto olisi, että meripalveluvuorokausista kertyisi tietty tuntimäärä vastikevapaata. Virkamiehelle annettaisiin korvaavaa lepoaikaa 4 tuntia jokaista meripalveluvuorokautta kohti. Korvaava lepoaika olisi annettava viimeis- tään seuraavan kolmiviikkoisjakson kuluessa.

## 6 Sotilaallisia harjoituksia koskevien muutosesitysten vaikutuksia toimintaan, kustannuksiin ja henkilöstömäärään sekä henkilöstön työaikasuojeluun ja korvauksiin

Puolustusvoimien tehtävien täyttäminen edellyttää työajan käytön ja sen korvaamisen suhteen erityisiä järjestelyjä, joista on sovittu Puolustusvoimien työaikasopimuksessa. Puolustusvoimien nykymuotoinen harjoitustoiminta on mitoitettu optimaaliseksi nykyisellä henkilöstömäärällä sekä rahoituskehyksellä. Mikäli esimerkiksi sotilaallisen harjoituksen laskennallista työaikamerkintää muutettaisiin, aiheutuisi siitä kustannus-, henkilöstömäärä- ja toiminnallisia vaikutuksia. Kustannusvaikutuksia on jäljempänä arvioitu puhtaasti laskennallisesti, kustannuslaskelmassa ei ole huomioitu väistämättömiä toiminnallisia muutoksia, joita jouduttaisiin tekemään niin harjoitustoimintaan kuin toimintaan muutoinkin, jos sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintä muuttuisi nykyisestä.

### Toiminnalliset vaikutukset

Nykyisten Puolustusvoimien työaikajärjestelyjen tarkoituksena on mahdollistaa Puolustusvoimien toimintakyky kaiken tyyppisissä valmiuden kohottamista edellyttävissä tilanteissa. Normaalioloissa tapahtuva valmiuden kohottamisesta aiheutuva toiminta yksitään rajoitettunakin edellyttää aina erityisjärjestelyjä Puolustusvoimien toimintayksiköissä – silloinkin kun yhteiskunnan muut työnantajat jatkavat normaalia toimintaansa. Näissä tilanteissa voivat myös asevelvollisten kertausharjoitusten, jotka ovat sotilaallisia harjoituksia Puolustusvoimien palkatun henkilöstön kannalta, määrä lisääntyä kuten myös valvontatehtävien määrä. Puolustusvoimille laissa säädettyjen tehtävien vuoksi Puolustusvoimien virkamiesten työaika koskevien lainsäännösten ja sopimusmääräysten on oltava ehdottomasti myös jatkossa sellaisia, että henkilöstöresurssija on käytettävissä riittävästi koko ajan kaikissa valmiudellisissa oloissa varautumalla samalla äkillisiin

turvallisuusympäristön muutoksiin, joita ei ole voitu ottaa huomioon yksittäisten virkamiesten työaikasunnittelussa.

Järjestöt esittävät, että sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintää tulisi nostaa nykyisestä 8 tunnista 6 minuutista esimerkiksi 16 tuntiin tai harjoitusvuorokaudelta tulisi kertyä korvaavaa lepoaikaa, jotta harjoituksen päätyttyä olisi mahdollisuus palautua. Sotilaallisen harjoituksen työaikamerkinnän korottamisella olisi merkittäviä vaikutuksia Puolustusvoimien harjoitustoimintaan. Asevelvollisten kouluttamiseen, valmiuden ylläpidon harjoitteluun ja muuhun harjoitustoimintaan, kuten kansainväliseen harjoitustoimintaan, käytettävissä oleva säännöllinen työaika vähenisi, jos sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintää nostettaisiin tai mahdollistettaisiin korvaava lepoaika. Yhä valikoidummin jouduttaisiin henkilöstöä nimeämään sotaharjoituksiin ja sillä olisi vaikutusta harjaantumiseen Puolustusvoimien päätehtävään ja suorituskykyyn.

