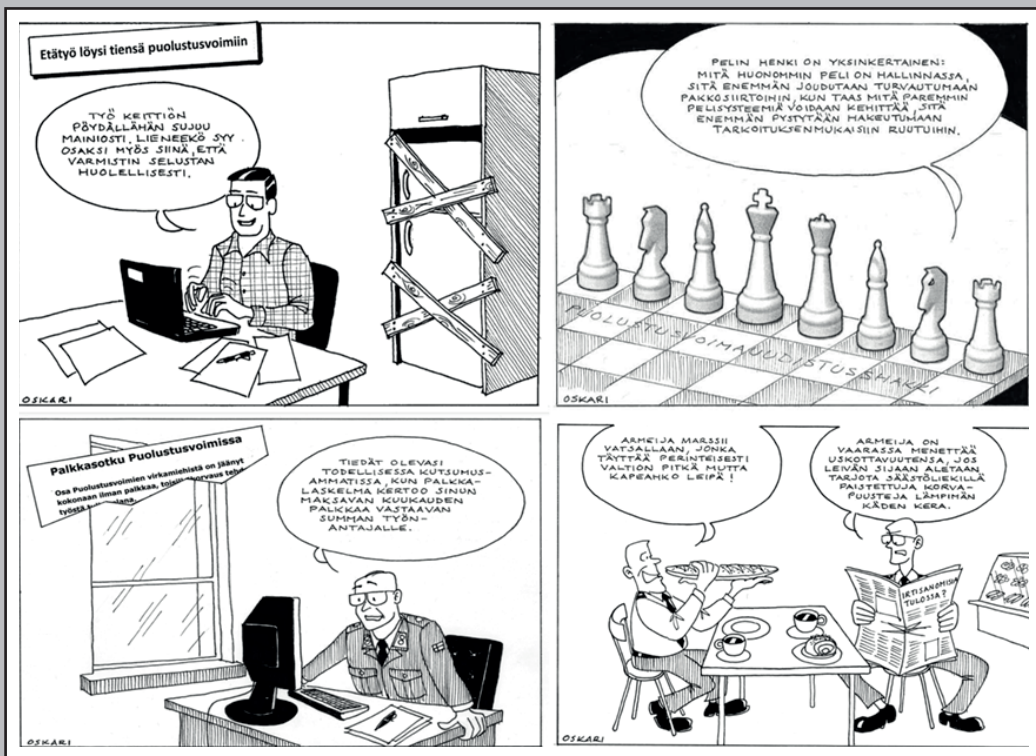




Upseereiden edunvalvontaa 105 vuotta

Martti Lehto

UPSEEREIDEN EDUNVALVONTAA 105 vuotta



Martti Lehto

Graafinen suunnittelu ja painopaikka:
Copy-Set Oy, Helsingissä 2023

Kansi: Marko Varama, Upseeriliitto

ISBN 978-952-94-8441-6

**UPSEEREIDEN
EDUNVALVONTAA
105 vuotta**

Martti Lehto

SISÄLLYS

SISÄLLYS	4
ALKUSANAT	9
105 edunvalvonnan vuotta - Upseeriliitto vuonna 2023	9
JOHDANTO	13
Upseeriliiton edunvalvonnan perusteet	13
Analyysiä Upseeriliiton edunvalvonnasta	14
Upseeriliiton strateginen vaikuttaminen	17
HENKILÖSTÖJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	19
Henkilöstöjärjestelmän kehityksen lähtökohtia	19
Kohti yhtenäispäälystöjärjestelmää 1960-luvulla	20
Henkilöstöjärjestelmän kehittämistyö alkaa 1981	24
Henkilöstöjärjestelmän kehittäminen 2000-luvulla	35
Henkilöstöjärjestelmän kehittäminen 2010-luvulla	41
Kehittämistä politiikan ehdoin	42
Upseeriliitto puolustaa upseerien koulutusta ja asemaa	44
PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	46
Upseeriston edunvalvonta ennen sotaa	46
Upseeriston edunvalvonta sodan jälkeen	48
Akavan perustaminen ja neuvottelutoiminta ennen VES-aikaa	50
Virkaehtosopimusjärjestelmä luodaan 1970	52
1980-luvun haasteita	54
1990-luvun lama	55

Vakava ry perustetaan 1991	58
Akavan neuvottelujärjestö perustetaan 1995	58
Upseeriliiton työtaisteluvalmiutta kohotetaan 1995	59
Kohti uutta palkkausjärjestelmää	61
Johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävien palkkausjärjestelmä	63
VALPAS-ratkaisu	66
Palkkauksen kehittäminen 2000-luvulla	67
Uusi palkkausjärjestelmä käyttöön	68
Palkkauksen kehittäminen 2010-luvulla	73
Palkkauksen kehittyminen 2020-luvulla	77
Upseeriston palkkaus kehittyi ajan saatossa	79
Upseeriliiton vaikutus palkkausrakenteen kehittämisessä	81
SIIRTOJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	82
Siirtojärjestelmän kehitys 1980-luvulla	83
Siirtojärjestelmän kehitys 1990-luvulta eteenpäin	84
Upseeriliiton vaikutus siirtojärjestelmän kehityksessä	89
TYÖAIKAJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	90
Työajan sääntelyn taustaa	90
Työajan sääntely Puolustusvoimissa 1960-luvulla	91
Puolustusvoimien työaikalaki säädetään 1970	92
Työaikäsääntely 1980-luvulla	94
Työajan laskenta 1990-luvulla	95
Työajan kehitys 2000-luvulla	97
Työaikajärjestelyt 2010-luvulla	98
Uusi yleinen työaikalaki 2020	104
Upseeriston työaikasuoja Upseeriliiton keskeinen tavoite	106

SOTILASELÄKEJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN	108
Sotilaseläkejärjestelmän tausta	108
Sotilaseläkejärjestelmän alkuvuodet	109
Eläkeuudistus 1960- ja 1970-luvuilla	110
Sotilaseläkeuudistus 1990-luvun alussa	113
Työeläkeuudistus 2005	116
Sotilaseläkeuudistus 2005	118
Valtion eläkeuudistus 2010	121
Sotilaseläkeuudistus 2015	122
Työeläkeuudistus 2017	127
Sotilaiden pakolliset eroamisiät muuttuivat 2018	128
Upseeriliitto mukana sotilaseläkkeitä kehitettäessä	130
SOTILAALLISEN KRIISINHALLINNAN TEHTÄVÄT JA NIIDEN PALKKAUS	131
YK-tehtävien palkkauksen taustaa	131
KRIHA-palkkauksen kehittyminen 1990-luvulla	133
KRIHA-palkkauksen kehittyminen 2000-luvulla	136
KRIHA-palkkauksen kehittyminen 2010-luvulta eteenpäin	143
Sotilaallisen avun antaminen	147
Upseeriliitto ja kansainvälinen kriisinhallinta	150
NATO JA ULKOMAAN PALVELUN EHDOT	151
Upseeriliitto ja NATO-jäsenyys	154
Upseeriliiton tavoitteet NATO-palvelussuhteen ehdoiksi	155
MERIUPSEERIEN KORVAUKSET	156
Meripalvelukorvauksen kehittyminen	156

ILMAVOIMIEN LENTOLISÄJÄRJESTELMÄ	161
Lentolisän kehittyminen ennen VES-aikaa	161
Lentolisäjärjestelmä 1970–1980-luvuilla	161
Lentolisäjärjestelmä 1990-luvulla	163
Lentolisän kehittyminen 2000-luvulta lähtien	167
OPISKELIJOIDEN ETUUDET	173
Opiskelijoiden etuuksien kehittäminen 1990-luvulta lähtien	173
RAJAVARTIOLAITOKSEN SOPIMUSKENTTÄ	177
Rajavartiolaitoksen edunvalvonta	177
Upseeriliitto rajaupseerien tukena	185
PUHEENJOHTAJIEN PUHEENVUORO	186
VALTIOTALOUDEN LAMA JA PUOLUSTUSVOIMAUUDISTUS	196
LIITE 1	200
Ammattiyhdistysliikkeen saavutuksia	200
KESKEISET LÄHTEET	207
LOPPUVIITTEET	211

ALKUSANAT

105 edunvalvonnan vuotta - Upseeriliitto vuonna 2023

Upseeriliitto on saavuttanut edunvalvontajärjestönä aseman, jossa meitä kuunnellaan ja arvostetaan. Upseeriliitto on suunnannäyttävä, jonka päätehtävä on jäsentensä edunvalvonta.

Upseeriliiton arvot ovat luotettavuus, asiantuntijuus ja edunvalvonta-asette. Arvot näkyvät päivittäisessä työssämme. Upseeriliitto on ollut aina rakentava ja osaava neuvottelujärjestö. Viime vuosina on saatu edelleen hyvin tuloksia neuvottelurintamalla, muun muassa kehittämällä muuttokorvauksia, siirtämällä Rajavartiolaitoksen ja Puolustusvoimien keskijohtoa työaikalaskennan piiriin sekä korottamalla nuorten upseerien palkkausta.

Jokaisen menestyvän yrityksen ja yhteisön on parannettava toimintaansa. Myös Upseeriliitto on uudistanut strategiansa ja organisaationsa palvelemaan upseerien edunvalvontaa. Edunvalvonnan kärkiä on teroitettu ja vastuuta jaettu eri tasoille. Viestintää on vahvistettu ja vaikuttaminen on keskeinen osa päivittäistä työtämme. Muutos ei ole ollut helppo, mutta nyt olemme oikealla polulla ja seuraamme tarkasti jäsenistön toiveita.

On selvää, että myös Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen on muututtava. Maanpuolustuksen ja rajaturvallisuuden toimintaympäristö on muuttunut hyvin voimakkaasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Puolustusvoimauudistus oli säästöuudistus ja syntyi tilanteeseen, jossa olisi pitänyt toimia päinvastaisesti eli lisätä resursseja. Materiaalihankkeet ja toiminta on kuitenkin saatu viime vuosina nousukäyrälle, mutta henkilöstön aseman kehittämisestä on muodostunut ongelma. Suorituskykyä ei voida rakentaa säästöillä. Olemme puhuneet vuosia henkilöstön ja erityisesti upseeriston vajesta. Onneksi myös Puolustusvoimien johdossa on ymmärretty tarpeet, sillä liittoutuminen on pakottanut miettimään myös henkilöstöä.

Olemme laskeneet Upseeriliitossa, että Suomessa on nyt viidensadan upseerin vaje. Kadettikursseja on kasvatettava etupainoisesti, jolloin Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos pystyvät vastaamaan tuleviin haasteisiin. Upseerien tehtäviä ei voi siirtää muille henkilöstöryhmille eikä reserviläisille. Perusteena on aina sodan ajan tehtävät, taktiikan, operaatiotaidon ja sotatekniikan tuntemus. Nämä sotataidon opit saadaan Maanpuolustuskorkeakoulussa ja ne jalostuvat upseerin uralla eri tehtävissä. Ammattimaisuuden tarve kasvaa tulevaisuudessa. Urapolkuja on mietittävä yksilöllisemmin ja tukea henkilöstön osaamisen hankkimista – eikä paikata syntyneitä aukkoja pakko-siirroilla. Koulutusjärjestelmän muutos tarvitsee Puolustusvoimilta henkilöstön kehittämistä (Human Resource Development) ja kykyä ajatella uudella tavalla. Upseeriliitto on mielellään mukana tukemassa kehitystyötä.

Venäjän suurvaltapolitiittiset tavoitteet ja lopulta Ukrainan sota muuttivat Puolustusvoimat koulutusorganisaatiosta valmiusorganisaatioksi. Upseereiden enemmistö on aina kannattanut liittoutumista ja nyt se saavutettiin pakon edessä. Nato-täysjäsenyys on valtava muutos ajatusmaailmassamme. Suomessa ei ole enää olemassa vain kansallista puolustusta, vaan kollektiivinen puolustus, jonka kautta olemme turvallisuuden tuottajia. Upseereille se tarkoittaa kansainvälistä uraa. Upseerien perheille mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Palvelussuhteen tulee olla kunnossa samalla tavalla kuin muissa Pohjoismaissa. Ulkomaan palveluksen on perustuttava vapaaehtoisuuteen ja palvelussuhteen ehtojen on oltava kunnossa samaan tapaan kuin muissakin Pohjoismaissa.

Suomi ei ollut valmis liittoutumiseen. Jäsenhakemuksen jättämisen jälkeen oli etisikko-aika suunnitella ja valmistella myös henkilöstön integraatio. Tätä kirjoittaessani olemme neuvotelleet tuloksetta Nato-palkkauksesta yhdentoista kuukauden ajan. Esitetty kokonaispalkkaus ei ole toimiva ratkaisu, sillä Natossa on nyt suurta työpainetta, siirrytään sota käyviin esikuntiin, suunnitellaan, valmistellaan ja harjoitellaan. Jos ylitöistä, päivityksistä ja sotaharjoituksista ei saisi mitään korvauksia, niin Nato-palvelus olisi epätasa-arvoinen ja paljon huonommin tuettua kuin kotimaan palvelus.

Naton osalta on tapahtumassa se, mistä tanskalaiset ja norjalaiset kollegat ovat varoitaneet: henkilöstön kiinnostus ulkomaan palvelukseen laskee, jos ehdot eivät ole kannustavat heti alussa. Perhearvot ovat nykypäivän upseereille aiempaa tärkeämpiä. Enää ei mennä upseerin uran mukana, vaan puolisoilla saattaa olla merkittävämpi ura. Upseerivanhemmat ajattelevat lastensa kasvuympäristöä, päivähoitoa ja opiskelumahdollisuuksia.

Edunvalvonnan toinen tärkeä osa-alue on työaika-suojelu. Upseeriliitto on viimeisen kuuden vuoden ajan tuonut vahvasti esille tarpeen nykyaikaiseen työaikalainsäädäntöön - kuten muissa ammateissa. Rajavartiolaitos on kuunnellut lainsäätäjiä paremmin ja tehnyt muutoksia omassa työaikasopimuksessa. Puolustusvoimat on sanonut julkisesti, etteivät halua tehdä uudistuksia ja vedonneet muun muassa työilmapiirikyselyn vastauksiin. Tiedämme kuitenkin kaikki, että kentällä tilanne on hyvin toisenlainen;

työmäärä on kasvanut merkittävästi valmiuden, kansainvälisen toiminnan ja sotaharjoitusten sekä meripalveluksen myötä.

Olin menossa tapaamaan kadetteja ja kysyin heiltä, mistä haluatte erityisesti kuulla. He pyysivät kertomaan, ”missä mennään työaikalain uudistuksen osalta.” Valmistuva maisterikurssi oli hyvin kiinnostunut kansainvälisestä urasta, mutta he suhtautuivat kriittisesti nykyisiin ehtoihin. Moni myös mietti lähtemistä Puolustusvoimista ja kokemuksen hakemista muualta työelämästä. Nämä haasteet on voitettava. Työaika-asiat on saatava ratkaistua. Kompromisseja on haettava. Pohjoismaat ovat tässäkin meille esimerkkinä.

Vuoropuhelu työnantajan ja järjestöjen kanssa on tärkeää. Rajavartiolaitoksessa oli taannoin ongelmia neuvotteluilmapiiirissä ja neuvottelut menivät monesti niin sanotusti perälautaan. Rajalla oltiin kuitenkin valppaina ja tehtiin oikeansuuntaisia korjausliikkeitä neuvotteluorganisaatioon. Tällä on ollut merkittävä vaikutus neuvottelujen sujumuudelle, luottamuksen rakentamiselle ja hyvälle neuvottelutuloksille. Puolustusvoimat tulevat tässä asiassa takamatkalla, neuvottelut takkuavat ja luottamus on heikolla tasolla. On siis muutettava myös prosesseja, sillä upseerit tietävät parhaiten, miten sotilaiden palvelussuhteen ehtoja pitää kehittää.



Upseeriliiton puheenjohtaja
Everstiluutnantti Ville Viita

JOHDANTO

Tässä historiikissa on kuvattu Upseeriliiton edunvalvontaa 11 eri osa-alueella. Lisäksi oman lukunsa ovat saaneet vuoden 2008–2009 taantuma ja puolustusvoimauudistus. Teoksessa on kuvattu myös edunvalvonta-alueiden varhaisia taustoja painopisteen ollessa 1970-luvun VES-ajasta nykypäivään. Kuvauksessa on pyritty esittämään yleisiä ja laajoja näkökulmia eikä tarkkoja yksityiskohtia. Tämä olisi tehnyt historiikista liian laajan. Aivan koko edunvalvontakenttää ei ole katettu. Isoimpia pois jätettyjä osakokonaisuuksia ovat asuntokysymys ja virka/suojavaateasiat.

Lisäksi ääneen pääsee osa Upseeriliiton entisistä puheenjohtajista, joiden puheista ja kirjoituksista on koottu heidän näkemyksiään Upseeriliiton toiminnasta ja edunvalvonnasta,

Historiikin tutkimusaineistona ovat olleet Upseeriliiton hallituksen vuosittaiset toimintakertomukset ja kolmivuotiskertomukset sekä liiton toimihenkilöiden kirjoitukset Sotilasaikakauslehden Keltaisilla sivuilla. Markkamääräiset tiedot on muutettu euroiksi vuoden 2022 hintatasossa.

Upseeriliiton edunvalvonnan perusteet

Upseeriliiton edunvalvonta-asiat voidaan jakaa kolmeen kategoriaan sen mukaan, millä pääperusteilla asiaa edistetään. Ryhmittely ei ole aivan tarkkarajainen. Kategoriat ovat:

- yhdenvertaisuusasiat,
- sotilaalliset erityisasiat,
- vertailtavat asiat.

Yhdenvertaisuusasioissa korostuu periaate, jonka mukaan upseereita tulee kohdella yhdenvertaisesti muihin työntekijäryhmiin verrattuna. Näissä asioissa pääargumenttina on kiistää työnantajan perusteet siviilisektoria heikommille upseerien palvelussuhteen ehdoille. Tällaisia edunvalvonta-asioita ovat työaika, siirrot ja opiskelu. Upseeriliitto on asettanut tavoitteeksi yleisen työaikalain periaatteiden käyttöönoton Puolustusvoimissa kaikkien henkilöstöryhmien osalta. Pakkosiirroista tulisi luopua ja siirtyä aitoon vapaaehtoisuuteen. Kadettien opintososiaalisissa kysymyksissä Kansaneläkelaitoksen tulisi asumistuen osalta käsitellä kadetteja kuten muita opiskelijoita.

Sotilallisia erityispiirteitä sisältäviä edunvalvonta-asioita ovat sotilaseläkejärjestelmä ja erityispalvelukorvaukset. Yleistä eläkeikää alemmat sotilaseläkkeet perustuvat sodan ajan suorituskyvyn rakentamiseen ja niillä on maanpuolustuksellinen perusta, ei sosiaalipoliittinen. Erityispalvelukorvauksia, kuten sotaharjoitukset ja meripalvelu, tarvitaan sotilaiden aivan erityisiin työskentelyolosuhteisiin. Näillä on tietysti liittymärajapinta myös työaikakysymyksiin.

Kolmannen ryhmän muodostavat palvelussuhteen ehdot, joissa sisältöjä ja tasoa verrataan muihin palkansaajiin julkisella ja yksityisellä sektorilla. Tähän liittyvät myös asiat, joissa Puolustusvoimilla ja Rajavartiolaitoksella on kilpailutilanne siviilisektorin kanssa. Sama palkka samasta työstä periaatteen mukaisesti tulisi palkkauksen olla samantasoinen riippumatta henkilöstöryhmästä. Nyt henkilöstöryhmien eri palkkausjärjestelmät ovat aiheuttaneet tilanteen, jossa samantasoisissa tehtävissä maksetaan eritasoista palkkaa. Siviilisektorin ja julkisen sektorin välisiä palkkaeroja pyrittiin aikoinaan kuromaan umpeen esimerkiksi valtion palkkaseurantaryhmän VALPAS-ratkaisulla.

Lentolisäjärjestelmän kehittämisen peruste on kilpailutilanne Ilmavoimien ja kaupallisten lentoyhtiöiden välillä. Liian suuri ero palkkauksessa on johtanut useaan otteeseen ja tulee johtamaan lentäjien hakeutumiseen pois Ilmavoimista.

Kriisinhallinnan tehtävien palkkauksen kehittämisessä on selkeästi perusteettomia eroja sotilas- ja siviilikriisinhallinnan palkkauksen välillä. Naton komento- ja joukkorakenteessa ei saa muodostua eroja sotilas- ja siviilitehtävien palkkauksen välille. Yhdenvertaisuus tulee olla palkkarakenteessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa alusta alkaen.

