

# Pääallystö- lehti



Kesäkuu 4/2003



Pääallystöliitto hylkäsi  
työnantajan tarjouksen uudesta  
palkkausjärjestelmästä s. 4-7



(SUOMEN ALIUPSEERI  
VUOSINA 1930-44,  
ASEMIES V. 1945,  
SAULI VV. 1946-53,  
ALIUPSEERI VV. 1954-74,  
TOIMIUPSEERI VV. 1974-89).

**PÄÄLLYSTÖLIITON  
ÄÄNENKANNATTAJA**

73. vuosikerta  
ilmestyy 8 kertaa vuodessa.  
ISSN 0788-8554

Seuraavaan numeroon  
tarkoitettut jutut tulee olla  
toimituksessa viimeistään  
27.8.2003.  
Lehti on lukijoilla  
12.9.2003.

**TOIMITUS:**

Pohjoisranta 4 A 23  
00170 Helsinki

**PÄÄTOIMITTAJA:**

Teuvo Joronen  
Puh. (09) 1315 2324  
teuvo.joronen@paallystoliitto.fi

**VAKITUISET AVUSTAJAT**

Anders Hagman  
Puh. 0400 895 857  
anders.hagman@paallystoliitto.fi

Antti Kymäläinen  
Puh. 040 553 6187  
antti.kymalainen@kolumbus.fi

Keijo Suomalainen  
Puh. 040 570 3355  
keijo.suomalainen@sotilasurheilu.net

Samuli Vahteristo  
Puh. 050 561 1455  
kuvavie@netti.fi

**ILMOITUKSET:**

ASEBOXI  
Seppo Martiskainen  
Puh. 050 582 9632  
seppo.martiskainen@dnainternet.net

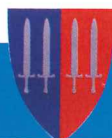
Aikakauslehtien liiton jäsen,  
Member of the European Military  
Press Association



Kirjoittajat esittävät lehdes-  
sämme omia mielipiteitään.  
Toimitus ei vastaa tilaamatta  
jätetyistä kirjoituksista ja ku-  
vista eikä niiden säilytyksestä.

Taitto:  
Samuli Vahteristo  
Liisa Kaija  
Kirjapaino Oy West Point,  
Rauma 2003

# Sisältö



## Tässä numerossa



**Kapteeni  
Tapio Ahonen on  
mukana maavoimien  
kehitystyössä s. 14**

|  |    |
|--|----|
| Edustajakokous hylkäsi työnantajan tarjouksen uudesta palkkausjärjestelmästä ..... | 4  |
| Liiton taloudellinen tulos oli hyvä .....  | 6  |
| Neuvotteluissa liian kireä aikataulu .....   | 7  |
| Päälouottamusmiehen palsta .....   | 8  |
| Sotilaseläkejärjestelmän muutostarpeet puntarissa .....                            | 9  |
| Maavoimat ovat voimakkaan kehityksen kohteena .....                                | 10 |
| Lutnantti Riku Viljakka on uuden sukupolven panssariupseeri .....                  | 12 |
| Mukana maavoimien kehitystyössä .....  | 14 |
| Etsitään tavallistakin välkypää Vuoden Välkkyä! .....                              | 15 |
| Nuoret kouluttajat toivovat uraputkeensa lisää tehtävätasojä .....                 | 16 |
| Mielekäs työ auttaa kestämään sen varjopuolia .....                                | 18 |
| Yötön yö pitää liikkeessä .....  | 20 |
| Helena Juppala vuoden urheilija .....  | 21 |
| Lihaskuntotestejä alla Afrikan auringon .....                                      | 22 |
| Suomalainen sotilas pärjää joka paikassa .....                                     | 24 |
| Pitääkö kroppa ja kielitaito kunnossa .....  | 26 |
| Combined Endeavor 2003 .....   | 28 |
| Siivet luontovalokuvanäyttely .....  | 31 |
| Onko työyhteisössä tilaa ihmisyydelle .....  | 38 |
| EUROMIL-Yleiseurooppalaisessa muutoksessa mukana .....                             | 41 |
| Kesäristikko .....   | 42 |
| Evp-yhdistyksen kuulumisia .....   | 45 |
| Tasavallan presidentin myöntämät kunniamerkit .....                                | 46 |
| Svensk resumé .....  | 50 |

Kansikuvassa: Lutnantti Tommi Mäkinen ohjaa varusmiehiä PST-ohjusleirillä

## Päällystöliitto ry.

Puh. (09) 131 521/vaihde  
Telekopio (09) 1315 2322  
S-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

TOIMISTO: Pohjoisranta 4 A 23  
00170 Helsinki

**Puheenjohtaja**

Mika Oranen (09) 1315 2320  
040 523 5413

**Pääsihteeri**

Erkki Tähtinen, (09) 1315 2326,  
040 568 8064

**Päälouottamusmiehet**

Mikko Äikäs,  
(09) 1315 2325, (09) 1812 3277,  
040 520 1696

**Tiedotussihteeri**

Teuvo Joronen, (09) 1315 2324  
040 569 8357

Antti Kuivalainen,  
(09) 1315 2336, 040 820 2931

**Hallintosihteeri**

Johanna Bergman, (09) 1315 2321

Sakari Vuorenma,  
(09) 1315 2319, (09) 1812 3264,

**Jäsenihteeri**

Pirkko Juslin (09) 1315 2323

[www.paallystoliitto.fi](http://www.paallystoliitto.fi)

# Pääkirjoitus

## Uusi palkkausjärjestelmä testaa niin järjestöjen kuin työnantajankin päätöksentekokyvyn



Uusi palkkausjärjestelmä on historiallinen palkkauksen rakenteellinen muutos. Lähtökohdat muutokseen ovat monin tavoin erilaiset. Nykyinen palkkausjärjestelmä on perustunut viran antamaan palkkaukseen, palvelusvuosien tuomaan lisäkertymään sekä lisiin, jotka ovat perustuneet lähinnä työpaikan alueelliseen sijaintiin. Uusi palkkausjärjestelmä perustuu työtehtävän vaativuuteen ja yksilön kykyyn suoriutua töistään. Viran laatu, palvelu aika tai työpaikan sijainti eivät ole enää palkanmaksun perusteita. Muutoksen eri variaatioiden määrä on lähes loputon ja niiden vaikuttavuuden aste yksilön palkkaukseen yhtäläillä. Intressit jakaantuvat. Demokraattinen päätöksenteko joutuu kovalle koetukselle.

Sopimus on aina kokonaisuus. Se hyväksytään tai hylätään kokonaisuutena. Millään ryhmittymällä tai intressipiirillä ei ole veto-oikeutta eikä kukaan voi asettaa ulkodemokraattisia ehtoja tehtävälle päätökselle ja näin asettua demokraattisen päätöksenteon yläpuolelle. Tehtyyn ratkaisuun on tyytyminen.

Demokratia ei hallintomallina toimi, mikäli päättäjät eivät tiedä mistä päättävät. Yleensä ihminen toimii tällöin muutosten tekemistä vastaan. Tämä toteutui edustajakokouksessamme. Osoitautui, että yhdistyksissä ei ollut ollut riittävästi aikaa tutustua työnantajan lopulliseen tarjoukseen uudesta palkkausjärjestelmästä. Tämä oli monilla yhdistyksillä päällimmäinen syy äänestyskäytymiseen.

Työnantajan tarjouksen suurimpia kompastuskiviä on henkilökohdaisen työsuorituksen liian suuri osuus kokonaispalkkauksesta. Puolustushallinnon neuvotteluissa saavutettu yksimielisyys 30 prosentin henki-osuudesta järkkyy, kun valtionvarainministeriö edellytti sen nostamista 40 prosenttiin. Vastaantulo 37 prosenttiin on lähinnä kosmeettinen. Näin valtionvarainministeriö omalla toiminnallaan on asettanut virastoon sopimuksen syntymisen esteen, vaikka se omien sanojensa mukaan kannustaa niitä sopimusten

tekoon. Tältä osin voisi lainata vanhaa kansanviisautta siitä, että kannettu vesi ei ainakaan tässä kaivossa pysy.

Uuden palkkausjärjestelmän arvojen mukaan työpaikan maantieteellinen sijainti ei ole palkanmaksun peruste. Kylmänalueen ja saaristolaisa poistuu. Lisän piirissä oleville on kuitenkin syntymässä tilanne, jossa uuden järjestelmän arvot eivät heille myöskään toteudu. Poistuva, takuupalkkaan sisältyvä lisä on suuruudeltaan pääosin sellainen, että vaikka tehtävien vaativuus nousisi ja henkilökohtainen suoritus kuinka paransi, työntekijän palkka ei ehkä koko virkauralla enää nousisi. Päällystöliitto on esittänyt, että lisä maksettaisiin takuupalkasta erillisenä lisänä kuitenkin siten, että se olisi poistuva palkkatekijä. Tällöin takuupalkka käytäytyisi kaikille samalla tavoin samojen poistuvien palkkatekijöiden osalta. Työnantaja on ottanut esityksen kovakorvaisesti vastaan.