Puolustusvoimien erityispalvelumuotoja eli sotilaallisia harjoituksia ja meripalvelua ei ole voitu koskaan suorittaa yleistä työaikalakia ja siitä tulevia työaikarajoituksia ja lepoaikoja noudattaen. Puolustusvoimien nykyinen toiminta ei ole työnantajan näkökulmasta arvioiden tuonut tähän kokonaisuuteen lisää rasittavuutta. Jos joissain yksittäisissä tapauksissa on ollut havaittavissa tarvetta puuttua hallintoyksikön työaikajohtamiseen, haasteet liittyvät yleensä muiden virkatehtävien tekemiseen ja niihin käytettävissä olevaan hallintoyksikön henkilöstöresursointiin. Haasteita ei ole ollut sotilaallisten harjoitusten työaika koskeissa määräyksissä vaan, jos haasteita on esiintynyt, ovat ne liittyneet käytännön soveltamiseen.

## **Kustannusvaikutukset ja vaikutukset henkilöstömäärään**

Seuraavassa on esitetty työnantajan karkea laskelma siitä, jos sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintää korotettaisiin nykyisestä. Laskelmassa on lähtökohtana nykyisten sotilaallisten harjoitusten keskimääräinen vuorokausimäärä vuodessa eli 223 000 vuorokautta. Lopputuloksena saadaan laskennallisesti lisääntyvä työmäärä, jota ei voitaisi teettää sotilaallisiin harjoituksiin osallistuvalla henkilöstöllä, koska heidän työtuntinsa täyttyisivät nykyistä nopeammin sotilaallisen harjoituksen korkeamman työaikamerkinnän johdosta. Taulukossa tämä työmäärä on esitetty henkilötyövuosina. On todennäköistä, että työmäärä edellyttäisi lisähenkilöstön palkkaamista. Lisähenkilöstöä tarvittaisiin, koska nykyinen henkilöstö ei riittäisi tekemään nykyisiä tehtäviä eikä niitä myöskään olisi mahdollista teettää heillä ylityönä. Vain osa tarvittavasta työpanoksesta voitaisiin saada muuttamalla toimintatapoja tai muilla nykyisen henkilöstön työjärjestelyillä.

SH-vuorokauden työaika (t)	Työmäärä (htv)	Kustannusvaikutus (milj. €)
16	1 115	78
12	558	39
10	279	20

Sotilaallisen harjoituksen tuntimerkinnän korottaminen johtaisi joka tapauksessa myös ylityön tekemiseen, jota ei taulukon laskelmassa ole otettu huomioon. Esimerkiksi jos 10 vuorokauden mittainen harjoitus osuisi yhdelle kolmeviikkoisjaksolle ja tuntimerkintä olisi 16 tuntia vuorokaudelta, olisi jakson työtuntimäärä 160 tuntia ja ylityötä muodostuisi 43 tuntia 45 minuuttia. Tällaisten jaksojen käyttäminen ei olisi edes mahdollista, joten sotilaallisiin harjoituksiin osallistumista pitäisi vähentää. Mikäli tuntimerkintä olisi 12 tuntia, johtaisi se 10 vuorokauden harjoituksen tilanteessa 3,75 ylityötuntiin kyseillä jaksolla.

Tuntimäärän korottamisen vaikutuksia voidaan havainnollistaa myös seuraavasti. Jos työaikamerkintä nostettaisiin nykyisestä 8 tunnista 6 minuutista 16 tuntiin, olisi jokaista harjoitusvuorokautta kohden annettava vapaata yli yhden työpäivän verran. Esimerkkilaskelmassa sotilaallisen harjoituksen vuorokausia kertyy varusmiesten kouluttajina toimivalle palkatulle henkilöstölle vuodessa noin 50-60 vuorokautta. Edellä olevasta seuraisi tälle henkilölle yhtä monta lisävapaapäivää vuodessa. Lisävapaapäiviä olisi siis 50–60 eli 10–11 viikkoa vuodessa. Ko. henkilöstön työpanos vähenisi vastaavasti ja tarvittaisiin lisähenkilöstöä. Vastaavasti jos työaikamerkintä korotettaisiin 12 tuntiin, kertyisi ko. henkilöstölle 50–60 sotilaallisen harjoituksen vuorokaudelta noin 25–30 päivää eli 5–6 viikkoa lisää vapaata vuodessa. Jos työaikamerkintä olisi 10 tuntia, olisi lisävapaan määrä noin 12–15 päivää eli 2,5–3 viikkoa vuodessa.

Matemaattisesti laskettu lisärahoitus ja henkilötyövuodet eivät kuitenkaan riittäisi käytännössä korvaamaan sotilaallisen harjoituksen tuntimäärän lisäyksestä aiheutuvaa tarvetta. Lisähenkilöstöresurssit jakautuvat Puolustusvoimissa niin moneen työpisteeseen, että vaadittava lisäresurssitarve olisi jopa kaksinkertainen, jotta sen vaikutus riittäisi.