Analyysiä Upseeriliiton edunvalvonnasta

Järjestölliset toimet ja niiden uhka on työmarkkinatoiminnassa edelleen keskeinen väline, kun todella tärkeisiin tavoitteisiin halutaan päästä. Liiton ensimmäistä kertaa käyttämä työtaistelu-uhka vuonna 1994 toi tuloksia nuorille upseereille. Samoin kriisinhallintatehtävien hakukielto toi mahdollisuuden neuvotella palvelussuhteen ehdoista. Vuoden 2007 työtaisteluvalmius paransi liiton neuvotteluasemia merkittävästi Puolustusvoimissa.

Tavoitteiden saavuttamista keskeisesti haitanneena tekijänä voidaan todeta työnantajan luoma käsite: maanpuolustuksen etu, joka edunvalvonta-asioissa = rahan säästämisen tarve. Liian usein ongelmia korjataan vasta pakon edessä. Näitä ovat olleet mm. lentäjäpoistuma, hakeutumisen romahtaminen rauhanturvaamistehtäviin, rahansäästö lomautuksin ja hakijamäärän aleneminen Kadettikouluun. Työnantajan asioiden hoito on ollut kovin usein yksittäisiin ongelmiin puuttumista eikä kokonaisuuksien käsittelyä. Lisäksi työnantaja on haluton neuvottelemaan tai valmistelemaan neuvotteluja sopimuksen voimassaolon aikana. Erityisen hankalaa on neuvotella asioista, joissa työnantajalla lähtökohtaisesti on itsenäinen direktio-oikeus.

Erilaisissa työnantajan ja työntekijöiden yhteisissä työryhmissä työskentely on tuottanut hyviä tuloksia, koska niissä on voitu ainakin osaltaan vaikuttaa käsiteltäviin asioihin. Tällaisia työryhmiä ovat olleet mm. henkilöstö-, työaika-, siirto-, kriisinhallinta- ja eläketyöryhmät. Upseeriliitto on usein omaksunut tai joutunut omaksumaan ammattiliittojen osalta johtavan roolin työryhmissä.

Neuvottelutoiminnassa tehokkaaksi toimintatavaksi on osoittautunut se, että neuvottelijoilla on ollut hallituksen myöntäminen valtuuksin riittävän väljiä vaihtoehtoja käytettävissään neuvottelutoiminnassa. Tehokkaasti niitä käytettiin nuorten upseerien asiassa, työaikakysymyksissä, virkarakenteen kehittämisessä ja Puolustusvoimien palkkausjärjestelmän (PvPJ) kehittämisessä.

Muutoksia muualla yhteiskunnassa on käytetty hyväksi omien tavoitteiden ajamiseen kuten työaikakysymyksissä. Eläkeasiassa muutoksista muualla yhteiskunnassa oli upseereille enemmän haittaa kuin hyötyä, kun sotilaseläkejärjestelmän maanpuolustuksellista näkökulmaa ei haluttu kaikissa ministeriöissä ymmärtää.

Työmarkkinakentässä on tapahtunut muutos, jossa uudistusten vastustamisesta, joka on usein ollut työnantajan rooli, onkin tullut työntekijäjärjestöjen rooli. Liitto kävi henkilöstöjärjestelmän kehittämisprosessissa viivytystaistelua, joka leimattiin vanhakantaiseksi, omiin puolustusasemiin juuttuneeksi. Tällaisella taktiikalla voi saavuttaa ainakin taisteluvoittoa kuten HEKE:ssä kävi. Sodan voittamiseen vaaditaan kuitenkin hyökkäystä, jossa on omia esityksiä ja vaatimuksia, joita asiassa tehtiinkin (korkeakoulutasoinen yhtenäinen upseerikoulutus).

Liiton tulee käyttää poliittisia ja muita yhteiskunnallisia kanavia vaikuttamisessaan. Niitä on käytetty menestyksekkäästi mm seuraavien asioiden hoitamiseen: työaikakysymykset, eläkemutosten hoitaminen, HEKE-prosessi, kriisinhallinnan palvelussuhteen ehdot ja virkojen täyttäminen puolustusministeriössä. Toimivana toimintamuotona on aika ajoin käytetty julkisuutta ja mediaa. Julkisuudessa edunvalvonta-asioiden käsittely ei ole liitolle itsetarkoitus, mutta joskus se on ainoa keino saada äänensä kuuluviin. Pitkäjänteinen ja ennakoiva tiedottaminen parantaa edunvalvonnan tuloksia.

Useissa tapauksissa vaikuttamisessa on käytetty hyväksi Akavan ja JUKOn apua. Tällaisia kysymyksiä ovat olleet työaika ja työsuojelu, sotilaseläkekysymykset ja kilpailukyky sopimuksen (KIKY) lisätyöajan soveltaminen. Akavan ja JUKOn tuen saamisella on suuri merkitys. Upseerit eivät siten yksin joudu taistelemaan oikeutettujen etujensa puolesta.

Tutkimukset, joita Upseeriliitto on toteuttanut, ovat auttaneet tuottamaan ulkopuolistenkin hyväksymää faktatietoa. Tällaisia tutkimuksia on tehty kadettien asemasta, kriisinhallinnasta, asuntoasioista, kansainvälisistä tehtävistä, siirtoasioista, jäsenten ajatuksista ja tarpeista laajemmin, liiton imagosta ja nuorten upseerien palkkausratkaisun hyväksymisestä.

Liiton tutkimuksilla, aktiivisella yhteydenpidolla jäsenistön suuntaan sekä rivijäsenen käyttämisellä suoraan tiedottamiseen on saatu hankittua oikeaa tietoa jäsenistön mielipiteistä. Näillä on ollut merkittävää vaikutusta työnantajan päätösten muodostumiseen sekä tehtyjen ratkaisujen ja toimintatapojen hyväksymiselle jäsenistön keskuudessa. Edunvalvonnassa tarvitaan jäsenistön vahva tuki ja halu kaikkiin järjestöllisiin toimiin.

Liiton erityisryhmien tavoitteiden toteuttaminen on haasteellista ja ääritilanteessa aiheuttaa järjestöpoliittisia ongelmia. Paras lopputulos kuitenkin saadaan, kun asiat hoidetaan keskitetysti liiton neuvottelutoiminnan kautta. Liiton neuvottelijoiden kannattaa käyttää hyväkseen näiden erityisryhmien osaamista ja asiantuntemusta, sillä neuvottelutoiminnassa ammattimaisuus ja tiedonhallinta tuottavat parhaan lopputuloksen. Liittojohtoinen toimintamalli on myös työnantajan kannalta selkein. Edunvalvonta perustuu keskitettyyn toimintaan ja joukkovoimaan.

Puolustushallinnon järjestöjen yhteistyöllä voitiin ja voidaan aikaansaada menestystä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Näitä ovat olleet eläke-, palkkausjärjestelmien kehittämis-, asunto-, siirto- ja työaikakysymysten hoitaminen. Järjestöjen yhteistyötä kannattaa toteuttaa aina, kun se on mahdollista.

Asioiden hoitamisessa ammattimaisuudella ja faktaperusteilla on vahva merkitys. Tämä on tullut selvästi muassa palkkausjärjestelmien kehittämisen (PALKE)-projektin toteutuksessa, jossa korostui liiton vahva palkkausperusteiden hallinta. Vastaava vahva faktaosaaminen on näkynyt työaikakysymysten, sotaharjoituskorvauksen, meripalvelukorvauksen ja siirtokorvauksien kehittämisessä.

Toiminnassa tarvitaan usein sitkeyttä, joka on näkynyt mm. HEKE-asioiden hoidossa ja näkyy edelleen työaikakysymyksen käsittelyssä. Suurien muutosten, tasokorotusten tai parannusten saaminen nopeasti on hyvin vaikeaa. Kehitys tapahtuu pienten askelten politiikan avulla.

Joissakin tapauksissa erityispalveluiden korvauksiin tai palkkausratkaisuihin on jouduttu ja joudutaan käyttämään omia järjestelyvaroja, vaikka asian hoitaminen olisi työnantajan vastuulla. Ratkaisut ovat silloin hyväksyttäviä, kun saadaan eri edunvalvonnan sektoreilla eteenpäin vieviä ratkaisuja.

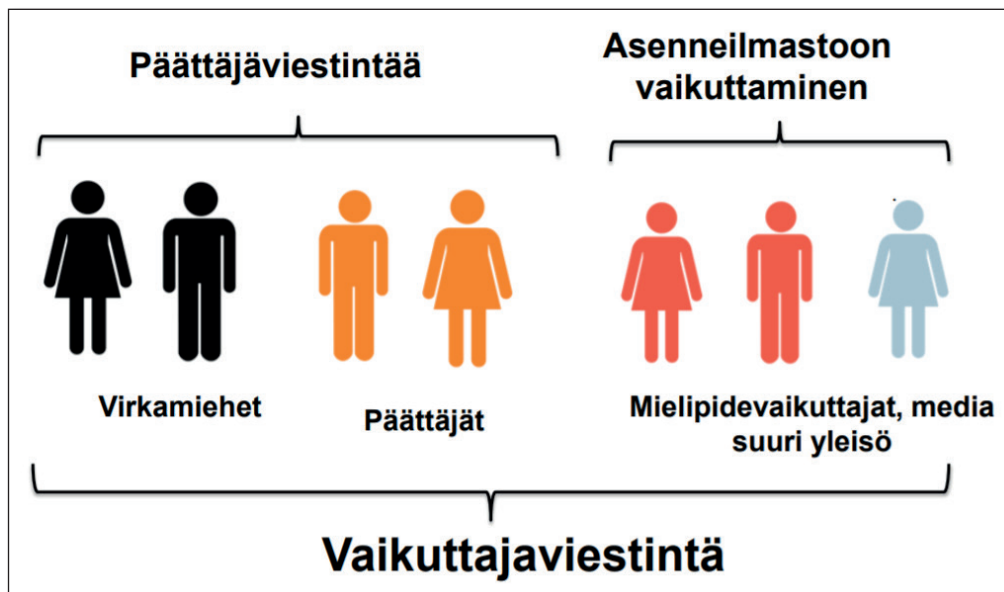
Kokonaisuutena liiton asema arvostettuna työmarkkinajärjestönä on kasvanut erityisesti VES-aikakauden alusta saakka. 2000-luvulta lähtien liitosta on tullut entistä vahvempi toimija Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen edunvalvontakentässä. Upseeriliiton mielipiteitä kuunnellaan ja ne otetaan huomioon.

Upseeriliiton strateginen vaikuttaminen

Upseeriliiton näkökulmasta vaikuttajaviestintä on yksi osa liiton viestinnän keinovalikoimaa, jonka avulla hoidetaan liiton sidosryhmäsuhteita ja kartoitetaan toimintaympäristöä. Upseeriliiton tulee viestiä niiden sidosryhmien kanssa, jotka voivat vaikuttaa liiton toimintaan. Faktatiedon, ratkaisumallien- ja -vaihtoehtojen sekä oman erikoisosaamisen tarjoamisen päättäjille tulee olla liiton vaikuttamisen keskiössä.

Vaikuttamiselle olennaista on viestintä, mikä on eri ryhmien välistä tiedonvaihtoa ja yhteisten merkitysten rakentamista. Vaikuttaminen on sitä tehokkaampaa, mitä aikaisemmassa vaiheessa se tapahtuu. Sen ei pidä kohdistua pelkästään päätöksentekijöihin, vaan myös tunnettuihin mielipidevaikuttajiin ja suureen yleisöön. Vaikuttamisessa ja vuoropuhelussa keskeistä on tunnistaa käsiteltävän asian erityispiirteet ja valita kuhunkin tilanteeseen sopivat keinot.

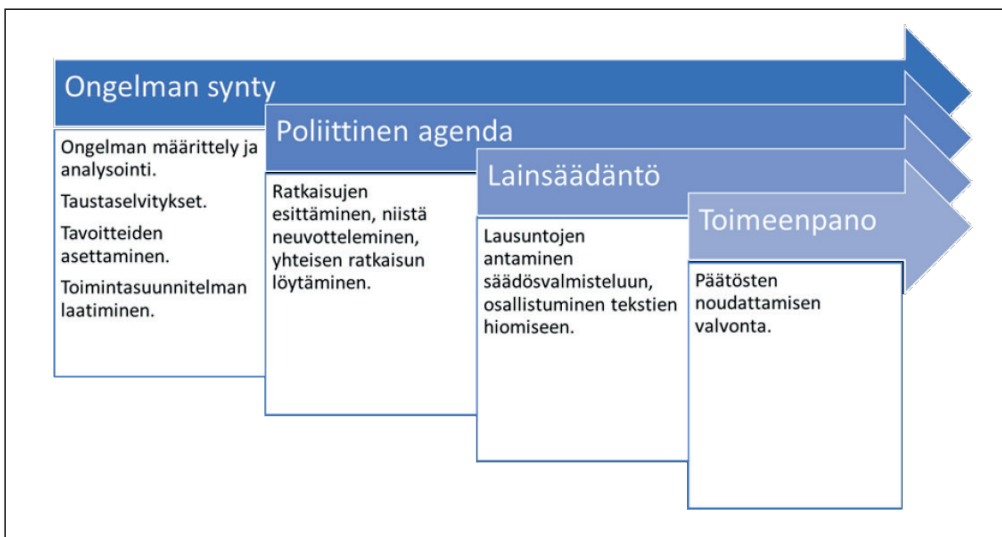
Onnistunut vaikuttaminen vaatii suunnittelua ja oikean taktiikan valitsemista. Valittu strategia luo perustan verkostoitumiselle ja eri vaikuttamistaktiikoille. Toimintatavat ja taktiikat eroavat siitä, onko kysymys päättäjaviestinnästä vai vaikuttamisesta tuen saamisesta suuren yleisön ja median suunnalta. Tämä ilmiötä kuvataan oheisessa kuvassa.



Vaikuttajaviestinnän kohteet.

Strateginen vaikuttaminen tulee tehdä jo ongelman/epäkohdan esilletulon alkuvaiheessa, koska silloin aiheeseen voidaan vaikuttaa merkittävimmin: ollaan mukana määrittelemässä sitä, mistä asioista keskustellaan ja miten ongelma tulisi ratkaista. Tavoite on vaikuttaa päättäjien tietämykseen ja asenteisiin ko. ongelmaa kohtaan jo ennen kuin siihen liittyvistä asioista tulee poliittisia kysymyksiä.

Pääsääntöisesti liiton vaikutusmahdollisuudet pienenevät, mitä pidemmälle asian valmistelu etenee, ts. muutosten saaminen asian käsittelyn loppuvaiheessa on erittäin vaikeaa. Toimeenpanovaiheessa liitolle jää tehtäväksi ainoastaan sopimusten soveltamisen valvonta, mikä sinänsä on merkittävä tehtävä. Strateginen vaikuttaminen on tehtävä kohdennetusti niihin, jotka päättävät asioista. Seuraavassa kuvassa on kuvattu strategisen vaikuttamisen vaiheita.



Vaikuttamisprosessin eteneminen.

HENKILÖSTÖJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Henkilöstöjärjestelmän kehityksen lähtökohtia

Upseerikoulutus

Suomen Kadettikoulu aloitti toimintansa 25. tammikuuta 1919 ja kadettikoulutuksen pituus oli aluksi puolitoista vuotta. Vuodesta 1930 lähtien pituus oli kaksi vuotta, vuodesta 1962 lähtien kaksi ja puoli, vuodesta 1978 kolme ja vuodesta 1991 lähtien neljä vuotta. Nykyisin sotatieteiden kandidaatin opinnot kestävät kolme vuotta ja tutkinto täydentyy kahden vuoden maisterikurssilla. 1960-luvulla pidennettiin laajasti yliopistojen tutkintojen koulutusajoja. Kansakoulun opettajan koulutus piteni yhdestä vuodesta kahteen, ekonomitutkinnon ja diplomi-insinööritutkinnon suoritus kahdesta vuodesta kolmeen. Upseeriliitto oli tuolloin vahvasti tukemassa kadettikoulutuksen pidentämistä.

Aliupseeristo

1920-luvulla vääpeli oli korkein aliupseeri-arvo ja kapitulanttikoulun käyneet kanta-aliupseerit aloittivat palveluksensa kersantteina. Vääpeleiksi ylenivät vain kokeneimmät aliupseerit, mutta yleneminen vääpeliksi tapahtui silti melko nopeasti, johon urakiero sitten pysähtyi. Tilanteen korjaamiseksi 1930-luvulla luotiin erikoismestarin sotilasarvo, joka oli käytössä tietyissä aselajeissa. Sotien jälkeen aliupseeriston uralla etenemistä edistettiin muuttamalla tuo erikoisaselajeihin rajoittunut erikoismestarin arvo sotilasmestariksi, joka oli käytössä kaikissa aselajeissa. Samalla luotiin uralla etenemisen edistämiseksi uusi ylivääpelin arvo, joka sijoittui vääpelin ja sotilasmestarin väliin.

Värvätyistä sotilasammattihenkilöitä ja edelleen aliupseereita

Värvätyjen määrä lähti kasvuun toisen maailmansodan jälkeen, kun Puolustusvoimien materiaalin uudistaminen pääsi kunnolla vauhtiin 1950- ja 1960-lukujen vaihteessa, jolloin Puolustusvoimien kalustoa uudistettiin monilla isoilla hankkeilla ja uusien taisteluvälineiden käyttö edellytti värvättyä miehistöä.¹

Värvätyt palvelivat Puolustusvoimissa julkisoikeudellisen palvelussuhteen perusteella. He hoitivat pitkään aliupseeritason tehtäviä. Erityisen merkittävän ryhmän muodostivat naisvärvätyt, jotka palvelivat johtokeskuksissa tilannevalvojina, tutkamittaajina, viestittäjinä ja jopa taistelunjohtajina. Värvätyn julkisoikeudellinen palvelussuhde muuttui vuonna 1988 värvätyn vakinaiseksi viraksi. Samalla noin 200 naisvärvätyn tehtävää muutettiin siviiliviroiksi. 1990-luvun alussa värvätyn viroissa palveli 370 naista, suurin osa tilannevalvojina, radiosähköttäjinä ja laskuvarjonhuoltajina. Vuonna 1995 326 värvättyä miestä ja naista siirrettiin siviilivirkaan.

Sotilasammattihenkilöstö (SAH) muodostettiin värvätystä henkilöstöstä 1.1.1995. Sotilasammattihenkilöiden palvelusarvoja olivat vuosina 1997–2006: sotilasammattihenkilö, kersantti, ylikersantti, vääpeli / pursimies, ylivääpeli / ylipursimies, sotilasmestari.

Sotilasammattihenkilöstöstä muodostettiin nykyinen aliupseeristo 1.1.2007. Kaikki tuolloin palveluksessa olleet sotilasammattihenkilön virassa olleet henkilöt siirrettiin aliupseerin virkaan.

Nykyinen aliupseerien koulutus rakentuu neliportaisesta järjestelmästä, jossa tarjotaan täydennyskoulutusta koko palvelusuran ajalle perustason tehtävistä aina mestaritason tehtäviin asti. Aliupseeriston perustason opintokokonaisuus aloitetaan viimeistään vuoden kuluessa siitä, kun henkilö on rekrytoitu aliupseerin tehtävään. Yleistason opinnot suoritetaan 5–15 vuotta perustason yhteisten opintojen jälkeen. Mestaritason yhteiset opinnot aloitetaan 5–15 vuotta yleistason yhteisten opintojen jälkeen.

Kohti yhtenäispäällystöjärjestelmää 1960-luvulla

Puolustusministeriö teetätti vuonna 1962 Yhteiskunnallisella korkeakoululla tutkimuksen, jolla pyrittiin selvittämään syitä upseerivajaukseen. Tuolloin pääsyvaatimus Kadettikouluun oli ylioppilastutkinto ja RUK:n suoritus. Tähän joukkoon suunnatulla kyselyllä pyrittiin selvittämään em. ryhmän halukkuutta hakeutua upseerin uralle. Tutkimuksen mukaan RUK:n oppilaat suhtautuivat upseerin uraan kielteisemmin kuin varusmiespalvelusta käymättömät ylioppilaat. Heille 12 ammatin joukossa upseeri oli sijalla neljä, kun taas RUK-oppilaiden suosituimmuuslistalla upseeri oli sijalla 11, vain papin ammatti oli tätä heikompi. Kyselyssä 7 % abiturienteista ja 6 % RUK-oppilaista

ilmoitti aikovansa ensisijaisesti upseerin uralle. Tutkimus osoitti sen, että varusmiespalvelus tuolloin lisäsi kriittisyyttä upseerin ammattia kohtaan.²

Aliupseeriliitto vaati vuonna 1966 aliupseeriston aseman kehittämistä erityisesti koulutuksen lisäämisen keinoin. Taustalla oli vuonna 1963 Pääesikunnan asettaman toimikunnan tehtävänä ollut kanta-aliupseerien koulutusjärjestelyjen tutkiminen. Sotilasopetuslaitoksista annettu laki (15/1966) ja asetus tulivat voimaan helmikuussa 1966, jossa ensimmäistä kertaa kanta-aliupseerikoulutus oli huomioitu näin korkealla tasolla.

