

Päälystö- lehti

3/2023 LOKAKUU



Sotilaallisen harjoituksen
kriteerit

16 >

Nato-tehtäviin lähdön
oltava vapaaehtoista

18 >



PÄÄLLYSTÖLIITON ÄÄNENKANNATAJA

93. vuosikerta
ilmestyy 4 kertaa vuodessa.
ISBN 0788-8554

PÄÄLLYSTÖLEHTI 2023

aineisto- ja ilmestymispäivät

Numero	Aineisto	Ilmestyy
4	22.11.	15.12.

Aineiston voi toimittaa päätoimittajalle tai toimitussihteerille alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Evp-sivuille tulevan aineiston osalta yhteys ennakkoon Markku Virtaseen. Toimitus päättää julkaisukynnyksestä. Kirjoittajat vastaavat omista kirjoituksistaan.

TOIMITUS:

Laivastokatu 1 b
00160 HELSINKI

PÄÄTOIMITTAJA:

Juha Susi
juha.susi@paallystoliitto.fi

TOIMITUSSIHTEERI:

Matti Vihurila
Puh. 040 518 6672
matti.vihurila@hotmail.fi

VAKITUISET AVUSTAJAT:

Marko Jalkanen
Puh. 0299 500 798
marko.jalkanen@paallystoliitto.fi

Jukka Mäkinen
Puh. 050 594 4613
jukka.makinen@paallystoliitto.fi

Jaakko Levä
Puh. 0299 500 787
jaakko.leva@paallystoliitto.fi

Mika Avelin
Puh. 040 301 9292
mika.avelin@paallystoliitto.fi

Toni Rinta
toni.rinta@paallystoliitto.fi

Ilkka Siiri
ilkka.siiri@paallystoliitto.fi

Michael Kajander
michael.kajander@paallystoliitto.fi

OSOITTEENMUUTOKSET:

Puh. 040 301 9290
toimisto@paallystoliitto.fi

Osoitelähde: Päälystöliiton
jäsenrekisteri

SISÄLTÖ

- | | | | | | |
|----|---|--------------------|----|---|-------------------|
| 6 | ■ | PÄÄTOIMITTAJALTA | 17 | ■ | JÄRJESTÖPÄÄLLIKKÖ |
| 9 | ■ | SANAN SÄILÄ | 33 | ■ | LIIKUNTA |
| 10 | ■ | PÄÄLUOTTAMUSMIEHET | 34 | ■ | EVP |
| 12 | ■ | RAJA | | | |



CIMIC-upseerina Libanonissa s. 30

- | | |
|----|---------------------------|
| 7 | Ajankohtaista hallinnosta |
| 16 | Luottamusmiessyryhmä |
| 32 | Lyhyesti |

*Kansi: Pohjoismaisten upseerijärjestöjen (NOA) kokoontumisessa Helsingissä ajatustenvaihto jatkui vilkkaana myös työryhmätöiden tauoilla.
Kuva: Juha Susi*



PÄÄLLYSTÖLIITTO RY

Laivastokatu 1 b, 00160 HELSINKI • www.paallystoliitto.fi • toimisto@paallystoliitto.fi • 040 301 9290
• Toimisto avoinna arkisin 9–15. • s-posti: etunimi.sukunimi@paallystoliitto.fi

Puheenjohtaja Jyrki Lukkarinen 040 301 9291. Järjestöpäällikkö Mika Avelin 040 301 9292.

Jäsensihteerit Anja Mustajoki 040 301 9290.

Pääluottamusmiehet Marko Jalkanen 0299 500 798, Jaakko Levä 0299 500 787,
Jukka Mäkinen 050 594 4613.

LAKIASIAINNEUVONTA: Asianajotoimisto Lindell (02) 251 1004, e-mail: toimisto@asianajotoimistolindell.fi
(Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.)

Luvassa tuulinen työmarkkinasyksy

Työmarkkinasyksy on alkanut tuulisesti. Eikä ihme, sillä vahva ja välittävä Suomi-otsikolla oleva hallitusohjelma sisältää huolestuttavia työelämäuudistuskirjauksia, jotka ovat omiaan romuttamaan totutun sopimisen mallin. Hallitus ajaa kuin käärmettä pyssyyn vientivetoista työmarkkinamallia. Lailla säädettäisiin myös työriitojen sovittelusta, ettei yleistä linjaa voitaisi ylittää Bulevardilla valtakunnansovittelijan toimiston sovintoehdotuksin. Valtionkin virka- ja työehtosopimusneuvottelut käytäisiin täten ennalta asetetun betonikaton alla. Vaikka me Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa käymmekin omat tarkentavat virkaehtosopimusneuvottelut, niin niiden neuvoteltavissa oleva palkankorotusvarallisuus määritellään valtion neuvottelutuloksessa. Toivottavasti kolmikannassa päästään yhteisymmärrykseen ja neuvotellen sekä sopien löydetäisiin lääkkeet Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyyn vahvistamiseksi ilman suurempaa syysmyrskyä.

Hallitusohjelmassa on vahvasti huomioitu sisäinen ja ulkoinen turvallisuus. Puolustusministeriö on jo käynnistänyt uuden puolustusselonteon laatimisen hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti. Aiempaan tapaan selonteko tulee olemaan kannaltamme tärkeä, sillä se linjaa Suomen puolustuskyvyn ja kehittämisen 2030-luvun alkupuolelle asti huomioiden myös Nato-jäsenyyden vaikutukset. Toivottavaa on, että selontekoon jalkautuu konkreetian tasolla hallitusohjelman kirjaukset henkilöstön lisäämisestä ja jaksamisen varmistamisesta muuttuneessa toimintaympäristössä. Konkretiaa olisi esimerkiksi puolustusvoimien työaikalainsäädännön uudistaminen vastaamaan 2020-luvun työelämää. Onhan sen uudistamisen tarpeen todenneet ennen vaaleja niin nykyinen pääministeri kuin puolustusministerikin.

Kun olet uuden edessä, on viisautta kuunnella kokemuksia välttääkseen jo tehtyjä virheitä. Pohjoismaisten upseerijärjestöjen NOA:n syyskokouksessa vanhojen Nato-maiden Norjan ja Tanskan edustajien viesti suomalaisille ja ruotsalaisille oli selvä. Naton komentorakenteen kolmen vuoden komennus ei kosketa ainoastaan ammattisotilasta, vaan koskee ja kuormittaa huomattavasti myös hänen perhettään. Siksi komentorakenteen tehtävät tulee täyttää aina vapaaehtoisuuteen perustuen. Myös valtionhallinnosta komennettavien ja ulkomaille lähettävien virkamiesten henkilöstösäännöt ja sosiaaliset tukimuodot tulee



Kuva: Onni Lukkarinen

olla yhdenvertaiset. Se, että virkamies on sotilas, ei tee eroa tukiverkon tarpeelle ja laajuudelle, eikä se varsinkaan ole paikka sen vuoksi säästää. Naton antaman turvallisuustakeen ja siitä Suomelle aiheutuvien kustannusten ei pitäisi olla päättäjille yllätys. Neuvottelut Nato-palvelussuhteen ehdoista ovat edelleen kesken ja valitettavasti osin standby-tilassa. Huolestuttavia olivat myös puolustusvoimien henkilöstöpäällikön kenraalimajuri **Rami Saaren** kommentit Uutisuomalaiselle siitä, että puolustusvoimien ammattisotilaiden Nato-komennukset saattavat muuttua tulevaisuudessa pakollisiksi. Mahdollinen muutos toki voisi tapahtua vasta lähivuosina, koska lainvalmistelu vie oman aikansa. Pakko on kova konsultti, mutta harvemmin se on hedelemällisimmän lopputuloksen tuottava vaihtoehto. Eiköhän nyt ole paikka ottaa oppia muista Pohjoismaista ja jatkaa vapaaehtoisuuden tiellä sekä keskittyä luomaan Nato-komennuksille sellaiset edellytykset, että hyvistä, kyvykkäistä ja halukkaista ammattisotilaita ei ole tulevaisuudessa pulaa. Muutoinkin Nato-jäsenyyden kautta olisi paikka ajatella modernisti, eikä kaikkea tarvitse oppia kantapään kautta. Meidän järjestöjen pitkään kantama huoli rekrytoinnin ja ulosvirtauksen uhkakuista jo lähitulevaisuudessa tulisi ottaa vakavasti. Sotilaidenkin työelämä on kokonaisuus, joka muodostuu työn ja yksityiselämän tasapainosta, palkkauksesta, työn mielekkyydestä ja inhimillisestä työkuormasta. Mikäli näiden osalta tasapaino ei kohtaa odotuksia, menettää puolustusvoimat kilpailukyynsä koko ajan kiihvästävällä kilpailussa työllisistä tulevaisuudessa. Tämä pahimmillaan viime kädessä voi vaikuttaa puolustuskykyyn. Nyt ei ole paikka Suomen herrojen lyödä päätään Karjalan mäntyyn, vaan ajateltava **Timo Jutilan** lentävän lauseen mukaisesti: ”Menään eteenpäin!”

Pitkäaikainen järjestösihteerimme **Sanna Karell** on siirtynyt pois Päälystöliiton palveluksesta syyskuun alusta lukien. Haluankin koko Päälystöliiton puolesta kiittää Sannaa liiton ja jäsenistömme eteen tehdystä työstä.

Jyrki Lukkarinen
puheenjohtaja

Nato-henkilöstösuunnittelu etenee aikataulussa

Teksti ja kuva: Juha Susi

Suomen poikkeuksellisen nopea liittymisprosessi heijastuu myös henkilöstöhallintoon. Isoja yllätyksiä ei ole kesän aikana tullut, ja työ etenee suunnitelmallisesti.

Komentopäällikkö, lippueamiraali **Tuomas Tiilikaisen** mukaan toimialan prosessit ovat olleet kunnossa, jolloin kiire ja työkuorma ovat olleet hallittavissa suunnittelun aikana.

- Osaamisemme Nato-henkilöstösuunnittelussa kehittyi hyvin. Olemme kyenneet viime ja tänä vuonna kohdentamaan komentorakenteeseen suunnitelmallisesti noin 15 tehtävää/vuosi. Pidän tätä erinomaisena saavutuksena. Tämän hetken suunnitteluperusteiden mukaan puhumme kaikkiaan reilusta sadasta uudesta kansainvälisestä tehtävästä.

Nato mahdollistaa uusille jäsenmaille kuuden vuoden siirtymäkauden komentorakenteen tehtävien täyttämiseen. Tämä

aika halutaan hyödyntää täysimääräisesti.

- Siirtymäkauden myötä vaikutukset kotimaassa kyetään hallitsemaan. Tässä mielessä aikataulu on selvä. Kohteita ja itse tehtäviä tarkastelemme toki vuosittain.

Viestit kentältä kertovat henkilöstön lisätarpeesta. Pelkona on lisääntyneiden kv-tehtävien heijastuminen päivittäiseen työskentelyyn henkilöstön siirtyessä niihin. Tämä viesti tiedetään myös Pääesikunnassa.

- Lähtökohtamme on, ettei kotimaan puolustuksen hyvästä suorituskyvystä ja ydintehtävistä tingitä. Niiden lisäksi liittoutumiseen liittyvät velvoitteet hoidetaan hyvin. Uskon, että ennakkoinnilla ja hyvällä suunnittelulla kansallisten ja kansainvälisten tehtävien tasapaino kyetään säilyttämään.

Tilannetta on onneksi helpottanut Puolustusvoimille myönnetty lisätehtävät, joita hyödynnetään täysimääräisesti.

- Henkilöstöjärjestelmän kantokykyä tar-

kastellaan koko ajan. Samoin tekemisen sisältöä ja tapoja on tarkasteltava aina uudessa tilanteessa.

Nato on kohta osana normaalia henkilöstösuunnittelua

Tällä hetkellä käynnissä on vuosien 2023–2024 komentorakenteen kriittisten tehtävien henkilöstösuunnittelu. Tavoitteena on saada suunnittelu osaksi normaalia HESU-prosessia. Tällöin henkilöstö pääsee vuosittaisissa kehityskeskusteluissa ilmoittamaan halukkuutensa avoimiin kv-tehtäviin. Komentopäällikön mukaan tämä tilanne ollaan jo saavuttamassa lähiaikoina.

- Arvioisin, että vuonna 2025 meillä on varsin eheät ja tiedossa olevat kv-tehtävät käsittävät henkilöstösuunnitelmat kaikkien henkilöstöryhmien osalta.

Haasteena on uusien tehtävien saaminen pala kerrallaan suunnittelun pohjaksi.

- Tämä osaltaan vaikeuttaa ennakkointia ja ylivuotista suunnittelua.

Omaa roolia on ajateltu myös evp-henkilöstölle. Heidän osaamistaan halutaan hyödyntää niin kansallisissa kuin kansainvälisissäkin tehtävissä. Kyselyitä mahdollista tehtävistä on jo tullut Kaartinkortteliin.

- Heidän osuuttaan Nato-tehtäviin tarkastellaan osana henkilöstösuunnittelun kokonaisuutta. Ensimmäisenä tulee tarkastella lainsäädännölliset asiat kuten missä roolissa he voivat osallistua.

HESTRA antaa vankan perustan henkilöstöjärjestelmän kehittämiseksi

Henkilöstöosaston työllistä on täyttänyt viime vuodet myös henkilöstöstrategian (HESTRA) päivitystyö. Komentopäällikkö ei halua nostaa esiin mitään keskeistä tekijää, joka olisi muuttumassa voimassa olevaan asiakirjaan verrattuna.

Komentopäällikkö, lippueamiraali Tuomas Tiilikaisen mukaan Nato-tehtävät ovat osa normaalia henkilöstösuunnittelua lähivuosina. Tällöin henkilöstö voi ilmoittaa halukkuutensa kehityskeskusteluiden yhteydessä.



- Mielestäni näkyvimmat muutokset ovat ehkä tapa ja näkökulma, joilla asioita on lähestytty. Olemme pyrkineet ensisijaisesti keskittymään koko henkilöstöä koskeviin linjauksiin.

Kun voimassa olevassa strategiassa on menty osin hyvinkin yksityiskohtaisiin kirjauksiin, niin jatkossa nämä jalkautetaan esimerkiksi henkilöstöryhmäkohtaisissa normeissa.

- Tällöin erityispiirteet voidaan huomioida paremmin.

Strategia on laadittu ensi vuosikymmen silmällä pitäen.

- Asiakirja ohjaa henkilöstösuunnittelun perusteita. Tällöin meidän tulee katsoa riittävän pitkälle, etteivät linjaukset ole poukkoilevia.

Syksyn aikana suunnitellaan vielä, kuinka asiakirjan keskeisintä sisältöä tavoitteen tullaan avaamaan.

- Mietimme yhtenä vaihtoehtona roadshow-tyylistä kiertuetta asiakirjan keskeisimpien kohtien jalkauttamisessa.

OUKES turvaa opistoupseerien aseman

Opistoupseerien piirissä on oltu huolestuneita, säilyykö strategiassa kirjaus vaativimpien tehtävien säilyttämisestä opistoupseereilla. Komentopäällikkö katsoo asiaa hiukan eri kulmasta.

- Meillä on kaikille henkilöstöryhmillä luotu keskitetyt tehtävä- ja seuraajasuunnitelmat. Opistoupseereilla se on OUKES. Tähän tehtyjen kirjausten mukaan opistoupseerien vaativimmat tehtävät ja henkilöstön eteneminen vaativimpiin tehtäviin kyetään säilyttämään niin pitkään kuin riittävän osaamisen omaavia opistoupseereita löytyy.

Keskustelun aikana Tiilikainen haluaa korostaa kuitenkin opistoupseerien valmiutta oman osaamisensa kehittämiseen ja mahdollisiin virkapaikkakunnan vaihtoihin uusiin tehtäviin edetessä.

Ulosvirtauksen riskit ja ikäluokkien pieneneminen on tunnistettu

Eri medioista nousee esiin tarinoita, joiden mukaan pysyminen yhden työnantajan leivissä koko työuran ajan on yhä harvinaisempaa yhteiskunnan eri aloilla. Pääesikunnassa nämä viestit on kuultu. Vuoden lopussa voimaan tulevaan strategiaan ei suoraan ole laadittu käytännön kirjauksia niistä toimenpiteistä, joilla mahdollista ulosvirtausta hillittäisiin.

- Meidän on onnistuttava hyödyntämään ja viestimään täysimääräisesti omat ainutlaatuiset piirteemme sekä vahvuudet työ- ja palveluspaikkana. Haluan myös korostaa

työmme merkityksellisuyttä, me-henkeä ja yhteisöllisyyttä.

Vastaavasti kilpailu tulevaisuuden osavasta työvoimasta koskee myös Puolustusvoimia. Virastossa halutaan erottautua positiivisesti muista vaihtoehdoista.

- Olemme pyrkineet näkymään esimerkiksi oppilaitoksissa aiempaa enemmän. Tätä myötä meidän tunnettavuutemme kiinnostavana työnantajana on tutkitusti lisääntynyt.

Rekrytointia aiotaan kehittää yhä aktiivisemmaksi. Tarkoitus on olla läsnä siellä, missä potentiaaliset kohderyhmät ovat.

- Hyvän rekrytointipohjan meille luo yleinen asevelvollisuus. Jatkossa korostuu myös entisestään henkilöstövalintojen onnistuminen.

Vetovoimatekijöinä komentopäällikkö näkee mielenkiintoiset ja vaihtelevat tehtävät sekä mahdollisuudet monipuoliseen täydennyskoulutukseen.

- Näitä meidän on aktiivisesti ylläpidettävä ja kehitettävä.

LTAE-tehtävät toivat helpotusta henkilöstötilanteeseen

Viime vuonna lisätalousarvion myötä Puolustusvoimiin saadut määräaikaiset siviilittehtävät on otettu hallintoyksiköissä kiitollisina vastaan.

- Heille oli selkeä tarve. Lisähenkilöstö on tuonut helpotusta hallintoyksiköille tehtävien toteuttamiseksi muuttuneessa toimintaympäristössä. Saimme kiitosta erityisesti lisähenkilöstön rekrytointiin liittyvästä hallinnon keventämisestä.

Alun perin lisätehtävien oli määrä päättyä kuluvan vuoden lopussa, mutta osaan tehtäviä on myönnetty jatkoaikaa.

- Näitä jatkoja hyväksyttiin ensi vuodelle 154 henkilötyövuotta ja vuodelle 2025 vielä 83 henkilötyövuotta.

Kysymykseen, miten lisätehtävät mahdollisesti vaikuttavat sotilaseläkejärjestelmään, komentopäälliköllä on selkeä näkemys.

- Emme näe lisätehtävillä olevan mitään heijastevaikutuksia, eikä muutoksia eläkejärjestelmään olla esittämässä.

Osaan määräaikaisista tehtävistä on palattu sotilasvirasta eläköityneitä henkilöitä.

- Heidän palkkaamisellaan olemme saaneet hyödynnettyä heidän hankkimaansa osaamista, jolloin koko määräaikaisuus on kyetty hyödyntämään maksimaalisesti.

Hallitusohjelman kirjaukset odottavat toteutumistaan

Hallitusohjelmaan tehty kirjaukset kutsuntojen laajentamisesta koskemaan koko ikäluokkaa eivät ole vielä käynnistäneet Pääesikunnassa henkilöstöalan konkreet-

tisiä suunnittelutoimenpiteitä. Sama koskee kirjausta evp-sotilaan ja reserviläisen palvelemisen mahdollistaminen tehtävissä sen vuoden loppuun, jona hän täyttää 65 vuotta. Mikäli kirjaukset konkretisoituvat lakimuutoksiksi, on niillä tullessaan voimaan vaikutusta aluetoimistojen tehtäviin muun muassa asevelvollisten valvontaan liittyen.

- Seuraamme tilannetta ja osallistumme suunnitteluun tarvittavassa laajuudessa. Kunhan tarvittavat lakimuutokset on tehty ja voimaantuloajat selviävät, teemme mahdolliset päätökset henkilöstöresurssien kohdennuksista. Tämä on osa normaalia suunnittelutoimintaa.

Ylennysjärjestelmään ei ole suunnitteilla muutoksia

Nykyisellään opistoupseerien kapteeniyllennykset on sidottu tehtävien vaativuusluokkiin. Asia nousee jäsenistön suunnasta aika-ajoin keskusteluihin, esimerkiksi aluetoimiston tehtävien suhteen. Aluetoimistossa palvelevat kokevat erikoisena tilanteen, jossa heidän omassa poikkeusolojen tehtävässään alaiset saattavat palvella ylemmissä palvelusarvoissa.

- Pääsääntöisesti opistoupseerien normaalojen tehtävät vastaavat hyvin poikkeusolojen kokoonpanojen mukaisia tehtäviä.

Komentopäällikkö tuo myös esiin sotilasarvojärjestelmän kannustavan vaikutuksen.

- Hakeutumalla vaativampiin tehtäviin voi saada sotilasarvoyllennyksen.