Työnantajan UPJ-tarjous on saanut pääosin kielteisen vastaanoton. Vain noin neljännes puolustusvoimien työntekijöistä kahdessa liitossa olisi ehkä hyväksymässä tarjouksen. On selvää, että tällaisella edustavuudella ei työnantaja voi ottaa uutta palkkausjärjestelmää edes osittain käyttöön. Toisaalta sopimuksessa nähtävät puutteet eri tahoilla ovat lähes samat, joten neuvottelujen jatkaminen ratkaisunhakuiseksi tulisi olla kaikkien osapuolien intressissä. Sopimukseen on mahdollisuudet jopa alkuperäisessä aikataulussa pysyen. Tämä edellyttää kuitenkin työnantajan hallinnon sisäisen palkkapolitiikan uudelleenarviointia.

*Mika Oranen*

Mika Oranen  
puheenjohtaja



# Edustajakokous hylkäsi työnantajan tarjouksen uudesta palkkausjärjestelmästä

Teksti: Samuli Vahteristo

Kuvat: Samuli Vahteristo ja Teuvo Joronen

**Toukokuun loppupuolella kokoontunut Päälystöliiton edustajakokous hylkäsi työnantajan esityksen uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisestä äänin 70 - 31. Edustajakokous velvoitti hallituksen ja työnantajan jatkaamaan neuvotteluja keskeisistä erimielisyyskysymyksistä.**

Lähtökohdat uuden palkkausjärjestelmän läpimenoille eivät olleet parhaat mahdolliset. Huhtikuun loppupuolella jätettyyn työnantajan tarjoukseen oli tullut vielä viime hetken täsmennyksiä, joita ei kevään tiiviin harjoitusrytmin vuoksi kyetty saamaan koko jäsenistön tietoon. Edustajat katsoivat käsiensä olevan sidotut kentän aiempiin päätöksiin, vaikka monet pitivätkin työnantajan tarjousta henkilökohtaiselta kannaltaan lähes hyväksyttävänä.

Hallitus päätyi esittämään edustajakokoukselle tehdyn tarjouksen hyväksymistä. Se joutui kuitenkin äänestämään päätösesityksestä.

Päälystöliiton puheenjohtaja **Mika Oranen** esitteli ennen äänestystä työnantajan tekemän tarjouksen vaikutusta jäsenkunnan palkkaukseen.

- Mikäli edustajakokous ei hyväksy työnantajan tarjousta, jokaisen edustajan on oltava valmis perustelevaan, miksi hän ei hyväksynyt ylimääräistä palkanlisää, joka olisi korottanut lähes 3 000 liiton jäsenen palkkaa ja antanut noin 800 jäsenelle taakkeet siitä, ettei heidän palkkansa laske.

## Aikalisän paikka

Orasen alustuksen jälkeen neuvottelutauoilla käytiin välillä varsin kiivastakin keskustelua niin työnantajan tarjouksen puolesta kuin vastaan. Äänestyksen alustuspuheenvuoroissa kävi ilmi, että edustajat suhtautuivat sinänsä uuteen palkkausjärjestelmään myönteisesti.

Keskeisimmät erimielisyydet olivat henki-palkanosan liian suuressa painotuksessa, vaati-palkan tasossa erityisesti vaativimmilla tehtävätasoilla sekä saaristo- ja kylmänalueen lisien poistamisessa sekä palkkatarjouksen loppuvaiheen liian tiiviissä aikataulussa.

Oulun Päälystöyhdistystä edustaneen



**Suljetun lippuäänestyksen jännittävä laskentavaihe on alkuosalla. Äänenlaskijoina toimineet Kari Lehtimäki (vas.), Juha Ratinen ja Mika Ala-Hiiri saivat ensimmäisinä todeta Päälystöliiton edustajakokouksen hylänneen työnantajan tarjouksen.**

**Heikki Paakkarin** mukaan tuskin vuonna 2005 tulee maailmanloppu, kun vanha palkkajärjestelmä heitetään romukoppaan.

- Nyt on aikalisän paikka ja pitää selvittää rauhassa työnantajan tekemää tarjousta sekä laskea tarkemmin sen vaikutukset euroissa jäsenten kukkarolle. Henkilöosan tulisi palkasta olla enintään 30 prosenttia (työnantajan tarjous 37%). Kylmänseudun ja saaristoalueen lisät ja muut lisät tulee säilyttää palkasta erillisinä lisinä. Taakuupalkan sitovuus pitää olla kirjattuna sopimukseen niin selvästi, että palkka ei voi laskea henkilön koko työhistorian aikana

paitsi, jos henkilö itse halua vähemmän vaativaan tehtävään, Paakkari listasi.

## Puolesta ja vastaan

Rovaniemen iltäiläisten edustaja **Ari Jonnen** oli oululaisten kannalla ja hän esitti laskelmia siitä, mitä Päälystöliiton neuvottelijoiden tulisi vaatia. Oranen kommentoi Jonnisen puheenvuoroa sanoen, että hänen esittämänsä summat eivät ole tästä maailmasta.

- Ne eivät ole realistisia, jos tarkastellaan suomalaisen edunvalvontakulttuuria. Kovisakin vaatimuksissa pitää olla jalat maassa.

Dragsvikin Päälystöyhdistystä edustanut **Timo Laurila** sanoi, että joukkotuoannon piirissä toimivat yhdistykset eivät voi olla hyväksymättä tehtyä tarjousta.

- Päälystöliitto on ollut itse muokkaamassa uutta palkkausjärjestelmää ja olemme todella pitkällä. Ihmettelen, miksi nyt pyydetään lisää aikaa päätökselle, vaikka eurot ja prosentit ovat tiedossa. Uuden järjestelmän edut olisivat välittömästi käytössä ja tuskin esimerkiksi lakkoilemalla saataisiin vastaava potti, kun nykyinen sopimuskausi päättyy 15.02.2005. Silloin A-työluokoihin perustuva palkkausjärjestelmälle pannaan piste ja pahimmassa tapauksessa henkilökohtainen palkkaus on vain euromääräinen.

Laurila piti valitettavaa sitä, että monille kokouspaikalla oleville edustajille oli annettu liian kovat reunaehdot sopimuksen hyväksymiselle.

- Näyttää siltä, että varsin monella edustajalla tuntuu olevan kädet sidotut reunaehdoin. Nyt täällä kokouspaikalla saatuja viime hetken parannuksia tarjoukseen ei voida hyväksyä, vaikka tehty tarjous jo tyydyttäisikin kokousedustajaa.

## Työnantajan lähentymistä odotetaan

Lähetekeskustelun jälkeen käytiin äänestys suljetuin lipuin. Edustajakokous päätyi hylkäämään työnantajan tarjouksen äänin 70 - 31. Hallituksen ja liiton neuvottelijoiden edellytettiin käyvän vuoropuhelua työnantajatahon kanssa ja jatkavan erimielisyyksien selvittämistä.

Puheenjohtaja **Mika Oranen** sanoi ymmärtävänsä erittäin hyvin kentän valtuuttamien edustajien päätöksen asiassa. Hänen mielestään hyvää oli se, että uuteen palkkausjärjestelmään sinänsä suhtauduttiin myönteisesti.

- Nyt oli vain niin, että työnantajan tarjousta pidettiin riittämättömänä. Hallitusta ja neuvottelijoita edellytettiin käymään jatkoneuvotteluja ja kutsumaan koolle ylimääräinen edustajakokous, mikäli työnantaja lähestyy meitä keskeisissä kysymyksissä. Tämä voisi olla mahdollista jo elokuussa, jolloin suunniteltuja käyttöönottoaikataulujakaan ei tarvitsisi muuttaa. Pallo on työnantajalla.

Kokouspaikalle kiiri tietoja myös muiden henkilöjärjestöjen tekemistä päätöksistä. Maanpuolustuksen henkilökunta liitto (MPHL) hylkäsi Päälystöliiton tapaan työnantajan tarjouksen. Sitä vastoin Upseeriliitto hyväksyi tarjouksen äänestyksen jälkeen niukimmalla mahdollisella tavalla.



**Puheenjohtaja Mika Oranen perusteli edustajakokoukselle uuden palkkausjärjestelmän vaikutuksia opistoupseerin palkkoihin sekä selvitti liiton tulevaisuuden haasteita.**

# Liiton haasteet jatkuvat

Puheenjohtaja **Mika Orasen** kokousedustajille pitämän ajankohtaisen katsauksen mukaan Päälystöliitolla ja sen hallinnolla on hoidettavana jatkuvasti uusia haasteita.