Yhteiskunnan luokkaerokeskustelu voimistui 1960-luvun lopun ajan saaden yhä enemmän poliittisia piirteitä. Puhuttiin koko koulutusjärjestelmän demokratisoinnista. Aliupseeriliiton keskeinen vaatimus pohjakoulutusvaatimuksen nostamisesta nimittämisperusteena ei muuttunut PE:n ja PLM:n valmistelusta huolimatta. Upseeriliiton toiminnalla oli tähän oma vaikutuksensa.

Merkittäväksi teemaksi nousi sekä upseereita että aliupseereita koskeva yhtenäispäällystökysymys. Aliupseeriliiton aloitteen tavoitteena oli, että jyrkkä muodollinen raja upseerien ja aliupseerien välillä poistuisi kehittämällä koulutusta. Liitto jätti 24.9.1970 Eduskunnan puolustusasiain valiokunnalle esityksen siirtymisestä yhtenäispäällystään. Aliupseeriliiton täydennetty esitys tehtiin toukokuussa 1971.

Valtioneuvosto asetti 19.11.1970 komitean tutkimaan, ”*Millä tavoin yhteiskunnallinen samoin kuin puolustuslaitoksen ja rajavartiolaitoksen piirissä tapahtunut kehitys on vaikuttanut aliupseeritoimienhaltijain asemaan ja mihin toimenpiteisiin tulisi ryhtyä aliupseerien aseman kehittämiseksi niin, että se vastais nykyajan vaatimuksia.*” Tälle hallintoneuvos **Martti Mäenpään** johtamalle komitealle ei siis annettu tehtäväksi yhtenäispäällystöjärjestelmän kehittämistä. Liittoa komiteassa edusti puheenjohtaja eversti **Vilho Tervasmäki**.³

Toukokuussa 1971 pääministeri **Ahti Karjalaiselle** (maas.) jätetyssä hallituspuolueiden puoluesihteerien laatimassa hallitusohjelman lisäpöytäkirjassa oli esitys siitä, että hallitus selvittäisi mahdollisuudet saattaa upseerit ja aliupseerit yhtenäisen virkauran piiriin. Näin tuotiin esille ajatus yhtenäispäällystöstä.

Mäenpään komitea jätti mietintönsä 28.1.1972. Sen mukaan yleisen koulutustason noustessa myös Puolustusvoimiin tarvittaisiin kansakoulupohjaisen kanta-aliupseeriston tilalle keskikoulupohjainen virkamiesryhmä.⁴ Yleisen kehityksen sekä tietotaidon parantumisen myötä upseeriston sekä kanta-aliupseeriston tehtävien väliin oli muodostunut tehtäviä, joihin aliupseeriston koulutustaso ei enää riittänyt. Komitean keskeiset suositukset olivat:⁵

- Alipäällystö lakkautetaan ja liitetään päällystöön upseerien, erikoisupseerien ja sotilasvirkamiesten kanssa.
- Aliupseerin peruskoulutusvaatimukseksi keskikoulu.
- Aliupseerikoulun suorittaneille heti ylikersantin arvo, toimi ja palkkaus.
- Aliupseerin siirtymismahdollisuutta upseeriksi ja sotilasvirkamieheksi parannetaan myöntämällä yhden vuoden ajaksi palkallista virkavapaata ylioppilastutkinnon suorittamiseksi.

Upseeriliiton mielestä komitean työ ei ollut kovin syvälinen, mm. peruskoulu-uudistuksen vaikutusta ei syvällisesti käsitelty lainkaan. Työaikakysymys nähtiin vain käytännön soveltamisen kysymyksenä eikä lainkaan tunnistettu upseereita koskevia epäkohtia ja eriarvoisuutta aliupseeristoon. Mietinnön perusteella Upseeriliitto esitti:⁶

- Upseeriston virkarakennetta tulee kehittää painottaen keskijohdon ja ylempään johdon tehtäviä.
- YK-tehtäviin ja muihin pysyväisluonteisiin tehtäviin tulisi perustaa omat virat.
- Kadettikoulusta valmistuttaisiin yliluutnantiksi.
- Kadettiajalta tulisi maksaa palkkaa (kuten Aliupseerikoulun oppilaille).
- Kadettiaika tulisi laskea virkaikään (kuten Aliupseerikoulun oppilaille).

Upseeriliitto totesi eriävässä mielipiteessään esityksen olevan ristiriidassa yleisen yhtenäiskoulutuskehityksen kanssa. Liiton mielestä olisi pitänyt siirtyä todelliseen yhtenäispäällystöjärjestelmään, jossa päällystöllä olisi yksi yhtenäinen upseerin arvoihin johtava koulutusjärjestelmä, joka perustuisi lukiotasosta lähtevään korkeakoulutukseen. Myöskään ei nähty järkevänä, että upseeristolle ja toimiupseeristolle muodostuisi päällekkäisiä tehtävätasoja.⁷

Mietinnön luovutustilaisuudessa tammikuussa 1972 Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Kaarlo Leinonen** kannatti komitean esityksiä ja piti tarkoituksenmukaisena, että kyvykkäille aliupseereille annettaisiin mahdollisuus opintojen kautta edetä urallaan upseeriksi.⁸

Asiaan liittyi paljon poliittista mielenkiintoa, kun kenraali **Kaarlo Leinonen** asetti jo 19.2.1972 koulutuspäällikkö, kenraaliluutnantti **Paavo Haltun** johdolla työryhmän selvittämään esimiesjärjestelmän kokonaisrakennetta, joka jätti väliraportin maaliskuussa ja loppuraporttinsa kesäkuussa 1972. Tulosten perusteella sosialidemokratian vähemmistöhallituksen puolustusministeri **Sulo Hostila** (sd.) vahvisti suuntaviivat esimiesjärjestelmän kehittämiseksi ja määräsi elokuussa 1972 Pääesikunnan aloittamaan ehdotusten toteuttamisen siltä pohjalta, että ”*puolustuslaitoksen uusi esimiesjärjestelmä on yhtenäispäällystöjärjestelmä*”, jossa:⁹

- Aliupseerien toimet muutetaan toimiupseerin toimiksi.
- Alempia toimia muutetaan ylemmiksi.
- Upseerien osalta luutnantin virkoja muutetaan yliluutnantin ja kapteenin viroiksi.
- Koulutusjärjestelmää muutetaan siten, että valitsevan ja karsivan koulutuksen kautta voidaan yletä ylempiin päällystöarvoihin saakka.
- Toimiupseerin tehtävät ovat samoja kuin aliupseerin ja koulutustehtävissä samoja kuin yliupseerin.
- Varusmiesten koulutuksesta vastaavien perusyksiköiden päälliköiksi määrätään vain Kadettikoulusta valmistuvia upseereita.
- Toimiupseerin ylimpänä arvona on yliluutnantti.

Yhtenäispäällystöjärjestelmää kehittämään asetettiin elokuussa 1972 puolustusministeriön kansliapäällikkö **Kai Sarmanteen** johtama yhtenäispäällystöasiain neuvotteluelin (YPNE), jossa oli mukana Upseeriliiton puheenjohtaja, eversti **Vilho Tervasmäki** ja vuoden 1973 alusta eversti **Jaakko Valtanen**. Pääesikuntaan asetettiin päämajamestari, kenraaliluutnantti **Ermei Kannisen** johtama Yhtenäispäällystöasiain valmisteluelin (YPVE) ilman järjestöjen edustusta. Nämä työryhmät valmistelivat tarvittavia säädös- ja budjettisuunnitelmia. Aliupseeriliitto piti esillä tarvetta saada kapteenin arvo ja perusyksikön päällikkyys. Vaikuttaminen onnistui, sillä II parlamentaarisen puolustuskomitean mietinnössä esitettiin, että *”toimiupseerien osalta kapteenin arvon saavuttamiseen liittyvät järjestelyt olisi toteutettava tavoitteena arvoasteeseen siirtymisen vuodesta 1978 alkaen”*, mikä sitten toteutuikin.¹⁰

Osana uudistusta vuosina 1972–1975 tehtiin upseeriston virkamuutoksia niin, että lakkautettiin 229 luutnantin virkaa ja perustettiin 35 majurin, 54 kapteenin ja 140 yliluutnantin virkaa. Vuonna 1975 upseerien (2433) virkarakenne oli seuraava:¹¹

- kenraalit 20
- everstit 79
- everstiluutnantit 199
- majurit 420
- kapteenit 829
- yliluutnantit 569
- luutnantit 311

Yhtenäispäällystöasia eteni keväällä 1973 siten, että tammikuun 15. päivänä esiteltiin suunnitelma puolustusvoimain komentajalle, maaliskuussa puolustusministerille ja hallituksen esitys laiksi Puolustusvoimain viroista ja toimista annettiin kesäkuussa. Järjestelmässä Päällystöopiston II-kurssin suorittaneet ei-yliooppilaat saattoivat pyrkiä

Kadettikouluun. Järjestelmässä todettiin periaate, että perusyksiköiden päälliköiksi nimitetään vain Kadettikoulutusta valmistuvia upseereita.

Yhtenäispäällystöjärjestelmä astui voimaan 1.3.1974. Uudessa järjestelmässä aliupseerit muutettiin toimiupseereiksi, joiden urakierto mahdollisti ylenemisen ylikersantista aina yliluutnantiksi ja osan osalta kapteeniksi (toteutettiin 1978 alkaen) saakka. Pääesikunta ja Upseeriliitto eivät kannattaneet kapteenin arvoa toimiupseereille, mutta kuten edellä todettu, poliittiset toimijat olivat tuon ajatuksen takana. Aliupseeriliiton tavoitteista ainoastaan komppanian päällikkyys ei toteutunut. Alun perin kapteenin arvo piti antaa vain erikoistapauksissa, mutta pikkuhiljaa niiden määrä kasvoi.

Vuonna 1976 valmistui Puolustushallinnon henkilöstöpoliittinen ohjelma, jossa Upseeriliitto oli vahvasti mukana ja Valtion henkilöstöpolitiikkatoimikunnan mietintö. Ne olivat liiton mielestä hyväksyttäviä jatkotyön pohjaksi. Pääesikunta asetti oman työryhmän selvittämään upseerikoulutuksen uudelleen järjestelyä. Liitolle ei annettu lupaa tutustua raporttiin tai asettaa edustajaansa jatkotyöhön.¹²

Tasavallan presidentti antoi 27.9.1979 asetuksen, jolla muutettiin aikaisempaa sotilasopetuslaitoksista annettua asetusta. Nyt ensimmäistä kertaa säädötasolla määriteltiin, että upseerin tutkinto (aikaisempi upseerin virkatutkinto) ja yleisesikuntaupseerintutkinto ovat korkeakoulututkintoja.

Upseeriliitto esitti Puolustusvoimien ylimmälle johdolle ja poliitikoille, että kolmannen parlamentaarisen puolustuskomitean (1981) päällystöjärjestelmän kehittämistä koskevan lausunnon pohjalta jatketaan komiteanmietinnön edellyttämällä tavalla. Upseeriliiton mielestä uuden järjestelmän tavoitteena tulee olla se, että upseerin virkauran kehittymisen tulisi perustua tehtävien vaativuuteen ja vastuuseen sekä esimiesasemaan. Järjestelmässä peruskoulutuksen tulee olla korkeakoulututkinto ja koko upseeristolle yhtenäistä. Nyt suunniteltu upseereille ja opistoupseereille erilliset koulutusjärjestelmät eivät vastaa kehittyvää aikuiskoulutusta.¹³

Upseeriston virkarakenne ei oleellisesti kehittynyt 1970-luvulla. Vuosina 1973–1982 saatiin Puolustusvoimiin vain 28 uutta upseerin virkaa samalla, kun tehtäväkenttä laajeni mm. ohjuskaluston tulon myötä. Vuodesta 1960 vuoteen 1982 upseeriston määrä kasvoi 2329:stä 2444:ään. Lisäyksestä suurin osa selittyi YK:n rauhaturvatehtävien myötä saaduista lisäviroista (68). Luvuissa ei ole mukana Rajavartiolaitoksen tai puolustusministeriön virkoja.¹⁴

Henkilöstöjärjestelmän kehittämistyö alkaa 1981

Upseeriliitto teki vuonna 1981 Pääesikunnalle esityksen työryhmän asettamiseksi selvittämään päällystöjärjestelmän kehittämistä ja jätti myös oman esityksensä. Toimiupseeriliitto teki vastaavasti oman esityksensä.¹⁵

Henkilöstöjärjestelmän kehittämistyöryhmä (HEKE) asetettiin 10.12.1982 selvittämään sotilasammattillisen koulutuksen ja henkilöstöjärjestelmän kehittämistä Pääesikunnan komentopäällikkö, kenraalimajuri **Erkki Rannikon** johdolla. Upseeriliitto esitti säännöllisesti oman kantansa HEKE-kehitykseen. Pitkälti liitto piti silloisen järjestelmän säilyttämistä parempana kuin Pääesikunnan tuolloin ajamaa mallia. HEKE jätti työnsä – Puolustusvoimien henkilöstöjärjestelmän kehittäminen - Pääesikunnan päällikölle 14.6.1984. Liiton mielestä se ei sopinut jatkokehittämisen perusmalliksi.

Työ pelkistyi toimiupseerikoulutuksen kehittämiseen. HEKE:n mukaan henkilöstö muodostuisi päällystöstä, värvätyistä ja siviilihenkilöstöstä. Päällystöön kuuluisivat upseerit, opistoupseerit, sotilaspapit ja erikoisupseerit. Tavoitteena oli, että henkilöstöjärjestelmän tuli vastata sodan ajan tarpeita, säilyttää vallinnut perusrakenne, yksinkertaistaa arvojärjestelmää, taata henkilöstöhankinnan kilpailukyky ja täyttää muualla tehdyn keskiasteen koulutuksen uudistuksen vaatimukset poistamalla koulutukselliset umpiperät. Se tehtiin virkamiestyönä, jossa järjestöt olivat kutsuttuina mukana.

Upseeriliitto jätti työtä koskevan oman esityksensä 29.5.1984 HEKE-työryhmälle. Liiton mielestä silloinen järjestelmä oli parempi kuin suunniteltu malli. Työssä ei juurikaan otettu huomioon liiton esityksiä ja tuntui olevan periaate, että tärkeimmät päätökset oli tehty jo etukäteen. Liiton mielestä koulutusjärjestelmän tulee olla sellainen, jossa kunkin henkilöstöryhmän virkoihin tehtäviin saadaan pätevyys ja kelpoisuus vain suorittamalla kyseessä olevan ryhmän peruskoulutus. Liitto halusi tehtävien säilyvän pääperiaatteiltaan entisinä. Upseeriliitto edellytti, että komppanian päällikön, varapäällikön, toimistopäällikön sekä näitä ylempien sotilaallisten päällikkö- ja johtotehtävien tulee säilyä upseereilla. Kullakin sotilashenkilöryhmällä tulee olla omat toisistaan poikkeavat arvot ja arvomerkit. Lisäksi liitto edellytti, että virkarakenne korjataan, jotta upseerin urasta palveltaisiin puolet esiupseerin tehtävissä.¹⁶

Vuoden 1984 lopulla Upseeriliitto teki yhdessä Toimiupseeriliiton ja Puolustusvoimain henkilökuntaliiton esityksen, että henkilöstöjärjestelmän kehittämisen ja Puolustusvoimien organisaation tarkistamisen yhteydessä tarkennetaan myös virkarakennetta. Upseereiden osalta edellytettiin 300 virkamuutosta Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa.¹⁷

Puolustusvoimien henkilöstöjärjestelmän kehittämisen puitesuunnitelma valmistui vuonna 1985 ja se esiteltiin ammattijärjestöille 3.10.1985. Se ei ollut minkään työryhmän selvitys, vaan Pääesikunnan enemmän ”ota tai jätä” -esitys. Asialla oli kiire, lausuntoja pyydettiin 16.10.1985 kuluessa. Sinänsä ei ollut kysymys neuvottelu- tai VES-asiasta, vaan asia kuului Pääesikunnan direktio-oikeuden piiriin. Lausunnossaan liitto korosti tarvetta selkeyttää sotilasarvo- ja arvomerkkijärjestelmää, upseerin tutkinnon pätevyystavoitetta sekä kadetin asemaa.¹⁸

Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Jaakko Valtanen** hyväksyi 23.10.1985 puitesuunnitelman Puolustusvoimien henkilöstöjärjestelmän kehittämiseksi vuosina 1986–1995. Puolustusministeriö lähetti kannanottonsa Pääesikunnalle 16.12.1986 ja edellytti, että Pääesikunta tekee tarkistetun esityksen henkilöstöjärjestelmän kehittämiseksi.

Keskeisiä kipukohtia Upseeriliitolle olivat perusyksikön päällikkyyks ja majurin arvo. Liitto esitti, että synnytetään todellinen yhteinen upseerikorkeakoulumalli. Tässä mallissa:¹⁹

- upseerien jatko- ja täydennyskoulutus (YEK, EUK) yhdistetään yhteen upseerikorkeakouluun
- sotatieteellinen tutkimus liitetään tähän korkeakouluun
- korkeakoulu organisoidaan kuten muutkin korkeakoulut ja liitetään puolustusministeriön alaisuuteen
- upseerikorkeakoulu toimii kiinteässä yhteistyössä muiden korkeakoulujen kanssa ja liitetään mukaan korkeakouluneuvostoon ja Suomen Akatemian toimikuntien toimintaan
- upseerikorkeakoulusta säädetään laki
- upseerikorkeakoulun tehtävä on harjoittaa sotatieteellistä tutkimusta ja siihen liittyvää ylintä opetusta
- perustutkintona on upseerin tutkinto, joka on ylempi korkeakoulututkinto.
- jatkotutkintoja ovat yleisesikuntaupseerin tutkinto (liseniaatin tutkinto) ja tohtorin tutkinto
- perustutkinto antaa pätevyyden sodan ajan joukkoyksikön komentajan tehtäviin
- perustutkinto antaa harjoittelujaksoineen pätevyyden perusyksikön päällikön tehtävään
- upseerin uran tehtävien painopiste tulee olla esiupeereitehtävissä
- Lisäksi upseerikorkeakoulussa tarjotaan jatko- ja täydennyskoulutusta.

Liiton tavoitteet ja näkemykset toteutuivat varsin hyvin, kun Maanpuolustuskorkeakoulu (MPKK) aloitti toimintansa vuonna 1993. Liiton esityksillä ja vaikuttamisella oli vahva merkitys upseerikoulutusjärjestelmän synnylle.

Päaesikunta antoi puitesuunnitelman tarkistuksen 13.3.1987. Siinä upseerikoulutuksen osalta perustutkintona on upseerin korkeakoulututkinto ja jatkotutkintona YE-upseerin tutkinto, joka antoi kelpoisuuden ylimpiin upseerin virkoihin. Lisäksi järjestelmään suunnitellaan myöhemmin tohtorin tutkinto. Toimiupseereiden osalta koulutus olisi opistotasoinen perustutkinto ja sitä seuraava jatkotutkinto antaisi pätevyyden toimiupseerin ylimpiin virkoihin.

Puolustusministeriö oli saanut puitesuunnitelman vuoden 1985 lopulla, mutta puolustusministeriö ei voinut valtiovarainministeriön lausuntoon perustuen hyväksyä tätä suunnitelmaa sellaisenaan. Valtiovarainministeriön mielestä olennaisiin voimavarojen lisäyksiin ei lähivuosina ollut mahdollisuuksia.²⁰

Pääesikunta päivitti yhteistoiminnassa puolustusministeriön kanssa puitesuunnitelmaa ja PLM ilmoitti 15.4.1987 hyväksyneensä Pääesikunnan päivitetyn puitesuunnitelman. Merkittävin ensimmäisistä kehittämistoimenpiteistä oli kaikkia henkilöstöryhmiä koskeva koulutusjärjestelmän tarkistus. Upseeriliitto katsoi tämän version kohtelevan kohtuullisen tasapuolisesti eri henkilöstöryhmiä ja hyväksyi omalta osaltaan puitesuunnitelman sen suppeudesta huolimatta. Siinä jäivät tässä vaiheessa palkkausta, sotilasarvoja ja opetusta koskevat asiat jatkoselvittelyn varaan.