Tuomas Tiilikainen

- Pääesikunnan komentopäällikkö
- Lippueamiraali, 58-vuotias
- Työskennellyt aikaisemmin mm. Laivueen komentajana Saaristomeren meripuolustusalueella, Merisotakoulun johtajana ja Merivoimien esikunnan esikuntapäällikkönä.
- Perhesuhteet: Avioliitossa, kaksi lasta
- Harrastukset: Ulkoilu, lukeminen, tایی, metsästys

Motto/elämänohje: Oppia ikä kaikki

Varo leikkiviä lapsia

Teksti: Juha Susi Kuva: Juha Suden kotiarkisto



Kuluneen vuoden kesä jäänee historiaan, jos ei ilmojen puolesta, niin ainakin mediaylläkkän perusteella. Keskusteluita, otsikoita ja somesyötteitä ovat täyttäneet rasismi ja siihen liittyvät aiheet eri sivujuonteineen. Veikkaan, että moni keskusteluihin osallistumaton menisi jo eteenpäin.

Erityisen sakeaksi nämä keskustelut kävivät Twitterin muututtua X:ksi. Naljailu (lue sillä v-kirjaimella alkavalla sanalla) nousi uudelle tasolle. Tahallisen väärinymmärtämisen määrä kukoistaa.

Sinänsä ikävää, että tärkeä aihe, rasismi, häviää erilaisten syytelyiden taakse. Se tunne ja kokemus, jota rasismin kohteeksi joutunut on kokenut, on varmasti kiistaton. Moni vänkää, että mitä se rasismi on. Se on subjektiivinen tunne, jota ulkopuolisen on vaikea sisäistää. Vähän niin kuin kiusaaminen, jossa toinen osapuoli ei edes saata tiedostaa aiheuttamastaan tunteesta.

Vietin kesän aikana tunti tolkkulla pyörän satulassa koti- ja lähimaa-kuntien hiekkateitä polkien. Monessa kohtaa tien mutkittellessa talon pihapiirin vierestä, oli tien laitaan laitettu kyltti "Varo leikkiviä lapsia". Jossain vaiheessa aloin miettimään tuon kyltin sanomaa tahallaan väärin ymmärtäen ajan henkeä mukaillen. Jos varon leikkiviä lapsia, eikö muita lapsia tarvitse varoa? Onneksi kulkureitille osunut kuoppa palautti ajatukseni taas raiteilleen.

Onko sinusta tuntunut, että olemme polarisoitumassa? Kansakuntana menossa kahtia. Me ja ne. Tällainen on vaarallista, eikä varmasti palvele meidän yhteistä etuamme kansakunnan yhtenäisyydestä. Samalla voi miettiä, ketä tällainen palvelee.

Niitä paljon perään kuulutettuja tolkun ihmisiä tarvitaan yhä enemmän. Meitä kaikkia, vaikka emme ajattelisikaan asioista aina samalla lailla.

Mistä tekijät tulevaisuudessa?

Syyskuun aikana lyötiin taas esiin karuja rätinkejä tulevaisuuden työntekijöiden määrästä. Laskelmat näyttävät todella huolestuttavilta. Vuonna 2030 koulunsa aloittava ikäluokka on noin 80 000 koululaista pienempi kuin tällä hetkellä. Kun he aikanaan astuvat työmarkkinoille, on osajista kova kilpailu.

Luettuani uutisen aloin miettimään, millainen kuorma kasautuu nykyisen eläkejärjestelmän ylläpidolle. Työeläkemaksuja ei voi korottaa loputtomiin. Leikataanko eläkkeitä, jopa maksussa olevia?

Pienenevät ikäluokat heijastuvat myös Puolustusvoimiin ja Rajavartiolaitokseen. Virastot ovat samalla viivalla muiden työnantajien kanssa houkuttelemassa näitä tulevaisuuden tekijöitä omiin riveihinsä. Etumatkaa ei kannata antaa, vaan ennakoita jo hyvissä ajoin ne toimenpiteet, joilla kilvoittelussa pärjätään.

Puolustusvoimien valmisteilla olevan henkilöstöstrategian (HESTRA) on tarkoitus tulla voimaan vuoden lopussa. Asiakirja sisältää kuuleman mukaan myös näitä toimenpiteitä, joilla tähän tilanteeseen tullaan vastaamaan. Myös konkreettisia toimenpiteitä tarvitaan varmasti. Pelkkä me hengen -korostaminen tai reipas työ ulkoilmassa ei iskene 2030-luvun nuoreen.

Samaisen HESTRAN kirjaukset vaativampien opistoupseerien tehtävien säilymisestä henkilöstöryhmällämme kiinnostavat. Lehdesä haastateltu komentopäällikkö **Tiilikainen** korostaa opistoupseerien tehtävä- ja seuraajasuunnitelman (OUKES) merkitystä tämän periaatteen turvaajana. Toivottavasti tämä tulkinta ei tarkoita, ettei strategiasta ole pyyhitty yli nykyistä periaatetta.

Edustajakokous on paikka vaikuttaa

Marraskuussa yhdistykset kokoontuvat taas liiton ylimpään kokoukseen. Vaikkei olekaan vaalivuosi, ei se vähennä millään tavalla kokouksen merkitystä. Päätöksentekoon vaikuttaminen on aina tilaisuuden keskiössä, myös tänä vuonna.

Yksi näistä jäsenen kannalta tärkeimmistä asioista on varmaankin neuvottelutavoitteet. Käynnissä olevien neuvotteluiden osalta päätökset on jo linjattu aikaisemmin, mutta tulevien vuosien osalta ne ovat vielä auki. Väheksyä ei kannata myöskään yhdistysten tekemiä aloitteita. Niillä on monesti saatu siirrettyä kentän toiveita käytäntöön.

Onhan yhdistyksesi lähettämässä edustajan tilaisuuteen?

Reilusti possujunassa!

Työhyvinvointi ja oikeudenmukaisuusperiaate

Teksti: Kapteeniluutnantti Tuomas Alanen,
Päälystöliiton hallituksen jäsen Kuva: Juha Susi

Hallintoyksikköni työhyvinvointitoimikunta jakoi aikoinaan lippuja Linnanmäelle. Mietiskelin, kuinkahan monta kierrosta pitäisi vetäistä possujunaa työhyvinvoinnin kohentamiseksi...

Tarkastelen tässä kirjoituksessa työhyvinvointia oikeudenmukaisuusperiaatteen näkökulmasta.

Gerald S. Leventhalin (1980) kuuden oikeudenmukaisuusperiaatteen mukaan organisaation päätöksentekoprosessien ja menettelytapojen on oltava 1. johdonmukaisia, 2. puolueettomia, 3. tietoon perustuvia, 4. oikaistavissa olevia, 5. edustettavia sekä 6. eettisiä.

Päätöksenteon johdonmukaisuus ilmenee menettelytapojen ajallisena pysyvyytenä sekä henkilöä koskevana johdonmukaisuutena. Ajallisella pysyvyydellä edellytetään menettelytapojen samankaltaisuutta ja organisaation toiminnan säännönmukaisuutta. Henkilöä koskeva johdonmukaisuus taas tarkoittaa tasa-arvoa – kaikkia kohdellaan samojen perusteiden mukaisesti. Puolueettomuudella tarkoitetaan jääviyden tunnistamista ja estämistä, eikä päätöksentekijä saa ajaa omaa etua tai toimia ennako-oletuksiin perustuen. Päätöksentekoon osallistuvan tulee arvioida omaa rooliaan suhteessa tehtävään päätökseen. Päätöksen tulee perustua riittävään tietoon sekä tarvittaessa menettelytapaa voidaan muuttaa, jos päätös johtaa epäsuotuisaan lopputulokseen. Maailman muuttuessa päätöksenteon perusteita sekä menettelytapoja tulee jatkuvasti arvioida. Edustettavuudella ymmärretään päätöstä koskevien tahojen mielipiteiden huomioimista päätöksentekoprosessin aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa niiden ihmisten kuulemistä, joita päätöksenteko koskee. Eettisyydellä tarkoitetaan, että menettelytapa on moraalisesti ja eettisesti hyväksytyjen periaatteiden mukainen eli menettelytapa ei saa sisältää esimerkiksi lahjontaa, kiristystä, petosta, vilppiä, vakoilua tai yksityisyyden loukkaamista. Käytännössä esimerkiksi EU:n tietosuoja-asetus tulee huomioida päätöksentekoprosessin aikana.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta oikeu-



denmukaisuusperiaate korostuu erityisesti henkilöstöhallinnossa, lähijohtamisessa, palkitsemisessa ja resurssien jakamisessa. Erityisen tärkeää tämä on muutostohtamisessa sekä vaikeiden tilanteiden hallinnassa, mikä saattaa tuottaa yksilön kannalta ei toivottuja seurauksia. Kun päätöksenteossa on kaikki osatekijät huomioitu, on lopputulos helpommin hyväksyttävissä. Oikeudenmukaisuusperiaatteen voi arkiajattelussa mieltää reiluuden tunteeksi. Reiluuden tunteen kokemus on subjektiivinen, mutta työyhteisön toiminnan näkökulmasta on myös merkityksellistä, miten asia koetaan kollektiivisesti. Työyhteisön kollektiivisella oikeudenmukaisuuden ja reiluuden kokemuksella on vaikutusta ryhmädynamiikkaan ja sitä kautta työyhteisön toimintaan ja tuloksiin.

Käytännön esimerkkinä puolustusvoimien virkamiehen näkökulmasta tehtävänkuvauksen ja tehtävän vaativuudenarvioinnin prosessin tulee noudattaa oikeudenmukaisuusperiaatetta. Tähän päästään silloin, kun prosessin kaikki toimijat, tehtävän-

kuvauksen kirjoittajista vaativuusluokan vahvistajaan toimivat oikeudenmukaisuusperiaatteen mukaisesti. Prosessin lopputulokseksi saadaan reilu, eli oikeudenmukainen lopputulos. Itseä ja muita kohtaan!

Työhyvinvoinnin ja oikeudenmukaisuusperiaatteen välillä on side. Voimme jokainen omassa arjessamme vahvistaa tätä sidettä huomioimalla oikeudenmukaisuusperiaatteen osatekijät päätöksenteossamme. Vapaa-ajalle panostetut työhyvinvointitoimenpiteet eivät paranna kenenkään työhyvinvointia reiluuden kokemuksen puuttuessa, mutta oikeudenmukaisuuskokemuksen ollessa myönteinen voi reilusti istua possujunaan ja ottaa kierroksen!

Kapteeniluutnantti Tuomas Alanen, 48 v

- Kotipaikka Helsinki
- Sotilasvahtiperämieskurssin johtaja
- Merisotakoulu, Suomenlinna



ETK: työeläkkeisiin on tulossa 5,5 prosentin korotus ensi vuoden alussa

Teksti: Juha Susi

Työeläkkeet tulevat nousemaan aiemmin ennustettua vähemmän ensi vuonna. Eläketurvakeskuksen julkaisema uusi suhdanne-ennuste arvioi vielä elokuussa työeläkkeiden nousevan 5,9 prosenttia. Kyseinen ennuste sisälsi kuitenkin virheen.

Virhearvio johtui Tilastokeskuksen tuotamasta aineistosta, jossa inflaatiolle oli laskettu väärä arvo. Väärään arvoon vaikutti sähkön hinnan nousu, joka oli välittynyt hintaindeksiin kahdesti. Koska sähkön hinnan korjaus vaikuttaa laskevasti kuluttajahintaindeksiin, heijastuu se alentavasti myös eläkeindeksiin.

ETK laatii korjatun ennusteen perusteella ehdotuksen ensi vuoden työeläkeindeksistä sosiaali- ja terveysministeriölle. Ministeriö on vahvistanut indeksin perinteisesti lokakuun aikana.

Työeläkeindeksi muodostuu kuluttajahintojen muutoksesta (80 %) ja palkansaajien ansiotasojen muutoksesta (20 %), ja se määritetään vuoden kolmannen neljänneksen kuluttajahinta- ja ansiotasoindeksien perusteella.

Kuluvan vuoden korkealla pysytellyt inflaatio nostaa työeläkeindeksiä. Tilastokeskuksen mukaan se on vaihdellut 5,6 ja 8,8 prosentin välillä eri kuukausina.

Samaisen ETK:n ennusteen mukaan vuonna 2025 työeläkeindeksi olisi vain 1,7 prosenttia, kun sen arvioitiin vielä toukokuussa olevan 2,7 prosenttia. Näin ollen kahden korkeamman korotusvuoden jälkeen oltaisiin palaamassa lähemmäs aikaisempia vuosia.

ETK perustelee arviointiaan vuoden 2025 osalta voimakkaampana inflaation hidastumisena kuin mitä vielä toukokuun arviota laadittaessa näytti.

Kirjoitushetkellä ETK:n arvioima 5,5 prosentin korotus merkitsisi euroina seuraavanlaisia korotuksia:

eläke nyt	korotus
2 500 €	137,50 €
2 750 €	151,25 €
3 000 €	165,00 €
3 250 €	178,75 €
3 500 €	192,50 €
3 750 €	206,25 €
4 000 €	220,00 €



Työmarkkinalevottomuutta ilmassa

Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

Hallitusohjelman työelämää koskevat uudistuskirjaukset ovat saamassa aikaan ennennäkemättömän raivon palkansaajajärjestöissä. Hallitusohjelma, joka on poliittinen toimenpideohjelma viime kesän hallitusneuvotteluissa sovitusta tavoitteesta ja tärkeimmistä tehtävistä, sisältää merkittäviä työmarkkinoiden rakenteellisia muutoksia. Näillä etenkin työnantajajärjestöt ovat saamassa läpi isoja tavoitteitaan, kuten lakko-oikeuden rajoittamisen, irtisanomisperusteiden keventämisen, paikallisen sopimisen lisäämisen sekä työttömyysturvan heikentämisen.

Suomalainen työmarkkinamalli on väistämättä murroksessa, ja nyt siihen haetaan poliittista ratkaisua säättämällä neuvottelutoimintaa normittavia lakeja. Aikanaan työmarkkinaneuvotteluita sääteli tulopoliittinen kokonaisratkaisu eli Tupo, jossa palkankorotuksista ja työehdoista sovittiin keskitetysti keskusjärjestöjen ja hallituksen kesken. Vuonna 2008 Tuposta luovuttiin, kun työnantaja edustava Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) halusi jatkossa neuvotella työehtosopimukset toimialakohtaisesti. Tällä haluttiin lisätä paikallista ja liittokohtaista sopimista.

Tupon jälkeen työmarkkinamalli ei kuitenkaan ole vakiintunut. Neuvottelujärjestelmässä on nähtävissä heikentymisen merkkejä ja halukkuus kompromisseihin on vähentynyt. Tällä on väistämättä Suomen taloutta heikentäviä seurauksia, ja se tuo ennalta arvaamattomuutta työmarkkinoille, kun työrauha ei ole taattu. Viime vuosien aikana Suomessa on nähty lakkoja toisensa perään. Tilastokeskuksen mukaan esimerkiksi vuonna 2022 menetettiin työtaisteluiden seurauksena työpäiviä yhteensä 960 000 ja työtaisteluihin osallistui yhteensä työntekijöitä lähes 120 000.

Hallituksen aikomuksena on muuttaa myös työrauhalainsäädäntöä ja selkeyttää lakko-oikeuden käyttöä. Yleisimmin lakot ovat työehtosopimukseen liittyviä kiistoja ja laillisia, mutta nyt tukilakkojen ja poliittisten lakkojen työtaisteluoikeutta halutaan rajoittaa. Niiden käytölle ollaan säättämässä sanktiot. Uudistuksissa ei viivytellä, ja työläisjärjestöihin liittyvät muutokset py-



ritään toteuttamaan eduskunnassa jo tällä syysistuntokaudella.

Palkansaajajärjestöille hallituksen uudistukset eivät maistu. Tosiasia onkin, että toimet eivät ainakaan vähennä työmarkkinoiden vastakkainasettelua, vaan päinvastoin ne ovat omiaan lisäämään yleistä työmarkkinalevottomuutta. Mielenosoitukset, ulosmarssit, ylityökiellot ja lakot sotkevat varmuudella koko yhteiskuntaa loppuvuoden ajan.

Virkamiehet, joita kaikki Päälystölaiton aktiivijäsenet ovat, eivät näihin saa osallistua. Lain mukaan työtaistelutoimia saa yleensäkin kohdistaa vain virkaehtosopimusasioihin. Nyt, kun valtion virkaehtosopimus on voimassa vuoteen 2025 saakka, kaikenlaisiin työtaistelutoimiin osallistuminen on kielletty. Mielenosoitukseen osallistuminen työajalla olisi mahdollista vain ilman virka-asua ja työantajan luvalla, mihin virastoista ei yleensä ole lupaa herunut.

Osa hallitusohjelman kirjauksista heijastuu kuitenkin myös virkamiehiin ja julkiseen

sektoriin. Eräs erikoisuus on sovitteluinsti-
tuution kiinnittäminen lailla vientivetoiseen malliin. Tähän saakka tämä on ollut lähinnä yksityisen sektorin työnantajapuolen haaveuni palkkanormiksi, jota muut alat eivät saisi ylittää. Tämä käytännössä tarkoittaisi kaikkien palkankorotusten sitomista miesvaltaisten vientialojen palkankorotuksiin. Se veisi myös palkansaajilta mahdollisuuden tasavertaiseen ja vapaaseen neuvottelutoimintaan, ja erityisesti naisvaltaiset alat jäisivät tässä kiinnityksessä ikuisesti palkkakuoppaan.

Toinen kummallisuus on lopettaa aikuis-
koulutustuki, joka on paitsi avustanut työs-
säkävijöitä kehittämään omaa ammatillista osaamistaan, niin se on myös mahdollistanut auringonlaskun alalta työttömäksi jääneiden uudelleen kouluttautumisen. Voi sitä köyhyyttä ja kurjuutta, jota työttömäksi tahtomattaan joutuva duunari jatkossa kohtaa, kun rikaksi rokkaan lisätään vielä hallituksen aiheet leikata ansiosidonnaista työttömyysturvaa.

Hälytysrahan erimielisyysasiassa saatiin aikaan sovinto

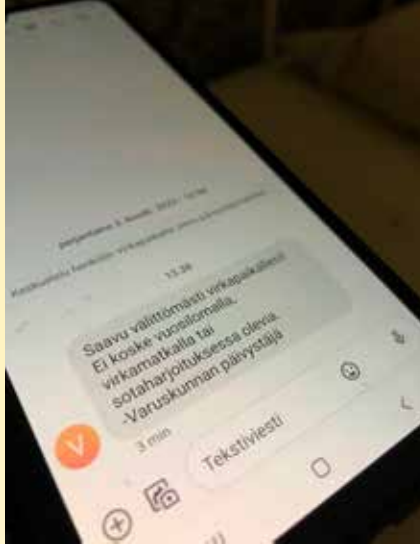
Teksti ja kuva: Marko Jalkanen

Virkapaikalla oleva päivystäjä lähetti eräänä toukokuuisena maanantaina kello 6.28 isolle joukolle virkamiehiä kutsuviestin ”Saavu välittömästi virkapaikallasi”. Kyse oli jonkinlaisesta valmiusharjoittelusta ja viesti, joka tuli täysin ennalta-arvaamattomasti, saapui samanaikaisesti virkapuhelimiin sekä virkamiesten omiin henkilökohtaisiin matkapuhelimiin. Tapaus poiki puolustusvoimien työaika-sopimuksen (PVTAS) soveltamisesta erimielisyyden, tuliko tästä hälytysluonteisesta työstä maksaa virkamiehille hälytysrahaa vaiko ei.

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan PVTAS 25 §:n mukaan työtä, johon virkamies ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä yllättäen kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikaltaan. Mikäli virkamies on kuitenkin määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä, taikka mikäli virkamiehelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ. Virkamiehelle maksetaan korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvas-ta häiriöstä viikko- ja jaksotyössä 70 euron suuruinen hälytysraha.

Päaesikunta tulkitse työvuo-roluettelossa ennakkoon suunniteltujen työpäivien alkamisaikojen ja kutsujen välisen ajan olleen tässä tapauksessa niin lyhyt, että häiriötä vapaa-ajalla ei voitu katsoa tapahtuneen. Eräs virkamies, joka oli kutsun saapumishetkellä nukkumassa kotonaan, saapui virkapaikalleen jo kello 6.45. Hänen työaika-suunnitelmassaan työvuoro olisi alkanut kello 8.00. Päaesikunnan mukaan tästäkään ennalta arvaamattomasta saapumisesta ei aiheutunut virkamiehelle häiriötä.

Päällystöliitossa tätä tulkintaa ei voitu hyväksyä, ja erimielisyydestä neuvoteltiin Päaesikunnan kanssa useamman kerran. Päällystöliitossa katsottiin, että PVTAS:ssa ei ole sovittu hälyttämisen ja työajan alkamisen välistä aikarajaa. Tämän takia virkapaikalleen ennen työvuoroluettelossa suunniteltua työvuoroa saapuneille virkamiehille tuli maksaa hälytysraha, joka on kertaluon-



teinen korvaus hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvas-ta häiriöstä. Päällystöliitossa arvioitiin lopulta, että tälle sopimuksen tulkinnalle oli haettava vahvistusta työtuomioistuimesta, koska kaikki asiaa koskevat neuvottelut olivat päättyneet Päaesikunnan kanssa umpikujaan. Erimielisyydestä jätettiin kane vuoden 2022 lopulla. Asiasta käytiin keväällä 2023 valmisteluistunto, ja työtu-

omioistuimen pääkäsittelypäivä määrättiin syyskuun lopulle.