Sotilaallisen harjoituksen työaikamerkinnän nostaminen ilman henkilöstömäärälisäystä ei ole mahdollinen laadukkaan varusmieskoulutuksen järjestämisedellytysten ja muiden Puolustusvoimille säädettyjen ja määrättyjen tehtävien kannalta. Työaikamerkinnän nostoa vastaava henkilöstömäärälisäys edellyttäisi kaikissa malleissa Puolustusvoimien toimintamenorahoituksen merkittävää lisäämistä valtion talousarviossa.

## Vaikutukset henkilöstön työaika-suojeluun ja korvauksiin

Jos nykyistä korkeampien työaikamerkintöjen tuntimäärät tasoitettaisiin antamalla harjoituksiin osallistuvalla henkilöstölle vapaa-aikaa, merkitsisi se ylityötuntien lisääntymistä

muulla henkilöstöllä, mikäli uutta lisähenkilöstöä ei voitaisi palkata. Muun henkilöstön osalta työaika-suojelu siis vähenisi ja työuupumuksen riski kasvaisi. Näin ollen sotilaallisen harjoituksen työaikamerkinnän korottaminen ei parantaisi työaika-suojelua Puolustusvoimia kokonaisuutena arvioiden. Puolustusvoimilla ei ole varahenkilöstöä käytettäväksi sotilaallisiin harjoituksiin osallistuvien tasoitusvapaiden ajaksi tänäkään päivänä nykyisten työaikamerkintöjen oloissa. On myös todennäköistä, että nykyistä korkeammilla sotilaallisen harjoituksen työaikamerkinnöillä harjoituksiin osallistuvan henkilöstön omat ylityöt lisääntyisivät, koska henkilöt hoitaisivat sotilaallisen harjoituksen aikana myös muita virkatehtäviään.

Sotilaalliset harjoitukset mielletään kuuluvaksi luonnollisena osana erityisesti ammattisotilaan osaamisen kehittämiseen ja harjaantumisenä sodan ajan tehtäviin. Sotilaallisen harjoituksen erityiskorvaukset ovat osa ammattisotilaan vuosittaista tulonmuodostusta.

Alusta saakka erityiskorvausten tarkoituksena on ollut korvata virkamiehelle muita työpäiviä pidempiä harjoituspäiviä ja palvelun suorittamista erityisissä olosuhteissa. Jos sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintää ryhdyttäisiin nostamaan, sotilaallisen harjoituksen korvausta olisi alennettava.

Mikäli tuntimerkintää nostettaisiin ja Puolustusvoimiin voitaisiin palkata lisähenkilöstöä, olisi samaan määrään sotilaallisia harjoituksia osallistuva henkilöstöjoukko nykyistä laajempi. Tällä olisi vaikutusta myös ammattisotilaan korvausten määrään.



## 7 Työryhmän ehdotukset

Työryhmä ei päätenyt yhteisiin ehdotuksiin. Jäljempänä ovat siis erikseen työnantajapuolen ja järjestöjen näkemykset.

### Työnantajat

Puolustusvoimien työaikasopimuksen määräykset ja niiden soveltamismääräykset ovat virkamiesten, kuten sotilaiden, kannalta arvioiden työaika-suojelultaan ja eduiltaan paremman tasoisia kuin nykyisen lain ja asetuksen vastaavat säännökset. Sopimusmääräykset sisältävät paljon asioita ja etuja, joita ei ole nykyisessä lainsäädännössä. Puolustusvoimien työaikalaki on siis toiminut taustalakina joustavalle sopimiselle ja työaika-määräyksille, joilla on parannettu myös työaika-suojelua. Ainakin jo vuodesta 1972 lukien on Puolustusvoimia koskien sovittu virkaehtosopimuksella ammattisotilaiden työaika-määräyksistä. Työaika koskevia sopimusmääräyksiä ja niihin liittyviä korvauksia on tarkistettu ja korotettu säännön mukaisesti – nykyisin käytännössä vuosittain – henkilöstöjärjestöjen kanssa sopien. Esimerkiksi parhaillaan neuvotellaan puolustusministeriön johdolla henkilöstöjärjestöjen kanssa työaika-koikeilusta meripalvelusta koskien.