- Tärkeimmät haasteet UPJ:n käyttöön oton lisäksi ovat päälystön koulutusuudistukseen liittyvät palvelussuhteen ehdot, liiton hallinnon kehittäminen, järjestöyhteistyön tiivistäminen, eläkeuudistus ja mahdollisuudet edunvalvontaan kehittyvän palkansaajajärjestö Pardian puitteissa.

Päälystön koulutusuudistuksessa kannetaan huolta siitä, miten maisteritutkinnolla opintoja täydentävät opistoupseerit tulevat sijoittumaan viran, palkan ja sotilashierarkian puolesta nykyiseen järjestelmään. Orasen mielestä se tulee olla kirjattu pysyväismääräyksiin niin, ettei vanhakantaisilla asenteilla ja mielivallalla tehdä vääryyttä opintojaan täydentäviä kohtaan.

- Olemme käyneet asiasta neuvotteluja puolustusvoimien henkilöstöjohdon kanssa, mutta rehellisyyden nimissä on sanottava, että UPJ:n asiat ovat olleet etusijalla. Heti alkusyksystä tähän asiaan on kuitenkin palattava kaikella tarmolla.

Sotilaseläkeuudistus on liiton edunvalvonnan kannalta erittäin tärkeä asia. Sen osalta meneillään on neuvotteluvaihe, jossa Puron työryhmän mietinnön pohjalta on tarkoitus toteuttaa valtion eläkeuudistus vuonna 2005. Uudistukseen liittyy useita uhkakuvia. Sen yksityiskohtia on tuotu esille pääluottamusmies **Mikko Äikkään** ar-

tikkelissa sivulla 9.

Hallinnon toimintatavoissa ja yhteistyökuviossa riittää hiomista

Päälystöliiton oman hallinnon toimintatapojen uudistaminen on myös välttämätöntä. Keskeisenä ajatuksena on se, että käsiteltävä asia ratkaistaan niin alhaalla organisaatiossa kuin mahdollista.

- Tavoite on vapauttaa resursseja olennaiseen eli edunvalvontatyöhön. Tähän pääsemme, jos selkiytämme asioiden ratkaisuvaihtoehtoja, hallituksen toimintatapoja ja ajankäytön hallintaa. Meillä on tarpeen luoda eri sektoreille myös päälystöliittolainen politiikka, joka antaa jokaiselle mahdollisuuden linjanvetoon ja toimintaan strategisen sekä operatiivisen suunnitelman pohjalta, Oranen tiivistää.

Päälystöliitto tekee edunvalvontayhteistyötä kaikkien kanssa, mutta keskeisimmässä asemassa ovat jatkossa Orasen mukaan yhteistyökuviot Pardian ja Upseeriliiton kanssa.

- Pardian kehittämiseen liittyvät hankkeet tekevät siitä varteenotettavan vaihtoehdon ja se tulee varmasti tarjoamaan kaikki ne palvelut mitä jäsenistö tarvitsee. Päälystöliiton ja Upseeriliiton väliset neuvottelut yhteistyöstä aloitettiin viime syyskuunä, ja niitä on käyty lähes kuukausittain. Kummankin järjestön kovassa edunvalvontaytimen tavoitteissa ei ole sanottavia eroja, joten yhteistyön tiivistäminen ja jopa yhdistyminen on mahdollinen, jos jäsenistö sitä kummassakin liitossa haluaa.



# Liiton taloudellinen tulos oli hyvä

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Edustajakokouksen 18 pykälää käsittävä asialista käytiin läpi ennätysajassa lukuun ottamatta uutta palkkausjärjestelmää koskevaa kohtaa. Laaja liiton vuoden 2002 toimintakertomus ja talousasiat hyväksyttiin lähes ilman keskustelua.

Edustajakokous oli linjannut liiton vuoden 2002 toiminnan keskeisimmäksi tavoitteeksi uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisen, jonka pohjalta neuvotteluja on käyty. Työnantajan tarjousta odotettiin kuitenkin jo viime vuonna.

Joulukuussa allekirjoitettiin tulopoliittinen kokonaisratkaisu ja edellisen sopimuskauden järjestelyvarasta sovittiin talvella 2002, joka kohdentui taulukkorjauksiin ja opistoupseerien perusviran palkan kohennukseen. Toimintakertomuksessa todetaan, että edunvalvontatavoitteet saavutettiin puolustusvoimien puolella hyvin. Rajan osalta sopimusratkaisut eivät toteutuneet määräaikaan mennessä, vaan vasta ns. perälautasopimuksessa.

## Uusi kokous- ja edustustila käyttöön

Liiton talousasioista vastuuta kantavan varapuheenjohtaja **Jouni Ahon** oli helppo marssia esittelemään voitollista tilinpäätöstä.

- Säästöä on tullut yhteensä noin 130 000 euroa. Se koostuu monesta eri osatekiästä. Henkilöstökuluista nipistettiin melkoinen summa, kun yhtä liiton toimiston asiamiehen paikkaa ei täytetty. Puheenjohtajavaihdoskuvio toi hieman säästöä. Jäsenmaksukertymää lisäsi kasvaneet harjoitusmäärät ja sijoitustoimintakin poiki enakoitua enemmän. Kaiken kaikkiaan taloudellista tulosta voidaan pitää hyvänä.

Hyvän taloudellisen tuloksen myötä liitolle hankittiin työtaistelurahastosijoituksena Runeberginkadulta asunto-osake, joka remontoidaan kokous- ja edustustiloiksi.



Varapuheenjohtaja Jouni Aholla oli helppo tehtävä perustella Päällystöliiton vuoden 2002 taloudellista tulosta. Se oli erittäin positiivinen.

Jäsenten lomaedut Helsingissä tulevat myös paranemaan.

- Emme aikanaan lähteneet TTT:n kanssa yhteiseen kokoustilahankkeeseen ja olemme joutuneet vuokraamaan tiloja. Omat neuvottelutilat helpottavat asioiden hoitoa ja tuovat säästöä sekä ovat samalla sijointus. Nyt jäsenistön käyttöön vapautuu lisätilaa Runeberginkadun toisesta huoneistosta, joka on ollut pääosin liiton hallinnon käytössä, Aho tarkensi.

## Liiton hallitusta täydennettiin

Kokouksessa täydennettiin myös liiton hal-

litusta. **Sakari Vuorenmaan** siirryttyä liiton kouluttavaksi luottamusmieheksi hänen tilalleen valittiin yksimielisesti **Tuomas Pernu** Tuusulan Päällystöyhdistyksestä.

Kokouksen yhteydessä hyväksyttiin Päällystöliiton Urheilun Tuki r.y:n toimintakertomus ja tilinpäätös. Järjestön puheenjohtajana on **Reijo Martin** ja hallituksen jäseninä ovat **Pertti Laamanen**, **Timo Taskinen**, **Pekka Kaski** ja **Jorma Sompionmäki**. Yhdistyksen toiminta on rahoitettu pääosin Maanpuolustuksen Kannatussäätiön varoin.

Liiton parhaan urheilijana palkittiin jo toistamiseen vanhempi merivartija **Helena Juppala**.

# Neuvotteluissa liian kireä aikataulu

Teksti: Ari Pakarinen  
Kuva: Samuli Vahteristo

Varsinaiset UPJ- neuvottelut käytiin poikkeuksellisen tiukassa aikataulussa. Työnantajan 30.4.2003 antaman ensimmäisen tarjouksen jälkeen neuvotteluja käytiin lähes joka päivä siihen asti, kun työnantaja jätti lopullisen tarjouksensa uudesta palkkausjärjestelmästä 23.5.2005. Työnantaja odotti järjestöiltä vastauksia 28.5.2003 kuluessa. Aikataulu hengästytti jo alkumetreillä.

Päällystöliiton hallitus aloitti ensimmäisen tarjouksen ruotimisen vapuaattona ylimääräisessä hallituksen kokouksessa. Hallitus tutki tarjousta sopimustekstin ja palkkatarjouksen ja sen historiallisten euromäärien osalta muistaen edustajakokouksen ja puheenjohtajapäivillä huhtikuussa tehdyt linjaukset. Oli selvää heti henki-osuus prosentin ja palkkatarjouksen näkemisen jälkeen, että Päällystöliiton hallitus ei voinut kuin kirjata erimielisyyskohtia sopimuksesta. Puheenjohtaja **Mika Oranen** ja pääluottamusmies **Mikko Äikäs** evästettiin jatkoneuvotteluja varten ja neuvottelut alkoivat Puolustusministeriön kanssa erittäin tiukassa aikataulussa.