Pari viikkoa ennen pääkäsittelypäivää asiassa tapahtui odottamaton käänne. Päaesikunnassa ilmeni erimielisyydestä vielä neuvotteluhaluukkuutta ja samalla se suostui täsmentämään tulkintaansa. Lopulta Päällystöliiton ja Päaesikunnan välille saavutettiin sovintosopimus, että hälytysluonteiseen työhön määräämiseen ja oikeuteen saada hälytysraha ei ole sovittu, eikä määritetty, mitään aikarajoja työhön kutsumisesta työnteon alkamiseen. Mikäli PVTAS 25§:n hälytysluonteisen työn edellytykset täyttyvät virkamiehen poistuttua jo työpaikalta ja hänen tulonsa aikaistuu työvuoroluettelon mukaisesta tai hänen normaalista päivittäisestä työvuorostaan, on kysymyksessä hälytysluonteinen työ. Tällöin syntyy oikeus hälytysrahaan.

Samalla sovittiin, että erimielisyydestä puoleksen kohteena olleille virkamiehille maksettiin hälytysrahat takautuvasti. Sopimuksen teon myötä Päällystöliitto suostui perumaan kanteensa työtuomioistuimesta. Asian tarkemmasta soveltamiskäytännöstä sovittiin keskusteltavan vielä tarkemmin tämän syksyn aikana Päaesikunnan soveltamistyöryhmässä, johon kuuluvat muutkin puolustusvoimissa toimivat henkilöstöjärjestöt.

Puolustusvoimien virastoeräneuvottelut

Syyskuussa polkaistiin käyntiin neuvottelut ensi kevään virastoerän kohdentamisesta. Palkkoja korotetaan 1.3.2024 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,00–2,00 %. Nyt puolustusministeriön, Päaesikunnan ja henkilöstöjärjestöjen välillä neuvotellaan tämän yleiskorotuksen suuruudesta ja virastoerän kohdentamisesta. Kullakin puolustusvoimien sopimusallalla on neuvoteltavissa yleiskorotuksen kanssa samaan aikaan maksuun tuleva 0,50 %:n paikallinen virastoerä.

Tällä kertaa erikoiseksi neuvottelut tekee se, että niissä yleiskorotuksen ja virastoerän välistä suhdetta voidaan sopia muutettavaksi siten, että virastoerä on suuruudeltaan enintään 1,50 %. Neuvotteluissa voidaan myös sopia siitä, että virastoerä toteutetaan kokonaan yleiskorotuksena. Yleiskorotus ja virastoerä ovat kuitenkin aina yhteensä 2,50 %.

Yleiskorotukset kohdistuvat tehtäväkohtaisesti palkkoihin, joiden taulukoita sekä henkilökohtaisia palkanosia, kokemusosia ja muita suhteessa taulukko-

OTV-arviointiryhmiin nimettävä vain tämän arviointijärjestelmän asiantuntijoita

Teksti: Marko Jalkanen

Puolustusvoimissa opistoupseerien OTV-tehtävien vaativuutta arvioidaan kolmiportaisesti: paikallishallinto-, puolustushaara- ja keskushallintotasolla. Pääesikunnassa toimiva keskushallintotason arviointi- ja kehittämisryhmä tarkastelee säännöllisesti palkkausjärjestelmän toimivuutta ja henkilöstön sijoittumista vaativuusluokkiin. Lisäksi keskushallintotasolla seurataan paikallishallintotason arviointikäytänteitä ja toimintatapoja.

Arviointityötä koskevia sopimusmääräyksiä tarkennettiin vuonna 2011, jolloin erityisesti paikallishallintotason puheenjohtajan roolia korostettiin. Arviointiryhmän puheenjohtaja tekee muille arviointiryhmän jäsenille vaativuusluokasta esityksen, joka perustuu keskushallintotasolla arvioituihin tehtäviin ja niiden vaativuudenarviointituloksiin. Paikallishallintotasolla arviointiryhmän puheenjohtajaksi tuleekin nimetä arviointijärjestelmän paras asiantuntija. Henkilöstön asiantuntijajäsenet nimetään henkilöstöjärjestöjen esitysten perusteella.

Äskettäin keskushallintotasolla kiinnitettiin huomiota eräaseen merivoimissa pidettyyn OTV-arviointikokoukseen, joka oli varsin erikoinen. Tavanomaisesti arviointiryhmän muodostivat kaksi henkilöä. Puheenjohtajana toimi henkilöstötoimiston toimistoupseeri, joka virkatyökseen muutoinkin hoiti opistoupseerien henkilöstöasioita. Asiantuntijajäsen oli palkkaussopimusten allekirjoittajajärjestönä toimineen Päälystöliiton nimeämä ja kouluttama luottamusmies. Aiemmin ryhmän toiminta oli asianmukaista eikä siinä ollut huomautettavaa. Esitykset opistoupseeritehtävien vaativuusluokiksi olivat kutakuinkin linjassa lopullisen arviointituloksen kanssa.

Tällä kertaa erikoiseksi kokouksen teki se, kun arviointiin osallistui kolmaskin henkilö: hallintoyksikön henkilöstöpäällikkö. Hän oli oletettavasti esittänyt itseään varapuheenjohtajaksi tähän ryhmään, joten tältä osin hänellä voidaan katsoa olleen edes jonkinlainen mandaatti osallistua kokoukseen. Sitä voi kuitenkin ihmetellä, että

mitä henkilöstöpäällikkö siellä kokouksessa teki, kun varsinainen puheenjohtajakin oli paikalla. Sekin oli kummallista, että henkilöstöpäällikkö käytti arviointitilaisuudessa kaikki työntäjän valmistelu- ja esityspuheet sekä työntäjän edustajan allekirjoitusmandaattia. Varsinaisen puheenjohtajan puheille ja asiantuntijuudelle ei annettu sijaa.

Henkilöstöpäällikkö osoitti toiminnallaan, ettei hän tiennyt hölkäsen pöläystäköön opistoupseeritehtävien vaativuuteen vaikuttavista tekijöistä. Ensinnäkin arviointien OTV-tehtävien koulutus- ja kokemusvaatimukset, jotka tavanomaisesti määrittää arviointiryhmän puheenjohtaja, eivät vastanneet millään tavoin tehtävän sisältöä. Toisekseen henkilöstöpäällikkö esitti vaativuusluokkia niin alakanttiin, että asiantuntijajäsenenä toimineen luottamusmiehen oli jätettävä useampi arviointi erimieliseksi, mikä jo sekin on hyvin poikkeuksellista.

Paikallishallintotason arviointityössä yhden vaativuusluokan heitot lopulliseen keskushallintotason arviointitulokseen nähden ovat ihan normaalia. Sen sijaan, jos paikallishallintotason esitys vaativuusluokasta heittää lopullisen arvioinnin kanssa kaksi (2) vaativuusluokkaa, on se osoitus OTV-järjestelmän ymmärtämättömyydestä. Näin kävi tällä kertaa. Henkilöstöpäällikkö esitti esimerkiksi erästä opistoupseeritehtävää OTV6B-luokkaan, kun puolustushaara- ja keskushallintotaso arvioivat tehtävän lopulta vaativuuteen tasokuvauksen perusteella OTV8.

Henkilöstöpäällikön arviointiperusteet olivat todennäköisesti jotain ihan muita tekijöitä kuin niitä, mistä on sovittu. Perusteita ei voida vedellä tällä tavoin hihasta, vaan arviointi tulee tehdä erikseen ja ennakoita määriteltävien vaativuustekijöiden avulla. Tapaus on taas yksi osoitus siitä, että puolustushaaraesikunnilla ja pääesikunnilla olisi asiassa ohjauksen paikka. Arviointiryhmät eivät tarvitse tällaisia hämmentäjiä, vaan heidän työpanoksensa voi suunnata sinne, missä henkilöstöresurssit ovat tiukoilla.

käyntiin

Teksti: Marko Jalkanen

palkkaukseen määräytyviä palkanosia tarkistetaan yleiskorotusta vastaavasti. Euromääräisiä palkanlisä- ja lisäpalkkioita, joita on ennestään voimassa olevien virka- ja työehtosopimusten vakiintuneen käytännön perusteella korotettu yleiskorotuksin, korotetaan 1.3.2024 lukien 2,00 %. Näistä puolustusvoimissa ei neuvotella enää erikseen, vaikka tähän olisi keskustason määräyksissä puolustusvoimilla ollut mahdollisuus.

Neuvottelut virastoerästä on käytävä 15.12.2023 mennessä. Neuvottelujen

käymisen määräaika voidaan osapuolten yhteisellä pöytäkirjalla perustellusta syystä sopia siirrettäväksi myöhemmäksi, kuitenkin enintään kahdella kuukaudella eli 15.2.2024 saakka. Mikäli järjestöjen ja työnantajan kanssa virastoerien kohdentamisesta ei neuvotluissa päästä sopuun, jaetaan virastoerät prosentuaalisina yleiskorotuksina palkkatalukoihin.



ORS FÖRVALTNING
MARKKINAOIKEU
ARKINADSDOMSTO
TYÖTUOMIOISTUI
ARBETSDOMSTOLE

Työtuomioistuimen tuomio 2023:34

Teksti: Jukka Mäkinen Kuva: Marko Jalkanen

Työtuomioistuin on antanut 14.6. tuomion tapauksessa, jossa oli syntynyt erimielisyys siitä, olisiko virkamies A tullut määrätä virkamatkan aikana vapaamuotoisen varallaolon sijasta sidottuun varallaoloon. A oli komennettu työnantajan toimesta virkamatkalle virkapaikaltaan Vartiolentolaivueen Turun tukikohdasta Vartiolentolaivueen Helsingin tukikohtaan. Hänen kotinsa sijaitsi yli 150 kilometrin etäisyyden päässä komennuspaikasta. Työnantaja oli määrännyt A:n virkamatkalla vapaamuotoiseen varallaoloon vajaan neljän vuorokauden pituiseksi ajanjaksoksi. A majoitettiin työnantajan toimesta Helsingin tukikohdan majoitustilan yhden hengen huoneeseen.

Rajavartiolaitoksen työaikasopimuksen 6.1.1. kohdan mukaan vapaamuotoisella varallaololla tarkoitetaan järjestelyä, jonka aikana virkamiehen on oltava työaikansa ulkopuolella erikseen annetun käskyn mukaan puhelimella tai muulla viestimellä tavoitettavissa ja hänellä on velvollisuus saapua virkapaikalle tai erikseen määrättylle työn suorittamispaikalle käskettäessä tai tilanteen niin vaatiessa viimeistään yhden tunnin kuluessa. Määräystä koskevan soveltamisohjeen mukaan virkamiestä ei määrätä vapaamuotoiseen varallaoloon, jos hän työmatkan pituuden vuoksi ei voi saapua asunoltaan tunnin kuluessa virkapaikalle tai muulle erikseen määrättylle työn suorittamispaikalle. Työtuomioistuimen käsittelyssä keskeisimmäksi asiaksi nousi etenkin 6.1.1. kohdan soveltamisohje, jota riidattomasti sovelletaan myös virkamatkoilla.

Työtuomioistuin ratkaisi asian kantajan hyväksi

Tapauksen käsittelyn yhteydessä on käytetty runsaasti kirjallisia todisteita sekä henkilötodistelua. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan asunnolla on sopimuksessa tarkoitettu aina virkamiehen omaa, kotinaan käyttämää asuntoa, eikä esillä olleissa vuoden 1997 neuvotteluissa ole tätä muutettu. Helsingin tukikohdan majoitustilan osalta työtuomioistuin katsoo, että kyse ei ole ollut työaikasopimuksessa tarkoitettusta asunnosta vaan selvästi tilapäismajoitukseen käytettävästä huoneistosta. Työnantajan tämän tapauksen yhteydessä

esittämä tulkinta vapaamuotoiseen varallaoloon määrittämisestä virkamatkalla ei vastaa vakiintunutta, yhtenäistä ja osallisten yhteisesti hyväksymää sopimusmääräyksen soveltamiskäytäntöä.

Työnantaja on lisäksi vedonnut siihen, että varallaolon laji määrätään virkamatkalla operatiivisin perustein ja että varallaoloa käytetään vain operatiivisen tarpeen edellyttämällä vähimmän haitan periaatteella. Työtuomioistuimen näkemyksen mukaan tämä ei kuitenkaan oikeuta työnantajaa menettelemään työaikasopimuksen varallaoloa koskevien määräysten vastaisesti. Myöskään sillä ei ole määräyksen tulkinnassa merkitystä, että A olisi kanteessa tarkoitetulla virkamatkallaan vapaamuotoiseen varallaoloon määrättyä halutessaan voinut viettää vapaa-aikaansa enintään tunnin matkan päässä tukikohdasta ja vaihtoehtoisesti yöpyä itse valitsemassaan paikassa. Ratkaisun mukaan A on kanteessa tarkoitetussa tilanteessa asetettu perusteettomasti eri asemaan kuin ne päivystysvuorossa olleet helikopterimiehistön jäsenet, jotka eivät myöskään voineet saapua työmatkan pituuden vuoksi virkapaikalleen tunnin kuluessa, mutta joiden varsinainen virkapaikka oli Helsingissä, ja jotka tästä syystä oli määrätty sidottuun varallaoloon.

Työtuomioistuin on tuomiolauselmasa vahvistanut, että A on ollut kyseisenä aikana Rajavartiolaitoksen virkamiesten työaikoja koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen 6.2.1 kohdan mukaisessa sidotussa varallaolossa. Lisäksi työtuomioistuin on vahvistanut, että Rajavartiolaitoksen esikunta on menetellyt Rajavartiolaitoksen virkamiesten työaikoja koskevan tarkentavan virkaehtosopimuksen 6.1 kohdan vastaisesti määrätessään A:n vapaamuotoiseen varallaoloon kyseiseksi ajaksi.

Työtuomioistuimen tuomion 2023:34 vaikutukset Rajavartiolaitoksessa

Edellä selostetun ratkaisun vaikutuksia on käsitelty kesäkuussa Rajavartiolaitoksen kehittämisryhmässä sekä erillisessä palaverissa työnantajan edustajien kanssa. Työnantaja on tuomion antamisen jälkeen julkaissut 14.6. käskyn RVL2328381 (Tarkennuksia varallaolomuodon määrääntymiseen). Käskyssä on tarkennettu asunon määrittelmää seuraavasti: *Työtuomio-*

istuimen aikaisemman tuomion TT:2003-3 ja Rajavartiolaitoksen pitkäaikaisen soveltamiskäytännön mukaisesti asunnolla tarkoitetaan virkamiehen varsinaisen kodin lisäksi hänen virkapaikkansa läheisyydestä hänen omassa hallinnassa olevaa asuntoa (ns. kakkosasunto). Tässä tarkoitettuna asuntona pidetään myös virkamiehen tilapäistä asumista Rajavartiolaitoksen majoitustiloissa (RVLPAK D.33), mistä on tehty virkamiehen kanssa vuokrasopimus ja häneltä peritään kuukausiperusteinen vuokra. Näissä tilanteissa virkamies voidaan edelleen muiden edellytysten täytyessä määrätä vapaamuotoiseen varallaoloon. Yhteismajoitustilassa työvuorojen välisenä aikana oleskelevaa virkamiestä ei voida määrätä vapaamuotoiseen varallaoloon, jos hänen asuntonsa sijaitsee yli tunnin matkan päässä virkapaikalta tai erikseen määrättyltä työn suorittamispaikalta. Nämä tulkinnat ovat jo aikaisemmin vahvistettuja, joten kyseisellä käskyllä selkiytetään vapaamuotoiseen ja sidottuun varallaoloon liittyvää soveltamiskäytäntöä.

Työnantaja on ohjeistanut, mitä tietoja henkilöstöjärjestöjen kokoamiin oikaisuvaatimuksiin tulee sisällyttää. Oikaisuja virkamatkojen varallaolojen osalta vapaamuotoisesta sidottuun varallaoloon voi esittää kuluvalta vuodelta sekä vuosilta 2020–2022. Päällystöliiton jäsenten osalta kartoitus on tehty ja tiedot oikaistavista tapauksista on toimitettu 15.9. työnantajalle. Saamatta jääneiden korvausten maksamisaikataulu ei ole vielä tiedossa.

Virastoeräneuvottelut alkamassa Rajavartiolaitoksessa

Työnantaja on lähettänyt 31.8. kutsun henkilöstöjärjestöille virastoeräneuvotteluihin. Neuvottelujen tavoitteena on sopia Rajavartiolaitoksen hallinnonalan tarkentavilla virkaehtosopimuksilla 1.3.2024 toutettavasta virastoerästä. Neuvottelut aloitetaan Rajavartiolaitoksen esikunnassa 4.10. Aloituseuuvottelujen yhteydessä on tarkoitus esitellä sopijaosapuolien neuvottelutavoitteet. Tämän jälkeen neuvotteluita jatketaan erikseen sovitun aikataulun mukaisesti. Lähtökohtaisesti neuvottelutulokseen tulisi päästä viimeistään 15.12.2023.

Päällystöliiton edunvalvojana toimiminen

Teksti ja kuva: Jaakko Levä



Olen törmännyt eri tasoiseen ihmettelyyn, kun olen ker-tonut toimivani Päällystöliiton edunvalvojana. Moni on ihmetellyt sitä, mitä se tarkoittaa ja mitä se pitää sisäl-lään. Kyseessähän ei ole varsinaisesti magiaa ja mystiikkaa. Me emme harrasta mitään salatiedettä, vaan toteutamme ammattiyhdistysliikkeelle tutunomaisia edunvalvontatoimia. Tarkoituksenamme on tarjota edustamillemme jäsenille mah-dollisimman oikea-aikaista ja kattavaa etujen valvontaa. Val-vomme siis jäsentemme etuuksia työnantajan suuntaan, mut-ta myös työnantajan etuuksia edustettaviemme suuntaan. Toiminta on kaksisuuntaista ohjeiden ja määräysten noudat-tamisen valvontaa ja hyvin palkitsevaa toimintaa.

Itse olen toiminut vuodesta 2007 aina tähän vuoteen asti

edunvalvojana organisaation eri tasoilla, joista viimeiset viisi vuotta päätoimisena päaluottamusmiehenä ja vuoden 2023 alusta osa-aikaisena valtakunnallisena päaluottamusmiehenä Puolustusvoimien puolella. Tuohon seitsemäntoista vuoden edunvalvontatyöhön on liittynyt erilaisia haasteita ja ihmisiä, joiden kanssa on joutunut tasapainoilemaan voiman valoisal-la puolella pääsääntöisesti. Jotkut tapaukset ovat olleet eri-tyisen haastavia, mutta niistä ylipäästyä on tuntunut todella hyvältä, kun saavutettu lopputulos on ollut kaikkien kannalta kuitenkin lähes siedettävä.

No miten sitten edunvalvojaksi pääsee tai valitaan? Mitä edunvalvojalta vaaditaan ja mitä ei? Oikeastaan tarkka vas-taus jälkimmäiseen kysymykseen on ainoastaan halu toimia oikein ja huolehtia siitä, että myös muut tekevät niin. Varsi-naisesti ei vaadita muuta kuin, että on oikeudenmukainen ja ahkera. Liittona tarjoamme tehokasta koulutusta kaksi ker-taa vuodessa pidettävillä koulutuspäivillämme ja sen lisäk-si mahtavan edunvalvontaverkoston hyväksikäytettäväksi oman edunvalvontatyön tukena. Itse edunvalvojallemme jää ainoastaan vastuu huolehtia siitä, että osallistuu koulutuksiin ja tarvittaessa avun hankkiminen organisaatiosta, mikäli sii-hen tarvetta tulee. Paras tapa oppia ja onnistua on kouluttau-tua ja käyttää hyväksi olemassa olevaa vertaistukea muilta edunvalvojiltamme. Ei niin suurta haastetta tai ongelmaa, et-tei siihen apua löytyisi muilta. Päällystöliitossa hallintoyksi-kön edunvalvojat kyseisessä hallintoyksikössä työskentele-vät jäsenet valitsevat keskuudestaan toistaiseksi voimassa olevalla mandaatilla aina siihen asti, kun edunvalvontatyössä toimiva henkilö itse päättää luopua tai tehtävään valinneet jä-senet katsovat, ettei hän nauti enää luottamusta. Edunvalvo-jaksi voidaan myös valita määrääjäksi. Teknisesti joko pitä-mällä fyysinen valintakokous tai nykyaikaisesti järjestämällä sähköiset vaalit. Kaikki edunvalvojamme, niin luottamusmie-het kuin yhteistoimintaedustajat ovat Päällystöliiton edunval-vojia, eivät enää jäsenyhdistyksiemme edunvalvojia.

Päällystöliiton edunvalvontaan liittyvät ohjeet löytyvät jä-sensivuilta, joihin kirjautuminen vaatii käyttäjältä tunnukset.