Tuon puitesuunnitelman pohjalta täsmennetyt suunnitelmat olivat merkittävänä perustana 1980-luvun lopulla alkaneelle upseerikoulutuksen uudistukselle. Silloisen eversti **Ilkka Ilmolan** upseerikoulutustyöryhmän raportissa todettiin, että tavoitteena oli muun muassa ottaa huomioon yhteiskunnan koulutus rakenne sekä tekninen ja muu sotilaallinen kehitys. Samalla pyrittiin nostamaan henkilöstön koulutustasoa ja säilyttämään henkilöstöhankinnan kilpailukyky.

Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Jaakko Valtanen** antoi kesäkuussa 1987 suullisesti tehtävän, jonka perusteella Pääesikunnan koulutusosasto laati syyskuussa 1987 koulutuspäällikkö, kenraaliluutnantti **Raimo Viidan** allekirjoittaman esityksen koulutus uudistuksen suuntalinjoista. Sen mukaan upseerikoulutuksen päämääränä oli tuottaa sekä yleis- että sotilasammattillisilta tiedoiltaan ja taidoiltaan pätevää upseeristöä rauhan ja sodan ajan tehtäviä varten. Upseerin tutkinto tuli olla korkeakoulujen tutkintojärjestelmän mukainen perustutkinto ja yleisesikuntaupseerin tutkinto saman järjestelmän mukainen jatkotutkinto.

Upseeriliitto esitti lausunnossaan 15.8.1988, että kadettikurssi ja kapteenikurssi yhdistettäisiin yhdeksi kokonaisuudeksi ja myös esiupeerikurssi ja YE-kurssi kytkettäisiin toisiinsa. Ehdotuksen mukaan EU-kurssi olisi vuoden mittainen, jonka jälkeen osa upseereista jatkaisi halukkuuden ja vallinnan perusteella YE-kurssille. Näin erillistä pääsykoetta ei enää tarvittaisi. Tarve oli lisätä YE-koulutettujen määrää. Tämä malli oli käytössä joitakin vuosia. Erityisesti liitto korosti resurssien suunnittelun ja varaimisen tärkeyttä. Uudistukseen tuli varata riittävä rahoitus, eikä tehdä niin kuin tehtiin 1970-luvun yhtenäispäällystöjärjestelmässä, jossa upseerien virkarakenteen kehittäminen jäi puolitiehen.²¹

Tämän jälkeen liitto sai lausuttavaksi syyskuussa 1988 sotilasarvojärjestelmäsuunnitelman ja lausuntoaikaa annettiin vain kaksi viikkoa. Kuitenkaan tehtävien kehittämistä ja kohdentamista ei ollut suunniteltu. Virkarakenteen kehittämisestä ei myöskään ollut suunnitelmaa. Sotilasarvojärjestelmä oli aikaisemmin esitetyn kaltainen mutta nyt siihen oli lisätty ns. yhden yön ihme eli toimiupseereiden ylennys upseerinarvoihin ennen kuin uusi koulutusjärjestelmä olisi tuottanut ensimmäistäkään opistoupseeria. Tämä tarkoitti 4000–5000 ylennystä kerralla. Upseeriliitto oli uskonut, että sen näkemystä olisi edes jossain määrin otettu valmistelussa huomioon. Yksi liiton esitys oli huomioitu eli upseerit ja opistoupseerit muodostivat omat henkilöstöryhmänsä. Upseeriliitto kysyi jäseniltään mielipidettä esitetyistä suunnitelmista. Jäsenistöltä saatiin 2500 vastausta vastausprosentin ollessa noin 80. Vain 14 vastaajaa oli valmis hyväksy-

mään mallin, eli 99,5 % suhtautui kielteisesti sotilasarvoudistukseen.²²

Pääesikunta julkaisi 4.1.1989 uuden puitesuunnitelman puolustusvoimien henkilöstöjärjestelmän kehittämiseksi. Tämä suunnitelma vastasi paremmin Upseeriliiton aikaisemmin asettamia vaatimuksia koskien upseerikoulutusta sekä virkojen ja tehtävien kehittämistä. Puolustusministeriön kansliapäällikkö, kenraaliluutnantti **Aimo Pajusen** esityksestä puolustusministeri **Ole Norrback** (r.) asetti 25.1.1989 **Seppo Pelttarin** (kesk.) johtaman työryhmän, jonka tehtävä oli laatia esitys Puolustusvoimien henkilöstön virkarakennetta ja palkkausta koskevaksi kehittämissuunnitelmaksi. Upseeriliittoa työryhmässä edusti puheenjohtaja **Vihtori Mäkelä**. Työryhmälle eivät kuuluneet koulutus- ja sotilasarvojärjestelmät. Se jätti yksimielisen mietintönsä 13.9.1989. Yksimielisyys saavutettiin lähinnä siksi, että siinä jätettiin vaikeat kysymykset ratkaisematta, kuten perusyksikön päällikkyys. Upseeriliitto antoi mietinnöstä lausunnon 18.10.1989, jossa edellytettiin avoimna olevien kysymysten ratkaisemista ennen lopullista päätöstä.²³

Puolustusministeri Ole Norrbackin käskyn 24.11.1989 perusteella Pääesikunta ryhtyi valmistelemaan Pelttarin mietinnön pohjalta toimenpideohjelmaa. Tätä varten muodostettiin HEKE-koordinaattiryhmä, jossa Upseeriliitto oli jäsenenä. Tässä yhteydessä Upseeriliiton laaja vaikuttaminen kohdistui poliittisiin päättäjiin. Upseeriliiton liittovaltuusto asetti reunaehdot HEKE:lle 16.12.1989. Liitto jätti 25.1.1990 HEKE-koordinaatille, puolustusministeriölle ja Pääesikunnalle oman muistionsa. Liiton näkemyksen mukaan tarvitaan ainakin 600 virkasiirtoa luutnantti-kapteenitasolta majuri-kenraalitasolle puitesuunnitelmassa esitetyn 400:n ja työryhmän esittämän 300:n sijaan. Sotilasarvojen ja arvomerkkien tuli heijastaa sodan ajan joukkojen hierarkiaa ja asemaa organisaatioissa. Lisäksi esitettiin prikaatikenraalin arvon ottamista käyttöön.²⁴

Pääesikunta pyrki vastoin Pelttarin työryhmän linjauksia varaamaan muutamia perusyksikön päällikkyysia opistoupseereille sekä luomaan upseereille ja opistoupseereille yhteisiä tehtävänimikkeitä kuten opetusupseeri ja toimistoupseeri. Puitesuunnitelmaan sisältyi ehdotus upseerinimikkeenä esikuntaupseeri ja opistoupseerille kouluttajaupseeri. Upseeriliiton johto yhdessä Akavan johdon kanssa vaikutti asiassa tärkeimpiin poliittisiin puolueisiin ja ministereihin, eduskunnan asianomaisiin valiokuntiin ja jaostoihin.²⁵

Vuonna 1989 toimiupseereista tehtiin opistoupseereita, jotka aloittivat vänrikkeinä ja saattoivat yletä aina kapteeniksi saakka. Opistoupseerien koulutus sopeutettiin opistoasteen ammatillisena koulutuksena keskiasteen koulutuksen uudistukseen. Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opistoasteen koulutuksen lakkaaminen suomalaisesta koulutusjärjestelmästä edellyttivät myös päällystökoulutuksen uudistamista. Puolustusvoimiin ei ollut tarkoituksenmukaista perustaa ammattikorkeakoulua Maanpuolustuskorkeakoulun rinnalle, koska se olisi lisännyt entisestään toimintojen päällekkäisyyttä. Viimeinen opistoupseerikurssi valmistui vuonna 2003 ja heidät ylennettiin nopeassa tahdissa luutnanteiksi. Samalla viimeiset sotilasmestarit ylennettiin luutnanteiksi.

Kehitystyötä jatkettiin Upseerikoulutustyöryhmässä 2, jonka taustalla oli henkilöstöjärjestelmän kehittämisen puitesuunnitelma ja Henkilöstö 2000 työryhmän virkarakenne-esitykset. Upseerikoulutustyöryhmä 2 raportissa keväällä 1990 esitettiin suunnitelma upseerikoulutuksen rakenteesta, tavoitteista ja oppisisällön rungosta, joka pitkälti vastasi Upseeriliiton asettamia tavoitteita. Antamassaan lausunnossa liitto korosti, että upseerin tehtävät, koulutus ja koulutustaso sekä upseerien virkarakenne muodostavat kokonaisuuden. Raportin heikkoutena oli puute tarvittavien resurssien osoittamisesta koulutuksen ja virkarakenteen kehittämiseksi.²⁶

Vuonna 1990 PE esitti valtion budjettiin virkarakennemuutoksia toimiupseereille, ei upseereille. Ansiotasotoimikunnan (ATO) virkarakennetyöryhmässä tämä asia otettiin esille. Pääesikunta suunnitteli muuttavansa sotilasarvojärjestelmää, mutta Upseeriliiton painostuksesta päätettiin jatkaa silloisella asetuksella vuoteen 1994. Pääesikunta pyysi liitolta lausuntoa upseerien ja toimiupseerien tehtävistä, joissa oli mukana yhteisiä tehtäviä. Näitä esityksiä liitto vastusti jyrkästi. Pääesikunta asetti työryhmän tutkimaan komppanian päällikön tehtäviä. Loppupäätelmänä se esitti, että seitsemän yksikköä muutetaan toimiupseerivetoiseksi, vastoin selvityksen tuloksia. Upseeriliitto esitti myönteisen tukensa 4-vuotisesta kadettikoulutuksesta.

Vuonna 1991 liitto lausui huolensa, ettei budjetissa ollut virkarakennemuutosten edellyttämiä rahoja. Liiton vastustuksesta huolimatta ylennettiin sotilasmestarit luutnantteiksi. Sotilasarvoasetusta valmisteltiin edelleen ja mukana oli prikaatinkenraalin arvo ulkomailla ja opistoupseereille majurin arvo. Kuitenkaan upseerien ja opistoupseerien yhteisistä tehtävistä tai arvomerkeistä ei tehty ratkaisuja.

Laman seurauksena vuonna 1992 säästösyistä eri virkamuuksia ei toteutettu budjetin kautta vaan niitä muutettiin järjestelyvaltuuslain perusteella. Lisäksi tehtiin muutoksia komppanian päällikön tehtävissä, mutta sotilasarvoissa ja arvomerkeissä ei tehty.

Maanpuolustuskorkeakoulu perustettiin vuonna 1993 yhdistämällä perinteiset sotakoulut – Kadettikoulu, Taistelukoulu ja Sotakorkeakoulu – yhdeksi opetuslaitokseksi. ja sen perustutkinnot ovat sotatieteen kandidaatin (SK) ja maisterin tutkinnot (SM) sekä jatkotutkintoina yleisesikuntaupseerin ja tohtorin tutkinto. 2000-luvulla kadettikoulutuksen rakennetta kehitettiin ”Bolognan malliseksi” eli opinnot noudattavat yleiseurooppalaista korkeakoulutuksen rakennetta.²⁷

Bolognan prosessin avulla pyritään yhtenäistämään eri Euroopan maiden korkeakoulutusjärjestelmiä. Prosessin tuloksena on perustettu eurooppalainen korkeakoulutusalue, jonka tavoitteena on helpottaa opiskelijoiden ja henkilöstön siirtymistä maasta toiseen, edistää korkeakoulutuksen inklusiivisuutta, jotta kaikilla ryhmillä olisi mahdollisuus päästä korkeakoulutukseen, ja parantaa eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukykyä ja vetovoimaa maailmalla.²⁸

Kaikki eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen kuuluvat maat ovat sitoutuneet ottamaan käyttöön kolmiportaisen tutkintojärjestelmän (alempi ja ylempi korkea-

koulutuskinto sekä tohtorintutkinto), varmistamaan, että korkeakoulut tunnustavat vastavuoroisesti ulkomaisissa korkeakouluissa suoritettut tutkinnot ja opintojaksot sekä ottamaan käyttöön laadunvarmistusjärjestelmän, jolla varmistetaan korkeakouluopetuksen ja oppimistulosten laatu ja relevanssi.

Puolustusvoimien säästötoimet näkyivät vuonna 1993, kun ns. Sinisestä kirjasta poistettiin tarkat virka- ja tehtävisidonnaisuudet ja siirryttiin uusiin luokkiin. Tämä poisti upseereilta mm. sijaisuuspalkkiot lähes kokonaan. Kuitenkin lisäbudjetilla kehitettiin opistoupseerin virkoja.

Vuonna 1994 Pääesikunta jatkoi HEKE-työtä työryhmässä, jossa alustavasti opistoupseerille oli suunniteltu majurin arvo, komppanian päällikön tehtäviä ja opiskelumahdollisuus EU-kurssilla. Aluksi työryhmässä ei ollut Upseeriliiton edustusta, mutta liiton puheenjohtajan, everstiluutnantti **Pekka Kourin** sitkeät keskustelut Puolustusvoimien henkilöstöpäällikön kanssa toivat edustuksen työryhmään. Työryhmän työ keskeytyi alkuunsa Upseeriliiton kannanottojen vuoksi.

Samana vuonna astui voimaan uusi sotilasarvoasetus, josta liiton toimenpitein saatiin viime hetkellä poistettua majurin arvo opistoupseereilta. Uudistuksessa prikaatikenraalin arvo tuli voimaan YK-palveluksessa.

Seuraavana vuonna keväällä 1995 Pääesikunnalla oli tarkoitus tehdä päätös opistoupseerien koulutuksesta esiuupseerikurssilla sekä majurin arvosta ja tehtävistä. Upseeriliitto esitti mallia korkeakoulutetusta yhtenäisupseeristosta ja HEKE saatiin uudelleen valmisteluun. Pääesikunnan johdolla virka-, tehtävä-, ja palkkarakennetta suunnitelleen työryhmän raportissa ei otettu kantaa opistoupseerin majurin arvoon ja esiuupseerikurssiin. Upseeriliitto lausui kielteisen kannan esitetystä opistoupseerin komppanian päällikön tehtävistä.

Puolustusvoimien henkilöstö 2000 selvityksessä päädyttiin esittämään, että valtaosa perusyksikön päällikön tehtävistä on edelleen upseerin tehtäviä. Samalla nimettiin seitsemän perusyksikköä, joiden päälliköiksi voitaisiin nimittää 1. ja E-luokan koulutuksen saaneita opistoupseereita saatuaan siihen tarpeellisen täydennyskoulutuksen. Tästä asiasta Upseeriliitto oli eri mieltä. Kaikki perusyksikön päällikön tehtävät tarvitaan upseereille, jotta he voivat saada tarvittavaa kokemusta ylempiin tehtäviin. Myöskään upseereilla ja opistoupseereilla ei tulisi olla yhteisiä tehtävänimikkeitä. Liitto myös kritisoi aikaisemmin tehtyä päätöstä, jonka mukaan opistoupseerit saattoivat toimia prikaatitasoisissa joukko-osastoissa komentotoimiston päällikköinä tai varuskunnan komendantteina. Tärkeimmissä yksiköissä nuo tehtävät tulisi palauttaa upseerien tehtäviksi.²⁹

Keväällä 1996 Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö, kenraalimajuri Pentti Lehtimäki oli esittämässä Puolustusvoimain komentajalle mallia, jossa opistoupseereille olisi tullut komppanian päällikön ja esiuupseeritason tehtäviä ja majurin arvo. Upseeriliiton vaikuttamisen avulla saatiin asia uuteen valmisteluun, jonka perustana olivat Puolustusvoimien sodan ajan ja rauhan ajan tarpeet.

Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Gustav Hägglund** antoi esittelystä HEKE:stä päätöksen 12.4.1996. Päätöksen mukaan vuonna 1991 valmistuneiden opistoupseereiden jatko- ja täydennyskoulutuksen pohjaksi hyväksyttiin seuraavat pääperiaatteet:³⁰

- Koulutus sisältää jatkuvan koulutuksen periaatteen mukaan lukien peruskoulutusta seuraavat järjestelmäkurssit, opistoupseereiden jatkokoulutus ja muut kurssit.
- Opistoupseerien jatkokurssi järjestetään noin 10 vuoden kuluttua peruskurssin päättymisestä. Se on pituudeltaan noin puoli vuotta.
- Täydennyskoulutus järjestetään puolustusvoimien tarpeiden mukaan. Jatkokurssin jälkeen voidaan opistoupseereita kouluttaa rauhan ajan perusyksikön päällikön ja varapäällikön tehtäviin.
- Opistoupseeriston parhaimmistolle luodaan edellytykset päästä esiupseeritasoiseen koulutukseen ja sitä kautta edetä esiupseeritasoisiin opistoupseerin tehtäviin ja yletä vastaavaan sotilasarvoon.

Puolustusministeriö hyväksyi joulukuussa 1996 Pääesikunnan periaatelinjauksen määrääjäksi täytettävistä sotilasviroista. Periaate perustui Virkamieslain (750/1994) momenttiin, jonka perusteella valtion virka voidaan täyttää määrääjäksi ”*Jos viran luonteeseen tai viraston toimintaan liittyvä perusteltu syy sitä vaatii.*” Pääesikunnan perustelu oli heikentyneen eläkejärjestelmän aiheuttama reservin ikääntyminen, jonka vuoksi määräaikaisuudella voidaan nuorentaa sodan ajan johtajistoa. Menettely koski evers-tejä ja sitä korkeampia virkoja. Määräaikaisuus oli viisi vuotta ja voitiin uusua, nimitet-tävältä edellytettiin vapaaehtoisuutta ja sotilaseläkkeen tuli täytyä kyseisen määräajan kuluessa. Upseeriliitto näki järjestelmässä enemmän hyviä puolia kuin vaaratekijöitä. Järjestelyn myötä nähtiin urakierron nopeutuvan.³¹

Vuonna 1997 Upseeriliitto osallistui puolustushallinnon henkilöstöstrategian (HESTRA) valmisteluun yhdessä muiden henkilöstöjärjestöjen kanssa. Raportti valmistui joulukuussa 1997. Työn aikana oli monista asioista erilaisia näkemyksiä järjestöjen ja työnantajan välillä, mutta kompromisseja tekemällä siitä syntyi yhteinen. HESTRA:n aikajänne oli vuoteen 2008. Tavoitteena oli, että Puolustusvoimissa henki-löstö jakaantuu sotilaisiin ja siviileihin sekä kaikki pyritään siirtämään pääosin virka-suhteeseen. Siirtojärjestelmästä ei löytynyt yhteistä näkemystä, joten se siirrettiin vuo-teen 1998 erikseen selvitettäväksi. Kansainvälisistä tehtävistä tuli osa Puolustusvoimien normaalia toimintaa, mutta kotimaan tehtävät olivat edelleen etusijalla. Määräaikai-sia palvelussuhteita järjestöt eivät pitäneet houkuttelevina ja olivat siksi tarpeettomia. Uudella palkkausjärjestelmällä tuli luoda oikeat sisäiset palkkasuhteet ja ansiotaso. Strategian mukaan koulutuksen lähtökohta on sodan ajan tehtävät. Siinä todettiin, että ennen vuotta 1994 valmistuneet EU-kurssin käyneet voivat täydentää tutkintonsa ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi MPKK:ssa. Upseeriliitto oli esittänyt tätä asiaa jo

vuonna 1991. HESTRA:n loppuosassa oli kirjattu toimenpiteitä, joilla haluttuun tavoitetaan oli tarkoitus päästä. Upseeriliiton mielestä toteutuessaan henkilöstöstrategia olisi positiivinen.³²

Pääesikunnan päällikkö, kenraaliluutnantti **Matti Kopran** työryhmä opistoupseerien jatkokoulutuksesta päätyi lopputulokseen, ettei opistoupseereita tarvitse kouluttaa komppanian päälliköiksi.