## Aikataulun kireys kannoilla

Vaati-tasojen alhaisuus, henki-osan liian suuri prosentti, siirtymäajan pituus ja edelleen palkan alenemiskysymykset siirtotilanteissa olivat keskeiset ongelmakohdat neuvottelujen alkaessa. Lisäksi oli kirjattu useita muita sopimustekstistä selvitettäviä kysymyksiä, joita Päällystöliiton ja Puolustusministeriön välisissä neuvotteluissa käytiin läpi. Neuvottelujen aikana sopimusteksteissä tapahtui juuri edellä mainituissa asioissa myönteistä kehitystä. Neuvottelut osoittivat myös sen, että työnantajalla on halua sopia aidosti erimielisyyskysymykset ja niiden neuvottelutoiminta sekä ottaa uusi palkkausjärjestelmä käyttöön, joka on ollut myös Päällystöliiton tavoite. Samalla selvisi se, että työnantaja lupasi antaa 23.5.2003 uuden tarjouksen koskien kaikkia henkilöstöryhmiä koko puolustushallinnossa. Niin kuin tekikin.

## Tiedottamisen haasteet tai kirot

Aikataulut asettivat tiedottajat tukalaan tilanteeseen niin yhdistyksissä, kuin liiton hallinnossa. Päivittäin elävä neuvottelutilanne, kireä kokousaikataulu ja aikatauluun sovitut hallituksen kokoukset aiheuttivat tiedotustarpeita joka päivä. Kuitenkin tehdyt linjaukset ja päätökset oli saatettava jäsenyhdistysten tietoon päätöksenteon pohjaksi. Paikallisyhdistyksillä oli, joukko-osastojen kevään leirikauden ollessa parhaillaan, erinomaisen vaikeaa tavoittaa jäsenensä ja heidän tärkeää mielipiteensä kannon nokasta. Tällaisen palapelin hahmottaminen ja kokoaminen osoittautui erittäin vaikeaksi. Puhumatakaan kannan muodostamisesta tarvittavien päätöksien tekemiseksi. Ansaittua kriittikkiä on tullut ja myönteistä siinä on ollut se, että kehittämisideoita on tullut. Oppia otetaan.

## Uusi tarjous – nollasummapelinä vai todellista lisäpanostusta?

Työnantajan lisäpanostus erääseen ammatikuntamme peruskysymykseen, OTV 4 tason vaati- palkkaukseen, oli merkittävä. Samoin korjattiin OTV 7 tason vaati-palkkaa verrattuna ensimmäiseen tarjoukseen. Ratkaisu osoitti laskelmissa huomattavaa



Varapuheenjohtaja Ari Pakarinen kommentoi palkkausneuvottelujen vaiheita.

kustannusvaikutuksen lisäystä kokonaispalkkauksessa. Laskelmat osoittivat 951 jäsenen jäävän palkkavuorelle ja 2721 jäsenen olevan palkkakuopassa. Meille tärkeässä henki-osassa ja sen prosenttiosuudessa ei tapahtunut sellaista myönteistä kehitystä, jota olimme odottaneet. Sopimusteksteissä tapahtunut kehitys oli pääsääntöisesti myönteistä. Ne antoivat vastauksia jäsenkentässä askarruttaviin asioihin ja jopa pelkoihin. Vastauksia mm. siihen, kuinka suoritusarviontia tekevä henkilöstö koulutetaan järjestelmien käyttöön. Näillä sopimusneuvotteluissa saavutetuilla muutoksilla Päällystöliiton hallitus päätti esittää edustajakokoukselle sopimusta hyväksyttäväksi.

Päällystöliiton ylimmän päättävän elimen, edustajakokouksen, päätökset ovat luettavissa toisaalla tässä lehdessä.



# OTV- luokitukset päivitettävä kuntoon

Opistouseereiden tehtävien vaativuutta mittaavaa työkalua on joidenkin yksittäisten luokittelulosten perusteella hieman kritisoitu. Useimmiten mittauksen kohteena on tällöin ollut opistouseereille epätyypillinen tehtävä tai vertailupohjana on ollut toisen henkilöstöryhmän mittarilla tehty arviointi.

Tällaisissa tapauksissa on syytä miettiä onko kyseinen tehtävä lainkaan opistouseerin tehtävä. Seuraavaksi tulee määrittellä, kuinka korkea asiantuntijuuden taso tehtävän vaatimuksiin sisältyy. Vastuun ja asiantuntijuuden painoarvot tulee selvittää tehtävän yleiskuvauksen perusteella. Sen jälkeen lopetetaan mittareiden välinen vertailu, sillä ne mittaavat eri asioita. Toinen mittaa metrejä ja toinen kiloja, joten asteikokkaan eivät ole samat.

Kaikki nämä tarkastelut tulee tehdä analyttisesti tehtävän kuvauksen pohjalta. Organisaatiosta tarkistetaan samankaltaisten tehtävien ja vastuiden jakautumista ja sijoittumista. Samasta kokonaisuudesta ei voi olla vastuussa kovin moni henkilö. Tehtävät eivät muutu vaativammaksi sanailulla, vaan tehtävän sisällössä tapahtuvilla muutoksilla. Mikäli epäilet, etteivät tehtävän kuvauksesi ja OTV- luokituksesi ole ajan tasalla, ota yhteyttä luottamusmieheesi ja selvitä onko luokittelu oikein. Moni luokitus on tehty edelliselle tehtävänhoitajalle, tai tehtävän sisältö on oleellisesti muuttunut alas- tai ylöspäin. Palkkaluokan määräytymisen peruste pitää olla kohdallaan.

## Paikallisneuvotteluihin paneudutaan kesän aikana

Koska sekä työnantajan, että järjestöpuolen suurin työpanos on koko alkuvuoden ajan kohdistunut uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseen, ovat muut työt päässeet kasaantumaan ruuhkaksi asti.

Valitettavasti samat henkilöt vastaavat sekä palvelussuhteen ehtojen kehittämistä, että erimielisyyksien ratkaisemista.

Tästä johtuen ei välittömien neuvonpitojen erimielisiksi jääneitä tapauksia ole ehditty käsitellä paikallisneuvotteluissa. Näiden neuvottelujen aika on nyt. Kesän aikana tullaan käsittelemään kymmenkunta erimielisyyksiasia työnantajan kanssa. Tapaukset vaihtelevat räjäytystyöläisän maksatuksista työvuoroluettelon sitovuuteen. Perästä kuuluu.

## Syksyn koulutustarjonta

Lomien jälkeinenkin elämä on oltava suunnitelmallista, joten pyydän yhdistysten koulutusvastaavia lähettämään syksyn kurseille halukkaiden ilmoittautumiskaavakkeet liiton toimistoon. Erityisesti yhteistoiminnan peruskurssi on tärkeä jotta saamme ennakkovaraukset tehtyä laivayhtiölle.

Luottamusmiesten peruskurssi on siirretty aiempien vuosien kokemusten perusteella kuukautta aiemmaksi ja pitopaikkakin saattaa vielä muuttua. Työsuojelun peruskurssin järjestää Rajavartioliitto, mutta hakeutuminen tapahtuu samoin kuten muillakin kursseille.

Kouluttautuminen kannattaa aina.



Päällystämies Mikko Äikäs

## Lepää lomalla!

Arvoisa jäsen! Vuosilomasopimuksen eräänä tarkoituksena on taata virkamiehelle kesäisenä lomakautena riittävän pitkä jaksot levätä ja kerätä voimia syksyn ja talven varalle. Vietä tuleva loma itseäsi arvostaen ja kunnostaen. Loma on tarkoitettu sinun ja lähimmäistesi parhaaksi. Itse aion vettä kesämökkilleni Savitaipaleelle tuumailmaan ja rentoutumaan. Suunnitelmieni on saunomista, pientä remontointia ja kalastelua. Hyvin kevyttä sellaista, ehkäpä vaikka muikun tuulastusta.

Leppoisaa kesää!

|                                     |                 |         |
|-------------------------------------|-----------------|---------|
| * Yhteistoiminnan peruskurssi       | 06.10. - 08.10. | Laiva   |
| * Luottamusmiesten peruskurssi      | 20.10. - 24.10. | Aktiivi |
| * Luottamusmiesten jatkokurssi      | 04.11. - 06.11. | Laiva   |
| * Työsuojelun peruskurssi (RvajL)   | 12.11. - 14.11. | Tampere |
| Järjestötoiminnan peruskurssi       | 28.11. - 30.11. | Tampere |
| Luottamusmiesten peruskurssi / raja | Syky            | Avoin   |

# Sotilaseläkejärjestelmän muutostarpeet puntarissa

Teksti: Mikko Äikäs

Vuoden 2002 syksyllä valtionkonttori sai tehtävän muodostaa työryhmän tarkastelemaan valtion eläkelakien muutostarpeita. Huhtikuussa 2003 työryhmä julkaisi mietintönsä jossa kerrottiin, että puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen eläkejärjestelmän tarkastelu suoritetaan erikseen 15.9.2003 mennessä. Kyseessä on Päällysteliiton edunvalvonnalle erittäin tärkeä asia.