Puolustusministeriöllä on aina valmius, tahto ja kokemus kehittää neuvotellen henkilöstöjärjestöjen kanssa Puolustusvoimien työaikasopimusta ja sen soveltamismääräyksiä virkamiesten, kuten ammattisotilaiden, työaika-suojelua edelleen parantaen. Neuvottelu- ja sopimustoiminnalla on saavutettu merkittäviä tuloksia henkilöstön työaika-suojelun kannalta. Tämä on ollut tähänkin saakka mahdollista ilman lainsäädännön muuttamista. Työaikasopimuksen kehittämistoimia rajoittavat toimintaan, kustannuksiin ja henkilöstömäärään liittyvät reunaehdot. Jos lainsäädäntöä aiottaisiin muuttaa, samat reunaehdot ja rajoitteet tulisivat eteen myös silloin. Neuvottelu- ja sopimustoiminnan piiriin vakiintuneesti kuuluvia asioita ei pidä siirtää toteutettavaksi lainsäädännöllä. Työryhmän toimeksiannonkin mukaan tarkoituksena on säilyttää lainsäädännön ja sopimustoiminnan suhde nykyisenä.

Puolustusministeriö ja Puolustusvoimat hakevat aktiivisesti ja ovat löytäneet yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa erilaisia tapoja kehittää työaika-suojelua, parantaa edelleen

työhyvinvointia sekä varmistaa palvelusturvallisuus Puolustusvoimissa. Puolustusvoimien työaikalain nykyiset säännökset eivät estä työaikasuojelun eikä Puolustusvoimien työaikasopimuksen kehittämistyötä. Lain muuttaminen ei siten ole välttämätöntä eikä tarpeellista virkamiesten työaikasuojelun toteutumisen kannalta.

## Järjestöt

Työryhmä ei ole saavuttanut yksimielisyyttä siitä, mitkä muutokset Puolustusvoimien työaikalakiin olisivat välttämättömiä virkamiesten työaikasuojelun toteutumisen kannalta ja mitkä olisivat muutoksien kustannus-, henkilöstömäärä- ja toiminnalliset vaikutukset. Järjestöt ovat lähteneet tarkastelussaan henkilöstön jaksamisen tukemisesta muuttuneessa toimintaympäristössä ja työaikasuojelullisten jälkeenjääneisyyksien korjaamisesta.

Vaikkakin virkaehtosopimuksin on osin sovittu nykyistä Puolustusvoimien työaikalakia paremmin, niin työaikasuoja, jaksamisen tukeminen, riittävän palautumisen ja levon sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei vastaa nykypäivän, saati 2020-luvun tasoa. Sopimustoiminnalla on vaikeata kehittää työaikasuojelullisesti keskeisiä kysymyksiä, koska sopimuksia kehitetään neuvotellulla sopimusvarallisuudella. Sopiminen edellyttää kaikkien osapuolten tahtotilaa poistaa samoja epäkohtia ja tällöin se tapahtuu muun palkkauksen kilpailukyvyyn kustannuksella. Järjestöjen näkemys on, että Puolustusvoimien henkilöstö tarvitsee ajantasaisen, muuhun yhteiskuntaan verrattavissa olevan lakitasoisen työaikasuojelun. Lakitasoinen työaikasuoja on rauhan ajan toiminnassa välttämätöntä, joten nykyinen laki tulee päivittää ajan tasalle soveltuvin osin vastaamaan paremmin yleistä työaikalakia. Järjestöt ovat tuoneet esille seuraavat työaikasuojelun kannalta keskeiset lainkohdat, joiden osalta nykyistä lakia tulisi uudistaa:

- Puolustusvoimien johtavien virkamiesten määritelmä tulee yhdenmukaistaa muun valtionhallinnon kanssa.
- Varallaolovuorokausille ja yhtäjaksoisille työsidonnaisuusjaksoille tulee säätää vuotuinen maksimi.
- Lepoaikamääräykset ja korvaavat lepoajat tulee säätää laissa.
- Ylitöiden teettämiseen tulee kysyä suostumus pl. erityisen painavat syyt.
- Uuden työaikalain mukainen työajan seuranta tulee ulottaa kosemaan Puolustusvoimien henkilöstöä.
- Lepoajojen turvaamiseksi tulee erityispalvelumuotojen laskennallinen työaika saattaa lähemmäs todellista tehtävää työaika. Vaihtoehtoisesti tulee kertyä korvaavaa lepoaika jokaiselta erityispalveluvuorokaudelta.