Helmikuussa 1998 saatiin Pääesikunnan ehdotus uudesta upseereiden ja opistoupseereiden koulutusratkaisusta, jossa opistoupseereille oli suunniteltu perusyksikön päällikön ja esipuseeritasoisia tehtäviä sekä majurin arvo. Puolustusvoimien henkilöstöpäällikkö, kenraalimajuri **Antti Simolan** mukaan joukko-osaston komentajalla tulisi olla oikeus sijoittaa opistoupseereita perusyksikön päälliköiksi. Lisäksi järjestelmässä ei saisi olla ”pussinperiä”. Osaavan opistoupseerin tulisi voida edetä kykyjään vastaviin tehtäviin ja arvoihin. Suunnitelman toisena johtavana ajatuksena oli henkilöstön käytön joustavuus. HEKE:ä käsiteltiin 13.3.1998 Upseeriliiton liittovaltuustossa, joka tyrmäsi esityksen täysin. Ihmetystä herätti tarve saada opistoupseereille oikotie komppanian päälliköiksi, kun sitä maanpuolustusalueilta tai puolustushaaroilta saatujen selvitysten mukaan ei ollut.³³

Puolustusministeriön puolustusasiainneuvos **Ilkka Puukka** (eversti evp.) esitteli 9.11.1998 yhtenäisupseeristomallin, jossa kaikki upseerit suorittaisivat Maapuolustuskorkeakoulussa joko alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon. Lisäksi koulutettaisiin 3–12 vuoden määräaikaisiin tehtäviin kohdekouluttajia ja ammattimestareita. Näistä sekä noin 10–15 vuoden jälkeen reserviin siirtyvistä alemman korkeakoulututkinnon suorittaneista upseereista muodostuisi sodan ajan perusyksikköpäällikkötason johtajia.³⁴

Sattumaa tai ei, samana päivänä Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Gustav Hägglund** puhui henkilökunnan koulutuksesta maanpuolustuskurssin avajaisissa, jossa esitteli koulutuksen kehittämisen suuntaviivat. Puheessaan hän esitteli viisi teesiä, johon uusi koulutusjärjestelmä tulisi perustumaan:

1. Henkilökunnan koulutus on kallista, 350 miljoonaa markkaa vuodessa (89 Me), ollen 7 % Puolustusvoimien toimintamenoista. Tästä on voitava säästää.
2. Puolustusvoimissa on paljon tehtäviä, jotka eivät vaadi akateemista tutkintoa.
3. Kaikki opetus on sopeutettava oppijoiden vastaanottokyvyn mukaiseksi.
4. Nyt esillä ollut yhtenäisupseeristomalli ei sovellu määräaikaisten sopimussoilaiden käyttöönottoon.
5. Yhtäjaksoinen pitkä kertakoulutus ei sovellu nopeiden muutosten maailmaan.

Hänen esittämässään mallissa kaikki suorittaisivat vuoden mittaisen upseerin tutkinnon, jolla saavutettaisiin sodan ajan komppanian päällikkyys ja rauhan ajan koulut-

tajan pätevyys. Näistä noin kolmannes suorittaisi 2,5 vuoden korkeakoulututkinnon, muut jatkaisivat kouluttajina määräaikaisissa tehtävissä. Upseeriliiton mielestä myönteistä on tarve saada sotilasammattikouluttajia ja vaativiin asejärjestelmiin käyttäjiä ja johtajia. Tällä ei kuitenkaan ole mitään tekemistä akateemisen upseerikoulutuksen kanssa. Nuo vuoden koulutuksen saaneet olisivat saaneet ammattitutkinnon jälkeen upseerin arvon.³⁵

Samalle päivälle 9.11.1998 sattui kolmaskin merkittävä tapahtuma. Puolustushallinnon alalla toimivat ammattijärjestöt tiivistivät yhteistoimintaansa perustamalla yhteisen keskusjärjestörajat ylittävän Puolustushallinnon Ammattijärjestöjen Neuvottelukunnan (PAN). Sen tarkoituksena oli koota ja koordinoita järjestöjen edunvalvontaa ja sopimustoimintaa sekä tarvittaessa niitä tukevia järjestöllisiä toimenpiteitä puolustushallinnossa. Neuvottelukunta tekee päätöksiä, esityksiä, aloitteita ja asettaa tavoitteita asioissa, joissa se on yksimielinen. Toimintaa oli tarkoitus myös toteuttaa paikallisella tasolla.³⁶

Upseeriliitto on jatkuvasti pyrkinyt pitämään esillä upseerien virkaurien kehittämistä ja ylennyksiä. Pääluottamusmies, majuri **Harri Westerlund** analysoi hidastunutta urakiertoa vuonna 1998. Keskeisin syy on kadettikurssien aloitusvahvuuksien välillä tapahtuneet suuretkin vaihtelut. 1990-luvun lopulla pienet kadettikurssit olivat siirtymässä reserviin määrän ollessa 70–80 upseeria vuosittain. Tämä tarkoitti osalle tuolloin palkkaluokkaan A19 valmistuville upseereille, että tulevien 15 vuoden aikana palkka määräytyisi enintään A20 mukaan.³⁷

Ylennys kapteeniksi/kapteeniluutnantiksi näytti vuonna 1998 seuraavalta:

Ylennys valmistumisesta kapteeniksi/kapteeniluutnantiksi

Valmistumisvuosi	Valmistuneita	Aika ylennykseen valmistumisesta
1987	105	4,5–5 vuotta
1988	112	4–5,5 vuotta
1989	131	4,5–5,5 vuotta
1990	136	4,5–6 vuotta
1991	137	5–6,5 vuotta
1992	119	5,5 vuotta
1993	143	6,5- vuotta
1995	119	7- vuotta
1996	69	8- vuotta
1997	75	8- vuotta
1998	103	8,5 vuotta

Pääesikunnan koulutusosasto esitteli 22.4.1999 järjestöille viisi erilaista koulutusmallia ja MPKK laati suunnitelman opistoupseereiden esiupseeritasoisten tehtävien edellyttämästä koulutuksesta, joka alkaisi 2010:

- Vaihtoehdossa A upseerin tutkintoon tultaisiin varusmiespalveluksen jälkeisen ammattisotilaan tutkinnon jälkeen.
- Vaihtoehdossa B upseerintutkintoa edeltäisi vuoden mittainen SA-yksikön päällikkö/RA-kouluttaja-kurssi.
- Vaihtoehdossa C hahmoteltiin upseerin alempi ja ylempi korkeakoulututkinto.
- D-vaihtoehdossa upseerin tutkinto säilyisi lähes ennallaan ja opistotason opistoupseerikoulutus muuttuisi ammattikorkeakoulututkinnoksi.
- Vaihtoehto E:ssä yhdistettiin vaihtoehdot B ja C. Upseeriliiton mielestä positiivista malleissa oli niiden lähtökohtana ollut sodan ajan tarve.

Syksyllä 1999 PEkoul-os esitteli kolme erilaista koulutusmallia, joista yksi oli ns. “vuoden upseeri”-malli. Marraskuussa esitettiin seuraavaksi kolmiportainen upseerikoulutusmalli, jonka yksityiskohdista Upseeriliitto esitti edelleen, että upseerikoulutukseen tulee rekrytoida suoraan ilman mitään vuoden upseerin peruskurssia. Mallin osakokoukset olivat:³⁸

- varusmieskoulutus 20 ov
- upseerin peruskurssi 20 + 60 ov
- upseerin alempi korkeakoulututkinto 20 + 60 + 40 ov
- upseerin ylempi korkeakoulututkinto 20 + 60 + 40 + 40 ov
- alemman tutkinnon jälkeen 10 vuoden määräaikainen virka.

Upseeriliitto esitti säännöllisesti virka- ja arvojärjestelmän kehittämistä vastaamaan muissa läntisissä verrokkimaissa olevia rakenteita. Oheisessa taulukossa on kuvattu ylimmät virat vertailukelpoisissa maissa vuonna 1999:³⁹

Maa	Kenr/Amir Prkenr/Ev 1	Ev/Komdri	Rauhan aikana per 1000 sotilasta		Sodan aikana per 1000 sotilasta	
			Kenr	Ev	Kenr	Ev
Suomi	28	91	7	23	½	2
Ruotsi	121	220	25	45	3	6
Norja	90	143	27	43	4	6
Sveitsi	71	200	39	111	2	5
Itävalta	213	495	47	110	13	31

Taulukko osoittaa, että Suomessa oli selkeästi vähemmän ylempiä virkoja ja arvoja, kuin muissa verrokkimaissa. Tarve korjauksiin oli selkeä.

Henkilöstöjärjestelmän kehittäminen 2000-luvulla

Keväällä 2000 Upseeriliitto esitti oman mallinsa, jossa upseerin alempaan korkeakoulututkintoon hakeudutaan pääsykokeen kautta ja edetään välittömästi jatkuvaan ylempään korkeakoulututkintoon. Alemman tutkinnon suorittaneet voivat jatkaa uraansa tai siirtyä reserviin. Sotilaskouluttajia koulutetaan perusyksikön koulutustehtäviin. He voivat hakeutua upseerikoulutukseen, jos yo-tutkinto ja reserviupseerikurssi ovat suoritettuna. Malli antoi kaikille polun päästä upseerin uralle ja tuottaisi vapaaehtoisuuteen pohjautuvaa nuorta reserviä sekä osaavia perusyksikötason kouluttajia – käytännössä aliupseereita, jota nimitystä ei tuolloin tohdittu käyttää. Pääesikunta ja Puolustusministeriö (Ilkka Puukka) ajoivat omissa malleissaan määräaikaista upseerin ja kouluttajan palvelussuhteita. Tuolloin oli ihastuttu Euroopan ammattiarmeijoissa käytettyihin määräaikaisiin sotilaisiin (= värvättyjä, engl. enlisted).

Kesäkuussa 2000 Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Gustav Hägglund** ja puolustusministeri **Jan-Erik Enestam** (r.) tekivät aiesopimuksen koulutusuudistuksesta ja komentaja esitti peruslinjauksen, jonka mukaan:

- yhteinen upseerin akateeminen koulutusohjelma alkaen 2001
- reserviupseerin jatkotutkinto
- upseerin ylempi ja alempi korkeakoulututkinto
- ensimmäinen vuosi Maasotakoulussa
- tutkintonimikkeet tulisivat olemaan sotatieteen kandidaatti ja maisteri.

Uutena tuli määräaikainen reserviupseeri (MARU), joka on suorittanut vuoden kestävä upseerin perusopinnot Maa-, Meri- tai Ilmasotakoulussa. Avoimeksi jäivät vuoden koulutuksen saaneiden virka, opiskelijan arvo, tutkintonimikkeet ja alkupalkkaus. Myöhemmin määriteltiin valmistumisarvoksi vänrikki ja viiden vuoden kuluttua siirtyminen reserviin tai jatkoaika luutnanttina, kymmenen vuoden jälkeen yliluutnantiksi ja viidentoista vuoden jälkeen kapteeniksi.

Suunnitelman mukaan opistoupseerit, joilla on korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkinto ja riittävästi yliopisto- tai ammattikorkeakouluopintoja voivat täydentää opintonsa upseerin tutkinnoksi. Aikaisempien opintojen hyväksi luettavuuden päättää MPKK:n rehtori. Valinta jatkokoulutukseen tehdään Puolustusvoimien tarpeiden mukaisesti. Upseeriliitto vaikutti tähän lopputulokseen.

Samassa yhteydessä Upseeriliitto esitti vuoden koulutuksen saaneiden ja sotilasammattihenkilöiden (SAH) yhdistämistä aliupseeristoksi sekä pitäytyi aikaisemmassa kannassaan opiskelijoiden ja upseerin nimikkeistä. Seuraavana vuonna 2001 Upseeriliiton vaikuttamisen seurauksena laaditussa asetuksessa vuoden koulutuksen saaneista ei tullut upseereita. Liitto esitti myös, että uudessa järjestelmässä MPKK:sta valmistuvan arvon tulisi olla yliluutnantti.

Pääesikunta päätti vuoden 2000 lopulla mallin siitä, miten opistoupseereille luodaan upseerin tutkintoon johtava jatkokoulutusohjelma. Tämä päätös koski niitä opistoupseereita, joilla on korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulututkinto tai upseerin tehtäviin soveltuvia yliopisto-, ammattikorkeakoulu- tai avoimen yliopiston opintoja, joita ei aiemmin ole luettu hyväksi eikä sisällytetty tutkintoihin. Tähän täydennyskoulutukseen voi hakeutua vähintään viisi vuotta opistoupseerin virassa työskennellyt henkilö, jolla on vähintään kymmenen vuotta palvelusaikaa jäljellä ennen sotilaseläkeoikeutta. Henkilöt valitaan jatkokoulutukseen Puolustusvoimien tarpeen perustella. Samassa yhteydessä aloitettiin suunnittelu, miten opistoupseerit voivat täydentää tutkintonsa uusimuotoiseksi upseerin ylemmäksi korkeakoulututkinnoksi ja erikoiskoulutuksen kautta erikoishenkilöstön tehtäviin.⁴⁰

Upseerin ammatin kilpailukykyisyys heikkeni tullessa kohti 1990-luvun loppua. Maanpuolustuskorkeakoulun pääsykokeisiin hakeneiden määrä romahti. Kun vielä vuonna 1996 hakijoita oli 512, niin vuonna 2000 pääsykokeisiin tuli 203. Samanaikaisesti kasvoivat erot palveluksesta ennen eläkeoikeuden saavuttamista. Vuonna 1996 erosi ennen eläkettä vain kuusi upseeria, mutta vuonna 1999 määrä oli jo 41, joista Ilmavoimien upseereita oli 17. Sama tahti jatkui vuonna 2000. Puolustusvoimissa ei ollut lisätty ylempiä virkoja, joten urakierto oli hidastunut hidastumistaan aiheuttaen merkittävän osan eroista ennen eläkeoikeuden täyttymistä. Epämääräinen tilanne HEKE:n osalta lienee yksi syy upseerinuralle hakeutumisen romahdukseen.⁴¹

Maaliskuussa 2001 maan hallitus antoi esityksen (HE 18/2001) koulutusjärjestelmän kehittämiseksi. Sen mukaan Puolustusvoimien päällystön koulutusjärjestelmä uudistetaan lakkauttamalla opistoupseerin koulutus ja kehittämällä upseerin koulutusjärjestelmää. Tilalle luotaisiin upseerin akateeminen koulutusohjelma, jossa suoritettaisiin perustutkintoina upseerin alempi ja ylempi korkeakoulututkinto sekä yleisesi-
kuntaupseerin ja sotatieteiden tohtorin jatkotutkinnot.⁴²

Upseerin perusopintojen suorittaminen antaisi kelpoisuuden määräaikaiseen reserviupseerin virkaan, joka täytettäisiin viideksi vuodeksi kerrallaan. Upseerin alempi korkeakoulututkinto antaisi kelpoisuuden määräaikaisen nuoremman upseerin virkaan, joka olisi tarkoitus täyttää kymmeneksi vuodeksi kerrallaan. Upseerin ylempi korkeakoulututkinto puolestaan tähtäisi nuoremman upseerin virkaan, joka täytettäisiin toistaiseksi. Puolustusvoimiin luotaisiin järjestelmä, jolla voitaisiin tukea määrääjäksi täytettäviin sotilasvirkoihin nimitettyjen uudelleen kouluttautumista toisiin tehtäviin Puolustusvoimissa tai sijoittautumista muille työmarkkinoille määräaikaisen palvelussuhteen jälkeen.⁴³

Upseeriliiton mielestä vuoden koulutuksen saaneita ei voida pitää upseereina, vaan heille tulee luoda oma tehtävänimikkeistö ja arvot väepelistä sotilasmestariin. Parempi olisi luoda aito aliupseeristö, joka oli käytössä Nato-maissa. Toinen kysymys olivat palvelussitoumukset, joita suunniteltiin upseeristolle. Esityksen mukaan upseeri joutuisi maksamaan valtiolle noin sadasta tuhannesta puoleen miljoonaan markkaan (23 607–118 036 euroa). Tätä pidettiin kohtuuttomana. Epäoikeudenmukaisuutta korosti pakkosiirtojärjestelmä.⁴⁴

Kehitystyössä ei riittävästi tutkittu eri vaihtoehtoja. Lähtökohtana oli ollut tarve pienentää Puolustusvoimien palkatun henkilöstön koulutuskustannuksia. Kuitenkaan valmistelutyössä ei pystytty laskemaan uudistuksen mahdollisia kustannusvaikutuksia. Liiton mielestä erilaisia kouluttautumisvaihtoehtoja tai tarkkoja opintopolkuja ei valmistelun yhteydessä tuotu esille. Esillä oli opiskelumahdollisuuksien tukeminen palvelusaikana, opintovapaa järjestelyt ja etäopiskelumahdollisuudet. Tähän järjestelyyn suunniteltiin Pääesikuntaan perustettavaksi erityistä yksikköä tukitoiminnan ja opintoneuvonnan toteuttamiseksi. Erityisen ongelmalliseksi liitto näki määräaikaiset tehtävät. Oli vahva epäily, ettei järjestely oikeasti tuota haluttua nuorta reserviä.⁴⁵

HEKE-prosessi saatiin päätökseen, kun Eduskunta hyväksyi lain puolustusvoimista annetun lain muuttamisesta (452/2001) 1.6.2001 hallituksen esityksen mukaisesti. Järjestelmässä toteutui liiton tavoite alemmasta ja ylemmästä korkeakoulututkinnosta. Hiertämään jäi määräaikaisuus ja voidaanko vuoden koulutuksen jälkeen määräaikaisia sotilaita kutsua upseereiksi.⁴⁶

1.8.2001 astui voimaan Puolustusvoimista annettu uusi laki. Sen mukaan aloitetaan upseerin akateeminen koulutusohjelma, jossa suoritettaisiin perustutkintoina upseerin alempi ja ylempi korkeakoulututkinto sekä yleisesikuntaupseerin ja sotatieteiden tohtorin jatkotutkinnot.

Uuteen upseerin koulutusohjelmaan suunniteltiin otettavaksi vuosittain noin 400–500 opiskelijaa. Pääosa valituista hyväksytään suoraan suorittamaan joko upseerin alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa. Muut hyväksytään suorittamaan upseerin perusopinnot. Heillä olisi perusopinnot jälkeen mahdollisuus hakeutua suorittamaan muita tutkintoja. Osana koulutusuudistuksen tavoitteita olivat vakinaisten virkojen rinnalle perustettavat aina määräajaksi täytettävät sotilasvirat. Määräajaksi täytettäviä sotilasvirkoja olivat määräaikainen nuoremman upseerin virka ja määräaikainen reserviupseerin virka uuden päällystökoulutuksen suorittaneille sekä määräaikainen erikoisupseerin ja määräaikainen sotilasammattihenkilön virka. Aina määräajaksi täytettävistä sotilasviroista säädettäisiin Puolustusvoimista annettavassa valtioneuvoston asetuksessa. Johtajareservin nuorentamisella pyrittiin saamaan reserviin sopivan ikäisiä johtajia, koska 1993 eläkeuudistus nosti sotilaiden eläkkeelle siirtymisikää noin viisi vuotta.

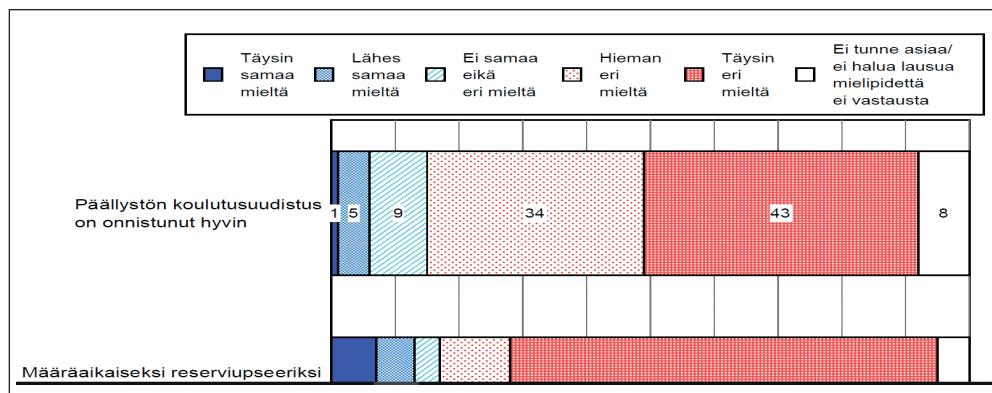
Upseerikoulutus muodostuu tieteellisistä ja ammatillisista opinnoista sekä upseerikasvatuksesta.⁴⁷ Maanpuolustuskorkeakoulussa suoritettut tutkinnot rinnastetaan korkeakoulututkintojen järjestelmästä annetun asetuksen (464/1998) 2 §:ssä yliopistolain mukaisten yliopistojen tutkintoihin. Sotatieteiden kandidaatin, maisterin ja tohtorin tutkintoa suorittamaan voidaan hyväksyä myös siviiliopiskelija, jonka opinnot eivät johda Puolustusvoimien tai Rajavartiolaitoksen upseerin virkaan.