Päätös valtion eläkejärjestelmien tarkastelusta juontaa siitä, että edellisellä eduskuntakaudella tehtiin periaatepäätös keskimääräisen eläkkeellesiirtymisen myöhentämisestä 2 – 3 vuodella. Eläkejärjestelmät halutaan sopeuttaa keskimääräisen eliniän jatkuvaan kasvuun. Tavoitteena oli myös yksinkertaistaa ja yhdistää erillisiä eläkelakeja.

Tältä pohjalta syntyi kuuluisa Puron työryhmän raportti ja alkoi lakivalmistelu yksityisalojen eläkelakien muuttamiseksi.

Sotilaseläkesäädöksiä koskevia muutostarpeita selvitetään erillisessä työ- ja virkaeläkejärjestelmien heijastusvaikutuksia pohitivassa työryhmässä tulevan kesän aikana.

Valtionkonttorin kokoama eläketyöryhmä jatkaa työtään entisessä kokoonpanossaan sotilaseläketyöryhmänä. Palkansaajajärjestö Pardiasta on työryhmän vakituksena jäsenenä neuvottelupäällikkö **Seppo Väänänen**. Työtä kartoittavat kokoukset on pidetty 20.5. rajavartiolaitoksen- ja 3.6. puolustusvoimien osalta. Näihin tilaisuuksiin kutsuttiin myös henkilöstöjärjestöjen ja virastojen edustajat kuultaviksi asiantuntijoina. Työryhmän varsinaiset jäsenet tuntevat sotilaseläkejärjestelmän varsin hyvin ja keskustelut ovat olleet asiantuntevan innohimmottomia. Neuvotteleva päällystämies **Mikko Äikäs** on yhteyshenkilö työryhmään Päällysteliiton osalta.

## Elinikäinen laskentamalli on sotilaille epäedullinen

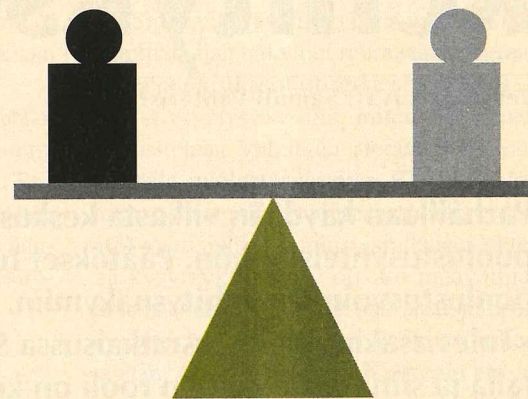
Eläkeuudistuksen kokonaisuudistuksen yhteydessä eläkkeiden määrään vaikuttava indeksitarkastelu muuttuu laskentamalliltaan ja tulee vaikuttamaan myös sotilaseläkkeisiin. Uusi laskentamalli painottaa ansiotasoindeksiä 20 % ja kuluttajahintain-

deksiä 80%. Heikkennys nykyiseen eläkejärjestelmään olisi merkittävä. Tälle laskentatavalle vaihtoehtoisia ratkaisuja on selviteltävä ennakkoluulottomasti, mutta niiden pohjana on oltava jokin selkeä laskennallinen ja kattavasti testattu malli.

Tarkastelun kohteena on myös joustavan eläkkeelle siirtymisen soveltuminen työnantajan kanssa samaa mieltä siitä, ettei sotilaisissa tehtävissä ole mahdollista toimia opistouseerina 55 ikävuoden jälkeen kuin aivan poikkeustapauksissa. Samassa yhteydessä selvitetään eläkkeen karttumaprosenttien määrän vaihtelua eläköitymisiin mukaan. Tällainen elementti ei helpota poistumaennusteiden laatimista, eikä sovi sotilaisreservin muodostamiseen. Myös eläkepalkan laskenta-aika on selvitettävissä kohteita. Elinikäisen laskentamallin käyttöönotto olisi sotilaille huomattavan epäedullinen vaihtoehto.

## Päällysteliiton mielestä muutokseen ei ole tarvetta

Keskusjärjestöt ovat hyväksyneet periaatteet, joiden mukaan muutosten on kohdeltava kaikkia henkilöstöryhmiä tasapuolisesti ja muodostettava toimiva kokonaisuus. Muutosten on koskettava tulevia ansaintavuosia, eivät eläkkeellä jo olevien etuuksia eivätkä ennen lainmuutosten voimaantuloa ansaittua eläkeoikeutta. Lisäksi näiden yhteisvaikutuksena ei saa syntyä väliinputoamistilanteita. Näiden periaatteiden mukaisesti Päällysteliiton hallitus linjasi eläkekysymyksen toiminnalliset tavoitteet. Se haluaa vakuuttaa eläketyöryhmäsiitä, ettei sotilaseläkejärjestelmän muuttamiselle ole todellista toiminnallista tarvetta, taloudellista perustetta, eikä sosiaalista



tilausta. Liitto haluaa tuoda julki nykyisen järjestelmän säilyttämisen tarpeen puolesta puhuvat seikat. Päällysteliitto katsoo myös, että muutosta suunnittelevan työryhmän, pitää löytää kannusteita, jotka saavat työntekijän vapaaehtoisesti jatkamaan työuraansa sotilasuran päättymisen jälkeen. Liitto haluaa viestiä poliittisille päättäjille tietoa sotilaseläkejärjestelmän erityispiirteisyydestä ja nykyjärjestelmän tarpeellisuudesta.

## Eläkejärjestelmään voidaan vaikuttaa vain poliittisten päättäjien kautta

Tulevana kesänä teemme kaiken mahdollisen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Työryhmän työhön osallistutaan aina kun meiltä pyydetään asiantuntijaa paikalle. Pidämme jatkuvaa yhteyttä Pardiolaiseen työryhmän jäsenen ja annamme hänen käyttöönsä kaiken sen aineiston joka työssä tarvitaan. Syksyllä työryhmä luovuttaa raporttinsa eduskunnalle joka määrää lain valmistelusta.

Asetusmuutokset laaditaan asianomaisissa ministeriöissä erillisinä, mutta kyseessä on kuitenkin kokonaisuus. Tämän kokonaisuuden toteuttamista valvovaan eduskuntaan vaikuttaminen on jo huomattavasti suurempi haaste. Olemme jo aloittaneet tämän työn ja tulemme jatkamaan edunvalvontaa tältäkin osin. Eläkejärjestelmän uudistus on kuitenkin poliittinen lainsäädäntötoimi joka ei ole virkaehtosopimuslain mukaisesti sovittavissa oleva palvelussuhteen ehto. Eläkeasioita ei voi kytkeä osaksi palkka- tai muita neuvotteluja, eikä niillä voi käydä kauppaa, mutta niihin on voitava vaikuttaa. Päällysteliiton edunvalvonnallisesti asia on erittäin tärkeä.



# Maavoimat ovat voimakkaan kehityksen kohteena

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo

**Parhailaan käydään vilkasta keskustelua Suomen osallistumisesta EU:n puolustusyhteistyöhön. Päätökset tulevat varmasti heijastumaan myös puolustusvoimien kehitysnäkyymiin.**

**- Tulevissakin puolustusratkaisussa Suomen kansallinen puolustus on etusijalla ja siinä maavoimien rooli on keskeinen. Sen iskukyky tulee lähivuosina joka tapauksessa paranemaan merkittävästi, sanoo maavoimapäällikkö, kenraalimajuri Kalervo Sipi.**

Sipin mukaan maavoimia kehitetään koko ajan vuonna 2001 hyväksytyyn puolustuspoliittisen selonteon mukaisesti

- Maavoimien iskukyky tulee paranemaan merkittävästi, kun kaikki valmiuden ja reagoitakyvyn parantamiseksi suunnitellut elementit ovat saatettu kuntoon. Siihen liittyy oleellisena osana valmiusprikaatin varustaminen ja koulutus, kuljetushelikopterien hankinta, pääkaupunkiseudun puolustus ja koulutuksen, sotavarustuksen sekä tiedustelu-, valvonta- ja johtamisjärjestelmien kehittäminen. Yhtenä erillisenä osa-alueena on kansainvälisen yhteistointakyvyn parantaminen.

Maavoimien kehittämiseen liittyvät hankinnat ja joukkojen koulutus ovat jo pitkällä. Ne perustuvat siihen, että Suomessa on yleinen asevelvollisuus ja alueellinen puolustusjärjestelmä.

- Maavoimien sodan ajan joukot kytetään saamaan operatiiviseen valmiuteen vuoden 2008 loppuun mennessä. Se tarkoittaa sitä, että jokainen valmiusprikaatin (Prikaati 2005) pataljoona on varustettu, aseistettu ja koulutettu toimimaan uusilla asejärjestelmillä taisteluketäntä vaatimissa olosuhteissa, Sipi tiivistää.