PK50 30 vuotta Teksti: Jyrki Lukkarinen

Tänä kesänä tuli 30 vuotta kuluneeksi siitä, kun Päällystö-opistossa 253 aloittaneesta opistoupseerioppilaasta valmistui Maanpuolustusopistosta kesäkuun viimeise-nä päivänä 198 vääpeliä tai pursimiestä. Tämän innoittama-nä kokoontui 8.7.2023 opistoupseerien peruskurssimme, PK50, kurssitapaamiseen puolisoineen synnyinjuurilleen Lappeenrantaan. Vierailimme Maasotakoululla, laskimme seppeleen ali-, toimi- ja opistoupseerikoulutuksen muistoki-

ville, tarkastimme vanhat tuvat ja Saimaa tupakka-askin kan-nen maisemat rakennus Vääpelin 4. kerroksesta olivat ennal-laan. Illalla teimme kurssiristeilyn m/s Camillalla kanavalla ja Saimaalla, illan jatkuen kaupungilla. Vaikka joukkomme oli pieni, 21 kurssiveljeä sekä puolisoita, niin oli todella mukava päivä, nauru ja muistelut raukivat. Samalla vahvistui ajatus, että tämä tullaan uusimaan joidenkin vuosien kuluttua.

Syksyn alueellisilla päivillä runsas osanotto

Teksti: Jaakko Levä Kuva: Ilkka Siiri

Pidimme suunnitelman mukaisesti tämän vuoden toiset syksyn alueelliset LMYT-päivät viikolla 37 kurssiristeilynä perinteisellä tavalla. Koulustilaisuuteen osallistui kaikkiaan noin 40 kurssilaista. Koulutuspäivien ohjelma koostui ajankohtaisista katsauksista sekä tehtäväkuvauksen ja arviointityön kokonaisuudesta.

Tehtäväkuvauksen ja arviointityön koulutus oli jaettu kahdelle päivälle siten, että tilaisuuden keskimääräinen päivä käsitelimme koko päivän tehtäväkuvauksia ja niiden arviointityötä. Viimeisenä päivänä siirryimme arviointityön sekä tasokuva-

usmittarin kehittämiseen liittyvään osioon. Koko kurssin tavoitteena oli saada annettua kurssilaisille hyvät eväät tehtäväkuvauksien laadintaan liittyvään opastukseen sekä niihin liittyvään arviointityöhön. Lisäksi tarkoitus oli herättää ajattelemaan niiden kehittämistä. Kuten kurssilla tuli esiin, voidaan todeta, että tällä hetkellä järjestelmässä olevien kuvauksien laatu on kohtuullisen korkea, ja pääsääntöisesti olemassa olevat kuvaukset on laadittu hyvin vastamaan todellisuudessa tehtävää työtä.

Kurssin kouluttajan kannalta laiva on paras ja kustannustehokkain tapa tuottaa kurssilaisille koulutusta. Tilat ja muut pal-

velut ovat niin hyvät, vaikkakin palautteissa aika ajoin tulee esille mahdollisesti koulutusten siirtäminen maihin, mutta se ei ole taloudellisesti järkevää. Tosin pitää muistaa, etteivät kustannukset ole mahdottomat maissakaan pidettävien koulutusten osalta.

Seuraavaksi pidämme alueelliset LMYT-koulutuspäivät vuoden 2024 alku-puolella helmikuussa, ja niihin ilmoittautuminen avautuu varmaankin tämän vuoden joulukuussa. Tavataan silloin uusien aiheiden kera ja hyvin levänneenä joulun välipäivien jälkeen.



Sotilaallisen harjoituksen kriteerit

Teksti: Kapteeniluutnantti Marko Laukkanen, Merivoimien alueellinen päaluottamusmies, Päälystöliitto ry



Yhdenvertaisuus. Olen aikaisemmissakin kirjoituksissani Päälystölehteen nostanut tämän asian esille, toki vähän eri kontekstissa ja liittyen omaan leipätyöhöni meripalveluun. Me sotilaat olemme kaikki virkamiehiä ja meitä pitäisi kohdella tasavertaisesti. Nyt on kentältä kuulunut taas kummia. Luottamusmiehet yli puolustushaarojen ovat saaneet yhteydenottoja jäseniltä liittyen sotilaallisen harjoituksen moniin eri tulkintoihin. Näin myös merivoimien yhdessä hallintoyksikössä. Asiaa hiukan selvitellessä nämä erilaiset tulkinnot ovat kuitenkin suhteellisen yleisiä riippumatta, missä puolustushaarassa ja joukko-osastossa palvelet. PvTAS:n kodifikaation 8§ 1. kohta on hyvinkin selkeä:

Sotilaallisella harjoituksella tarkoitetaan näissä määräyksissä harjoitusta, joka on toimintasuunnitelman mukainen, on toimivaltaisen viranomaisen ennalta määräämä, tapahtuu maasto-olosuhteissa ja on tarkoitettu kestämaan yhdenjaksoisesti vähintään 24 tuntia.

Käytännössä siis "SH-kriteerit" täytyvät, kun nuo neljä kohtaa ovat valideja. Tähän kun ottaa mukaan vielä PvTAS kodifikaation 8§:n soveltamisohjeen, niin ollaan jo pitkällä. Esimerkiksi niin sanotusti SH:n pitäisi mennä maksuun, jos on kyseisenä vuorokautena osallistunut harjoitukseen 8 tunnin ajan (8§ soveltamisohje kohta 8.), tämän pitäisi voimassa olevien sopimusten mukaisesti riittää. Voihan olla tilanteita, jolloin virkamiehellä on työnantajan tarve

osallistua vain yhden päivän ajan harjoitukseen, näitä tulee tietenkin lähtökohtaisesti välttää.

Avaan asiaa muutaman esimerkin kautta. Merivoimien eräässä hallintoyksikössä järjestetään EU:n monikansallisen taisteluosaston (EUBG) koulutusta ja siihen liittyen elokuussa pidettiin ajoneuvokurssi (XA-185 kurssi, DT5427). Tästä puolen vuoden koulutusjaksosta osa kouluttajista näillä kursseilla kuuluu sotilaallisen harjoituksen piiriin. Tai juurikin tähän liittyen on näitä tulkintaeroja syntynyt. Pääesikunnan palvelussuhdesektorilta oli tullut puhelinsoitto joukko-osaston henkilöstöosastolle harjoituksen jo ollessa käynnissä, että harjoitus ei täytä sotilaallisen harjoituksen kriteereitä. Harjoitus oli käsketty muuttamaan tuntiperusteiseksi. Näin tapahtuikin (DT5977), eikä siinä mitään, mutta aikajanat tuottavat tässäkin tapauksessa haasteita. Kaikki valmistelut on tehty sotilaallista harjoitusta ajatellen, majoituksesta lähtien. Lisäksi ihan jo eri joukoista yli puolustushaarojen tulleille kouluttajille tukipyynnöt ovat olleet sotilaalliseen harjoitukseen. Nyt harjoituksen muututtua tuntiperusteiseksi, myös ko. kouluttavan henkilön käyttö loppuvuodelle omassa yksikössä voi muodostaa haasteen, kun yhtäkkiä jaksoon tulee noin 70 tuntia ylityötä. Onneksi tässä kyseisessä harjoituksessa oli sentään kouluttavalla henkilöstöllä oikeus poistua harjoituksesta päivittäisten tehtävien jälkeen. Lisäksi harjoitukseen ei ollut osallistunut varusmiehiä, eikä ollut tarvetta kaluston vahtimiselle vuorokauden ympäri. Harjoituksen muututtua myös jokaisen kouluttajan oli huolehdittava jälkikäteen, ettei niin sanotusti SH:t vielä ehtineet maksuun, virkamatkaesitykset piti tehdä jälkepäin ja muistella päivittäisiä tehtyjä tunteja, monta monessa.

Nyt sitten tullaan siihen yhdenvertaisuuteen. Noin suurin piirtein samoilla spekseillä jo aikaisemmin heinäkuussa järjestettiin vastaavasti ajoneuvokoulutusta EUBG-kursseille (partioajoneuvo RG-32 tyyppikoulutus, DT5537). Tämä harjoitus kuitenkin toteutettiin sotilaallisena harjoituksena. Näin ei voi olla, käytännössä sama työ ja virkamiehillä eri maksuperusteet tehdystä työstä.

Samankaltaista SH-kriteerien täyttymättömyyttä voitaisiin ehkä sanoa olevan monella muullakin kurssilla, kun lähemmin tarkastellaan: esimerkiksi osa pv:n moottorikelkka- tai maastokootterikursseista ei pääsääntöisesti täytä SH-perusteita. Lisäksi yleisesti ottaen monet joukko-osastoissa järjestettävistä opsu- ja karttiharjoituksista voitaisiin hyvin tehdä tuntiperusteisina, henkilöstö kotiin päivän töiden jälkeen. Enkä ihan allekirjoita edes sitä, että kirjoittamalla viikko-ohjelmiin **klo 2000-0700 tukikohtapalvelus** kaikki nämä harjoitukset täyttäisivät niin sanotusti SH:n maksukriteerit. Onhan tulkintoja vastaavasti ollut myös toiseen suuntaan. Valmiudenkohoittamisharjoituksia on josain yksiköissä, esim. maavoimissa, laitettu alusta alkaen SH:lle (ehkä ylityötuntien välttäminen) - epäilen näiden kaikkien kuitenkin olleen toimintasuunnitelman mukaisia.

No, joka tapauksessa toivon, että asia otetaan esille puolustusvoimien soveltamisyöryryhmässä ja keskusteltaisiin kodifikaation 8§ ja koko "SH-normi" auki, teemalla kaikilla samat pelisäännöt nykyisen kirjavan käytännön poiskitkemiseksi. Tämän keskustelun jälkeen olisi lisäksi paikallaan tuottaa Pääesikunnasta hallintoa ohjaava normi, joka lopettaisi joukko-osastoissa tehtävät tulkinnot. En nimittäin usko, että Pääesikunnassakaan riittää aikaa lukea ja käydä jokainen harjoituskäsky erikseen läpi, eiköhän nämä tulkinnot kuitenkin ole pääsääntöisesti joukko-osastoista lähtöisin. Tulkittaessa vastaus on yleensä juurikin vain ja ainoastaan siihen, mitä on kysytty, kysymyksenkin pitää olla oikein asetettu.

Eli tähän loppuun vielä kerran vanha fraasi. Yksi tärkeimmistä seikoista näissä asioissa on YHDENVERTAISUUS. Työntekijän työtä ja sitovuutta työn tekemiseen on arvostettava samalla tavalla riippumatta siitä, missä tehtävässä palvelet. Varsinkin kun virkamiehillä on samanlaiset aikamäärät, työhöntulo- sekä valmiusvelvoitteet riippuen tietenkin siitä, mitä on missäkin tehtävässä etukäteen määritelty. Puolustusvoimien virkaehtosopimusta tulee lukea samalla tavalla, yhdenvertaisesti.

Edustajakokouksen 2023 kokousmateriaali

Edustajakokouksen sähköinen kokousaineisto löytyy Päällystöliiton jäsensivujen edustajakokous-välilehden alta polusta edustajakokous 2023 -> EK 2023 materiaali. Materiaalista löytyy pohja matkalaskulle, valtakirjalle, kokouskutsu virkavapausanomuksen liitteeksi ja ohje kokousedustajille. Kokoukseen osallistuvien edustajien on tehtävä virkavapausanonus vähintään kaksi viikkoa ennen kokousta. Anomus on suositeltavaa tehdä hyvissä ajoin työaikasunnittelun kannalta. Virallisella edustajakokousedustajalla tulee olla kokouksessa edustamansa yhteisön valtakirja. Yhdistyksiä pyydetään toimittamaan kokouksessa vaadittava valtakirja etukäteen sähköpostilla osoitteeseen toimisto@paallystoliitto.fi ja tiedoksi mika.avelin@paallystoliitto.fi. Viimeinen mahdollisuus valtakirjan toimittamiselle on edustajan ilmoittautuessa kokoukseen. Ilman valtakirjaa saapuva edustaja ei saa äänioikeutta kokoukseen. Varsinainen kokousmateriaali toimitetaan yhdistyksille viikon 41 aikana. Materiaali lisätään myös jäsensivuille EK 2023-materiaaliin.

Lomakohteiden kevään 2024 haku ja muutoksia aikaisempiin käytäntöihin

Ensi vuoden kevätkauden (1.1. - 30.4.2024) liiton lomakohteiden haku on käynnissä ja se päättyy tiistaina 31.10. Lomakohteiden haku tapahtuu vielä perinteisellä tavalla liiton jäsensivuilta löytyvällä varauslomakkeella. Uusi sähköinen varausjärjestelmä on edennyt testausvaiheeseen, ja se tullaan ottamaan käyttöön myöhemmin ilmoitettavana ajankohtana. Syyskuun alussa Markovillassa loppuivat tilapäisesti paikalliset pyykkipalvelut. Nyt asia on saatu korjattua, joten majoittujien ei enää tarvitse ottaa omia vuodevaatteita ja pyyhkeitä mukaansa. Lisäksi liiton hallitus on tehnyt päätöksen Kolin lomakohteessa olleiden hissillippujen hankkimisen luopumisesta. Tämän päätöksen jälkeen on liiton lomakohteissa kaikilla käyttäjillä samanarvoiset mahdollisuudet harrastaa omalla kustannuksellaan sitä mitä haluaa. Tärkeintä kuitenkin on, että lomailu liiton kohteissa on edelleen todella edullista verrattuna muihin palveluntuottajiin.

Jäätkö eläkkeelle tai virkavapaalle lähiaikoina? Muista tehdä asiasta ilmoitus liittoon!

Loppuvuosi ja etenkin vuodenvaihe ovat olleet suosituimpia ajankohtia eläkkeelle siirtymiselle. Eläkkeelle jäävän jäsenen tärkein tehtävä on muistaa tehdä ajoissa liitolle ero/muutosilmoitus asiasta. Kyseisellä ilmoituksella ilmoitetaan eroaminen liitosta ja työtömysskassasta. Eroavan jäsenen halutessa säilyttää suurimman osan nykyisistä jäseneduista, voi hän saman ilmoituksen kautta siirtyä liiton Evp-yhdistyksen jäseneksi. Huomioikaa, että liiton otamat vakuutukset lakkaavat jäsenyyden päättyessä. Kannattaa siis ajoissa varmistaa oman vakuutusturvan kattavuus ennen eron voimaantumista. Paikallisyhdistyksen jäsenyyden ja edut määräytyvät yhdistysten sääntöjen ja päätösten mukaisesti.

Liitolle on erittäin tärkeää, että jokainen eläkkeelle siirtyvä jäsen hoitaa tämän velvollisuutensa hyvissä ajoin. Vuodenvaihteen jäsenmäärä ilmoitetaan toimiston toimesta keskusjärjestölle ja vakuutusyhtiöille. Liitto maksaa koko seuraavan vuoden jäsen- ja vakuutusmaksut kyseisten ilmoitusten perusteella. Älä siis jää haamujäseneksi turhaan kuluttamaan liiton varoja. Sähköisen ero/muutosilmoituksen pohjan saat oman jäsenyhdistyksesi jäsen sihteeriiltä. Ota yhteyttä liiton toimistoon, mikäli ilmoituspohjan saamisessa on ongelmia.



Teksti: Mika Avelin Kuva: Juha Susi

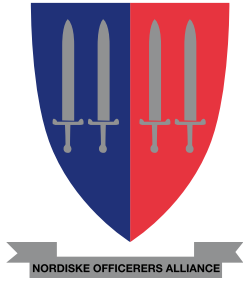
Virkavapaalle jäävä jäsen on velvollinen etukäteen ilmoittamaan asiasta liiton toimistolle. Toimisto toimittaa virkavapaalle jäävälle henkilölle maksuviitteet jäsenmaksujen maksamista varten. Ennakoimalla helpotat niin omaasi kuin liiton toimiston työtä.

Ajankohtaista toimistolta

Järjestösihteeri **Sanna Karell** ei omasta tahdostaan enää ole Päällystöliiton palveluksessa. Sannan sijaisena toimii ainakin loppuvuoden ajan järjestöpäällikkö. Uuden järjestösihteerin rekrytointi-ilmoitus on tässä lehdessä. Tavoitteena on, että uusi työntekijä aloittaa työskentelyn toimistolla 1.1.2024 alkaen. Jäsenmaksupalautukset ajalta 1.1.-30.6.2023 on maksettu yhdistysten tileille 30.8. Loppuvuonna muodostuvat palautteet maksetaan yhdistyksille 29.2.2024. Toiminta-avustuksia maksetaan loppuvuodesta vielä niille yhdistyksille, jotka toimittavat viime vuoden toimintakertomuksensa liiton toimistolle joulukuun alkuun mennessä.

LAKIASIANNEUVONTA

Asianajotoimisto Lindell
(02) 251 1004
toimisto@asianajotoimistolindell.fi
Ota yhteys liiton toimistoon ennen oikeusavun pyytämistä.



NOA-kokous linjasi Helsingissä:

Nato-tehtäviin lähdön oltava vapaaehtoista

Teksti ja kuvat: Juha Susi

Pohjoismaisten upseerijärjestöjen (NOA) edustajat puheenjohtajineen kokoontuivat Helsinkiin syyskuun loppupuolella. Tänä vuonna tapaamisen järjestelyvastuu oli Päälystöliitolla.

Tilaisuus tarjosi erinomaiset mahdollisuudet kuulla ja keskustella kunkin maan edunvalvonnallisesta tilanteesta. Muiden maiden hyvät käytänteet kiinnostivat, samoin mahdolliset ratkaisut ongelmiin, joita saatetaan tulla eteen lähitulevaisuudessa.

Naapurien ongelmat tuntuvat tutuilta

Tilaisuus aloitettiin kansallisilla katsauksilla kustakin maasta. Tanskassa panostetaan tällä hetkellä uusiin kalustohankintoihin. Samoin varusmiesten määrää on tarkoitus lisätä. Palkatun henkilöstön määrässä ollaan kuitenkin menossa toiseen suuntaan ulosvirtauksen takia. Työkuormaa on erityisesti ulkomaan operaatioissa.

- Liikaa töitä liian pienellä palkalla. Työn ja vapaa-ajan suhde on vääristynyt. Viime vuonna työskenneltiin Interflex-operaatiois-

sa keskimäärin yli 50 tuntia viikossa, puheenjohtaja **Niels Tønning** avaa taustoja. Tanskassa henkilöstöhallinnon palvelut tuottaa ulkopuolinen tahon. Tämä on aiheuttanut kummastusta.

- Tuottaako se palvelut, joita me tarvitsemme vai päättääkö se itse, mitä tarvitaan? Tietääkö se edes meidän tarpeitamme, Tønning jatkaa.

Tanskassa valmistaudutaan myös julkisen sektorin neuvotteluihin tammikuussa.

Myös Ruotsissa ollaan voimakkaasti panostamassa puolustukseen. Määräraha on kasvamassa 28 prosenttia, josta osa on korvamerkitty henkilöstöön.

- Lentäjien palkkausta on kehitetty, uusi eläkesopimus vuonna 1987 ja sen jälkeen syntyneille sekä vuosilomasopimuksen uudistus, puheenjohtaja **Lars Fresker** luettelee jo tehtyjä uudistuksia.

Yhtenä suurimpana ongelmana henkilöstön irtisanoutumisiin on ollut työn ja vapaa ajan suhde.

- Kyselyn mukaan töiden suunnittelu siten, että kuorma olisi hallittavissa, on laskenut

73:sta 68 prosenttiin. Sama suuntaus on ollut töistä palautumisessa, Fresker kertoo kyselyn tuloksista.

Jaksamista ei myöskään auta kuluvan vuosikymmenen aikana eläköityvien suuri määrä.

Norjassa on solmittu uusi eläkesopimus, joka herätti paljon kysymyksiä. Sopimuksen mukaisesti sotilailla on eläkeoikeus 60-vuotiaana, mutta työskennellessään eläkkeellä on ansiotuloille asetettu raja.

- Eläköitynyt sotilas saa ansaita vuodessa 12 000 euroa. Sen yli menevä osuus alkaa leikkaamaan myönnettyä eläkettä, puheenjohtaja **Dag Stutlien** avaa sopimuksen sisältöä.

Myös Norjassa on kiinnitetty huomiota rekrytointiin ja ulosvirtaukseen.

- Liitot ja komentaja jakavat saman näemyksen. Huolta aiheuttavat myös koulutuskapasiteetti, kasarmiolosuhteet ja sotilasarvojärjestelmä.

Magnus Johansson (Officersförbundet) esitteli Ruotsin mallia ulkomaan virkamatkoista.



Norjassa on myös valmisteilla uusi puolustuselonteko vuosille 2025–2029. Sen toivotaan lisäävän määrärahoja.

Suomen osuuden alusti Upseeriliiton puheenjohtaja **Ville Viita**. Esitys keskittyi Natoon, budjettiin ja käynnissä oleviin neuvotteluihin.

- Nato-palvelussuhteen ehtoista käydään neuvotteluita, mutta ne etenevät valitettavan hitaasti. Samoin, ovatko Nato-tehtävät pakollisuuteen vai vapaaehtoisuuteen perustuvia, on vielä auki.

Nato-tehtävien pakollisuudesta puheenjohtaja Tønning painotti keskustelussa vapaaehtoisuutta.

- Tehtävät koskevat koko perhettä, ei vain yksittäistä sotilasta. Pakollisuuden myötä päätös määrätä sotilas ulkomaille koskisi siis myös ulkopuolisia, puolisoa ja lapsia.