## Liite

# Puolustusvoimien työaikalaki ja asetus sekä työaikasopimus ja soveltamismääräykset

PV:n työaikalaki ja asetus	PV:n työaikasopimus ja soveltamismääräykset
<p><b>Soveltamisala</b></p> <p><b>Laki</b> 1 § Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta on voimassa, mitä tässä laissa säädetään.</p> <p><b>Laki</b> 2 § Virkamiehellä tarkoitetaan tässä laissa peruspalkkaista viran tai toimen haltijaa, ylimääräistä toimenhaltijaa, tilapäistä toimihenkilöä ja muuta näihin verrattavaa, päätoimisessa virkasuhteessa palvelevaa henkilöä. Mitä tässä laissa säädetään virkamiehestä, sovelletaan myös puolustuslaitoksessa palvelemaan värvättyyn henkilöön.</p>	<p><b>Soveltamisala</b></p> <p>1.1 § Puolustusvoimien virkamiehet</p>
<p><b>Poikkeukset soveltamisalasta</b></p> <p><b>Laki</b> 3 § Tätä lakia ei sovelleta virkamieheen, 1) joka on johtavassa asemassa, 2) joka suorittaa laivapalvelusta purjehdukseen määrättyllä aluksella; tai 3) joka suorittaa talonmiehen työtä. Työaikalain alaisten virkamiesten työajasta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty.</p> <p><b>Asetus</b> 1 § Johtavassa asemassa olevalla virkamiehellä, johon puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta 20 päivänä maaliskuuta 1970 annettua lakia (218/70) ei sovelleta, tarkoitetaan sellaista virkamiestä, joka toimii perusyksikön päällikkönä tai siihen verrattavassa tehtävässä taikka jonka palkkaus määräytyy perusyksikön päällikön palkkausluokan tai sitä korkeamman palkkausluokan mukaan.</p>	<p><b>Poikkeukset soveltamisalasta</b></p> <p>1.2 § Poikkeukset soveltamisalasta, joista jäljempänä poikkeuksia a) TAL:n alaiset b) talonmiesten TAL:n alaiset c) laivapalvelus d) keskijohto tai johtavassa asemassa olevat</p> <p>1.2 § <b>Keskijohto</b> JSA-vaativuusluokka 8-14 ESJA-vaativuusluokka 7-11</p> <p><b>Johtavat</b> JSA-vaativuusluokka väh. 15 ESJA-vaativuusluokka väh. 12</p>

<p><b>Säännöllinen työaika</b></p> <p><b>Laki</b> 4 § Säännöllinen työaika on enintään 120 tuntia kolmen viikon pituisena ajanjaksona. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 120 tuntia kolmen viikon ajanjaksoa kohden edellyttäen, että työaika ennakolta määrätyn, enintään 24 viikon pituisen ajanjakson kuluessa tasoittuu sanottuun keskimäärään.</p> <p><b>Asetus</b> 5.1 § Puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain 4 §:ssä edellytetyn ajanjakson pituuden määrää puolustusministeriö, joka muutoinkin antaa tarkempia ohjeita tämän asetuksen soveltamisesta kuultuaan ensin periaatteellisista ja yleisluontoisista kysymyksistä niitä puolustuslaitoksen henkilökuntaa edustavia virkamiesjärjestöjä, joiden jäseniä asia koskee.</p>	<p><b>Säännöllinen työaika</b></p> <p>2 § 116:15 kolmen viikon työajaksossa</p> <p>keskim. 116:15 kahden peräkkäisen kolmen viikon työjakson aikana, kuitenkin enint. 125 t kolmen viikon aikana</p> <p>Soveltamisohje: - virastotyöaikaa noudatetaan osassa - johtavien virkamiesten työaikojen pituuteen noudatetaan samoja määräyksiä kuin sopimuksen alaisiin</p> <p>3 § Työaikaa lyhentävät arkipyhät</p>
<p><b>Työajaksi luettava aika</b></p> <p><b>Laki</b> 5.1 § Leiri- ja sotaharjoituksissa luetaan säännölliseksi päivittäiseksi työajaksi 4 §:ssä säädettyä keskimääräistä päivittäistä työaikaa vastaava aika.</p> <p><b>Asetus</b> 4.3 § Sotaharjoituslisään oikeuttavasta vuorokaudesta lasketaan virkamiehelle työajaksi 5 tuntia 43 minuuttia.</p> <p><b>Laki</b> 5.2 § Vartio-, päivystys- ja muun näihin verrattavan erityispalvelun osalta otetaan säännöllisenä päivittäisenä työaikana huomioon asetuksella määrättävien perusteiden mukaisesti laskettu tehtävien keskimäärin vaatima aika.</p> <p><b>Asetus</b> 2 § Vartio-, päivystys- ja muun näihin verrattavan erityispalvelun palveluskohteet jaetaan ryhmiin. Kussakin ryhmässä lasketaan suoritetusta palvelusta työajaksi töiden suorittamisen keskimäärin vaatima työaika ja kohtuullinen määrä aikaa tehtävien vaatimasta varallaolosta työpaikalla.</p>	<p><b>Työajaksi luettava aika</b></p> <p>7 §</p> <p>8 § Sotilaallinen harjoitus: 8:06</p> <p>22 § Meripalvelu: 7:45</p> <p>9 § Päivystyspalvelu - 16 t - Keskijohto ja JSA:n enint. vaativuusluokka 15: 16 t</p> <p>10 § Valvojan tehtävä - 4 t</p>