Hänen mukaansa tämä tietää myös sitä, että valmiusprikaateihin sijoitetuilla reserviläisillä kertausharjoitusten rytmi tulee tiivistymään.

- Joukkojen iskukykyä ylläpidetään kertausharjoituksilla, jotka tulevat 3 - 5 vuoden välein tehtävästä riippuen. Puolustusvoimilla on 35 000 kertausharjoitusvuorokauden kiintiö, mikä mahdollistaa tämän.



*Kenraalimajuri Kalervo Sipin mukaan maavoimissa keskitytään voimassa olevan puolustuspoliittisen selonteon kautta linjattujen ratkaisujen toteuttamiseen.*

## Kehittämishankkeissa jokaisen palan on sovittava paikoilleen

Maavoimien tämän hetken kehittämistoimet voidaan linjata kolmeen pääosa-alueeseen. Niitä ovat Prikaati 2005:n vaatimat hankinnat, kuljetushelikopterihankinnat ja maavoimien iskukykytutkimus, jotka työllistävät henkilöstöä kaikilla tasoilla.

Hankinnat ovat Sipin mukaan iso operaatio, joka sitoo henkilöstöä paljon ja monella tasolla.

henkilöstö ja luotava huolto- ja varaosajärjestelmä. Tätä työtä ohjaa ja valvoo hankeohjausryhmä. Se sovittaa kehittämissuunnitelman monimutkaisen "palapelin" kaikki palat kohdalleen aina päätöksenteosta kenttätason käyttöperiaatteisiin ja taisteluteknikkaan. Keskeisissä rooleissa maavoimapäällikön lisäksi hankintatyössä ovat apulaismaavoimapäällikkö, sotavarustepäällikkö ja aselajitarkastajat.

Pitkässä ketjussa on paljon muitakin vastuunkantajia, jotka vaikuttavat onnistuneeseen lopputulokseen.

- Hankinnat kuuluvat Puolustusvoimien Materiaalilaitokselle, henkilöstökoulutuksesta vastaavat maanpuolustusalueet, kalusto-ohjeet tuottaa materiaalilaitos, tilanhallinnasta huolehtivat maanpuolustusalueet ja joukko-osastot, koulutus- ja toimintaohjeita laativat aselajikoulut ja joukko-osastot, viranomaismääräysten antamisesta vastaavat Puolustusministeriö sekä Maavoimaesikunta ja hankittavan kaluston ja aseistuksen käyttöperiaatteet, taktiikka ja taisteluteknikka ovat maanpuolustusalueiden ja aselajikoulujen käsialaa, Sipi listaa.

## Meneillään on kiivas hankintojen kausi

Maavoimien hankintojen osalta eletään Sipin mukaan nyt kiivainta jaksoa, sillä pääosin suunnitelmat, tutkimus ja kehittäminen on saatu sellaiseen vaiheeseen, jossa joukoille tulee jatkuvasti uutta kalustoa koulutuskäyttöön. Tämäkin luettelo on pitkä.

- Joukoille on saatu tai toimitetaan lähitulevaisuudessa viesti ja johtamisjärjestelmiä oleellisesti parantavat komentopanssariajoneuvot ja viestipasit tyyppiä Sisu XA-202, komento- ja esikuntasimulaattorit sekä digitaaliset kenttäradiot. Joukkojen taistelusuojaa Porin Prikaatissa lisää 150 kuljetuspanssariajoneuvon tilausvaltuus. Ne ovat tyyppiä XA-203 ja AMV. XA-203:n katolla olevaa konekivääriä pystytään käyttämään suojasta vaunun sisältä, kertoo Sipi.

Hän lisää luetteloon pioneeri- ja suoje-

lualan työkoneet, siltapanssarivaunut ja suoje-

lualan työkoneet, siltapanssarivaunut ja suoje-

lualan työkoneet, siltapanssarivaunut ja suoje-

lualan työkoneet, siltapanssarivaunut ja suoje-

## Henkilöstö tekee työtään kovan paineen alla

Maavoimaesikunnan, Materiaalitoimiston, maanpuolustusalueiden ja joukko-osastojen henkilöstöllä on Sipin mukaan kädet täynnä työtä ennen kuin kaikki suunnitellut kehitystoimet on saatettu toimivaksi kokonaisuudeksi.

- Totuuden nimissä on sanottava, että henkilöstö on jatkuvan muospaineen alla ja toimii jo nyt kestävyden äärrajoilla. Kehittämistoimiin on vielä listattava vuonna 2004 alkavat kuljetushelikopteri NH-90:n toimitukset sekä maavoimien iskuky-

kyyn kehittämisen kautta tulleen tietotaidon

siirtäminen operatiiviseen johtamiseen, taktiikkaan ja taisteluteknikan koulutukseen. Tämän kautta ymmärretään paremmin puolustusvoimain komentajan toivoma työrauha henkilöstölle, joka mahdollistaa maltillisen ja harkitun puolustusvoimien kehittämisen kaikilla tasoilla.

Sipi kyllä tietää, että maavoimien pidemmän ajan näkymät ratkaistaan seuraavassa puolustuspoliittisessa selonteossa.

- Kysymys on siitä, miten tätä maata puolustetaan. Vähitellen aletaan myös valmistella puolustusvoimien PTS 2017:ää, joka on samalla Suomen itsenäisyyden 100-vuotisjuhlan puolustusratkaisu. Yhtenä kysymyksenä on, olisiko maavoimat oma itsenäinen puolustushaaran, jolla on operatiivinen vastuu meri- ja ilmavoimien tapaan. Amiraali **Juhani Kaskeala** on sanonut, että meillä on toimiva puolustusjärjestelmä eikä ole tarvetta pyrkiä muutokseen vain muutoksen vuoksi.

Sipin mielestä on selvää, että EU:n turvallisuusratkaisut ja se miten Suomi on niissä mukana voivat vielä tuoda poliittisten päättäjien taholta nykyisiinkin kehitysratkaisuihin joitakin muutoksia.

- Tuleva puolustuspoliittinen selonteko luo varmasti tarpeita hienosäätöön tai muutoksiin. Se on kuitenkin asia, joka hoidetaan tulevaisuudessa. Nyt keskitytään voimassa olevan puolustuspoliittisen selonteon kautta linjattujen ratkaisujen toteuttamiseen.

## Maakunnat havittelevat Maavoimaesikuntaa

Teksti: Samuli Vahteristo

Hallitusohjelmaan kirjatun valtionhallinnon toimintojen hajasijoittamisen toivotaan tuovan työpaikkoja pääkaupunkiseudun ulkopuolelle. Maakuntien päättäjät käyvätkin parhaillaan "kuumana". Mediassa on jo otsikoitu, että mm. Satakunta on valmis taistelemaan Maavoimaesikunnasta.

Maavoimapäällikkö Kalervo Sipi kuitenkin kehottaa kotimaakuntansa päättäjiä pistämään ainakin toistaiseksi "jäitä hatuun".

- Tämänkaltaiset päätökset ovat iso asia, jota on tarkasteltava paljon laajempaan. Niihin vaikuttavat mm. se, mitkä ovat tämän maan puolustusratkaisut pitkällä aikavälillä ja miten siihen sopeutetaan johtamis- ja hallintojärjestelmät. Mitään äkki-

liikkeitä ei tässä ole tehtävissä ja eivät nämä ole aivan tämän päivän asioita.

Mikkelin, Säkylän ja Niinisalon kiinsijaitseva Porin Prikaati on yksi maavoimien kehitettävistä valmiusyhtymistä ja Niinisalon Tykistöprikaatissa on kansainvälisen toiminnan keskus.

Sipin mukaan asia mahdollisesti niveltyy seuraavaan puolustuspoliittiseen selonteokseen.

- On kuitenkin muistettava, että puolustusvoimat ovat olleet jo useiden vuosien ajan voimakkaan rakennemuutoksen kohteena. Pohjan Prikaatin toiminnot sopeutettiin Kajaaniin ja viisi varikkoa lakkautettiin. Nyt on syytä rauhoittua ja sulatella rakennemuutoksen viimeistelyä.



# Luutnantti Riku Viljakka on uuden sukupolven panssariupseeri

Teksti ja kuvat: Keijo Suomalainen

Luutnantti Riku Viljakka on tyytyväinen mies. Hän saa tehdä juuri sitä työtä, mitä hän on halunnut puolustusvoimien palvelukseen hakeuduttuaan tehdäkin. Huhtikuun puolessa välissä hän palasi Saksasta Leopard 2 A4 -taistelupanssarivaunu-koulutuksesta.

Luutnantti Riku Viljakka työskentelee panssariupseerina Panssarivarikon teknisessä osastossa. Osaston toimipisteet sijaitsevat Hämeenlinnan Pikku-Parolassa ja Hattulan Ilveskalliolla.