Työryhmät keskittyivät yhteisiin aiheisiin

Järjestöjen tapaamisen tärkein osuus oli työryhmätyöskentelyt, joissa päästiin vertailemaan kunkin osallistujamaan kokemuksia ja määräyksiä. Osallistujat oli jaettu kolmeen eri työryhmään. Nato-työryhmä käsitteli työaikaa ja -oloja, toimintaa, määräyksiä ja tehtyjä kyselyitä tuloksineen. Toisen työryhmä keskittyi EU:n työaikadirektiiviin, kuinka se on heijastettu kansallisesti työaikalakiin ja sen vaikutukset sotilaisiin. Kolmas työryhmä käsitteli sotilasuran markkinointia, rekrytointia ja ulosvirtauksen estämistä.

Nato-työryhmää vetivät varapuheenjohtaja **Jyrki Juvonen** ja Upseeriliiton pääluottamusmies **Tero Pynnönen**.

- Olemme kuulleet palkkauksen määräytymisen perusteista ja mahdollisista ylityökorvauksista. Muilla on käytössään ulkomaan harjoituskorvaus. Myös päivystyksiä ja varallaoloja kertyy tehtävissä, Pynnönen summaa keskustelun tuloksia.

Yhtenä kiinnostuksen kohtana oli, miten perhe huomioidaan Nato-tehtäviin lähdeessä verrokkimaissa.

- Muutot ja koulunkäynnit korvataan, lasten päivähoito on huomioitu. Jos perhe jää kotimaahan, matkat perheen luokse kotimaahan korvataan. Norjalaisilla oli myös huomioitu mahdolliset muutokset perheen suhteen komennuksen aikana, Pynnönen luettelee.

Työaikalaki jaksamisen turvana

Toista työryhmää johti hallituksen jäsen **Juho Tähtinen**. Vaikka Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen sotilaat eivät ole työaikalain alaisia, karttui keskusteluista hyödyllisiä näkemyksiä.

- Tasapuolisuus. Kyllä sotilailakin tulisi olla



Tanskan upseerijärjestön puheenjohtaja Niels Tønning korosti kv-tehtävien vapaaehtoisuutta. Lähtö heijastuu aina myös muuhun perheeseen.

riittävät mahdollisuudet lepoon. Työssä jaksaminen tulee turvata.

Ruotsissa myös sotilaat ovat työaikalain alaisia.

- Direktiivin heijastuminen sotilaisiin ei ole heillä tällä hetkellä pöydällä. Heidän työehtosopimuksensa tosin sisältää vastaavia kohtia, Tähtinen esittelee ryhmän keskustelun tuloksia.

Rekrytointi kuntoon, ulosvirtaus hallintaan

Kolmannen työryhmän aihe jatkui edellisen tapaamisen pohjilta. Aihe on ajankohtainen jatkuvasti.

- Rekrytointipohjissa on huomattavia eroja. Esimerkiksi Tanskassa heidän tulee luoda mielikuva, brändi, sotilaan tehtävistä. Meillä Suomessa tätä ongelmaa ei juuri ole yleisen asevelvollisuuden myötä, työryhmää vetänyt hallituksen jäsen **Tuomas Alanen** avaa lähtökohtatilannetta.

Onnistuneella rekrytoinnilla henkilöstö saadaan myös pysymään talossa.

- Rekrytoinnin yhteydessä syntyneen mielikuvan sotilaan tehtävistä ja urasta tulee vastata todellisuutta. Meidän tulee myös muistaa, että nykypäivän nuorten maailma ja näkemykset ovat hyvin erilaisia kuin meidän aikoinaan.

NOA kulkee oikeaan suuntaan

Upseeriliiton puheenjohtaja Viita näkee NOAn toiminnan muuttuneen vuosien varrella yhä hyödyllisemmäksi.

- Nykyisin täällä keskustellaan eri sopimuksista ja puhutaan budjeteista. Vertailu eri maiden kesken hyödyttää meitä. Hyvät vinokit ja kokemukset haasteista ovat tärkeitä meille.

Viita kiittää erityisesti Nato-tehtävistä saaduista kokemuksista.

- Olemme kuulleet, millaista työskentely on näissä tehtävissä. Kansainvälisissä tehtävissä työskentelyn tulee olla kannustavaa. Tämän tulee heijastua sopimuksiin.

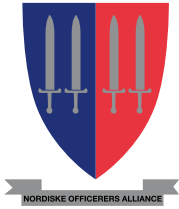


NOA:n antama julkilausuma:
<https://www.paallystoliitto.fi/uutiset/nordic-officers-association-noa-s-statement/>

NOA

(Nordiske Officerers Association):

- Officersförbundet, Ruotsi
- NOF (Norges officers- og specialistforbund), Norja
- BFO (Befalets Fellesorganisasjon), Norja
- HOD (Hovedorganisationen af Officerer i Danmark), Tanska
- Päälystöliitto
- Upseeriliitto



NOA: Yhteisiin ongelmiin haetaan yhdessä ratkaisuja

Teksti ja kuva: Juha Susi

Kysyimme pohjoismaisilta NOA-järjestöjen puheenjohtajilta, mitä asioita kullakin on työpöydällä. Kansallisuudesta huolimatta aiheet tuntuvat hyvinkin tutuilta.

Toisena kysymyksenä esitimme heille, miten he kokevat NOA-yhteistyön.

Lars Fresker/Officersförbundet (SWE)

1. Ruotsin upseeriliitolle tärkeintä on sotilaiden palkkojen korottaminen. Palkan tulee olla kilpailukykyinen Ruotsin työmarkkinoille.

Ulkomailla palvelemisen edellytyksiä on kehitettävä ja mukautettava nykytilanteeseen. Meistä tulee Naton jäsen ja lisää henkilöstöä työskentelee ulkomailla. Se koskee sekä esikuntatehtävissä palvelevien että eri lähetystöjen yksiköissä palvelevien ehtoja. Myös puolison ehtoja on parannettava.

Tänään yleisin syy siihen, miksi upseerit lähtevät puolustusvoimista, on haaste löytää tasapaino työn ja vapaa-ajan (työelämän tasapaino) välillä. Ruotsin puolustusyliopiston tutkimus osoitti, että ruotsalaiset sotilaat kokivat työn ja yksityiselämän tasapainon saavuttamisen muita pohjoismaisia sotilaita haastavammaksi. Työskentelemme kaikin tavoin, että saavuttaisimme työn ja vapaa-ajan oikean suhteen.

2. NOA on loistava foorumi verkostojen rakentamiseen. NOA:n kautta voimme tukea toisiamme ja oppia toisiltamme Pohjoismaissa. Monet kysymyksistä, esimerkiksi kysymykset työn organisoinnista, koulutuksesta ja työoloista, ovat aiheita eri aikoina kussakin maassa. Voimme oppia toisil-

tamme ja siten olla aloitteellisia ja valmiita osallistumaan hyvillä ratkaisuilla, kun kysymys nousee esiin omissa organisaatioissamme.

Niels Tønning/Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (DK)

1. Vaikuttaminen, lobbaus, keskustelut ja neuvottelut liittyen meneillään oleviin neuvotteluihin seuraavan 10 vuoden puolustus sopimuksesta yleisesti sekä uuteen HR-politiikkaan sisältyvästä aloitteesta koskevasta osasta, joka on kiinteä osa sopimusta. Kansankäräjien odotetaan käyttävän tälle alalle noin 100 miljoonaa euroa. Jatkuvat työaika- ja työympäristökysymykset toimintamallien ja tehtävien muutosten yhteydessä, erityisesti Venäjän Ukrainaan tekemän hyökkäyksen jälkeen.

Tulevat yleissopimusneuvottelut (palkat, eläkkeet ja muut työehdot) alkavat ensi vuoden tammikuussa.

2. NOA-yhteistyön suurimpia hyötyjä HOD:lle ovat mahdollisuus keskustella ja vaihtaa kokemuksia kaikista upseerien työhön liittyvistä asioista, mikä yleisesti vahvistaa kansallisia suhteitamme puolustusjohtoon, puolustusministeriöön ja kansanedustajiin.

Dag Stutlien/Befalets Fellesorganisasjon (NOR)

1. Uusi sopimus eläkejärjestelmästäamme. Auttaa komentajaa (CHOD) estämään armeijan upseereita ja työntekijöitä irtisanoutumasta ja löytämään siviilityöpaikkoja.

2. Jakaa kokemuksia ja oppia eri maista, kuinka he kohtaavat samoja ongelmia kuin me.

Torbjørn Bongo/Norges offisers- og spesialistforbund (NOR)

1. Eläke ja eläkeikä. Riittävä ratkaisu eläkeaiheisiin on puolustusvoimien tärkein asia, jotta henkilöstö pysyy paremmin palveluksessa ja vaihtuvuus pienenee. Tämä aihe on edelleen jaettu kolmeen pääaiheeseen:

- Eläkeikä itsessään, mikä Norjassa on tällä hetkellä 60 vuotta.

- Eläkeansiot, jotka koostuvat rajavalvonnan, harjoituksista, purjehduksesta ja lentämisestä.

- Erikoiseläkelisäykset ryhmille, joilla on erityisikäraja.

Olemme saaneet neuvottelut päätökseen tästä elokuussa. Melko harvat ovat tyytymättömiä tulokseen. Olemme myös tehneet videoita selittämään tuloksia.

Puolustus suunnitelma yleisesti. Suurkäräjien odotetaan hyväksyvän uuden puolustus suunnitelman kesäkuussa 2024. Hallitus on aloittanut puhtaalta pöydältä. Komentaja (CHOD) ja puolustustoimikunta antoivat näkemyksensä suunnitelmaan toukokuussa.

Kuinka osataan rekrytoida riittävästi henkilöstöä ja pitää heistä kiinni. Se on myös osa puolustus suunnitelmatyötä.

2. Näkemyksemme mukaan NOA-kokous on aina hyödyllinen. Esimerkiksi:

- Antaa tietoa, mitä säädökset ovat muissa Pohjoismaissa.

- Enemmän osaamista, enemmän puolustusorganisaatoratkaisuja.

- Antaa varoituksia, mitä prosesseja tapahtuu muissa Pohjoismaissa. Se voi luultavasti tapahtua muillakin.

- Kokemusten vaihtoa sekä puolustusvoimissa että muissa ammattiliittoihin liittyvistä asioista.

- Keskustele, mitkä voisivat olla hyviä ratkaisuja samoihin asioihin.



Pohjoismaisten upseerijärjestöjen (NOA) puheenjohtajat Jyrki Lukkarinen (vas.), Ville Viita, Torbjørn Bongo, Lars Fresker, Dag Stutlien ja Niels Tønning.

Syksyn alueellisten päivien satoa

Teksti ja kuva: Ilkka Siiri



Luottamusmiehet ja yt-edustajat koontuivat jälleen päivittämään osaamistaan ja vertaamaan omaan edunvalvontaan liittyneitä tapauksia eri joukko-osastojen/vast kesken syyskuussa. Tilaisuuteen osallistui n. 40 edustajaa, ja erityisen mukavaa oli huomata, että olimme saaneet edunvalvontaan uusia jäseniä. Tällä kertaa emme tukeutuneet ulkopuolisiin luennoitsijoihin, vaan koulutustilaisuudessa keskityttiin päällystöllistolaisten asiantuntijoiden valmistelemaan materiaaliin.

Tehtävänkuvauksen sijaisuus vai määräaikaisuus?

Päällyttämismies **Jaakko Levä** oli suunnitellut kahden päivän tehtävänkuvauksen (TEHKU) koulutuspaketin edellisten koulutustilaisuuksien palautteen perusteella. Kyseiseen tehtävänkuvaukseen liittyvään opetuspakettiin oli ilmaistu selkeästi suurin tarve. Läpivienti vaati Jaakolta rautaista johtamista ja koulutuspaketti pysyi tämän takia hienosti aikataulussa.

Iso osa OTV-tehtävänkuvauksen laatimisesta ja palkkauksesta koskee nykyään sijaisuustapauksia. Milloin henkilö hoitaa määräajan jonkin toisen henkilön tehtävää ja milloin taas osittain toisen henkilön tehtäviä? Miten esimerkiksi JSA/ESJA-tehtävänkuvauksen rinnastetaan OTV-järjestelmään? Tämän päivän henkilöstökokoon-

pano elää jatkuvasti vajaana. Esimies saattaa kouluttaa itseään, vaikka esiupeesikirjalla, ja poissaolon aikana tehtävää hoitaa määräaikaisesti opistoupeeri. Hoidetaanko kokonaisuudessaan pelkätään esimiehen aiempaa tehtävää vai siirretäänkö vain osa tehtävistä omaan vanhaan tehtävään? Ohjeistus löytyy vuodelta 2004 (R6745/2.8/D/II), ja koska tämä ei ole välttämättä kaikkien tiedossa, on syytä tukeutua tässäkin luottamusmiesten tietoon. Kummassakin tapauksessa tehtävä tulee arvioida OTV-järjestelmän mittareilla. Suurin virhe, mitä esimies tai tehtävänhoitaja saattavat tehdä, on kopioida aieman tehtävän sisältö sellaisenaan tulevaan OTV-tehtävään. Nämä eivät ole mitenkään rinnastettavissa! Onneksi usein jo alueta-

solla palautetaan tehtävä uudelleen kirjoitettavaksi. Hyödyntäkää siis jo alkuvaiheessa luottamusmiestä. Lienee uuden järjestelmän (PVSAP-Fiori) ansiota, että moni jäsen on havainnut oman tehtävänkuvauksensa päivitystarpeen. Ainakin keskushallintotason allekirjoittamisvuodesta saattaa olla useampi vuosi. Tarve tehtävänkuvauksen päivittämiseen voi siis edelleenkin tulla esimieheltä, tehtävänhoitajalta tai luottamusmieheltä, mutta tänä vuonna sotilaskäskynä annettu siirtokehoitus uuteen järjestelmään vaatii jokaiselta toimenpiteitä ja samalla tulee tarkasteltua tehtävänkuvauksen ajantasai-

suutta. Aikaisemmat historiatiedot tulevat järjestelmästä häviämään (tai niiden etsiminen ainakin hankaloituu selkeästi), joten lienee hyvä tallettaa aiemmista vaikka pdf-tiedostot omaan kirjastoon. Edellistä vahvistettua päivämäärää ei siis jatkossa enää löydy, vaan tehtävänkuvaukset lähtevät keskustasolle arvioitavaksi jollain aikataululla, kunhan kaikki on siirretty PVSAP-Fioriin.

Hakeutukaa edunvalvonnan tehtäviin

Kapteenit **Elina Leskinen** (KARLSTO) ja **Vesa Tennilä** (MERIVE) osallistuivat koulutuspäiville ja pitivät tilaisuutta tarpeellisenä.

- Tämä oli minulle ensimmäinen koulutus, koska aloitin vastikään luottamusmiehen ja yt-edustajan varamiehenä, toteaa Tennilä. Esitykset olivat hyvin valmisteltuja ja itse koin kaikkein mielenkiintoisemmaksi OTV-tehtävänkuvauksen koulutuspaketin.

Leskisen tiedonjanoon taas vastasi parhaiten puheenjohtajan ja päällyttämismiesten katsaukset.

- Meihin luottamusmiehiin kannattaa olla aina yhteydessä, kun jokin edunvalvontaan liittyvä asia askarruttaa mieltä. Tällaiset koulutustilaisuudet helpottavat uusien edunvalvojien aloitusta, ja kun teille näitä tehtäviä tarjotaan, ottakaa ne vastaan, pohtii Leskinen.



Mikä on paikallis- yhdistysten tulevaisuus-

toiminta jatkuu entisellään, yhdistyminen, hybridi,
henkilöjäsenyys vai purkaminen?

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Petri Kemppainen



Viimeisimpien Puheenjohtajapäivien yhteydessä yhdistyksiltä kyseltiin arvioita niiden jäsenpoistumasta ja elinkelpoisuudesta tulevaisuudessa. Vastauksista käy selvästi ilmi, että tilanne vaihtelee varsin paljon. Jossain yhdistyksessä tiedostetaan, että poistuma on vääjäämätön, mutta hallittu: elinkelpoisuus vakaa, toisaalta on valmius liittoutua muiden yhdistysten kanssa. Toisaalla oman yhdistyksen toiminnan lakkauttamista on pohdittu vakavastikin, mutta päätetty jatkaa toistaiseksi. Toisen "kuolema" voi olla myös toisen leipä eli löytyy yhdistyksiä, joiden jäsenmäärä on ollut kasvussa, kun niiden riveihin on siirtynyt uusia jäseniä jo lakkautetuista yhdistyksistä. Monissa yhdistyksissä jäsenistön hajaantuminen eri hallintoyksikköihin ja useille paikkakunnille koetaan ongelmallisena, mikä näkyy mm. haasteena löytää henkilöitä paikallisyhdistyksen hallintoon.

Jyrki Juvonen (vas.) ja Rajan Päälystötöyhdistyksen puheenjohtaja Janne Määttänen suunnittelevat jo yhdistyksen ensi vuoden toimintaa.

Mikä sitten ratkaisuksi? Useammassakin vastauksessa henkilöjäsenyys suoraan liitossa nähdään todennäköisimpänä ja soveltuvimpana vaihtoehtona. Fuusioituminen muiden paikkakunnalla toimivien yhdistysten kanssa saa sekin kannatusta, samoin kuin alueelliset, valtakunnalliset ja puolustushaaralliset yhdistykset.

Vuoden 2014 alussa Tampereen Päälystötöyhdistyksessä (TAMPY) oli 40 jäsentä, jotka palvelivat yhdeksässä hallintoyksikössä 11:llä eri paikkakunnalla. Ajatus yhdistyksen purkamisesta syntyi hallituksen kokouksessa jo edellisenä vuonna.

- Sääntöjen mukaan yhdistyksen toiminnan keskeisin tarkoitus Päälystöliiton jäsenyhdistyksenä oli jäsentensä edunvalvonta. Virkistys- ja muita tilaisuuksia yhdistys järjesti viimeisinä vuosinaan niukahkosti. Toisaalta jäsentapaamisten järjestäminen oli hankalaa palveluspaikkojen hajanaisuuden ja niiden välisten etäisyyksien vuoksi. Myöskään omaisuutta yhdistykselle ei ollut kertynyt, mikä helpotti purkamisen järjestelyitä merkittävästi. Vähäisen irtaimiston (lähinnä puheenjohtajan nuija ja muistoesineet) jälkikäsitellyä purkamisen yhteydessä oli vaivatonta, kertoo purkutoimiin osallistunut nykyinen kapteeni evp. **Jouni Rinne.**

Selvitysmiehet hoitavat homman

Yhdistyksen hallitus päätti esittää vuosikokoukselle, että yhdistys purettaisiin. Se edellytti kahden yhdistyksen varsinaisen

kokouksen päätöstä asiasta. Yhdistyslain ja yhdistyksen sääntöjen vaatima ensimmäinen päätös purkamisesta tehtiin yksimielisesti ja ilman äänestystä sääntömääräisessä syyskokouksessa 5.11.2013. Toinen päätös purkamisesta tehtiin myös yksimielisesti sääntömääräisessä kevätkokouksessa 28.4.2014. Toisen purkamispäätöksen mukaisesti valittiin yhdistyslain 40 §:n mukaiset selvitysmiehet (5 kpl), jotka vastasivat yhdistyksen purkamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä. Lisäksi kevätkokous päätti, että muita yhdistyksen kokouksia (syyskokous 2014 tai kevätkokous 2015) tai muita yhdistyksen jäsenistölle tarkoitettuja tilaisuuksia ei enää järjestetä.

Selvitysmiesten ensimmäinen tehtävä oli tunnistaa yhdistyksen purkamiseen liittyvät toimenpiteet, sopia niiden aikataulusta ja valmisteluvastuista. Päätettiin laatia purkamisen tehtäväluettelo ja -seuranta, mihin kirjattiin tehtävä, määräaika, valmisteluvastuullinen ja tehtävän vaihe. Toimenpiteitä tunnistettiin kaiken kaikkiaan 35 kpl. TAMPY:n selvitysmiesten laatiman toimenpideluettelon mukainen malli yhdistyksen purkamisen tehtävistä löytyy Päällystöliiton jäsensivuilta kohdasta ”Jäsenyhdistyksen purkaminen”.

Ei pakkosiirtoja toisiin yhdistyksiin

- Keskeisin purkamisen toimenpide oli TAMPY:n jäsenten omaehtoinen siirtyminen – ei siirtäminen - muiden Päällystöliiton jäsenyhdistysten jäseniksi. Sovittiin, että mitään jäsenten ”massasiirtoa” ei tehdä, vaan jokainen jäsen hakeutuu itsenäisesti haluamansa yhdistyksen jäseneksi ja selvitysmiehet auttavat siirtymisessä. Tavoitteeksi asetettiin, että jokainen TAMPY:n jäsen on hakeutunut uuden yhdistyksen jäseneksi vuoden 2014 loppuun mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi laadittiin jäsenistölle tiedote yhdistyksen purkamisesta ja kirjalliset ohjeet toisen yhdistyksen jäsenyyden hakemiseksi. Tavoite saavutettiin, ja jäseniä siirtyi omien halujensa mukaisesti yhdeksään eri paikallisyhdistykseen, Evp-yhdistykseen, eläkkeelle tai erosi jäsenyydestä.