Sotatieteiden kandidaatin tutkintoon valitut opiskelijat saavat ehdollisen opiskelu-oikeuden myös sotatieteiden maisterin tutkintoon. Sotatieteiden kandidaatin tutkinnon suorittanut henkilö voidaan työelämävaiheen jälkeen komentaa ilman eri hake-
musta tai uutta valintakoetta jatkamaan sotatieteen maisterin tutkintoon johtavassa

opinto-ohjelmassa. Rajavartiolaityksessä sotatieteiden kandidaatteja koulutetaan mais-tereiksi tarpeen mukaan ja opinnot toteutetaan MPKK:ssa.

Puolustusvoimain komentaja, amiraali **Juhani Kaskeala** linjasi jo marraskuussa 2003, että käyttöönotettua päällystön koulutusjärjestelmää tultaneen muuttamaan edelleen. Jo kerran poistettu aliupseeristo tultaneen palauttamaan. Ympyrä sulkeutui-kin vuoden 2007 alussa, kun Puolustusvoimiin perustettiin aliupseeristo.

Rekrytointi uuteen upseerikoulutusjärjestelmään ei lähtenyt hyvin liikkeelle. Vuonna 2001 suunnitellusta 270 paikasta jäi täyttämättä 50. Puolustusvoimat toteutti laajan rekrytointikampanjan, jollaista ei ollut nähty aikaisemmin. Värväyskampanja tuotti lisää hakijoita, mutta aloituspaikkojen määrä nousi enemmän kuin saatiin lisää hakijoita. Ennen vuotta 1999 Kadettikouluun pääsy edellytti korkeakoulukelpoisuuden lisäksi RUK:n suorittamista. Vuodesta 2000 hakeutumaan pääsivät myös RAuK:n suorittaneet ja tultuaan hyväksytyiksi heidän tuli täydentää koulutuksensa reservinupseeriksi ennen kurssin alkua. Vuonna 2001 hakijoista noin 50 % ja vuonna 2002 60 % olivat reservin aliupseereita. Tässä tilanteessa kouluttajahenkilöstön määrä oli aivan riittämätön sekä kiire ja työuupumus turhauttivat koulutusyksiköiden henkilöstöä. Jäsentutkimuksessa 2002 selvitettiin jäsenistön näkemystä koulutusuudistuksen onnistumisesta. Oheinen kuva kertoo varsin kielteisestä kannasta.⁴⁸



Upseeriston näkemys koulutusuudistuksen onnistumisesta.

Vuoden 2002 syksyllä uuteen päällystön koulutusjärjestelmään saatiin opiskelijoita vain 313. Tavoitteena oli 445 opiskelijaa. Upseerin perusopintoihin hakeutui vain hiukan yli 70 opiskelijaa. Upseeriliitto esitti useaan kertaan työnantajalle, että koulutusjärjestelmään tulisi tehdä muutoksia. Liiton mielestä määräaikaisia reservinupseereita (MARU) eikä määräaikaisia virkasuhteita tarvita.

Uusi järjestelmä ei lähtenyt lentoon. Vuonna 2003 valmistuneita määräaikaisia reserviupseereita jäi palvelukseen vain parikymmentä. Päällystön koulutusjärjestelmään hakeutui hiukan enemmän opiskelijoita kuin edellisvuotena. Määrät eivät kuitenkaan vastanneet koulutusjärjestelmän kehittämistyön yhteydessä määritettyjä tarpeita.

Maanpuolustuskorkeakoulu vietti 14.1.2003 10-vuotisjuhlaansa. Koulu oli kehittänyt opetuksensa ja tutkimuksensa sisältöä ja laatua. Tavoitteena oli olla todellinen yliopisto muiden yliopistojen joukossa. Pääesikunta ei tuntunut arvostavan MPKK:n antamaa koulutusta. Henkilöstöesikunta oli linjannut, että komppanian varapäällikön tehtävä ei jatkossa enää olisi upseerin urakehityksen kannalta tärkeä tehtävä ja niitä voitaisiin antaa muiden kuin kadettiupseerien hoidettavaksi. Valmistuvia upseereita sijoitettaisiin vaatimattomimpiin tehtäviin, vaikka MPKK antaa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneelle taidot ja valmiudet toimia komppanian päällikkönä. Tuolloin rekrytointiongelmien keskellä ajatus tuntui liitossa absurdilta. Liiton mielestä ideaalitalanne olisi se, jossa valmistuva upseeri toimisi vuoden joukkueen/linjan johtajana, seuraavan vuoden varapäällikkönä ja kahden vuoden jälkeen komppanian päällikkönä. MPKK oli tehnyt kyselyn jonkin aikaa työssä olleille upseereille. Osa oli sijoittunut suoraan kursilta varapäälliköksi ja jopa komppanian päälliköksi. Nämä upseerit ilmoittivat kyllä selviytyneensä hyvin tehtävistään ja pitivät saamaansa opetusta hyvänä ja saaneensa riittävät valmiudet noihin tehtäviin.⁴⁹

Vuonna 2004 julkaistujen suunnitelmien mukaisesti päällystön koulutusjärjestelmää suunniteltiin tarkistettavaksi upseerien osalta vuonna 2006 alkavan kadettikursin yhteydessä. Kaikki upseerit (noin 100/kurssi) suorittavat ensin sotatieteiden kandidaatin tutkinnon (noin 3 vuotta). Tämän jälkeen he siirtyvät joukko-osastoihin töihin noin kolmeksi vuodeksi. Työssäolon jälkeen he suorittavat sotatieteiden maisterin tutkinnon (noin 2 vuotta). Lisäksi Pääesikunnan kanssa neuvoteltiin mm. sotatieteiden maisterien ohjatun työelämään harjaannuttamisvaiheen palvelussuhteen ehdoista ja puolustusvoimien henkilöstön virkoja ja sotilasarvoja koskevista säädöksistä.

Vuoden 2005 kesäkuussa valmistuivat ensimmäiset uudistetun koulutusjärjestelmän sotatieteiden maisterit. Heille oli ilmoitettu opiskelujen alkaessa, että viimeisen vuoden kevään työharjoittelu toteutetaan virkamiehinä. Alkuvuonna Pääesikunta aikoi perua antamansa lupauksen ja määräyksen. Upseeriliiton neuvottelujen tuloksena päästiin neuvottelutulokseen, jonka mukaan aikaisemmin sovitusta pidetään kiinni. Harjoitteluajalta lentäjille ei aiottu maksaa virkamiehen lentolisää, joten siihenkin tarvittiin neuvotteluja työnantajan kanssa. Lisäksi Pääesikunnan kanssa neuvoteltiin yhteistoimintamenettelyn mukaisesti mm:⁵⁰

- puolustusvoimien henkilöstön virkoja ja sotilasarvoja koskevista säädöksistä
- sotatieteiden kandidaattien ruotsin kielen kielitaitovaatimuksista
- lennonvarmistusvastuulisää ja lentoteknistä vastuu- ja vaaralisää saavien sitouttamisesta.

Vuonna 2006 opintonsa aloittanut kadettikurssi oli ensimmäinen, joka suoritti tarkistetun koulutusohjelman. Puolustusministeriö yritti heikentää tarkistetun upseerikoulutusjärjestelmän maisterivaiheen opintojen palvelussuhteen ehtoja. Upseerit olisivat olleet virkavapaalla, jonka ajalta heille olisi maksettu työnantajan yksipuolisesti määrit-

tämää palkkaa. Upseeriliitto ei voinut hyväksyä tämän tyyppistä ratkaisua ja esitti, että upseerit komennettaisiin virassa olevina virkamiehinä ja virkaehtosopimuksen mukaisin ehdoin maisterivaiheen opintoihin, kuten aiemmin kapteenikurssille ja nykyään esiuupseeri- ja yleisesikuntaupseerikursseille. Tähän ratkaisuun päädyttiin pitkien neuvotteluiden jälkeen.

Pääesikunta jatkoi henkilöstörakenteen kehittämisen suunnittelua ja toteuttamista. Perusteluna oli mm. valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon 2004 kirjaus, jonka mukaan ”*Sotilashenkilöstön rakennetta yksinkertaistetaan. Puolustusvoimiin luodaan ammattialiuupseeristo lähinnä teknistyvien asejärjestelmien käyttöön ja koulutukseen sekä muihin erityisosaamista vaativiin tehtäviin. Uudistukset toteutetaan opistoupseerien luonnollisen poistuman kautta sekä tarkentamalla upseerien, erikoisupseerien ja sotilasammattihenkilöiden tehtäviä ja määrää.*”⁵¹

Vuoden vaihteessa 2006–2007 Puolustusvoimiin perustettiin aliuupseeristo, jota Upseeriliitto oli esittänyt jo vuonna 2000. Upseeriliitto kritisoi muutoksessa ns. yhden yön ihmettä, jolla aliuupseerikoulua suorittamattomista sotilasammattihenkilöistä tehtiin aliuupseereita. Mahdollisen yhtenäisupseeriston perustamista lykättiin ja Pääesikunta suunnitteli asiaa edelleen vuoden 2007 aikana. Upseeriliitto ilmoitti, että se ei hyväksy yhden yön ihmeitä upseerienkaan osalta. Parempi olisi kouluttaa opistoupseerit sotatieteiden kandidaateiksi. Myös eri vaativuudenarvointijärjestelmät tulisi yhteensovittaa ennen kuin voidaan muodostaa yhtenäisupseeristo. Perusyksikön päällikön ja varapäällikön tehtävät tulisi määritellä yksiselitteisesti vain MPKK:sta valmistuneiden upseerien tehtäviksi.

Vuonna 2007 määräaikaisten reserviupseerien koulutus lopetettiin. Vuoden lopulla tehtiin henkilöstöä koskevia asetusmuutoksia:

- Lakkautettiin majurin, everstiluutnantin ja nuoremman upseerin virat, joista muodostettiin upseerin virka.
- Lisäksi oli mm. määräaikainen nuoremman upseerin virka, everstin virka ja kenraalin virka.
- Erikoisupseeri ei voi edetä kuin everstiluutnantiksi ilman ylempää korkeakoulututkintoa.

Vuonna 2008 Pääesikunta ohjeisti vanhan mallisen kandidaatin tutkinnon täydentämisen maisterin tutkinnoksi. Säädettiin laki Maanpuolustuskorkeakoulusta, jossa MPKK siirtyi Puolustusvoimain komentajan alaisuuteen. Upseeriliiton vaikutuksesta opiskelijoiden sitomusaikoja ei pidennetty.

Puolustusvoimat laati suunnitelman henkilöstörakenteen muutoksesta ja teki esityksen yhtenäisupseeristosta, jossa upseerit, opistoupseerit ja erikoisupseerit muodostaisivat yhden henkilöstöryhmän. Upseeriliitto vastusti suunnitelman toteuttamista yhdessä Pääyllystöliiton ja Puolustusvoimien diplomi-insinöörien kanssa. Puolustus-

ministeri **Jyri Häkämies** (kok.) ilmoitti Upseeriliiton 90-vuotisjuhlassa päättäneensä ottaa aikalisän mahdollisessa siirtymisessä yhtenäisupseeristoon ja yliluutnantin sotilasarvon poistamisessa. Upseeriliiton jäsentutkimuksessa 2008 oli kysytty vähentäisikö yhtenäisupseeristo kadettiupseerien arvostusta. Täysin tai lähes samaa mieltä vastaajista oli 68 % vastaajista. Täysin tai hieman eri mieltä oli 19 % vastaajista.

Upseeriliitto, Päälystöliitto ja Puolustusvoimien diplomi-insinöörit tekivät henkilöstörakenteen kehittämisen osalta avointa yhteistyötä. Kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että uudistusta ei saa tehdä jonkun ryhmän kustannuksella. Järjestöjen yhteisen näemyksen mukaan upseerien koulutusjärjestelmän on tulevaisuudessakin oltava kokonaisuus, jossa alemmat opinnot luovat pohjan jatko-opiskelulle. Liitossa haluttiin ottaa yhtenäisupseeriston valmistelussa aikalisä, jotta uudistusta ei tehtäisi hätiköidysti.⁵²

Henkilöstöjärjestelmän kehittämisen osalta ”hiljaista” vuotta 2009 kuvasi myös työnantajan (PLM ja VM) haluttomuus yhdistää upseerien ja opistoupseerien palkkausjärjestelmiä. Pääesikunnalla olisi ollut suuri halu yhdistää järjestelmiä, mutta em. ministeriöt vastustivat sitä liian kalliina.

Henkilöstöjärjestelmän kehittäminen 2010-luvulla

Syksyllä 2011 Upseeriliitto vaikutti voimakkaasti siihen, että Puolustusvoimiin perustettiin sotilasprofessorin virka. Tuolloin perustettiin neljä ensimmäistä virkaa. Näissä sotilasprofessorin viroissa toimiva upseeri voi jatkaa sotilaseläkkeen kartuttamista.

Vuonna 2012 Upseeriliitto toi esille julkisuudessa ja eri valmistelijoiden ja päättäjien kanssa käydyissä keskusteluissa, että valittaessa Puolustusvoimien eri tehtäviin henkilöitä pitäisi periaatteena olla, että upseerit johtavat Puolustusvoimia ja sen eri yksiköitä. Esityksen mukaan:

- Upseerien tulee toimia joka tasolla ylimmissä tehtävissä.
- Upseerien tehtävärakenteen tulee mahdollistaa nousujohteinen ura mahdollisimman monelle upseerille.
- Upseerit ovat sodan ajan joukkojen selkäranka. He ovat 1,3 % joukoista ja kantavat vastuun sotatoimien onnistuneesta suunnittelusta ja toteutuksesta.

Upseeriliiton mukaan paikallisesti voi olla pulaa upseereista, jolloin tehtävään täytyy määrätä väliaikaisesti henkilö toisesta henkilöstöryhmästä. Puolustusvoimien tulee kuitenkin linjata selkeästi, mihin tehtäviin milläkin koulutuksella voi pysyvästi sijoitua. Puolustusvoimauudistuksen aikana vapautuvia sotilastehtäviä täytettäessä tulee suunnitella tarkasti, kuinka sotilaiden tehtävät tulevaisuudessa jakautuvat upseerien,

erikoisupseerien ja aliupseerien kesken. Upseeriliiton mielestä Puolustusvoimien henkilöstön määrän ja laadun suunnittelu sekä kehittäminen perustuvat annettuihin tehtäviin ja sodan ajan suorituskykyvaatimuksiin.

Puolustusvoimauudistus pantiin toimeen vuosina 2012–2015. Sen tarkoituksena oli muun muassa sopeuttaa organisaatio käytettävissä olevaan rahoitukseen. Tämä edellytti yhteensä noin 825 miljoonan euron säästöjä ja joukko-osastojen lakkauttamisia. Puolustusvoimien tehtäväkokoontaminen (TKP) pieneni 2 408 tehtävällä ja henkilöstön määrä väheni 2 281 henkilöllä. Upseereiden määrä väheni vuodesta 2011 vuoteen 2012 102:lla, mikä nykyisen tilanteen näkökulmasta oli huono toimenpide.

Vuonna 2019 Upseeriliitto toi uudestaan esille upseeripulan, minkä vuoksi upseerikoulutuksen aloitusvahuutta olisi lisättävä. Lisähenkilöstötarve Puolustusvoimiin arvioitiin noin 600:ksi, josta Upseeriliiton mielestä upseeriston tarve on merkittävä.

Vuonna 2020 Upseeriliitto toi edelleen voimakkaasti esille tarpeen kasvattaa upseerien määrää. Liitto painotti, että henkilöstörakenteen perustana on oltava sodan ajan kokoonpanojen rakenne ja sen tehtäville asettamat osaamisvaatimukset. Tarve lisätä upseerien määrää johtuu muun muassa tehtäväkokoontamien upseerivajeesta (noin 300), opistoupseerien poistuman myötä vapautuvista tehtävistä sekä Puolustusvoimien uusista tehtävistä (valmius, tiedustelu, kansainväliset tehtävät).

Vuonna 2021 Upseeriliiton tavoitteena oli saada laadittuun puolustusselonteeseen myös kirjaus henkilöstömäärän lisäämisestä, erityisesti upseerien osalta. Tässä tavoitteessa onnistuttiinkin ja henkilöstön määrän lisäämisestä saatiin kirjaus selonteon liitteeseen.

Kehittämistä politiikan ehdoin

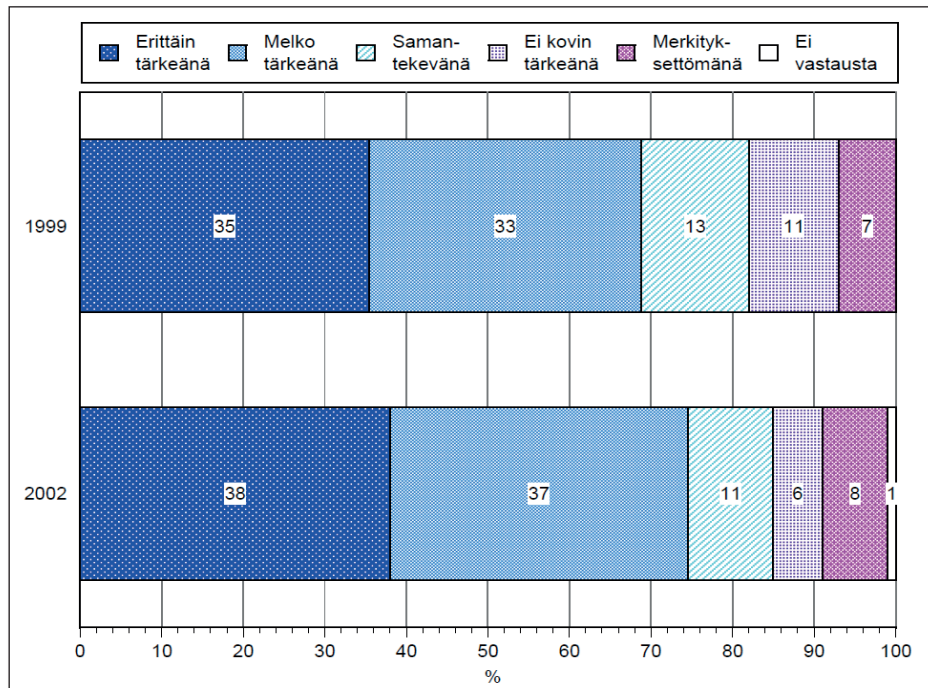
Henkilöstöjärjestelmän kehitystyön keskiöön oli nostettu toimi- ja opistoupseeriston aseman sinänsä oikeutettu parantaminen, mutta se johti tilanteeseen, jossa heidän tehtäväprofiilinsa muodostui yhä enemmän päällekkäiseksi upseeriston alimpien tehtävien kanssa. Päälystöliitto pyrki aktiivisesti 1980-luvulta lähtien laajentamaan opistoupseeriston tehtäväkenttää. Keskeinen vaatimus oli komppanian varapäällikkyyys ja majurin palvelusarvo.

HEKE-prosessin alku tapahtui 1960–1970-lukujen poliittisesti aktiivisessa ilmapiirissä, jossa aliupseereille annettiin poliittisia lupauksia arvo- ja tehtävarakenteen kehittämisestä ja unohdettiin koko aliupseeriston merkitys.

Puolustusvoimien henkilöstön lukumäärän ja koulutuksellisen tason tulisi määräytyä ensi sijassa sodan ajan lähtökohdista. Samalla on otettava huomioon myös rauhan ajan koulutuksen ja valmiuden ylläpidon asettamat vaatimukset. Tämä lähtökohta unohtui kovin usein ja tilalle tuli politiikka ja taloudellinen näkökulma.

Upseeriliiton jäsentutkimuksessa 2022 kysyttiin ”Kuinka tärkeänä pidät upseerin

arvostuksen kannalta upseerin tutkintojen rinnastettavuutta muihin korkeakoulututkintoihin.” Tulos oli varsin selkeä.



Upseerin tutkintojen rinnastettavuus muihin korkeakoulututkintoihin.