Luutnantti Riku Viljakka kirjoitti nimensä suomalaisien panssarijoukkojen historiaan. Hän ajoi ensimmäisen Suomen puolustusvoimille hankitun Leopard 2 A4 -taistelupanssarivaunun maahamme tiistaina 29. päivänä huhtikuuta Helsingin Sompasaarella.

Viljakan halu tehdä töitä panssarivaunujen parissa sai alkunsa Panssariprikaatissa Hattulan Parolan- sotalasurastaan.

- Suoritin varusmiespalvelukseni vuonna 1993 Panssarivaunupataljoonan Panssaripioneerikompaniassa. Varusmiespalvelukseni jälkeen jäin ylikersanttina va- palvelukseen samaan yksikköön. Maapuolustusopistolla valitsin panssarilinjan.

Maanpuolustusopiston opintojen jälkeen Viljakka ei päässyt takaisin Parolan- nummelle, sillä opintonsa päättäneiden opistouseserien joukko-osastot määräytyivät opinnoissa saavutettujen pisteiden perusteella.

- Menin opintojeni jälkeen vänrikkinä

Porin Prikaatiin. Hain siirtoa Panssariprikaatiin, mutta sain hakemukseeni kielteisen vastauksen.

Viljakka halusi päästä välttämättä takaisin vaunuhommiin. Panssarivarikolla oli avoimena työsopimussuhteisen asentajan tehtävä, joten Viljakka jätti hakemuksensa siihen. Panssarivarikon johto halusi Viljakan siirtyvän kuitenkin opistouseserina, koska varikolla oli myös avoin panssariupseerin tehtävä.

- Hain Panssarivarikolle, koska ajattelin, että saan työskennellä panssarivaunun parissa varikollakin.

Viljakka osasi odottaa, että hänen siirtonsa ei toteudu hetkessä.

- Muut siirtoa hakeneet opistouseserit tiesivät kertoa, että asian käsittely kestää

jokaisessa portaassa aikansa. Siirtoasioiden ratkaiseminen on hankalaa, kun joka puolella tuntuu olevan pulaa miehistä.

## Vapaa hakeutuminen lisäisi henkilöstön työmotivaatiota

Viljakan mielestä puolustusvoimat saisi enemmän irti henkilöstöstään, mikäli se ottaisi nykyistä paremmin huomioon henkilöstönsä halun palvelulla tietyssä tehtävässä ja joukko-osastossa.

- Et tee työtäsi täysipainoisesti, jos koko muu elämäsi on muualla kuin työpaikkakunnalla.

Viljakka ei pidä ollenkaan huonona ajatuksena sitä, että puolustusvoimat sallisi henkilöstönsä vapaan hakeutumisen. Hän

Sotilaslehdissä julkaistujen juttujen perusteella hän sanoo kuitenkin uumoilleensa tällaista mahdollisuutta.

- Panssarivarikolle siirryttyäni asiat lähtivät etenemään tosi nopeasti. Lähdin koulutukseen innolla varsinkin, kun se järjestettiin valmistajamaassa Saksassa ja Bundeswehrissä eli armeijassa, joka on käytäntynä vaunua alusta asti.

Viljakka luonnehtii Suomen siirtymistä vuosikymmenien tauon jälkeen länsimaiseen kalustoon suureksi harppaukseksi.

- Tämä on ollut merkittävä tapahtuma. Lohdutin koulutusjaksojen pituudesta huolestunutta avovaimoani kertomalla, että tämä on luultavasti viimeinen taistelupanssarivaunun kalusto, jonka Suomi hankkii minun sotilasurani aikana.

Viime syksystä tähän kevääseen kestänyt koulutus Viljakka kuvailee mielenkiintoiseksi. Hän sanoo aluksi hämmästellessä sitä, että jokaista asiaa koulutti Saksassa eri henkilö, kun Suomessa pääosin sama henkilöstö antaa ajo- ja ampumakoulutuksen sekä taistelukoulutuksen.

- Suomessa kaikki osaavat kaikkea ainakin jonkin verran. Saksassa on ajokou-

luttajia, jotka eivät tiedä tornista mitään. Ampumakouluttajat taas osaavat tornin järjestelmät ja ampumaopin. Huoltopuolen kouluttajat eivät ole välttämättä edes nähneet, kuinka vaunu ampuu. Saksalla on suuri armeija, joten kouluttajien erikoistuminen on varmasti järkevää.

Viljakka sanoo oppineensa Saksassa myös sen, että parhaimpaan koulutus ei korvaa käytännön oppeja.

- Koulutusta johtanut sotilasmestari sanoi, että hänelle tulee vieläkin uusia asioita eteen, vaikka hän on ollut Leopardien kanssa tekemisissä vuodesta 1982 lähtien. Uskon, että minäkin olen 20 vuoden päästä tämän kaluston suhteen paljon viisaampi kuin nyt, 29-vuotias luutnantti Riku Viljakka tuumaa.

Viljakan mukaan Leopardien saaminen päivittäiseen käyttöön edellyttää vielä runsaasti töitä.

- Koulutus on saatu. Nyt alkavat työt. Meidän pitää aloittaa henkilökunnan koulutus, ohjeiden kääntäminen, korjausohjeiden laatiminen, varaosien hankkiminen, ammunnat ja tarkastukset. Uuden vaunun käyttöönottoon mahtuu todella paljon asioita.

arvelee, että joukko-osastojen henkilöstössä ei tapahtuisi suurtakaan muutosta alkuvaiheen siirtosuman jälkeen.

- En tiedä tulisiko muuttotappiota, mutta luulen, että henkilöstötilanne tasoittuisi joukko-osastoissa nopeasti.

Viljakka kaipaa puolustusvoimiin myös joukko-osastojen välistä tehtäväkiertoa.

- Eri joukko-osastoissa on paljon henkilöitä, jotka olisivat tyytyväisiä, mikäli he voisivat vaihtaa tehtäviä keskenään.

## Siirto tiesi töitä Leopard 2 A4 -vaunun parissa

Viljakka ei suoranaisesti osannut odottaa, että hän pääsisi heti siirtonsa jälkeen ottamaan vastaan uutta taistelupanssarivaunua.

Päällystö-  
lehti



Seuraavassa numerossa:

- Uuden palkkausjärjestelmän neuvottelutilanne
- Työhyvinvointi
- Partian kehittämishanke



# Mukana maavoimien kehitystyössä

Teksti ja kuvat: Samuli Vahteristo



Kapteeni Tapio Ahonen ja majuri Rami Saari vaihtavat ajatuksiaan lämpökameran koulutukseen liittyvistä yksityiskohdista.

Maavoimien mittavat kehityshankkeet työllistävät monia. Yksi heistä on kapteeni Tapio Ahonen Panssariprikaatista. Hän on ollut mukana jo hieman yli 3 vuotta lämpökameran hankintaan liittyvissä kenttäkokeissa.

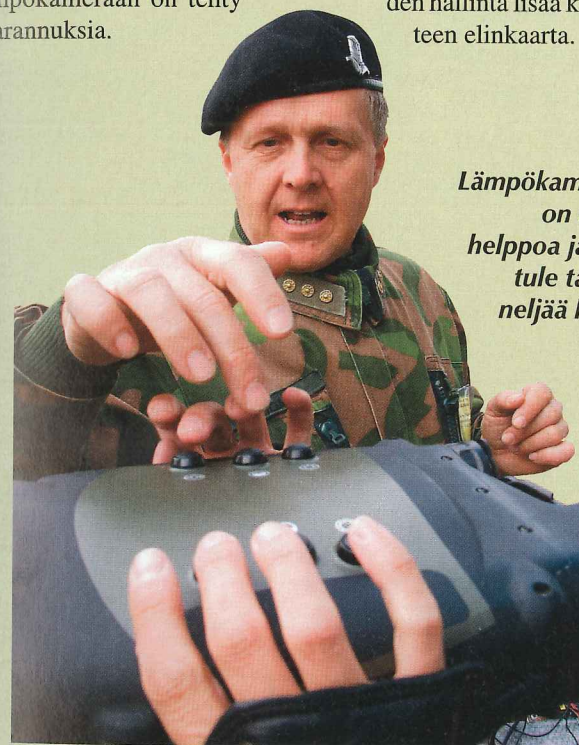
- Maavoimien eri joukkojen tiedustelu- ja vihollisen paikannuskyky lisääntyy merkittävästi, kun uudet lämpökamerat tulevat käyttöön vielä tämän vuoden aikana. Lämpökameralla pystyy erottamaan muuta ympäristöstä lämpimämmät ajoneuvot, laitteet ja ihmiset aina muutaman kilometrin etäisyydelle saakka. Hyvä naamiointi, sade, sumu ja ilman kosteus heikentää ja vaikeuttaa maalin tunnistusta sekä paikannusta.