Selvitysmiesten fyysisiä kokouksia pidettiin vain kolme. Purkamiseen liittyvät tarvittavat päätökset tehtiin ja asiat sovittiin pääsääntöisesti kirjallisesti sähköpostiviestein sekä työnantajan tarjoamia sähköisiä kokousvälineitä hyödyntäen. Huolellisesti laadittu tehtäväseuranta mahdollisti selvitysmiesten itsenäiset purkamisen valmistelut. Kokouksista ei laadittu pöytäkirjoja, vaan selvitysmiesten ”vanhin” ylläpiti tekstidokumenttia, johon kirjattiin kaikki

yhdistyksen purkamiseen liittyvät viimeisen hallituksen kokouksen jälkeiset keskeiset tapahtumat ja selvitysmiesten tekemät päätökset. Dokumentista muodostui yhdistyksen purkamisen loppuselvytys, ja se oli samalla koonospöytäkirja kaikista selvitysmiesten tekemistä päätöksistä vuosina 2014 ja 2015. Loppuselvytyksestä tuli loppulta 16 sivuinen, minkä lisäksi siihen liitettiin 16 liitettä.

Yhteistyökumppaneina ATOP, Päällystöliitto ja kaupunginarkisto

Suurin osa TAMPY:n irtaimistosta oli erilaisia muistoesineitä ja palkintoja. Ne luovutettiin selvitysmiesten tekemällä päätöksellä Ali-, toimi- ja opistoupseerien perinneyhdistys ry:lle (ATOP).

- Selvitysmiesten tahto oli, että yhdistyksen arkistojen säilytys ei jäisi kenenkään yksityishenkilön vastuulle ja jonnekin autotalliin nurkkaan lojumaan. Tarpeeton materiaali tuhottiin, ja arkistojen säilyttämisestä laadittiin sopimus Tampereen kaupunginarkiston kanssa. Kirjanpitoaineistoa (mm. tositteita) ei kaupunginarkisto suostunut ottamaan vastaan. Myös niiden kirjanpitolain edellyttämää säilyttämistä ei haluttu kenenkään yksityishenkilön vastuulle. Asiasta neuvoteltiin Päällystöliiton järjestöpäällikön kanssa. Sovittiin, että liitto ottaa tositekansion säilytettäväksi ja tuhottavaksi. Kirjanpitolain edellyttämät tositteet saatiin sopimaan yhteen kansioon. Kirjanpitoaineistot poltettiin CD-levylle, joka liitettiin kansioon mukaan. Kirjanpitolain edellyttämä tositteiden säilytysaika päättyi 12.1.2025, jolloin ne voidaan tuhota. Järjestöpäälliköltä saatiin myös tukea, jota tarvittiin lähinnä tekniikassa TAMPY:n jäsenten siirtymiseksi toisten jäsenyhdistysten jäseniksi ja muutosilmoituksen täyttämässä. Muutosilmoitus tulee täyttää oikein, jotta se palvelee myös liiton toimintoja jäsenasioiden hoidossa. Nyt tukea ja perusteita yhdistyksen purkamiseen löytyy Päällystöliiton jäsensivuilta internetistä.

Mitä opittiin?

- Purkaminen kannattaa tehdä rauhassa ja suunnitelmallisesti. Jos/kun yhdistys puretaan vapaaehtoisvoimin oman toimen ohessa, varaisin yhdistyksen purkamisen järjestelyihin aikaa karkeasti vuoden verran. Lyhyemmässäkin ajassa homma onnistunee, mutta kiirehtimättä vältytään oikomisilta ja purkaminen saadaan hoidettua ”by the book”. TAMPY:llä purkamiseen kului aikaa yhdistyksen kokouksen toisesta purkamispäätöksestä (huhtikuu 2014) loppuselvytyksen julkaisuun ja allekirjoittamiseen (helmikuu 2015) noin kymmenen kuu-

kautta. Jos yhdistyksellä on merkittävää omaisuutta, kannattaa purkamiseen varata enemmän aikaa.

- Suomi on yhdistysten luvattu maa, niin sanotaan. Myös uskallusta yhdistyksen purkamiseen pitää löytyä. Jos yhdistyksen sääntöjen ja yhdistyslain mukainen toiminta hiipuu ja työt kasautuvat muutamalle henkilölle, jotka vastentahtoisesti pyörittävät toimintaa vain siksi, että niin on aina tehty, kannattaa harkita, onko yhdistyksen olemassaololle enää perusteita, Jouni Rinne tietää kokemuksesta.

Rajalla päädyttiin yhteiseen yhdistykseen

Rajan yhteisen yhdistyksen tarve ja suunnittelu alkoi, kun Lapin Rajapäällystön jäsenmäärä väheni ja yhdistyksen toiminta alkoi olla vaikeaa jäsenmäärän ja toimijoiden vähentyessä. Asiaa pohdittiin Päällystöliiton koulutustilaisuuksissa Rajan piirin keskuudessa moneen eri kertaan.

- Vaihtoehtoja lakkautettavien yhdistysten jäsenille tarkasteltaessa huomasimme, että Rajan piirin keskuudessa henkilöjäsenyys ei saanut suurta kannatusta. Vaihtoehtoiksi jäi yhdistyminen muiden yhdistysten kanssa tai liittyminen jo olemassa oleviin yhdistyksiin. Rajan piirin keskuudessa koettiin vahvaksi halu pysyä oman piirin ja erityisesti Rajavartiolaituksen sopimusalan toiminnossa, kapteeni **Jyrki Juvonen** kertoo.

Keskustelujen ja eri vaihtoehtojen miettimisen jälkeen toimintamalliksi valikoitui se, että perustettiin Rajan piiriin yksi yhteinen yhdistys kaikille niille, joiden oma yhdistys ei ole enää toiminnassa. Teknisesti asia hoitui siten, että Kaakkois-Rajan Päällystöyhdistys muutti nimensä Rajan Päällystöyhdistykseksi. Samalla yhdistys muutti sääntöjään vastaamaan uutta tilannetta ja jäsenrakennetta. Nykyisin Rajan Päällystöyhdistyksessä on jäseniä lähes kaikista RVL:n henkilöstöryhmistä, ja hallituksen toiminnassa on huomioitu paikka- jaossa myös ns. etäjäsenet kuten Lapin alueen edustajat.

- Rajan piirissä on tällä hetkellä elinvoimaisia yhdistyksiä, jotka toimivat edelleen vanhoilla toimintaperiaatteilla. Lisäksi yhtenä esimerkkinä erilaisesta toimintaperiaatteesta voidaan mainita Pohjois-Karjalan Päällystöyhdistys. Yhdistys on ns. hybridiyhdistys, jossa on jäseniä sekä RVL:n että pv:n puolelta. Yhdistys toimii molempien sopimusalojen edustajien yhteisenä yhdistyksenä varsinkin virkeästi, Juvonen muistuttaa eri vaihtoehtoista yhdistystoiminnan jatkamiselle.

Kiinnostaako yrittäjyys?

Teksti ja kuva: Juha Susi

Onko mielessäsi liikeidea, jolla voisi tienata muutaman lisäeuron vai oletko jäämässä eläkkeelle ja ajatelit hyödyntää osaamistasi myös jatkossa? Yhtenä vaihtoehtona on aloittaa toiminta yrittäjänä.

Mikäli ajatus yrittäjyydestä on käynyt mielessäsi, on sinulla varmasti jonkin sortin liikeidea olemassa. Seuraavana steppinä on selvittää, mikä eri yritysmuodoista olisi juuri sinulle sopiva. Pienimuotoiseen toimintaan soveltuu toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana. Tällöin on vain yksi yrittäjä, jolla on henkilökohtainen vastuu. Monesti tällaista yrittäjää kutsutaan toiminniyrittäjäksi.

Toinen yleisesti käytetty yritysmuoto on osakeyhtiö. Tällöin tarvitaan vähintään yksi osakas, mutta vastuu rajoittuu vain mahdolliseen sijoitettuun pääomaan. Eri yritysmuodot edellyttävät erilaisia ilmoituksia viranomaisille, esimerkiksi tilinpäätöksen osalta.

Mikäli suunniteltu toiminta on pienimuotoista ja haluaa päästä helpolla, on yhtenä vaihtoehtona kevytyrittäjyys. Tällöin pääset laskuttamaan asiakasta tarjotun palvelun kautta.

Selvitä, selvitä ja selvitä

Ennen kuin yritystoiminta pyörittää käyntiin ja ensimmäiset eurot kilahtavat tilille,

on vielä monta kohtaa selvitettävänä. Tarvitaanko toimintaasi varten lupia, mihin rekistereihin sinun tulee rekisteröidä yrityksesi ja mitä ilmoituksia tulee laatia. Jotkin toimialat vaativat säännöllisiä ilmoituksia, joissakin luvat tulee uusua tietyin ajankuluksia.

Patentti- ja rekisterihallitus ylläpitää yrityksen ja yhteisötietojärjestelmää. Kyseisen palvelun avulla yrityksen voi rekisteröidä, jolloin yrittäjä saa y-tunnuksen. Palvelun kautta voi etsiä, onko ajattelemasi yritysnimi jo käytössä.

Verottaja, eläke ja muuta muistettavaa

Yrittäjä voi ilmoittautua myös arvonlisäverovelvolliseksi ja ennakoperintärekisteriin. Arvonlisäverovelvollisena joudut tilittämään laskuttamasi arvonlisäveron verottajalle, mutta vastaavasti voit vähentää hankintojesi arvonlisäverot yritykseltäsi. Eri tuotteissa ja palveluissa on erisuuret arvonlisäverot. Nämä perusteet selviävät verottajan sivuilta.

Yrittäjä maksaa tuloistaan ennakoveroa. Tällöin maksettava vero perustuu aluksi arvioon ja myöhemmässä vaiheessa edellisen vuoden tuloksiin. Ennakovero on siis eri asia kuin vero, jonka maksat verokorttiisi merkityn veroprosentin mukaisesti esimerkiksi palkka- tai eläketuloista.

Yrittäjillä on oma eläke- ja sosiaaliturva, YEL-vakuutus. Mikäli olet vielä palveluksessa ja sivutoimisesti yrittäjänä, työnantaja vakuuttaa sinut (TyEL). Tietyin ehdoin sivutoimestakin saattaa joutua vakuuttamaan yrittäjän eläkevakuutuksella. Mikäli olet jo jäänyt eläkkeelle, yrittäjän eläkevakuutus on vapaaehtoista.

Mikäli olet vielä palveluksessa, tulee sinun laatia sivutoimi-ilmoitus työnantajalle. Tämä koskee toimintaa, jota aiot tehdä omalla ajallasi. Mikäli tarkoituksenas on hyödyntää myös virka-aikaa, joudut laatimaan sivutoimiluvan. Tällöin luvasta päättää Pääesikunta. Oman joukkosi henkilöstötoimiala opastaa näissä asioissa sinua lisää.

Ilmaista neuvoa ja opastusta on tarjolla, hyödynnä niitä

Yrittäjänä toimimisen alkuun saattaa tuntua liittyvän monta kysymysmerkkiä. Pykäläviidakossa liikkumisessa apuna toimii esimerkiksi Uusyrityskeskus, jolla on 30 uusyrityskeskusta eri puolilla Suomea. Palvelu on maksutonta ja opastus henkilökohtaista. Mikäli omassa kunnassasi ei ole kyseistä neuvontapalvelua tarjolla, on kunnassasi todennäköisesti elinkeinoasiamies, joka osaa myös opastaa. Samoin jotkut kunnat hyödyntävät neuvontapalvelua ostopalveluna.

Myös verottaja tarjoaa neuvontaa yrityksen veroasioiden hoitoon, koskee se sitten arvonlisäveroa tai ennakoveroa.

Uutena yrittäjän kannattaa varautua moneen puhelinsoittoon. Välttämättä siellä ei ole uusia asiakkaita jonoksi asti, vaan yritysrekisteristä tuoreen yrittäjän bonganneet myyntimiehet, jotka tarjoavat vaikka mitä palveluita ja tuotteita. Heidän suhteensa tulee pitää pää kylmänä, ettei tule huomauttaa sitoutuneeksi johonkin, mitä lopulta ei tarvitsisikaan.

Hyödyllisiä verkkosivuja:



<https://uusyrityskeskus.fi>
<https://www.prh.fi/fi/index.html>

Lataa maksuton Perustamisopas alkavalle yrittäjälle: <https://uusyrityskeskus.fi/apua-yrittajyyteen/perustamisopas/>





PK32 palasi 50 vuoden jälkeen lähtöruutuun

Teksti ja kuva: Seppo Grönroos

Peruskurssi 32:n kovin keihäänkärki kokoontui 24–26.5. kurssiveli **Ismo Putkosen** kutsumana muistelemaan yhteistä kevättalven 1973 aikaa Lappeenrannassa. Laskimme Vöyrin puistossa sinivalkoisen kukkavihkomme sodissa kaatuneiden aliupseerien muistokivelle. Maasotakoulun komendantti, kapteeniluutnantti **Antti-Pekka Kaarna** isännöi vierailuamme ja esitteli varuskunnan nykyistä toimintaa. Päälystöliiton puheenjohtaja, kapteeni **Jyrki Lukkarinen** toi liiton tervehdyksen juhlivalle kurssillemme. Nautimme maittavan kenttälounaan Riitta Tikka -salissa ja munkkikahvit sotilaskodissa. Ulkoisesti koulun pihapiiri oli lähes entisellään, mutta saimme kuulla, että päärakennuksen ylin kerros tullaan alkuperäiseen arkkitehtuuriin kuulumattomana purkamaan. Tällöin katoaa oma Vaskivesi-tupanikin muistojen joukkoon. Rakuunasoitokunta esitti meille juhlapäivän kunniaksi säveltervehdyksenä Jääkärimarssin. Muistoksi käynnistämme ja muistutukseksi myös tuhatpäisen merimiesjoukon saamasta hyvästä jalkaväkikoulutuksesta vastaanotti Antti-Pekka Kaarna Laivaston Veteraanien standaarin.

Illalliselle Ravintola Nautilukseen koristauduimme paraatipukuihin. Illan isäntä Ismo toivotti läsnäolleet lämpimästi tervetulleiksi ja kohotimme juhlan kunniaksi helmeilevät maljat. Koska olemme vielä kovin nuoria, päätimme säästää paatokselliset juhlapuheet tulevaisuuden kurssitapaamisiin. Raumalaisen tavan mukaan illallista ei voi Lappeenrannasakaan nauttia ilman ruokaryppyä, ja ruokaryppyä taas ei voi ottaa ilman ryyppylaulua. Kyllä me sitten lauloimmekin... Aamulla, entisessä kaatuneitten evakuoimiskeskuksessa vietetyn yön jälkeen hyvästelimme toisemme ja päätimme jatkosta, että kenestä ikinä tuntuukin yhteisen tapaamisen olevan taas paikallaan, ryhtyy hän ilman eri käskyä toimimaan... Lämmin kiitos Ismolle onnistuneen kurssitapaamisen järjestelystä ja veljiä puolisoineen osallistumisesta.



Päälystöliitto ry. on puolustusministeriön ja sisäministeriön hallinnon aloilla toimiva Akavaan kuuluva valtakunnallinen ammattijärjestö. Päälystöliitolla on 33 varsinaista jäsenyhdistystä ja niiden lisäksi ryhmä yksittäiset henkilöjäsenet. Jäsenet toimivat maanpuolustuksen, rajavartioston ja sotilaallisen kriisinhallinnan aloilla tai kuuluvat liiton Evp-yhdistykseen. Jäseniä liitossa on yhteensä noin 3 000.

Päälystöliitto hakee palvelukseen

JÄRJESTÖSIHTEERIÄ

Järjestösihteerin keskeisimmät tehtävät ovat:

- Yleiset toimistotehtävät mukaan lukien taloushallintoon osallistuminen
- Lomatoiminnan varausjärjestelmän ylläpito
- Verkkosivujen ylläpito
- Sisäiseen ja ulkoiseen tiedottamiseen osallistuminen
- Kokousten ja tapahtumien järjestelyihin osallistuminen
- Liiton jäsenten ja hallinnon väliseen yhteistyöhön osallistuminen
- Jäsenasioiden hoitoon liittyvät tehtävät

Tehtävässä vaaditaan itsenäistä ja järjestelmällistä otetta työhön, hyvää tietoteknistä osaamista sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Eduksi katsomme kokemuksen järjestöistä ja/tai ammattiyhdistyksistä.

Tehtävä täytetään 1.1.2024 alkaen toistaiseksi ja siinä noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa. Tehtävässä noudatetaan Päälystöliiton toimiston työsopimusta ja käytössämme ovat joustavat työaikamuodot etätömahdollisuuksineen. Liiton toimisto sijaitsee Helsingin Katajanokalla.

Lisätietoja tehtävästä antaa järjestöpäällikkö Mika Avelin puh. 040 301 9292.

Järjestösihteerin valitsee liiton hallitus. Jätä hakemuksesi palkkatoiveineen sähköpostitse osoitteeseen mika.avelin@paallystoliitto.fi 27.10.2023 klo 12 mennessä.

Lisätietoa Päälystöliitosta ja sen toiminnasta löytyy osoitteesta www.paallystoliitto.fi

Ikääntyminen ja työnantajan huolehtimisvelvoite

Teksti ja kuvat: Ilkka Siiri



Ikääntyminen tulee huomioida entistä paremmin.

Työturvallisuuslaki uudistui 1.6.2023, jolloin työnantajan työturvallisuusvelvoitteita täsmennettiin. Uudistusten tarkoituksena on erityisesti huomioida yli 55-vuotiaat ja edistää heidän työssäjaksamistaan sekä pidentää tyouria. Meitä sotilaita koskeva edellinen eläkeuudistus tapahtui vuoden 2017 alussa, jolloin eroamisikäamme korotettiin portaittain, ja näin ollen työturvallisuuslain muutokset koskivat monia jäseniämme myöhemmin tulevaisuudessa.

Mikä työturvallisuuslaissa oikein muuttui

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja

-olosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Tässä uudistuksessa keskityttiin lähinnä kolmeen pykälään:

- Työnantajan yleiseen huolehtimisvelvoitteeseen (8 §)
- Työnantajan velvollisuuteen selvittää ja arvioida työn vaarat (10 §)
- Työnantajan velvollisuuteen antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta (14 §).

Mistään järjestyksestä muutoksesta ei kuitenkaan ole kysymys, vaan näillä täsmennyksillä on tarkoitus helpottaa työpaikan tulkintaa työturvallisuuslain määräyksistä.

Työnantaja huolehtii sinusta

Olen järjestänyt viimeisen tehtäväni (TPT-päällikkö) aikana lukuisia työturvallisuuskorttikoulutuksia puolustusvoimien henkilöstölle, ja ehkä koko kahdeksan tunnin koulutustilaisuuden tärkein asia on juuri tämä työnantajan huolehtimisvelvoite ja sen ymmärtäminen. Useat meistä työskentelevät esimiesasemassa, jolloin he toteuttavat työturvallisuuslain määrittämää työnantajan vastuuta. Työnantaja on tässä lain määräämässä merkityksessä lupautunut huolehtimaan työaikana työn turvallisesta suorittamisesta omin toimin. Työaikahan alkaa työsuojelullisessa mielessä jo lähettäessä kotoa työpaikalle. Koulutettaville olen kertonut, että mikäli työntekijä noudattaa ohjeita, käyttää suojavälineitä ja ei ole esimerkiksi päihteiden vaikutuksen alaisena tapaturman sattuessa, on työnantaja käytännössä aina vastuussa. Edes lähiesimiehen poissaolo ei estä työnantajan vastuuta. Huolehtimisvelvoite on siis varsin merkityksellinen jo pelkästään rikosoikeudellisessa mielessä.

Työnantajan tulee huolehtia uudessa lainmuutoksessa työntekijän yksilöllisistä työsuojelutoimenpiteistä. Etätyö on muuttanut monen työntekijän päivittäisen työn tekemisen suorituspaikkaa. Mielestäni työnantaja on hyvin ottanut huomioon sen, että kaikille ei etätyö sovi, sillä ihmiset ja vaikka työskentelyolosuhteet etätyöpisteellä vaihtelevat suuresti. Omassa kerrostalokolmiossa en voisi ajatellakaan työskenteleväni jatkuvasti - varsinkin, kun vaimoni tekee etätyötä myös kotona. Samoin koen olevani sen verran sosiaalinen, että kahvitaukokeskustelut työkavereiden kanssa ovat minulle tärkeitä. Voin melko pitkälle itse valita, milloin teen etätyötä. Monet työpisteet taas saattavat sijaita kaukana esimiehen työpisteestä. Tällöin korostuu jälleen yhteydenpito, huolehtiminen alaisesta ja tämän huomioiminen.