<p><b>Säännöllisen työajan ylittäminen</b></p> <p><b>Laki</b> <b>6 §</b> Ylityöstä, jota tehdään 4 §:ssä tarkoitetun säännöllisen työajan lisäksi, suoritetaan 13 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.</p> <p>Sen estämättä, mitä 4 §:ssä säädetään työajan tasoittamisesta, suoritetaan ylityökorvaus välittömästi niistä tunneista, jotka kolmen viikon ajanjaksossa ylittävät asetuksella säädettyä tuntimäärän.</p> <p>Leiri- ja sotaharjoituksista maksetaan niihin osallistuville virkamiehille erillinen korvaus, joka vahvistetaan asetuksella.</p> <p><b>Asetus</b> <b>3 §</b> Ylityöstä suoritettavaa korvausta varten virkamiehen tuntipalkka lasketaan vuosipalkasta siten, että vuosiperuspalkan tai vuosipalkkion, ikälisien, kalliinpaikanlisän ja syrjäseutulisen summa jaetaan luvulla 2086.</p> <p>Ylityökorvaus lasketaan välittömästi jokaisen kolmen viikon ajanjakson päätyttyä niistä työtunneista, jotka ajanjaksossa ylittävät 135 tuntia.</p> <p><b>Asetus</b> <b>4 §</b> Leiri- ja sotaharjoituksista maksetaan niihin osallistuvalla virkamiehelle sotaharjoituslisänä 19 markkaa vuorokaudelta korvaukseksi palvelun suorittamisesta erityisissä olosuhteissa ja tavanomaista pitemmästä työajasta. Sunnuntai- ja pyhäpäiviltä, itsenäisyyspäivältä ja vapunpäivältä maksetaan sotaharjoituslisä kaksinkertaisena.</p> <p>Sotaharjoituslisään oikeuttavalta vuorokaudelta ei makseta sunnuntai- ja yötyökorvausta eikä ilta- ja yötyökorvausta.</p> <p>Sotaharjoituslisään oikeuttavasta vuorokaudesta lasketaan virkamiehelle työpäivä 5 tuntia 43 minuuttia.</p> <p><b>Laki</b> <b>7 §</b> Milloin 4 §:ssä mainittu ajanjakso on keskeytynyt sen johdosta, että virkasuhde on katkennut tai ettei virkamies ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syn vuoksi, lasketaan ylityökorvaus näiden keskeytysten ulkopuolella olevien laskentapäivien perusteella määräytyvän säännöllisen työajan mukaan.</p>	<p><b>Säännöllisen työajan ylittäminen</b></p> <p><b>13 § Ylityökorvaus</b> - 18 ensimmäistä tuntia 50 %, seuraavilta 100 % - 14 §: vahvat arkipyhät - 15 §: lisätyökorvaus - soveltamisohje: ylityön enimmäismäärä 330 t /kalenterivuosi (120 t jaksossa ylittävä ylityö)</p> <p><b>21 a § Eräiden keskijohdon kuuluvien työaikakorvaukset</b> - 18 ensimmäistä tuntia 50 %, seuraavilta 100 % - ESJA vaatiluokka 11: yksinkert. tuntipalkka</p> <p><b>26 § Yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen</b> - 1/163 kuukausipalkasta</p> <p><b>8 § Sotilaallinen harjoitus</b> - harjoituskorvaus 125,84 € - la ja aattopäivät, korotus 25 % - su, pyhäpv, itsenäisyyspv ja vapunpv, korotus 50 % - lisäksi harjoituspäiväraha</p> <p><b>22 § Meripalvelu</b> - meripalvelukorvaus 62,50 € - enint. JSA-vaatiluokka 16 tai enint. ESJA-vaatiluokka 15 - mikäli ei kotisatamassa klo 16-08, korvaus korotettuna 60,39 €:lla - satamavahdille korotettuna 88,41 €:lla - la ja aattopv, korotus 25 % - su, pyhäpv, itsenäisyyspv, vapunpv, korotus 50 % - lisäksi meripalvelupäiväraha</p> <p><b>16 § Ylityökorvaus ja lisätyökorvaus keskeytyneessä työajassa</b></p>
--	--