Ahosen mukaan kenttäkokeiden aikana lämpökameraan on tehty pieniä parannuksia.

- Patria NT toimittaa lämpökamerat puolustusvoimille. Kenttäkokeet ovat tuoneet esille joitakin pieniä parannuksia, jotka valmistaja on huomionnut.

Lämpökameroiden käyttöönottoa koskeva koulutus käynnistyy Ahosen mukaa lähiaikoina.

- Kantahenkilökuntaa koulutetaan käyttämään tätä kevyttä noin kolme kiloa painavaa laitetta. Sen käyttö on melko yksinkertaista. Jokaisella teknisellä laitteella on omat niksinsä ja huoltotoimenpiteensä, joiden hallinta lisää käyttövarmuutta ja laitteen elinkaarta.



*Lämpökameran käyttö on suhteellisen helppoa ja käyttäjä ei tule tarvitsemaan neljää kättä, sanoo Ahonen.*

## Luottamusmiehen ajatuksia uudesta palkkausjärjestelmästä

Ahosella on takanaan pitkä työrupeama puolustusvoimien palveluksessa, mutta nyt loppusuora hämmöttää.

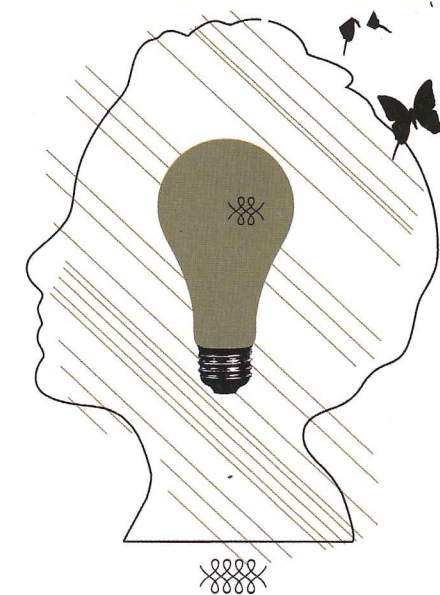
- Eläkeikä lähestyy, mutta ainakin tämän vuoden aion olla mielenkiintoisessa ja monipuolisessa sotilaan ammatissa.

Ahonen on ollut pitkään mukana myös edunvalvontatyössä Läntisen maanpuolustusalueen ja maavoimien pääluottamusmiehenä. Hän oli mukana Päällystöliiton edustajakoukussa, joka hylkäsi työnantajan tarjouksen uuden palkkausjärjestelmään siirtymisen

osalta. Ahosen mielestä ollaan varmasti lähellä sopimusta.

- Uuden palkkausjärjestelmän hyväksyminen vaatii uudenlaista ajattelua kaikilta. Se on haaste työntekijöille, esimiehille ja luottamusmiehille. Vaati- ja henkilökohdittaiset suoritusarvioinnit on laadittava oikein, muuten järjestelmä ei toimi kestävällä pohjalla. Liittoon on kantautunut tietoa joidenkin esimiesten yliolokaisesta suhtautumisesta asiaan. Se herättää opistoupseerikentässä pelkoja. Näyttää siltä, että tiedotus ja esimieskoulutus ovat tässä asiassa tarpeellisia, Ahonen tiivistää.

Etsitään tavallistakin  
välkypää  
Vuoden Välkkyä!



**TJS** Opintokeskus jakaa vuosittain tunnustuspalkinnon toimihenkilöaloilla tehdystä hyvästä oivalluksesta tai uutta luovasta työstä, joka on parantanut koko työyhteisön hyvinvointia.

Tämä tunnustuspalkinto – Vuoden Välkky – jaetaan vuonna 2003 viidennentoista kerran. Nyt on myös jaossa kokonaan uusi palkintoesine. Lasiveistokset on jaettu loppuun ja uudet palkinnon saajat saavat tästedes grafiikan vedoksen, jonka on TJS:n pyynnöstä suunnitellut ja valmistanut uusi, kotimainen lahjakkuus **Jenni Tuominen**.

Kenelle TJS:n 25-vuotisjuhlien ensimmäinen uusi Välkky tulisi antaa? Ehdota Vuoden Välkyn saajaa! Kerro palkinnosta työpaikallasi ja yhdistyksessäsi.

Ehdotukset syyskuun loppuun mennessä osoitteeseen: TJS Opintokeskus, Rataaestarikatu 11, 00520 Helsinki, faksi (09) 143 034 tai [inka.ukkola@tjs-opintokeskus.fi](mailto:inka.ukkola@tjs-opintokeskus.fi)

TJS Opintokeskus on Akavan ja STTK:n yhdessä ylläpitämä koulutus- ja kulttuurikeskus, joka tuottaa koulutuspalveluja, tukee liittojen ja niiden alajärjestöjen itse järjestämää koulutusta sekä harjoittaa julkaisutoimintaa omakustannuspohjalta. Lisätietoja TJS Opintokeskuksesta osoitteesta [www.tjs-opintokeskus.fi](http://www.tjs-opintokeskus.fi) sekä puhelimitse (09) 229 3030.



Nuoret kouluttajat toivovat uraputkeensa lisää tehtävatasoja

# Taistelun ratkaisee tahtotila

Teksti ja kuva: Samuli Vahteristo

Suomessa maavoimien piirissä otetaan kaluston ja aseistuksen kehityksessä huomioon askelia. Yksi kehityksen kulminatiopiste on käyttäjien kyky oppia hallitsemaan uutta kalustoa ja aseistusta. Taistelua, eivät ratkaise yksin aseet, vaan niiden käyttäjien tahtotila. Mitä nuoret kouluttajat ajattelevat omasta työpanoksesta ja palkkauksestaan, joka on merkittävä osa tahtotilasta?

**M**aavoimien osalta eri aselajeilla ovat pitkät perinteet kouluttaa ja vaihtaa tietotaitoa valtakunnallisilla ampuma- ja taisteluharjoituksissa. Rovajärven ampuma- ja harjoitusalue on tuttu erityisesti tykistö-, kranaatinheitin- ja pst-ohjusjoukoille, jonne kokoontutaan jokaisen saapumiserän kohdalla hiomaan taitoja.

Lutnantti **Jukka Kanaselle** meneillään oleva valtakunnallinen pst-ohjusleiri on järjestyksessä jo seitsemäs tai kahdeksas, vaikka hän on valmistunut Maanpuolustusopistosta vasta vuonna 1998.

- Valtakunnalliset leirit ovat hyvä paikka koulutustason mittaamiseen ja tietotaidon välittämiseen eri joukko-osastojen välillä.

Kananen palvelee Karjalan Prikaatissa ja on hakenut oppinsa uuteen panssarintorjuntaohjus 2000 Euro-spike järjestelmään Israelista.

- Kurssi kesti pari viikkoa. Euro-spike edustaa Pst-ohjusalan uusinta tekniikkaa. Järjestelmän periaate on ammu ja uohda eli ampuja lukitsee maalin tähtäimeen ja laukaisee. Ohjus hakeutuu automaattisesti lämpö- tai päiväihakupään avulla maaliin ja tuhoaa sen, Kananen selvittää.

Hän hehkuttaa ammattimiehen taidolla lisää panssarintorjuntaohjus 2000:n hyviä ominaisuuksia.

- Sillä ampuminen on helppoa. Tarvittaessa yksikin mies pystyy kuljettamaan sen tuliasemaan. Aseman vaihdot ovat nopeita. Sillä pystytään ampumaan myös taakseen, Kananen luettelee.

## Kouluttaja on tekninen osaaja

Ylivertainenkaan asejärjestelmä ei takaa voittoa sodassa, ellei käyttäjillä ole oikeaa tahtotilaa. Maavoimien puolella kouluttajat ovat jo pitkään tiedostaneet sen, ettei palkkaus kannusta. Puolustusvoimissa arvostetaan enemmän teknisiä osaajia. Tekniset laitteet ja niiden käytön opetus sekä kentällä tapahtuvat huoltotoimet ovat kuitenkin kouluttajan vastuulla ja teknisyys ovat osa kouluttajan arkipäivää. Se ei näy kuitenkaan työn vaatimusluokituksessa.

Joten Kanaselle ei ollut yllätys, että Päälystöllä hylkäsi uuden palkkausjärjestelmän.

- Kouluttajat tekevät työtä puolustusvoimien tärkeimmän asian parissa – joukko- tuotannon. Kummallista, ettei sitä arvosteta. Toisaalta olen tullut tänne tekemään työtä ja pyrin keskittymään siihen. Muut tahot toivottavasti saavat kouluttajankin työn arvostuksen ja palkkauksen kohdalleen, hän pohtii.

Lutnantti Juha Kananen antaa viime hetken vinkit ohjusampuja Jouni Tiittaselle.