Työnantaja on ottanut huomioon monia muitakin eri asioita huolehtiakseen työntekijästään. Työskentelytilat (ainakin toimistotyössä) on usein varustettu sähköpöydällä ja ergonomisella työtuolilla. Tuplanäytöt lienevät monella myös arkipäivää. Jos taas työskennellään varasto-olosuhteissa, antavat erilaiset nostoapuvälineet helpotusta taakan siirtämisessä. Kehityskeskus-

telujen yhteydessä taas työntekijä pystyy vaikuttamaan tulevan kauden koulutuksiin ja vaikkapa ilmaisemaan kiinnostuksensa kansainvälisiin tehtäviin. Mikäli työntekijän näyttöpäätetyöskentelyssä tarvitaan silmälasia, on taas työnantaja ojentanut auttavan kätensä ja tietyin edellytyksin uudet lasit komistuttavat pian päätä. Työterveyshuolto suorittaa määräaikaistarkastuksia työntekijälle ja käy säännöllisesti tutustumassa työpaikan olosuhteisiin. Tämänkin on työnantaja sopinut. Työntekijää on kohdeltu näissä asioissa jo varsin yksilöllisesti.

Vaaran paikat – ja niiden minimoiminen

Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi tapahtuu Työ- ja palvelusturvallisuustoiminta Puolustusvoimissa -normin (HJ697) mukaisesti ja on jatkuvaa toimintaa työpaikoilla. Työnantaja selvittää yhteistyössä työntekijöiden kanssa mahdollisia vaaran paikkoja, ja ne pyritään poistamaan tai ainakin vähentämään, jotta työ voidaan tehdä mahdollisimman vähäisellä kuormittumisella ja riskit halliten. Fyysisten ja psykososiaalisten kuormitustekijöiden selvittämisessä ja arvioinnissa hyviä työkaluja ovat esim. vuosittaiset työilmapiirikyselyt, kehityskeskustelut, työturvallisuuskävelyt ja työterveyshuollon työpaikkaselvitykset. Riskien arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja hänen henkilökohtaiset edellytyksensä. Uutena käsitteenä on lakiin lisätty ikääntymisen ja sen huomioiminen. Jaksako alainen tehdä enää vuorotyötä tai osallistua sotilaallisiin harjoituksiin? Entä miten esimies reagoi, mikäli tietotekniset järjestelmät tai vaikka englannin kieli eivät enää taivu kuten aiemmin? Tulisiko virkamatkalle lähteä jo edellisenä iltana, ettei väsymys, kiire ja keliolosuhteet vaikuta henkilön vireystilaan? Näitä kaikkia asioita saattaa ikääntymisen myötä joutua itse kukin tarkastelemaan.

On tilastollisesti todettua, että ikääntymisen myötä sairauspoissaolot kasvavat. Huomioimalla ennakoidusti mahdolliset riskitekijät ja puuttamalla proaktiivisesti työntekijän kuormittumiseen, vähennetään tällä poissaolojen määrää ja helpotetaan kaikkien työkuormaa. Onhan poissaololla rahallisestikin merkitystä organisaatiolle, sillä yhden poissaolopäivän hintana valtiolla on noin 420 €.

Perehdytyksen merkitystä ei myöskään voi koskaan liiaksi korostaa. Perehdytys hoidetaan nykytilassa mielestäni varsin hyvin erityisesti uuden työntekijän (joka siis tulee puolustusvoimien ulkopuolelta) osalta. Parantamisen paikka lienee meillä sotilaiden, jotka vaihtavat uuteen tehtävään, siirtoon

liittyen. Tällöin usein perehdytys tapahtuu suppeampana ja keskitytään lähinnä uuden tehtävän substanssiosaamiseen. Perehdytyksestä tulee laatia myös kirjallinen dokumentti, johon voidaan palata, mikäli tarvetta ilmenee. Tämä usein unohtuu siirron yhteydessä uudelta työntekijältä.

Esimies on työpaikan moniosaaja

Työ- ja palvelusturvallisuuspäällikkö **Maa-ret Kieksi** Pääesikunnan koulutusosastolta muistuttaa esimiehen tärkeästä roolista esimerkiksi perehdytykseen liittyen.

– Työtehtäviin perehdyttämisestä vastaa puolustusvoimissa aina esimies. Hänen tulee laatia perehdytysuunnitelma, määrittää vastuuhenkilöt ja valvoa suunnitelman toteutumista. Lisäksi esimiehen tulee tunnistaa alaisen osaamistarpeet ja tukea täydennyskoulutukseen hakeutumisessa.

Kieksin mukaan esimiehen rooli ei rajoitu pelkästään perehdytykseen, vaan esimiehen tulee kiinnittää jatkuvasti huomiota alaisensa työ- ja toimintakykyyn. Lisäksi uudistuneen lainsäädännön myötä korostuu valvontavastuussa myös ikääntymisen ja yksilölliset työsuojelutoimenpiteet.

Työsuojeluhenkilöstön tehtävänä on toimia työpaikoilla henkilöstön tukena, ja siksi hallintoyksiköiden työsuojeluhenkilöstölle pyritään järjestämään ikääntymiseen liittyvää täydennyskoulutusta osana muuta työ- ja palvelusturvallisuuskoulutusta vuosien 2023–2024 aikana.

Kieksin mukaan palautuminen on työssä jaksamisen avaintekijä.

– Työasiat eivät saa pyöriä mielessä va-

paa-ajalla eivätkä herättää öisin. Mikäli kokee kuormittuvansa kohtuuttomasti, kannattaa asia ottaa puheeksi oman esimiehen kanssa. Myös esimiehen tulee tunnistaa kuormitustekijät ja tarpeen vaatiessa ohjata alaisensa työterveyshuoltoon, jotta voidaan suunnitella yksilöllisten työsuojelutoimenpiteiden käyttöönottoa.

Naton esikunta ja työturvallisuus

- Työtehtävät saattavat henkilöstömme osalta jatkossa olla Naton esikunnassa, ja työnantajan työsuojeluvastuu luonnollisesti pätee sielläkin, sanoo Pääesikunnan johtava TPT-päällikkö, majuri **Ville Rosenlund**.

- Nato-esikunnissa palvelevat puolustusvoimien virkamiehet ovat edelleen palvelusuhteessa Puolustusvoimiin. Toistaiseksi heidät siirretään Pääesikunnan kanslian alaisuuteen, ja näin ollen kanslia vastaa näiden henkilöiden työ- ja palvelusturvallisuudesta, hän jatkaa.

Rosenlundin mukaan Naton esikunnat taas vastaavat siitä, että Naton määrittämät työ- ja palvelusturvallisuusstandardit täyttyvät esikuntatyössä.

- Pääesikunnan kanslian vastuulla on varmistua, että työskentelyolosuhteet ovat palvelusturvalliset henkilöitä komennettaessa tehtäviin ja että komennettävien henkilöiden toimintakyky on palvelusturvallisuuden näkökulmasta riittävällä tasolla. Lähetetyn virkamiehen tapaturmavakuusturvasta vastaa edelleenkin Valtiokonttori. Turvan taso riippuu siitä, kuinka kauan työskentely kohdemaassa kestää.



*Pääesikunnan johtava
TPT-päällikkö, majuri
Ville Rosenlund.*

Vartioinnin ohella rajalla torjutaan myös rikoksia

Teksti: Matti Vihurila Kuva: RVL/Milla Ignatius



Uutisista saadaan ajoittain lukea Rajavartiolaitoksen (RVL) rikostorjunnan tekemistä paljastuksista mm. laittomaan maahantuloon ja ihmiskauppaan liittyen sekä tapausten tutkinnanjohtajien kommentointia. Pohjois-Karjalan rajavartioston (P-KR) rikostorjuntapääseeri, tutkinnanjohtaja ja oikeusupseeri, kapteeni **Matti Kettunen** on toiminut rajan rikostutkintatehtävissä vuodesta 2006. Rajajääkärikomppanian kouluttajan ja Värtsilän rajavartioston vartioupseerien tehtävien jälkeen hän haki ja tuli valituksi rikostutkijakurssille v. 2006 ja vuotta myöhemmin tutkinnanjohtajakurssille. Välillä hän piipahti Niiralan rajatarkastusaseman päällikkönä 2015–2019, kunnes siirtyi nykyiseen tehtäväänsä.

- En ole hetkeäkään katunut hakeutumista rajan rikostorjuntatehtäviin, Kettunen vaakuuttaa.

Valtionrajarikoksia, ihmiskauppaa ja metsästysrikoksia

Laitoksen tehtävänä on estää, paljastaa ja selvittää RVL:n rikostorjuntalaissa lueteltuja rikosasioita. Keskiössä ovat laittomaan maahantuloon, laittomaan rajanylitykseen ja rajavyöhykkeeseen liittyvät rikosasiat sekä näiden liitännäisrikokset. Rikosnimikkeinä ovat mm. laittoman maahantulon järjestäminen ml. törkeä tekemuoto, tähän liittyvä ihmiskauppa, valtionrajarikos ja väärennysrikokset.

- RVL tutkii tämän lisäksi muita sen valvottavaksi säädettyjen säännösten noudattamatta jättämisistä. Näitä ovat esim. rajanylityspaikoilla ilmenevät rikosasiat kuten tieliikennelain mukaiset rikkomukset, ajoneuvorikkomukset, rattijuopumukset, erilaiset vaarallisten esineiden hallussapitorikokset jne. Edelleen laitoksen tutkimia rikosasioita ovat luonnonvararikokset kuten metsästysrikokset ml. törkeät tekemuodot sekä

RVL:n tutkinnanjohtajan tehtäviä ovat perinteisesti hoitaneet mm. kokeneet opistoupseerit, mikä on tuonut tiettyä pysyvyyttä. Kapteeni Matti Kettusen osalta rikostutkintatehtävät alkoivat jo v. 2006, tosin välillä hän piipahti rajatarkastusaseman päällikkönä.

kalastukseen liittyvät rikokset ja rikkomukset. Vesiliikenteen valvonnan yhteydessä eteen voi tulla vesiliikennelaissa lueteltuja asioita. Koska RVL valvoo alueellista koskemattomuutta, tutkintaan tulee aika ajoin myös mm. alueloukkauksia. Valtaosa rikosasioista pystytään käsittelemään sakkomenettelyssä, mutta osa rikosasioista saatetaan syyttäjälle syyteharkintaan, josta tapaus etenee mahdollisesti eri oikeusasteisiin. Nykyisessä tehtävässäni minua työllistävät jossain määrin myös erityyppiset sotilasrikosasiat, koska toimin rajavartioston oikeusupseerina, Kettunen kuvaa rajan rikostutkintatehtäviä.

”Koskaan ei voi varmaksi tietää, mitä työpäivä tuo tullessaan”

P-KR:n rikostorjuntaupseerin tehtävän ohella Matti Kettunen toimii tutkinnanjohtajana.

- Pääasiallinen toimenkuvani on koordinoita vartioston rikostorjuntaa kokonaisuudessaan, eli arkinen työni muodostuu valtaosin erilaisista hallinnollisista ja operatiivisista tehtävistä. Näitä ovat esim. rikostorjuntahenkilöstön hallinnointi sekä rikostorjuntayhteistyö P-KR:n operatiivisten yksiköiden ja eri viranomaisyhteistyökumppaneiden kanssa, erityisesti PTR-viranomaiset (poliisi, tulli, Rajavartiolaivos).

Näinä aikoina rikostorjuntayhteistyö Venäjän rajavartiopalvelun kanssa korostuu työssäni. Työnkuvan suola on kenties siinä, että koskaan ei voi varmaksi tietää, mitä työpäivä tuo tullessaan. Se voi alkaa siten, että ihmetellään, kun metsäkone on ajettu kiinniolleen rajanylityspaikan kautta yöllä laittomasti Venäjältä Suomeen tai juopunut venäläisnainen on saapunut veneellä Venäjältä Suomeen ja tullut kiinniotetuksi. Sitten vain paperia tulostimeen ja todetaan, että ”kuultava kertoo seuraavaa”.

Mistä tutkinnanjohtajat jatkossa?

RVL:n tutkinnanjohtajan tehtäviä ovat perinteisesti hoitaneet mm. kokeneet opistoupseerit, mikä on tuonut tiettyä pysyvyyttä. Kettusen mukaan jo pidemmän aikaa on tunnistettu tietynlainen haaste rekrytoida sopivia henkilöitä tutkinnanjohtajan tehtäviin, ja keskeinen tekijä tässä on opistoupseereiden poistuminen reserviin. Tutkinnanjohtajana toimiminen edellyttää tietynlaista paloa rikostorjunnan tehtäviin, pysyvyyttä ja kyvykkyyttä.

- Nykyinen koulutusjärjestelmä asettaa tiettyjä haasteita löytää henkilöitä tutkinnanjohtajan tehtäviin, ennen kaikkea pysyvyyden suhteen, koska valtaosa kandidaateista jatkaa maisterikurssille, jonka jälkeen hakeudutaan vaativampiin tehtäviin. RVL:n tulisi mielestäni kiinnittää enemmän huomiota tutkinnanjohtajien rekrytointiin. Lainsäädäntö ei mahdollista tällä hetkellä rajavartiomestareiden nimeämistä tutkinnanjohtajaksi. Mikäli upseereiden koulutusjärjestelmästä ei voida osoittaa riittävää resurssia tutkinnanjohtajan tehtäviin, tulisi rajavartiomestareiden hyödyntämistä tarkastella vakavasti yhtenä vaihtoehtona. Palkkauksellisilla tekijöillä tutkinnanjohtajan tehtäviin houkuttelevuus voi olla haasteellista RVL:n palkkausjärjestelmä huomioon ottaen. Toki tämä voisi olla yksi keino luoda houkuttelevuutta, Kettunen visioi rajan tutkinnanjohtajien tulevaisuutta.

Case Cuba Libre

Lokakuussa 2020 eräs rajavartija matkallaan työvuoroon Niiralan rajatarkastusasemalle kiinnitti huomiota Tohmajärven Uudessa-Värtsilässä kolmeen epämääräiseltä näyttävään liikkajaan. Hän otti yhteyttä rajavartioston operatiiviseen kenttäjohtoon, joka lähetti partion tarkastamaan liikkajat. Partion saavuttua paikalle ilmeni, että he olivat Kuuban kansalaisia, jotka anoivat turvapaikkaa. Henkilöt kertoivat heti alustavassa puhutellussa ylittäneensä rajan maastoitse Niiralan rajatarkastusaseman pohjoispuoliselta alueelta. Henkilöt otettiin kiinni jatkotoimenpiteitä varten, ja heitä epäiltiin valtionrajarikoksesta.

Kuubalaiset olivat halukkaita yhteistyöhön ja kykenivät näyttämään kartalta pääpiirteisen alueen, josta olivat tulleet rajan yli. Rajanylityspaikka kyettiin varmistaamaan varsin pian koiran avustuksella, ja sen lähialueelta löytyi myös henkilöiden omaisuutta. Rajanylityspaikalla suoritettiin lisäksi yhteinen tutkinta RVL:n ja Venäjän rajavartiopalvelun kesken. Henkilöt kuulusteltiin epäilyistä valtionrajarikoksesta ja heidän matkapuhelimiinsa suoritettiin laite-etsintä. Niistä pyrittiin etsimään tietoja, joilla voitiin varmistaa henkilöiden kertomus ja selvittämään, liittyykö tapaukseen jotain muuta rikollista toimintaa kuten laittoman maahantulon järjestämistä. Tutkinnassa saatujen tietojen perusteella henkilöt olivat olleet tässä tapauksessa matkalla omatoimisesti. He olivat lähteneet liikkeelle Moskovasta ja saapuneet rajan läheiselle alueelle Aunuksen ja Suistamon kautta. Kolmikko oli lähtenyt Venäjältä Suomeen paremman elintason toivossa, ja heidän tarpeikseen oli hakea Suomeen saavuttuaan turvapaikkaa. Tutkinta valtionrajarikoksen osalta päätettiin, koska henkilöt olivat anoneet turvapaikkaa, eikä turvapaikanhakijaa rikoslain mukaan tuomita valtionrajarikoksesta. Tapaus saa kuitenkin jatkoa.

Kyseisen kolmen kuubalaisen onnistuminen laittomassa rajanylityksessä poiki runsaasti uusia yrityksiä ylittää raja laittomasti Venäjältä Suomeen itärajan kautta. Pohjois-Karjalan alueella uusi kolmen henkilön kuubalaisryhmä onnistuikin tässä jälleen heinäkuussa 2021. Venäjän rajavartiopalvelun estämien laittomien rajanylitysten lukumäärä itäisellä maastorajalla oli huomattavasti suurempi. Voitiinkin puhua jo eräänlaisesta ilmiöstä, ja siihen liittyen avattiin esitutkintoja myös laittoman maahantulon järjestämisestä. Niissä ilmeni, että kuubalaisten kesken käytiin runsaasti keskusteluja ja välitettiin tietoja eri some- ja viestialustoilla myös laittomaan rajanylitykseen liittyen. Rikostorjuntayhteistyötä Venäjän rajavartiopalvelun kanssa tiivistettiin ja vaihdettiin mm. rikostorjuntasopimuksen mukaisia virka-apupyntöjä. Tutkinnassa saatiin selvitettyä Venäjällä toimivia laittomassa rajanylityksessä avustavia henkilöitä. Kyseiset tiedot luovutettiin Venäjän rajavartiopalvelun käyttöön. Niiden perusteella rajavartiopalvelu kohdisti toimenpiteitä Venäjällä oleskeleviin laittoman maahantulon järjestäjiin, ja näin päästiin vaikuttamaan ns. ilmiön alkulähteille ja saavutettiin ennaltaehkäisevää vaikutusta. Suomessa tutkinnassa olleen epäillyn laittoman maahantulon järjestämisrikoksen osalta tutkinnassa ei kyetty osoittamaan, että kyseisen rikosnimikkeen tunnusmerkistötekijät olisivat täyttyneet, joten ketään vastaan ei nostettu syyteitä. Tutkinnalla saavutettiin kuitenkin muita merkittäviä vaikutuksia kuten edellä todettiin.

CIMIC-toiminnalle riittää kysyntää Libanonissa

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Nuutti Jauhiainen

Suomalainen Kriisinhallintajoukko Libanonissa (SKJL) tekee Etelä-Libanonissa aktiivista siviili-sotilasyhteistyötä eli CIMIC-toimintaa (Civil-Military Cooperation). Yhteistyön tavoite on tukea rauhanturvaajien toimintavapautta ja palvelusturvallisuutta ylläpitämällä suhteita paikallisväestöön. CIMIC-projekteja toteutetaan sekä kansallisesti että yhdessä Ranskan kanssa. Viime aikoina SKJL:n CIMIC-projektien painopisteenä on ollut aurinkopaneelijärjestelmien

rakentaminen paikallisille kouluille. Taloustilanteen romahduksen takia sähkönjake-luverkon toimintavarmuus on heikentynyt. Aurinkopaneelit takaavat kouluille sähköverkosta riippumattoman, luotettavan ja ympäristöystävällisen sähkön saannin.

SKJL:n CIMIC-upseeri, kapteeni **Jarno Heinonen** on kuudennessa kriisinhallintaoperaatiossaan. Lähtöpäätös tälle viimeisimmälle reissulle tehtiin nopeasti.

- Palvelin ennen tänne lähtöä Porin prikaatin Kriisinhallintakeskuksen vääpelinä.

Ollessamme tyhy-reissulla laivalla, sain soiton Maavoimien esikunnassa kriisinhallintahenkilöstön rekrytointia hoitavalta kapteeni **Petri Servolta**. Hän kysyi, olisiko halukas CIMIC-hommiin ja meneekö Cooper-testi läpi - mieti kaksi minuuttia. Vastasin hänelle, että menee läpi ja lähdän. Kyseessä oli ilmeisesti jonkun toisen henkilön lähdön peruuntuminen, Heinonen kertoo pikaisesta lähtöpäätöksestään.

Hänen mukaansa ulkomaan tehtävät antavat uutta tulokulmaa kokonaisvaltaisesti,



piristävät henkisesti sekä ammatillisesti, ja tietysti on huomioitava myös taloudelliset syyt.

- Operaatiot ovat antaneet hyvää näkemystä toimittaessa kansainvälisessä joukossa ja avartaneet maailmankuvaa. Koen kasvaneeni niin ihmisenä kuin sotilaana ja olen oppinut ymmärtämään erilaisia kulttuureja ja toimintamalleja. Kokemuksesta tiedän, että Suomessa sotilaskoulutus sekä siviili ja sotilasosaaminen ovat huippuluokkaa, ja reserviläisten käyttö on iso etu laajemmassa osaamisessa. Operaatiosta katsottuna kotimaan murheet ovat pieniä ja suomalainen infra hyvällä mallilla, Jarno Heinonen vakuuttaa.

Tällä hetkellä apua tarvitaan laajalti Libanonin olemattoman hallituksen takia. Esimerkkejä projekteista on mm. aurinkoenergian lisääminen paikalliseen infrastruktuuriin, terveydenhuollon tukeminen tai jätehuollon parantaminen. Myös Libano-

nin omaa armeijaa tuetaan, ei sotilaallisesti, mutta esimerkiksi infraa, harjoitusalueita sekä heidän terveysasemiaan parantamalla. Tuo jälkimmäinen tukee myös perheitä.

Miten CIMIC-projektit etenevät?