<p><b><u>Muut korvaukset</u></b></p> <p><b>Asetus</b> 4.2 § Sotaharjoitusläään oikeuttavalta vuorokaudelta ei makseta sunnuntaityökorvausta eikä ilta- ja yötyölisää.</p>	<p><b><u>Muut korvaukset</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iltatyölisä ja yötyölisä 17 §</li> <li>- lauantaityökorvaus 18 §</li> <li>- sunnuntaityökorvaus 19 §</li> <li>- aattopäivänlisä 20 §</li> <li>- linnakeraha 23 §</li> <li>- varallaolokorvaukset 24 §</li> <li>- korvaus hälytysluonteisesta työstä 25 §</li> </ul>
<p><b><u>Lepoajat</u></b></p> <p><b>Laki</b> 8 § Virkamiehelle on, jollei välttämättömistä virkatehtävistä muuta johdu, annettava vähintään 30 tuntia kestävä yhdenjaksoinen viikkolepo. Viikkolepo on mahdollisuuksien mukaan sovittava sunnuntain yhteyteen.</p>	<p><b><u>Lepoajat</u></b></p> <p><b>11 § Viikkolepo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- väh. 36 t</li> <li>- toinen viikoittainen vapaapäivä 12 §</li> <li>- koskee myös meripalvelua</li> </ul> <p><b>11a § Vuorokausilepo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- väh. 9 t</li> <li>- ei koske sotilaallista harjoitusta, meripalvelua, varallaoloa tai päivystystä</li> </ul>
<p><b><u>Erinäiset säännökset</u></b></p> <p><b>Laki</b> 9 § Jos jonkun virkamiehen työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jolloin hänen on oltava valmiina työhön, tai jos muut välttämättömät syyt vaativat, voi puolustusministeriö antaa tästä laista poikkeavia määräyksiä.</p> <p><b>Asetus 5.2 §</b> Ennen kuin puolustusministeriö antaa 1 momentissa mainitun lain 9 §:ssä tarkoitetun määräyksen, on asiasta hankittava valtiovarainministeriön lausunto.</p> <p><b>Laki</b> 10 § Tämän lain nojalla suoritettavaa korvausta koskevasta oikaisuvaatimuksesta ja tällainen korvauksen vanhenemisesta on voimassa, mitä niistä virkamiehen varsinaisen palkkauksen osalta on säädetty.</p> <p><b>Laki</b> 11 § Milloin poikkeukselliset olot vaativat, voi puolustusministeriö antaa tästä laista poikkeavia määräyksiä tai määrätä, ettei tätä lakia ole sovellettava.</p>	

<p><b>Tarkemmat määräykset ja voimaantulo</b></p> <p><b>Laki</b> <b>12 §</b> Tarkemmat määräykset tämän lain soveltamisesta annetaan asetuksella.</p> <p><b>Laki</b> <b>13 §</b> Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1970.</p> <p><b>Asetus</b> <b>6 §</b> Tämä asetus tulee voimaan 1 päivänä kesäkuuta 1970.</p>	
--	--







  
**VALTIOVARAINMINISTERIÖ**

Snellmaninkatu 1 A

PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO

Puhelin 0295 160 01

[vm.fi](http://vm.fi)

ISSN 1797-9714 (pdf)

ISBN 978-952-367-064-8 (pdf)