Puolustusvoimissa valmisteltiin vuonna 2022 uutta henkilöstöstrategiaa toimintaympäristön ja yhteiskunnan ollessa poikkeuksellisen suurissa ja haasteellisissa muutoksissa. Henkilöstöstrategian tarkoituksena on kuvata, miten näihin haasteisiin vastataan ja kuinka Puolustusvoimat turvaa määrällisesti riittävän, osaavan ja toimintakykyisen henkilöstön myös tulevaisuudessa. Valmisteluvaiheessa kuvatut ratkaisut eivät Upseeriliiton näkemyksen mukaan ratkaise kaikkia ongelmia. Hallitusohjelmassa Puolustusvoimille on luvattu 500 lisävirkaa. Nämä virat tulisi liiton mielestä kohdentaa peruskoulutetun henkilöstön määrätietoiseen lisäämiseen kadettikurssien opiskelupaikkoja lisäämällä.⁵³

Upseeriliiton mukaan upseereita tarvitaan lisää erityisesti joukko-osastojen ja esikuntien tehtäviin, jossa on tunnistettu yli 300 henkilön vaje. Yhdessä lisääntyvien Nato-tehtävien kanssa vaje nousee yli 400 upseerin tehtävään. Edelleen eläköityvien ylimpien opistoupseereiden tehtävien korvaamisen kanssa upseerivaje nousee noin 500 tehtävään. Meri- ja Ilmavoimien käynnissä olevat hankkeet vaativat lähitulevaisuudessa myös merkittävää lisäpanostusta. Puolustusvoimat tarvitsee siis Upseeriliiton näkemyksen mukaan noin 1000 uutta työntekijää, joista 500 tulisi olla upseereita.⁵⁴

Upseeriliitto puolustaa upseerien koulutusta ja asemaa

Kehitettäessä yhtenäispäälystöjärjestelmää ja HEKE:ä Upseeriliitto toimi hyvin aktiivisesti eri suuntiin. Liitto esitti useassa eri yhteydessä kantansa upseerikoulutuksen kehittämiseksi sekä puolustusministeriön että Pääesikunnan ylimmälle johdolle ja kehittämistyötä tehneille henkilöille. Liiton useilla selvityksillä oli keskeinen merkitys järjestelmää kehitettäessä.⁵⁵

Viimeisimmän puolustusvoimauudistuksen seuraukset vaikuttavat edelleen, vaikka samaan aikaan maanpuolustuksella on aivan uusia haasteita. Valmiustehtävät ovat laajentuneet ja kansainvälinen yhteistyö syvenee koko ajan. Tiedustelu- ja kybertoiminnot ovat uusi, entistä tärkeämpi suorituskyky. Entistä vaativammat tehtävät Nato-toimintaympäristössä vaativat nykyistä enemmän hyvin koulutettuja upseereita.

Opistoupseerien tehtävät poistuvat vähitellen Puolustusvoimista vuoteen noin 2030 mennessä. Puolustusvoimien suunnitelma on, että opistoupseerien vaativimpiin tehtäviin sijoitetaan nuorempia upseereita. Näissä tehtävissä toimitaan esikunnissa ja valmistellaan sekä suunnitellaan sodan ajan operaatioita. Tehtävät vaativat korkeakoulutuksen siksikin, että niissä toimitaan sodan aikana osaavien ja usein korkeakoulutettujen reserviupseerien esimiehinä.

Yleisen asevelvollisuuden, uskottavuuden sekä reserviupseereiden koulutuksen, osaamisen, arvostuksen ja sotilasarvojen kannalta on erittäin ongelmallista, jos korkeakoulutettuja upseereita ei määrätä opistoupseerien vaativimpiin tehtäviin. Tämä on myös rekrytointikysymys: tärkeimpiin sodan ajan tehtäviin tulee edelleen olla perustana upseerikoulutus.

Upseeriliiton viimeisimmän selvityksen mukaan Puolustusvoimissa tarvittaisiin nopeasti noin 300 upseeria ja samalla sodan ajan suorituskyky on varmistettava. Siksi vaativimmat opistoupseerien tehtävät tulee täyttää nuoremmilla upseereilla. Upseeriliiton mukaan jokaiselle kadettikurssille tulisi ottaa vähintään 40 opiskelijaa enemmän kuin nyt Puolustusvoimien upseerivajeen paikkaamiseksi. Lisäksi Puolustusvoimien henkilöstön lisätarpeesta on tehtävä parlamentaarinen selvitys - kuten aikoinaan tehtiin myös materiaalitarpeesta.

Upseeriliiton tavoitteen mukaan upseerin tutkinnon on jatkossakin oltava ehdoton vaatimus upseerin virkaan ja tehtäviin Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa. Ongelmaa tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon, että upseerien tehtäviä ei voida korvata muiden henkilöstöryhmien avulla. Upseerin tehtävät ja niiden asianmukainen hoitaminen edellyttävät korkeakoulututkintoa Maanpuolustuskorkeakoulusta sekä kokemusta upseerin eritasoisista tehtävistä.

TAULUKKO Puolustusvoimien upseeriston määrä

Vuosi	Upseereiden määrä
1921	975
1939	1985
1975	2433
1985	2460
1990	2497
1996	2481
1999	2451
2000	2449
2001	2456
2002	2456
2003	2574
2009	2824
2010	2854
2011	2926
2012	2824
2013	2838
2014	2898
2015	2906
2016	2904
2017	2969
2018	2988
2019	2999
2020	3007
2021	3030
2022	3046
2023	3140

Oheisessa taulukossa on esitetty upseerien virkojen määrä Puolustusvoimissa vuodesta 1921. Upseeriston määrä on kasvanut 707:llä vuodesta 1985 vuoteen 2023 mennessä.

Upseeriliiton toimenpitein kyettiin hidastamaan ja osin estämään upseereille epäedullinen kehitys. HEKE:n myötä liiton edunvalvontaan otettiin mukaan myös upseerien koulutuksen ja virkarakenteen kehittäminen. Koulutusta kehitettiin hallitusti ja yliopistoperiaatteiden mukaisesti. HEKE:n yhteydessä käytettiin paljon suoraa poliittista vaikuttamista, joka toimi. Uudistusten vastustaminen tulkitaan usein vanhakantaiseksi ja negatiiviseksi, jolloin tarvittiin liitolta uusia avauksia. Upseeriston aseman säilyttäminen henkilöstö-, virka- ja tehtävärakenteessa edellyttää osaamisen, laaja-alaisen käytettävyyden ja sodan ajan osaamisvaatimusten korostamista.

PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Upseeriston edunvalvonta ennen sotaa

Upseeriston taloudellisen aseman kehittäminen on ollut alusta alkaen liiton keskeisiä edunvalvonnan kohteita. Palkkausasioiden hoito muuttui 1920-luvun alussa, jolloin valtion virkamiesten palkkauksesta päättäminen siirtyi enemmän eduskunnan vastuulle. Suomen rakentaminen vapaussodan jälkeen vaati varoja ja siksi eri hallinnon aloille ei voitu osoittaa niiden haluamaa rahoitusta. Ongelmia lisäsi inflaatio ja kansainvälinen lama, joka heikensi Suomen markan arvoa. Tilanne kärjistyi niin, että vuosien 1914–1921 inflaatiokierteen vuoksi virkamiesten reaaliensiot olivat pudonneet jyrkästi. Ylimmillä virkamiehillä reaali-palkasta oli jäljellä vain 40 %, keskiryhmällä 52 %, väliryhmällä 71 % ja alimmilla noin 84 %. Vuonna 1924 saatiin asiaan jonkin verran korjausta, kun virkamiesten palkkoja korotettiin 20–40 %.⁵⁶

Puolustushallintoon oli kohdistunut muita hallinnon aloja suurempia supistuksia, mitkä heijastuivat suoraan Puolustusvoimien virkoihin ja toimiin. Hallinnon alan tuli sovittaa palkkarakenteensa käytettävissä olevaan budjettirahoitukseen, joka tarkoitti sitä, että Puolustusvoimiin syntyi jo lähtökohdiltaan muuta valtiovirkamieskuntaa alhaisempi palkkarakenne verrattuna virka-asemaan ja tehtävän vaativuuteen. Vuosina 1920–1923 Kadettikoulusta valmistui 208 upseeria ja vastaavana aika poistuma oli 435 upseeria. Suurimmassa osassa eron syynä oli taloudelliset syyt. Tuolloin 400 upseerivirkaa oli täyttämättä, mikä tarkoitti, että noin 40 % upseereista puuttui. Tilannetta hoidettiin mm. niin, että noin 10 % upseerin tehtävistä hoitivat reserviupseerit.⁵⁷

Vuoden 1924 palkkauslailla puolustuslaitoksen upseeri virat sijoitettiin palkkausluokkiin oheisen taulukon mukaisesti.

Upseerien vuosiansiot vuonna 1924

Tehtävä	Palkkausluokka	Palkka vuodessa mk	Palkka vuodessa e, vuoden 2022 hintatasossa
Sotaväen päällikkö	I	100 000	37 637
Kenraaliluutnantti	II	87 000	32 744
Kenraalimajuri	III	81 000	30 486
Eversti yp/ap	IV/V	75 000/69 000	28 228/25 970
Everstiluutnantti yp/ap	VI/VII	63 000/57 000	23 712/21 453
Majuri yp/ap	VIII/IX	52 500/48 000	19 760/18066
Kapteeni yp/ap	X/XI	43 500/39 000	16 372/14 679
Luutnantti yp/ap	XII/XIII	33 000/27 000	12 420/10 162
Vänrikki, aliluutnantti	XX	21 000	7904

Vänrikin kanssa samassa palkkausluokassa oli erikoismestari yp, joka vastaa nykyistä sotilasmestaria. Muu aliupseeristo vääpelit ja kersantit olivat välillä 16 800–12 600 markkaa (6323–4742 e/v). Kesällä 1928 liitto lähetti kirjeen puolustusministeri Jalo Lahdensuolle (ML), jossa kiinnitettiin ministerin huomiota upseerin huonon palkan aiheuttamaan velkaantumiseen. Esitykseen liittyivät ehdotukset vänrikin, luutnantin, kapteenin ja everstiluutnantin palkan tarkistamisesta sekä 5 000 markan (1 786 e) virkapukuavustuksesta.⁵⁸

Vuonna 1929 Upseeriliitossa harkittiin liittymistä Virkamiesyhdistysten Keskusliittoon, koska sen kautta uskottiin voitavan ajaa liiton etuja. Asia ei edennyt ja 1930-luvulla liittoa työllistivät useat sisäiset kiistat. Mutta olivat edunvalvonta-asiatkin esillä. Palveluksessa upseereita oli tuolloin 2018. Esillä olevia kysymyksiä palkkauksen lisäksi olivat asuntoasiat, siirrot ja koulutukseen liittyvät asiat.⁵⁹

Vuonna 1934 liitto teki vertailututkimuksen upseeriston taloudellisista eduista suhteessa Euroopan muihin maihin ja tuloksena oli se, että upseeristomme edut olivat selkeästi heikommät kuin muissa maissa. Tuolloinen tilanne olikin aiheuttanut sen, että monet olivat joutuneet taloudelliseen ahdinkoon.⁶⁰

Upseeristolla oli luja luottamus siihen, että valtiolta saatuaan tiedot taloudellisen tilanteen vakavuudesta ryhtyy korjaamaan tilannetta. Tämän aikaan saamiseksi liiton johtokunta tutki laajasti upseeriston taloudellista asemaa ja tuotti julkaisun ”Upseeristomme. Asetettavat vaatimukset ja taloudellinen asema.” Vuoden 1936 liiton vuosikokouksessa tuotiin julki seuraava ponsi: ”Upseeriliitto on vakuuttunut siitä, että eduskunta ja hallitus saadessaan selville upseeriston nykyisen kestäättömän taloudellisen aseman, joka johtuu ammatin asettamista erikoisvaatimuksista, ryhtyvät toimenpiteisiin kysymyksen järjestämiseksi ja vallitsevien epäkohtien poistamiseksi.” Tutkimuksen tulokset saatettiin Puolustusneuvoston tietoon, joka osoittamassaan kirjelmässä puolustusministeriölle vakavasti vaati Puolustuslaitoksen kantahenkilökunnan taloudellista asemaa koskevan kysymyksen kiireellistä selvittämistä koko laajuudessaan. Joitakin korjauksia

saatiinkin, mm. suojavarusteiden saaminen, alennukset rautatiemaksuista, asuntovuokrien tarkistukset, pukuavustus ja eläkeoikeuslaskennan parantuminen.⁶¹

Vuodesta 1924 vuoteen 1937 upseerien palkkakehitys oli käytännössä nolla. Käytännössä samalla palkkarakenteella toimittiin 13 vuotta. Ainoina muutoksina majuri ja kapteeni ap (alempi palkkausluokka) poistettiin ja kaikki saivat palkkaa yp (ylempi palkkausluokka) mukaan. Samana ajanjaksona kanta-aliupseeristolla tapahtui palkkojen nousua kaikissa palkkausluokissa.⁶²

Maailmansotien välisenä aikana vuonna 1938 upseeriston palkkaus vertautui valtion virkamiesten palkkoihin seuraavasti:⁶³

- vänrikki: valtioneuvoston notaari, ylikonstaapeli
- kapteeni: vanhempi lehtori, aluemetsänhoitaja
- eversti: hallitusneuvos, professori
- sotaväen päällikkö: korkeimpien oikeuksien presidentit.

Nuoren upseeriston palkkaus ei pysynyt vertailuryhmien tasolla. Vuonna 1968 vain everstien ja sitä ylempien palkkaus oli säilynyt jotenkin vertailuryhmien tasolla. Tilannetta oli vielä heikentänyt kasvava inflaatio.⁶⁴

1920-luvulta alkaen asumisen kustannukset riippuivat siitä, millä paikkakunnalla upseeri asui. Alue- ja paikkakuntakohtaisia elinkustannusten hintojen eroja oli pyritty kompensoimaan ottamalla palkkausluokkien sijoittelussa jossain määrin huomioon virkamiehen toimipaikan sijainti. Puolustusvoimien palkkarakenteen osalta mahdollisuudet olivat vähäiset. Vasta vuonna 1942 ryhdyttiin maksamaan kalliinpaikanlisää tasoittamaan asumiskustannuksia eri paikkakunnilla. Vuonna 1943 paikkakunnat jaettiin neljään kuntakalleusryhmään (I-IV).⁶⁵

Ennen vuoden 1943 neuvotteluoikeuslakia valtion virkamiesten palvelussuhteen ehdoista valtiovalta määräsi yksipuolisesti. Uusi laki antoi virkamiesyhdistyksille mahdollisuuden neuvotella mm. palkkauksesta. Työtaisteluoikeutta ei virkamiehillä kuitenkaan ollut, laki olikin enemmän kuulemismenettely.⁶⁶

Upseeriston edunvalvonta sodan jälkeen

Upseerien palkat olivat jonkin verran nousseet vuosina 1947–1952 erilaisten indeksi- ja muiden korotusten sekä lisien vaikutuksesta. Oma vaikutuksensa tosin oli sodan jälkeisellä inflaatiolla, mikä vinoutti palkkasuhteet täydellisesti. Palkkausluokkiin sijoittelua oli edellä mainittuina vuosina tarkistettu niin, että upseerien palkat olivat kaksi palkkausluokkaa ylempänä kuin vuonna 1943 voimaan tulleet luokat. Vuosien 1942 ja 1943 vaihteessa annetut lait valtion viran- tai toimenhaltijain palkkauksesta sekä valtion

viran- ja toimenhaltijain neuvotteluoikeudesta vaikuttivat vahvasti liiton toimintaan ammattijärjestönä. Neuvotteluoikeuslain antamista voitiin pitää virkamiesjärjestöjen tunnustamisena, jonka seurauksena valtiontyönantaja oli velvollinen ilmoittamaan järjestöille etukäteen työehtoja koskevista muutossuunnitelmista ja neuvottelemaan niistä sitä vaadittaessa. Lakiin sisältyi kuitenkin vahvoja rajoituksia: *”Neuvotteluilla ei rajoiteta viranomaisen valtaa laillisessa järjestyksessä päättää asiasta eikä myöskään viran tai toimen haltijain oikeutta tehdä esityksiä ja pyyntöjä viranomaisille tai muutoin valvoa etuaan.”* Valtion viran- ja toimenhaltijoilla tarkoitettiin kaikkia valtion palveluksessa olevia virkamiesvastuulla toimivia, mutta ei Puolustusvoimissa palvelevia. Upseeriliiton oli pakko käyttää muita väyliä pyrkiessään vaikuttamaan upseeriston palvelussuhteen ehtoihin. Yleensä liitto vetosikin usein Puolustusvoimien ylimpään johtoon ja tasavallan presidenttiin.⁶⁷

Upseeriliiton aloitteesta perustettiin vuonna 1947 Virkamiesjärjestöjen valtuuskunta. Tämän työn avulla saatiin upseeriston palkkoihin korotus ja niiden sitominen indeksiin. Neuvottelutoiminnan toteuttamiseksi liitossa kerättiin ylimääräinen jäsenvero, joka luovutettiin valtuuskunnan käyttöön. Näin oli aloitettu neuvottelujärjestötoiminta.⁶⁸

Valtion palkkauslautakunnan mietinnössä 10.5.1952 todettiin, että *”Upseerin virkoihin ei yleensä, lukuun ottamatta paria talvisotaa välittömästi edeltänyttä vuotta, ole ollut säännönmukaista koulutustietä saatavissa riittävästi pätevää täydennystä.”* Keskeiseksi syyksi arvioitiin epätyytyttävä palkkaus. Lautakunta ehdottikin kahden palkkaluokan korotusta luutnanteille ja kapteeneille. Ehdotus ei toteutunut kapteenien osalta, jotka saivat vain yhden palkkaluokan korotuksen. Ratkaisu aiheutti sen, että vanhemmat upseerit joutuivat palkkakuoppaan. Lautakunnan vuoden 1955 mietinnössä ehdotettiin palkkasuhteiden palauttamista vuoden 1952 tasolle siten, että everstiluutnantteja, majureita ja luutnantteja lukuun ottamatta kaikille muille kahden palkkaluokan korotus. Virkamiespalkkauksen tarkistuskomitea lisäsi pakettiin vielä vuoden 1955 lopulla yhden palkkausluokan korotuksen lähes kaikille upseereille ja 5–30 % palkantarkistuksen kaikissa palkkausluokissa.⁶⁹

Upseereille oikeudenmukaista ansiokehitystä häyttasi vuosien 1945–1955 hinta- ja palkkasäännöstelyn aikakausi. Suomen hallitus oli keskeinen toimija, kun tehtiin päätös 19.6.1945 hinta- ja palkkasäännöstelystä. Se uudisti sekä palkkaperusteet että sopimusjärjestelmän sitoen valtiovallan pysyvästi mukaan palkka- ja työehtosopimuskiistoihin. Palkkasäännöstely syntyi hallituksen ja silloisten työmarkkinajärjestöjen (STK ja SAK) vuorovaikutuksessa, joten kyse ei ollut täysin sanelusta. Näin syntyi suomalainen toimintatapa, jossa työmarkkina-asiat olivat myös hallituksen ja poliittisten puolueiden asialistoilla. Tavoitteena oli säädellä palkkojen nousua, mutta käytännössä sääntely vaikutti vain pieneen osaan palkkoja. Useimmissa tapauksissa se vaikutti valtion ylimpiin virkamiehiin, siis valtaosaan upseeristosta. Säännöstely aiheutti palkkaliukumia SAK-laisessa kentässä, valtion virkamiesten osalta liukumia ei tunnettu.⁷⁰

Vuonna 1964 säädettiin Menettelytapalaki (427/1964), jota sovellettiin neljä vuotta vuodesta 1966 lähtien. Laki kehitti neuvottelujärjestelmää siten, että virkamiesjärjestöjen oli mahdollista sopia valtion kanssa toimenpiteistä viran- ja toimenhaltijain ansiotason pysyttämiseksi oikeassa suhteessa yleisten työmarkkinoiden ansiotason muutoksiin. Neuvottelujen päämääränä oli molempia osapuolia tyydyttävä sopimus. Ellei neuvotteluissa, sovintomenettelyssä eikä välityslautakunnassa saavutettu yksimielisyyttä, valtiolla oli mahdollisuus yksipuoliseen ratkaisuun. Menettelytapalaki koski yksinomaan palkkausjärjestelyä. Muista virkasuhdetta koskevista asioista neuvoteltiin tällöin edelleenkin neuvotteluoikeuslain perusteella.⁷¹

Menettelytapalaki oli tavallaan lyhyt välivaihe ennen vuoden 1970 valtion virkaehtosopimuslakia. Menettelytapalaki oli puutteistaan huolimatta tärkeä uudistus, sillä se merkitsi pitkää askelta kohti virkamiesten todellista neuvottelu- ja sopimusvapautta. Sen ongelmana oli automaattinen luonne: virkamiesten ansiotaso oli sidottu yleisen ansiotason kehitykseen ja kytkentä oli yksi monista inflaatiota ruokkivista mekanismeista.⁷²

Upseeriliiton toiminta oli merkittävää upseeriston palkkausta kehitettäessä. Liitto oli alkusysäyksen antaja, kun Puolustusvoimain komentaja, jalkaväenkenraali **Kaarlo Heiskanen** jätti puolustusministeriön välityksellä Virkamiesasiain neuvottelukunnalle ehdotuksen upseerien palkkauksen parantamiseksi. Samoin liiton aloitteesta jätettiin Puolustusneuvostolle vuonna 1961 ehdotus, jonka tuloksena luutnanttien palkkausta kehitettiin.⁷³