- Kohteella käydään yleisesti esim. siitä vastaavan tai kunnan pormestarin pyynnöstä tai käymme itse tutustumassa. Kohde esittää vaatimuksen (requestin). Seuraavaksi se kartoitetaan ja tehdään konsultaatiota asiantuntijoiden kanssa kohteen tarvitsemista materiaaleista ja kustannusarviosta. Samalla puntaroidaan ja mietitään kohteen vaikutus sekä UNIFILIN näkökulmasta että paikallisen väestön tarpeesta. Kohde pyytää mieluiten UNIFILIN vastuualueella toimivilta urakoitsijoilta kolme eri tarjousta, jotka tämän jälkeen katsotaan perusteellisesti ja arvioidaan. Seuraavaksi tehdään kirjallinen sopimus, joissa tuodaan esille vastuut, ja sitten sopimusurakoitsija aloittaa työn. Riippuen työn kestosta käymme S9-henkilöstön (CMO/CIMIC) kanssa monitoroimassa projektia. Kun on valmista, sovimme jälkitarkastuksen, annamme palautteen työn jäljestä ja tarvittaessa edellytämme vielä pieniä viilauksia. Lopuksi valmistelemme inauguroinnin (käyttöönoton) ja valmistaudumme avaamaan kohteen komentajan kanssa. Tämän jälkeen voimme vielä viikkojen päästä käydä tarkastamassa, että kaikki toimii kuten pitää. Itse olen mukana alusta loppuun ja vastaan lähes kaikesta. Nykyään on myös yhteisprojekteja Ranskan ja YK:n Civil Affair'in kanssa, mikä mahdollistaa kustannuksien jakautumisen ja paremman näkyvyyden kaikille osapuolille UNIFILIN vastuualueella, CIMIC-upseeri, kapteeni Jarno Heinonen kuvaa avustusprojektien etenemistä.

Menevät rahat aina oikeaan osoitteeseen?

Avustusrahoja jaettaessa ja käytettäessä väärinkäytösten ja "välistävetöjen" mahdollisuus on aina olemassa. Niiden varalta CIMIC-toiminnalla on tiukat vaatimukset.

Syyskuun lopulla CIMIC-upseeri, kapteeni Jarno Heinonen (keskellä) kävi tapaamassa ja esittäytymässä paikalliselle pormestarille. Samalla hän kartoitti kylän senhetkistä tilannetta. Pormestari kertoi suhtautuvansa äärimmäisen positiivisesti varsinkin suomalaisiin rauhanturvaajiin ja kehui tunnelmaa heidän kanssaan rennoksi. Suomalaiset ovat aina tervetulleita kylään, hän vakuutti.

- Käytämme konsultteja, kuten omia specialistejamme esim. sähköasennusten osalta. Kilpailuttamalla ja vertailemalla annetut tarjoukset seulomme esiin kustannustehokkaimman vaihtoehdon. Mieluiten tuemme UNIFILIN vastuualueen yrityksiä, emmekä myöskään suostu ottamaan vastaan tarjouksia, joita kohdehenkilö on pyytänyt omilta tutuiltaan. Kaikki lasketaan ja dokumentoidaan tarkasti. Monitoroimme projektin toimivuuden asetettujen ehtojen mukaan. Annamme palautetta, jos havaitsemme puutteen tai vian, ja saatamme tulla vielä viikkojen, kuukausien tai vuosien jälkeen tarkastamaan kohteen uudelleen, Heinonen kertoo.

Projekteja on järjeistetty ja pyritty saamaan mukaan myös kohteen tai kunnan omaa rahoitusta väärinkäytösten estämiseksi ja siirtämällä vastuu ikään kuin heille. Yksityisiä hankkeita ei tueta, vaan apu kohdistetaan valtion tai kunnan laitoksiin.

Vaativa, itsenäinen ja monipuolinen tehtävä

Nopeasta lähtöpäätöksestä huolimatta Jarno Heinonen kertoo olevansa erittäin tyytyväinen tehtäväänsä. Arkinen työ on vaativaa, mutta vastavuoroisesti varsin itsenäistä ja monipuolista – juurikaan samanlaisia päiviä ei ole.

- Välillä pitää osata sanoa ei ja turhia lupauksia ei pidä antaa. Tämä on ennen kaikkea vuorovaikutusta eri ihmisten ja tahojen kanssa. Pitää ymmärtää mm. kulttuurierot ja osattava lukuisia eri asioita vaihteleviin projekteihin liittyen: neljä tietojärjestelmää, yhteistyö eri kansallisuuksien kanssa, laaja vastuualue ja näkyvyys. Tämä on myös kansainvälinen edustustehtävä, jossa monesti saa olla tärkeiden ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa. Olen kiinnostunut myös Naton tulevista tehtävistä, ja näkisin tämän CIMIC-kokemuksen olevan siihen myös etu. Maalaisjärjellä ja rehellisyydellä pärjää pitkälle.





Oletko tarkistanut kuluvasi vuoden tulorajasi?

Verottaja on muistuttanut taas tulorajan tarkistamisesta kuluvasi vuoden osalta. Verohallinnon arvioin mukaan tuloraja ylittyisi liki miljoonalla henkilöllä, mikäli loppuvuoden tulot säilyvät alkuvuoden tasolla. Helppoiten uuden verokortin voi tehdä OmaVero-palvelussa verottajan kotisivuilla.

Mikäli tuloraja ylittyy, tuloja verotetaan perusveroprosenttia korkeammalla lisäprosentilla. Tällöin esimerkiksi joulukuun tulot saattavat ylittää tulorajan, jolloin käteen jäävä osuus poikkeaisi huomattavasti normaalista.

Verokortin tulorajan tarkistamisen yhteydessä kannattaa huomioida myös mahdollisen sähkövähennyksen toteutunut määrä. Alkuvuonna verottajalta pystyi hakemaan sähkövähennystä arvioimalla tammi-huhtikuun sähköenergiakulujen määrän. Nyt niiden vähennykseen oikeuttaneiden kuukausien todelliset kulutukset ovat tiedossa ja mikäli tiedot poikkeavat reilusti arvioidusta, kannattaa verokortti päivittää tältäkin osin.



JUKOn valtion neuvottelupäälliköissä henkilövaihdoksia

JUKOn valtiosektorin neuvottelupäälliköinä toimivat **Minna Salminen** ja **Heli Hartman-Mattila**.

Salminen on jo aiemmin toiminut neuvottelupäällikkönä valtiosektorilla **Markku Kojon** kanssa. Kojon eläköidyttyä Salminen valittiin valtion koordinaatio- eli pääneuvotteluryhmään.

Valtion koordinaatioryhmä (koordinaatti) on valtion pääneuvotteluryhmä, joka neuvottelee virka- ja työehdot sopimuskausittain. Sopimuskaudella se käsittelee työryhmissä esille tulleita asioita, muita tulkintoihin tai periaatteellisiin kysymyksiin liittyviä eri-

mielisyyksiä. Kullakin palkansaajien pääso-
pijajärjestöllä (JUKO, Pro ja JHL) on koordi-
naatioryhmässä edustajia kaksi ja Valtion
työmarkkinalaitoksella tilanteen mukaan
6–7 edustajaa.

– Puolet valtion henkilöstöstä on JUKO-liit-
tojen jäseniä, joten koordinaatti on meille
tärkeä edunvalvonnan paikka. On hienoa
päästä neuvottelemalla edistämään valtion
henkilöstöpolitiikkaa ajassa, jossa työelä-
mä muuttuu poikkeuksellisen nopeasti ja
jossa muutoksen hallinta edellyttää palkan-
saajilta ja työnantajalta valmiutta ennako-
ida tulevia haasteita, Minna Salminen ker-
too JUKON tiedotteessa.

Oikeustieteen maisteri (OTM) Heli Hart-
man-Mattila, 40, aloitti valtion toisena neu-
vottelupäällikkönä 28. elokuuta. Hän on
työskennellyt pitkään lakimiehenä ja sopi-
musneuvottelijana Suomen Lääkäriliitossa.
Osaamista hän on kartuttanut myös muista
ammattiliitoista.



Kuva: Liisa Takala

Ville Kopra aloitti Akavan työmarkkinajohtajana

Kopra aloitti tehtävässään Akavassa 7. elokuuta valtioneuvoston kanslian asetta-
man karenssin jälkeen. Hän on aiemmin
toiminut valtiosihteerin tehtävässä työ- ja
elinkeinoministeriössä edellisellä hallitus-
kaudella.

Työmarkkinajohtajan vastuualueeseen kuu-
luvat muun muassa työelämän ja työmark-
kinoiden lainsäädäntö sekä niihin liittyvä
vaikuttamistyö, työmarkkinajärjestelmän
kehittäminen, eläkepolitiikka ja sosiaalitur-
va-asiat.



Suomen Poliisijärjestöjen Liitto

SPJL 100 vuotta

Suomen Poliisijärjestöjen Liitto juhlii kulu-
vana vuonna 100-vuotista taivaltaan. Pää-
juhlaa vietetään Helsingissä 25.10. Juhlan
yhteydessä julkistetaan myös liiton histo-
riateos.

Päälystälehti onnittelee juhliavaa liittoa.



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Kansalaispulssi: Luottamus Puolustusvoimiin korkealla tasolla

Puolustusvoimat nauttii kansalaisten vah-
vaa luottamusta Kansalaispulssi-kyselyssä.
Kansalaispulssi-kyselyn avulla selvitetään
kansalaisten mielipiteitä ajankohtaisista
aiheista, viranomaisten toiminnasta sekä
vastaajien omasta mielialasta ja tulevaisuu-
den odotuksista. Kyselyaineiston keräämi-
sestä vastaa Tilastokeskus.

Ensimmäinen kysely tehtiin huhtikuussa
2020, ja se toistetaan noin kuukauden vä-
lein. Vastaajat vaihtuvat joka kierroksella.
Kyselyyn voi vastata suomeksi, ruotsiksi ja
englanniksi.

Puolustusvoimien kansalaisilta saama ar-
vio on 91/100. Hyvänä kakkosena tulee
poliisi, arviolla 86/100. Kyselyssä an-
netuista vaihtoehdoista heikoimman arvon
saavat poliittiset puolueet. Niiden saama
arvio oli 28/100.



Kyselyn tulokset löytyvät valtio-
neuvoston verkkosivuilta [https://
valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/
kansalaispulssi](https://valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/kansalaispulssi)

Valmennuspatruunat historiaan



Kuva: Toni Rinta

Moni valmennuspatruunoiden anoja on varmaan miettinyt, miksi? Minulla ei ole antaa sen parempaa vastausta kuin se, mitä tässä tekstissä kirjoitan. Halusin kuitenkin kunniottaa perinnettä ja kirjoittaa aiheesta, vaikka se ei kaikkia kosketakaan. Jäsenistö varmasti toki tiesi, että valmennuspatruunoita jaetaan anomusten perusteella. Kaikki hyvät loppuu aikanaan, näköjään.

Perinteeksi muodostunut valmennuspatruunoiden jakaminen tuli siis tänä toimintavuotena tiensä päähän - pitkä perinne on katkennut. Tämä on erittäin valitettavaa ampujien osalta. Toki se oli odotettavissa, ennemmin tai myöhemmin. Huhuja valmennuspatruunoiden ympärillä liikkui jo pitkään. Patruunoita ei ole jakaa, sillä pistoolin ja rynnäkkökiväärin patruunat keskitetään joukkotuotantoon. Kaikki varmaan huomasivat, että jaettavat patruunamäärät putosivat vuosittain, samoin jaettavat nimikkeet vähenivät. Hakijoita oli mukavasti, mutta jakopäätöksen tekeminen ei silti ollut viimeisinä vuosina helppoa juuri jaettavan määrän ja nimikkeiden vähyden takia. Piti kuitenkin toimia tiettyjen kriteereiden mukaisesti.

Osa jäsenistöstä varmasti jätti patruunahakemuksen tekemättä, koska tiesi, ettei entsaikojen patruunamäärää ole tulossa.

Koronan takia kilpailuja jäi järjestämättä, ja se vaikutti siihen, miten valmennuspatruunat jaetaan. Ennen koronaa patruunat oli kätevä jakaa ammunnan sotilaiden SM-kilpailujen yhteydessä. Kuluvan toimikauteksi aikana en saanut tällä tavalla toteuttaa patruunoiden jakoa kertaakaan. Nyt ne piti noutaa lähimmältä varastopaikalta, ja kaikilla se ei välttämättä ollut kovinkaan lähellä ja koronarajoitukset vaikuttivat noutoon. Uskon, että oli turhauttavaa hakea pienhköä patruunamäärää 150 kilometrin päästä. Panos-tuotosuhde ei välttämättä tässä tapauksessa kohdannut. Ennen Päälystöliiton ampumamestaruuskilpailut olivat monelle kauden päätös ruutiasekisakaudelle, odotettu tapahtuma ja samalla myös sai jaettavat valmennuspatruunat kätevästi kisapaikalta. Näin olisi toimittu tänäkin vuonna, mikäli patruunoita olisi jaettu.

Mitä tulee Aliupseeri- ja Upseeriliittoihin, niin kyseinen päätös valmennuspatruunoista koskettaa yhtä lailla heitäkin. Sen verran tiedän, että asiasta on keskusteltu myös ylemmällä tasolla. Olemme siis samassa veneessä asian suhteen. Toivon, että valmennuspatruunoiden jakamisen loppuminen ei vaikuta intoonne osallistua ampumamestaruuskilpailuihin eikä jäsenyyteenne tulevaisuudessa.

Syyskuun puolivälissä käytiin ammunnan

sotilaiden SM-kilpailut. Eräs kirjoittaja ilmaisi huolensa liiton keskustelupalstalla osallistujamääristä. Huoli on täysin aiheellinen, sillä osallistujamäärät ovat pudonneet ja lajivalikoima supistunut. Perinteiset sotilaslajit ammunta, hiihto ja suunnistus ovat kaikki kärsineet tästä samasta ongelmasta. Osallistujia sotilaiden SM-kilpailuissa on enää todella vähän ja näyttää vähenevän koko ajan. Mikä mahtaa olla näiden kilpailujen tulevaisuus? Tätä pitänee pureksia ensi vuoden lehdissä. Kannustan kaikista huolimatta jäsenistöä osallistumaan ko. lajien sotilas SM-kilpailuihin ja samalla kisamaan Päälystöliiton mestaruuksista. Ei anneta muutosten lannistaa. Seuraavassa numerossa julkaistaan urheiluvuoden tilinpäätös ja liiton kaikkien mestaruuskilpailujen tulokset.

Liikunnallista syksyä lukijoille!

"Reippaus ei maksa mitään!"

Toni Rinta
Urheilujohtaja
Päälystöliitto ry
toni.rinta@paallystoliitto.fi
0299456126



Päällystöliiton Evp-yhdistyksen kesäpäivät Lappeenrannassa

Teksti: Markku Virtanen Kuvat: Tapani Flyktman

Perinteiset kesäpäivät oli päätetty viettää kaikille niin tutussa kaupungissa eli Lappeenrannassa. Uskoimme, että niin kesäpäivät kuin myös paikka houkuttelee ihmisiä osallistumaan. Näin myös kävi. Meitä oli illallisella kaikkiaan 114 henkilöä, ja päivän risteily- ja museotahtumaankin osallistui 105 henkeä. Näin suuri kesäpäivien suosio yllätti meidät kaikki ja positiivisesti. Jopa sunnuntaille suunniteltu Maasotakoulun vierailu sai osakseen varsin suuren osallistujajoukon, vaikka osa kurssitapaamisiaan viettäneistä kurseista oli siellä jo käynyt.

Päivien suosioon vaikutti varmasti eniten paikkakunta ja sitten ohjelma. Ilahduttavaa oli myös nuorempien eläkeläisten mukaan

tulo, ja kehotankin meitä kaikkia olemaan aktiivisia ja osallistumaan eri tapahtumiin. Kesäpäivien yhteydessä kokoontui kolme kurssia. Edelleen on voimassa tarjous kurssitapaamisten järjestäjille, että voitte tukeutua meidän kesäpäivien järjestelyihin - olkaa yhteydessä.

Ensi vuoden tapahtumista on jo päätetty siten, että talvipäivät vietetään Kouvolassa ja kesäpäivät Savonlinnassa. Lisäksi olemme suunnittelemassa keväälle Viron matkaa, jossa oltaisiin joko Tallinnassa tai Tartossa pari yötä ja laivamatkat olisivat nopeilla laivoilla. Tämä matka on suunniteltu tapahtumaan huhti-toukokuussa.

Tiedottaminen on hieman muuttunut nyt, kun Päällystöliitto vähensi lehtien määrän



kuudesta neljään. Tämä tarkoittaa sitä, että tulemme yhä enemmän tiedottamaan suoraan jäsenistöä sähköpostitse, joten käykääpä päivittämässä omat tietonne e-asioinnissa varsinkin sähköpostiosoitteen kohdalta.

Hyvää alkavaa syksyä kaikille



Työyhteisön yhteishenki ja sitoutuneisuus takaavat tehokkuuden

Teksti: Matti Vihurila Kuva: Arto Nissinen

Vielä 2010-luvun alussa nykyisin 1. Logistiikkarykmentin varasto-osastoon kuuluva Koivujärven varasto oli lakkautusuhan alla. Saman vuosikymmenen puolivälissä Pielaveden Laukkalassa sijaitsevalle varastolle kuitenkin tehtiin kymmenien miljoonien eurojen investoinnit mm. maapeitteisiin varastosuojoihin ja varastointurvallisuuden kehittämiseen. Koivujärven varaston uudisrakennustyöt olivat osa suurempaa hankekokonaisuutta, jolla Puolustusvoimien käytössä olevat varastoalueet saatiin räjähdeturvallisuuden osalta kuntoon viime vuoden loppuun mennessä. Kapteeni **Marko Tenhunen** on työskennellyt Laukkalassa vuodesta 2005 ja varaston päällikkönä viimeiset 10 vuotta.

- Olen Pielavedeltä kotoisin, ja kun Koivujärvellä avautui varastouseerin virka, oli luontevaa hakeutua takaisin kotiseudulle, aiemmin Kuopion asevarikolla työskennellyt Tenhunen kertoo.

Hänen alaisuudessaan työskentelee erikoisupseereita ja siviilityöntekijöitä. Marko Tenhusen oma sotilasura alkoi varusmiespalveluksella silloisessa Pohjois-Karjalan prikaatissa v. 1994–1995. Taisteluvälinen perus- ja jatkokurssi, valmiusjaoiksen johtajan tehtävä Kuopion asevarikolla v. 2000–2005 yhdessä seitsemän vuoden kokemuksella varastouseerin tehtävässä Koivujärvellä antoivat hyvän pohjan ja kokemuksen varaston päällikön tehtävään.

- Hallinnollinen johtaminen on yksi osa päivittäisiä työtehtäviäni, ja toinen suuri kokonaisuus on turvallisuuden eri osa-alueisiin liittyvät tehtävät. Tämän lisäksi toimii 1. Logistiikkarykmentin luottamusmiehenä, varaston fyysisen kunnan testaajana ja Koivujärven sotilaspalokunnan pelastusupseerina, Tenhunen listaa tehtävänsä.

Tehtävät varastoilla ovat haastavia, vaativia ja mielenkiintoisia

Varasto on sijaintinsa vuoksi melko itsenäinen toimija, joka toteuttaa käytännön yhteistoiminnan paikallisesti muiden viranomaisten, kunnan, Metsähallituksen, Puolustuskiinteistöjen ja Johtamisjärjestelmäkeskuksen kanssa. Näissä kontakteissa

Kapteeni Marko Tenhunen palasi kotiseudulleen Pielavedelle v. 2005 ja on siitä alkaen työskennellyt Koivujärven varastolla, viimeiset 10 vuotta sen päällikkönä.



varaston päällikön rooli on keskeinen. Koivujärvellä toteutetaan laajamittaista materiaalin varastointia. Tähän liittyy varastoitavan materiaalin säilyvyyden varmistaminen, tarkastustoiminta, varastoinnin säädösten mukaisuudesta huolehtiminen ja varastointilogistiikan toteuttaminen. Lisäksi varasto suunnittelee ja toteuttaa myös käytössään olevan kaluston kunnossapidon sekä pelastustoiminnan toteutuksen ja harjoittelun.

- Tehtävät varastoilla ovat haastavia, vaativia ja mielenkiintoisia, ja työyhteisön pienen koon vuoksi työntekijöiden on oltava moniosaajia. Varaston tulee kyetä tarvittaessa nopeaan reagointiin ja ratkaisemaan käytännön toimien haasteet pikaisesti. Työyhteisön yhteishenki ja sitoutuneisuus ovat tärkeimmät tehokkuuden takaajat, ja tä-

män vuoksi myös rekrytointi näyttelee suurta roolia.

Seuraajasuunnitelmassa Tenhuselle ei ole vielä nimetty työn jatkajaa. Koivujärven kaltaisten varastojen päällikön tehtävien täyttö on haasteellista.

- Suurimman haasteen aiheuttaa perehdyttäminen, koska päätöksenteon itsenäisyyden vuoksi päälliköllä tulee olla tarvittava osaaminen ja tuntemus varastojen toiminnasta sekä säädöspohjasta. Riittävä perehdyttäminen vaatii useiden vuosien käytännön kokemusta osaamisen ja vaadittavien lisenssien hankkimiseksi. Uskoisin, että kyseiset paikat tulevat pääosin aliupseerien ja joissain tapauksissa erikoisupseerien täytettäväksi, Marko Tenhunen arvioi varastojen päällikkyyksien tulevaisuutta.

Varaa, virkisty ja nauti!

Haku lomakaudelle 1.1. - 30.4.
päättyy 31.10.