Upseeriliitolla oli keskeinen vaikutus, kun 1960-luvulla neuvoteltiin kuoppakorotuksista ja luutnanttien yp- ja ap-palkkaluokkien yhdistämisestä (ylempi ja alempi pl). Vuoden 1954 aikana Menettelytapalain laatimisessa liitolla yhdessä Akavan kanssa oli merkittävä vaikutus. Tuon lain perusteella saatiin jollain tavoin säilytettyä reaaliansiotaso. Liitto oli vaikuttamassa upseeriston 7–20 % palkkaustason korotuksiin ja erityisesti everstien palkkauksen kohentamiseen tuona aikana.⁷⁴

Akavan perustaminen ja neuvottelutoiminta ennen VES-aikaa

Sodan jälkeinen taloudellinen, yhteiskunnallinen ja työmarkkinallinen kehitys johdi siihen, että vuoteen 1955 jatkunut säännöstelykauden kireä palkkapolitiikka koski kaikkein kipeimmin valtion palveluksessa olevia akateemisia ryhmiä. Näissä olosuhteissa Akava syntyi.⁷⁵

Akateemiset ammattijärjestöt perustivat 14. joulukuuta 1950 Lakimiesliiton johdolla Akateemis-ammattillisen valtuuskunnan, Akavan. Tuolloin Akavassa oli kaksitoista jäsenjärjestöä, jotka edustivat 12 000 jäsentä. Yhteisestä sopimuksesta Kadettikunta liittyi jäseneksi ja Upseeriliitto maksoi jäsenmaksut. Näin liitto sai äänensä kuuluviin uudessa järjestössä, jonka yhteiskunnallisen näkökulman katsottiin vastaavan liiton edunvalvontatavoitteita.⁷⁶

Akava keskittyi kahden ensimmäisen toimintavuosikymmenensä aikana lähes yksinomaan valtion virkamiesten etujen ajamiseen ja menestyi tässä suhteellisen hyvin. Tosin palkkakehitys ei ollut tasaista eikä 1940-luvulla syntynyttä ”jälkeen jääneisyyttä” onnistuttu kuromaan umpeen. Suurimmat saavutukset olivat vuonna 1956 myönnetty useiden kymmenien prosenttien suuruiset palkankorotukset, jonka saavuttamiseksi Akava julisti useiden akateemisten alojen virat hakukieltoon. Elokuussa avainasemassa olevat virkamiehet irtisanoutuivat, joka peruttiin, kun päästiin sopimukseen palkankorotuksista. Seuraava onnistuminen oli vuonna 1964 säädetty Menettelytapalaki lähtötasotarkistuksineen, joka johti suuriin palkankorotuksiin. Virkapalkat sidottiin tuolloin yleiseen ansiokehitykseen ja korotukset myönnettiin prosenttikorotuksina, jotka suosivat akavalaisia virkamiehiä.⁷⁷

Syksyllä 1956 sovittiin valtiovallan ja virkamiesjärjestöjen edustajien kesken siitä, että virkamiesten palkat eivät saa jäädä jälkeen yleisten työmarkkinoiden palkankorotuksista ja korotukset tulisi toteuttaa prosentuaalisina. Keväällä 1958 saatiin tieto elinkustannusindeksin kehityksestä, johon perustuen määriteltiin korotustaso. Korotustarpeeksi tuli yleiskorotuksena 2,5 % ja lisäksi indeksin perusteella 4,0 %.⁷⁸ Syksyllä eduskunta ei vaalien kynnyksellä hyväksynyt tuota 2,5 % korotusta. Se muuttikin sovitua järjestelyä ja myönsi 1 200 markan (33,12 e) palkankorotuksen kaikille. Seurauksena muiden kuin vänrikin ja luutnantin palkat nousivat suhteellisesti vähemmän kuin muiden valtion virkamiesten. Ylimmän upseeriston kohdalla korotus oli vain 0,5 %.⁷⁹

Virkamiesten palkkojen tarkistamisen yhteydessä vuonna 1960 määriteltiin myös sotaharjoituskorvauksesta. Mikäli joukko-osasto tai sen osa osallistui sotilasleirille, sotaharjoitukseen, meri- tai vartiopalveluun tai muuhun vastaavaan yhtäjaksoisesti vähintään 12 tunniksi maksettiin siitä osapäiväraha. Yli 12 harjoituksesta sai kokopäivärahan. Tuolloin päivärahan ja osapäivärahan suuruus riippuivat kuntakalleusluokasta (I-III) maalaiskunnissa sekä kaupungeissa ja kauppaloissa. Päivärahan suuruus vaihteli 1500–3000 markan välillä (39,50–79 e). Mikäli tarjottiin ilmainen majoitus ja muonitus, eikä harjoitus kestänyt yli kahta vuorokautta, ei päivärahaa maksettu lainkaan.⁸⁰

1960-luvun alussa virkamiesten palkat olivat jääneet noin 30 % jälkeen yksityisen sektorin palkoista, vaikka joitakin ns. ”kuoppakorotuksia” olikin tehty läpi upseeriston palkkataulukon. Kuoppakorotukset olivat tuon ajan järjestelyvaroja, joilla pyrittiin kohdennettuihin ansiotason tarkistuksiin, Tuolloin ns. johtavia virkamiehiä Puolustusvoimissa olivat everstiluutnantit ja sitä ylempät upseerit. Erityisesti näille Upseeriliitto ajoi tasokorotuksia. Tarvetta korosti myös upseeripula.⁸¹

Vuoden 1962 aikana tapahtuneet palkankorotukset vaihtelivat 4,5–40 % välillä. Korotukset kohdistuivat taulukoihin seuraavasti:

- luutnantti 5–6 %
- yliluutnantti 7–8 %
- kapteeni 13–18 %
- majuri 15–16 %

- everstiluutnantti 17–18 %
- eversti 20–22 %
- kenraalit 40 %.

Seuraava vuonna upseeristolle tarjottiin huono palkkaratkaisu, jossa palkat nousisivat luutnanteilla ja yliluutnanteille noin 4,8 % ja kapteeneilla 1 %, eikä muille mitään. Samassa yhteydessä oli esillä virkamiesten palkkausjärjestelmään liittyvä lakiuudistus, joka ei herättänyt laajaa luottamusta.⁸²

Tultaessa vuoteen 1968 upseeriston palkkarakenne oli muodostunut oheisen taulukon mukaiseksi.

Palkkaluokka	Virka	Vuosipalkka mk	Vuosipalkka e, vuoden 2022 rahassa
B 8	Puolustusvoimain komentaja	65 806	112 883
B 4	Eversti	46 169	70 198
A 30	Everstiluutnantti	23 664	40 593
A 27	Majuri	19 763	33 747
A 24	Kapteeni	16 542	28 376
A 18	Luutnantti ap	12 035	20 645

Upseerien vuosiansiot vuonna 1968

Palkkauserot olivat kasvaneet erityisesti aivan ylimmässä johdossa. Johtaville virkamiehille tullut B-palkkaluokka toi eversteille ja kenraaleille muita suuremman palkkauksen. Vuonna 1968 oli sotilasmestari palkkaluokassa A19. Myös muun aliupseeriston palkkaus oli kehittynyt toimirakenteen parantumisen myötä.⁸³

Virkaehtosopimusjärjestelmä luodaan 1970

Virkaehtosopimusjärjestelmä luotiin vuonna 1970 (laki 664/1970), minkä myötä virkalkoista sopiminen siirtyi virkamiesjärjestöjen ja valtio- ja kuntatyönantajien välisiin neuvotteluihin. Merkittävä muutos aikaisempaan oli virkamiehille varattu työtaisteluoikeus. Valtion virkaehtosopimus (VES) syntyy Valtion työmarkkinalaitoksen (VTML) ja palkansaajien keskusjärjestöjen välillä. Syntyy siis yksi sopimus kaikille valtion vir-

kamiehille. VTML:n päämäärä on tehdä sopimus ja turvata työrauha. Sopimukseen kuuluvilla järjestelyvaroilla ei pystytä korjaamaan tulopoliittisessa sopimuksessa olevia puutteita.⁸⁴

1960-luvulla virkamiesten ansiokehitys oli ollut negatiivinen. Vuosina 1969–1972 maataloustyöntekijöiden ansiot nousivat 21 % ja teollisuustyöntekijöillä 15 %. Valtion työntekijöillä vastaavasti ansiot alenivat 2 %, upseereiden tilanne oli vieläkin huonompi. Yliupseerien ansiot laskivat 1 %, kapteeneilla ja majureilla 5 % ja ylemmillä upseereilla 13 %.⁸⁵

Liiton pääsihteeri, eversti **Vihtori Mäkelä** arvio maaliskuussa 1984 VES-järjestelmää suhteessa SAK-laiseen työmarkkinapolitiikkaan. Hän näki viisi syytä syntyneeseen tilanteeseen:⁸⁶

1. 1970 syntynyt VES-järjestelmä oli palikkapeli, joka rakentui irrallista palasista. Kokonaisuutta ei kunnolla hallita ja eri osa-alueita hoidetaan vippaskonstein. Kukaan ei tunne kokonaisvastuuta ja valtion työmarkkinalaitoksen vastuulla on saada jonkinlainen sopimus aikaan ja näin taata työrauha.
2. Virkamiesjärjestöt ovat edelleen osin kokemattomia edunvalvontatyössä. Virkamiehet ovat hyväuskoisia ja ihanteellisia yhteiskunnan palvelijoita. Solidaarinen palkkapolitiikka korkean inflaation tilanteessa on aiheuttanut palkkataulukkojen jälkeenjääneisyyden.
3. Poliittista valtaa käytetään yksipuolisesti.
4. Yksityistä sektoria pidetään perusteetta lähempänä tuottavaa työtä kuin julkista sektoria.
5. Tasa-arvoinen palkkapolitiikka aiheuttaa sen, että tiedon, taidon ja koulutuksen merkitys jää riittävästi ottamatta huomioon.

VES-järjestelmä luotiin mittatilaustyönä SAK-laiselle ammattiyhdistysliikkeelle. Valtion ylemmällä virkakunnalla ei ollut mitään mahdollisuuksia menestyä tässä järjestelmässä, heistä tuli sen maksajia. Hinta- ja palkkasäännösten aikana virkamiesten ansiot laskivat jyrkästi ja vasta sääntelyn päätyttyä 1955 virkamieskunnan suhteellinen ansiotasoa parani aina vuoteen 1968 saakka. Kun lähdettiin VES-aikaan ja keskitettyihin sopimusmalleihin tapahtui vuosina 1970–1975 vastaava lasku virkamiesten ansioihin kuin sääntelyn aikana. VES-toiminnassa heijastui tuon ajan hallitusten poliittinen arvomaailma. Tuolloin 1980-luvun loppuun SAK:lla oli määräävä rooli VES-järjestelmän ratkaisuisissa.⁸⁷

Vuonna 1977 sotaharjoituslisäjärjestelmässä tapahtui periaatteellinen muutos, kun se muuttui verottomaksi sotaharjoituspäivärahaksi, joka oli 70 % kokopäivärahasta (tuolloin 37,80 mk).

1980-luvun haasteita

Upseeriliitto esitti usein kritiikkiä VES-neuvottelujärjestelmää ja Valtion työmarkkinalaitoksen toimintatapoja kohtaan. Koska liitto ei ollut varsinainen sopijaosapuoli, sillä ei ollut tarpeeksi ”muskeleita” neuvotteluissa, ne kun olivat Akavan vastuulla. Puolustusvoimien ja rajan johto menivät usein VTML:n taakse. Tulopolitiikka ja virkaehtosopimuksen raamiratkaisut jäykistivät neuvotteluja. Eniten jäsenistöä ärsyttivät epäoikeudenmukaiseksi koetut ratkaisut, joita kovin usein VES-ratkaisuissa tapahtui. Nuorten upseerien aseman kohentaminen oli kirjattu jo 10 vuotta aikaisemmin yhtenäispäälystäjärjestelmää luotaessa. Parlamentaarinen puolustuskomitea vuonna 1971 oli edellyttänyt erityisesti, että nuorten upseerien asemaa oli kohennettava. Eduskunnan puolustusvaliokunta edellytti mietinnössään (1/1973), että nuorempien kadettiupseerien taloudellisen aseman parantamismahdollisuudet selvitetään nopeasti ja nuorempien kadettiupseerien palkkauksen tulee olla rinnastuskelpoinen vastaaviin akateemisiin ammattiryhmiin.⁸⁸

Yhtenäispäälystäjärjestelmän toteuttamissuunnitelmassa 1973 todettiin, että upseeri valmistuessaan saavuttaa kahdessa vuodessa yliluutnantin ja viidessä vuodessa kapteenin viran. Ns. suurten kadettikurssien ongelmaa tulitaisiin korjaamaan määrävuosikorotuksilla ja arvoilla, jotta em. tavoitteet saavutettaisiin.⁸⁹

Sotilasammatin erityispiirteistä johtuvat korvaukset sotaharjoituksista, päivystyksistä ja meripalvelusta määräytyivät ja jakautuivat 1980-luvulla erittäin epäoikeudenmukaisesti. Tästä kärsivät erityisesti upseerit kapteenista everstiin. Liiton tavoitteena oli, että kaikille korvaukset tulevat samoin perustein. VTML:n edustajan mukaan sille maksetaan, joka työn tekee. Koska näin ei tehty, ilmeisesti VTML:n näkemyksen mukaan johtavien virkamiesten työ em. tilanteissa ei ollut sellaista, mikä tulisi korvata.⁹⁰

Vuonna 1981 valtioneuvoston kanslian tulopoliittisen selvitysmiehen **Matti Pekkasen** johdolla syntyi ns. ensimmäinen Pekkassopimus (1981–1983). Sen tärkeimmät sosiaaliuudistukset liittyivät sosiaalietuuksien verotukseen. Vuoden 1983 maaliskuun loppuun mennessä oli kaikkien työnantajien pitänyt järjestää työterveyshuolto aikaisemmin hyväksytyyn lain mukaiseksi.⁹¹

Pekkassopimus II:ssa (1984–1986) sovittiin järjestelyistä ja aikataulusta, jolla työaika lyhennettiin vuoden 1986 alusta 32 tuntia vuodessa erikseen sovittavalla tavalla työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja vuosiloman pituus korkeintaan 30 arkipäivää. Sopimukseen liittyi työajan lyhennysvapaajärjestelmä eli pekkaspäivät. Niillä tarkoitettiin eräisiin työehtosopimuksiin sisältyvää menettelyä, jossa työntekijä ansaitsee palkallista vapaata perustuen työajan pituuteen. Toteutus vastasi pitkälti SAK:n tavoitteita. Työajan lyhennysvapaan tarkoituksena on tasata työaika keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa eli 1 732 tuntiin vuodessa.⁹²

Pekkassopimusta voidaan pitää aikansa tulopoliittisena kokonaisratkaisuna, johon kuului myös palkkaratkaisu. Sopimuksen perusteella upseereiden kokonaisansiot (palkat, lisät, korvaukset) nousivat vuonna 1984 8,2 %, kun samalla ajanjaksolla palkansaa-

jien ansiotasoindeksi nousi 9,2 %, Vaikka luvut eivät ole aivan vertailukelpoisia, niin ne osoittavat suunnan, joka oli tavanomaista 1970–1980-luvuilla, jolloin solidaarinen palkkapolitiikka tarkoitti valtion työntekijöiden laajemmin ja upseeriston erityisesti jäävän jälkeen yleisestä palkkakehityksestä.⁹³

Tulopoliittinen kokonaisratkaisu eli tupo on kolmikannan eli työnantajakeskusjärjestöjen, työntekijäkeskusjärjestöjen sekä Suomen hallituksen tekemä sopimus työmarkkinoita koskevista ratkaisuista. Näiden asioiden piiriin on perinteisesti kuulunut palkoista, työehdoista sekä talouden ja tulonjakoon vaikuttavista toimenpiteistä sopiminen sekä sosiaalipoliittisista toimista sopiminen. Työehtosopimukset neuvotellaan tupo-ratkaisun sallimissa rajoissa työnantajaliittojen ja ammattiliittojen välillä.

Vuoden 1985 alussa tilanne oli seuraava: luutnantit ja yliluutnantit olivat Akavan pienipalkkaisimmat ja ero vastaaviin akateemisiin ammattiryhmiin oli yli kolme palkkaluokkaa. Valmistumisesta kahdessa vuodessa saavutettiin kyllä yliluutnantin virka, mutta kapteeniksi meni kahdeksan vuotta. Määrävuosikorotuksia suurille kurseille ns. kapteenitukoksen poistamiseksi ei tehty missään vaiheessa.⁹⁴

Tulopoliittisen selvitystoimikunnan 11.12.1985 tekemän laskelman mukaan kahden edellisen vuoden aikana ansiotaso oli noussut valtiolla 15,3 %, kunnissa 17,6 % ja yksityisellä sektorilla 17,0 %. Luvut ovat suurten ryhmien tilastollisia keskiarvoja. Liiton pääsihteeri **Vihtori Mäkelä** laski selvitystoimikunnan laskentaparametreilla, kuinka upseeriston palkkaus oli kehittynyt vastaavana aikana. Tuloksena upseereilla oli 14,3 % ansiotason nousu. Liiton mielestä tarvittaisiin upseeriston osalta tasokorotus, jollainen oli tehty vuosina 1955–1956 ja 1966.⁹⁵

Upseeriliitossa saatiin 1.6.1988 ensimmäinen päätoiminen akavalainen päälautamusmies puolustushallinnon akavalaisille virkamiehille. Tehtävään valittiin majuri Pekka Kouri. Hänellä oli laaja kokemus erilaisista luottamustehtävistä, hän oli toiminut Upseeriliiton hallituksessa vuodesta 1985 ja Helsingin kaupungin valtuustossa hän oli toiminut myös vuodesta 1985.⁹⁶

1990-luvun lama

1990-luvun alun kriisiä edelsi yli kymmenen vuoden voimakkaan kasvun aika. Selvitettiin 1970-luvun puolivälin talousongelmista Suomen talous kehittyi vakaasti ja ohitti muuta maailmaa koetelleen 1980-luvun alun taantuman lähes huomaamatta. Vuosikymmenen lopulla Suomi saavutti lähes täystyöllisyyden. Avoin työttömyys oli vuosina 1989–1990 vain noin 3,5 %. 1980-luvun loppupuolta ilmensi velkarahoitukseen (kotimaista ja ulkomaista) perustunut investointien ja kulutuksen nopea kasvu. Niiden seurauksena kokonaistuotanto kasvoi nopeasti ja työttömyys aleni. Kasvu oli niin voimakasta, ettei kotimainen tuotanto riittänyt kattamaan kysynnän lisäystä vaan tarvittiin paljon lisää tuontia, jolloin maan koko kansantalous velkaantui ulkomaille. Velanotto

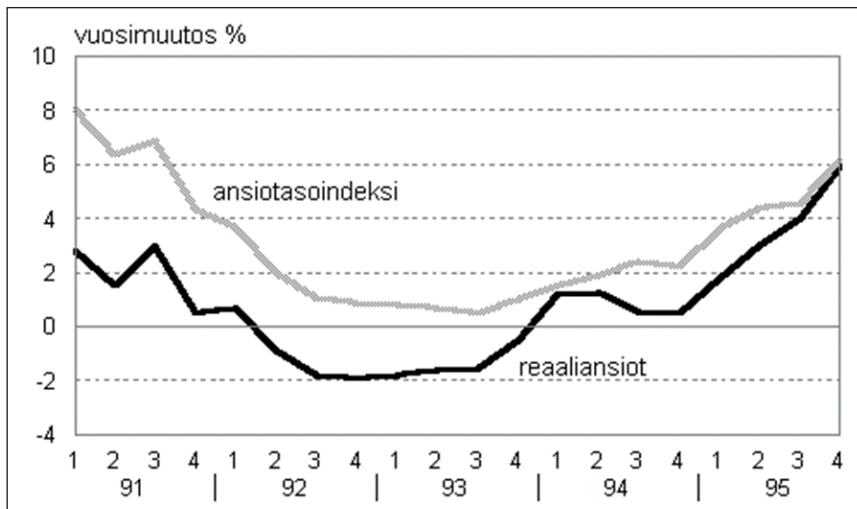
oli aikaisempaa helpompaa ja houkuttelevampaa sen vuoksi, että 1980-luvulla purettiin nopeaan tahtiin rahamarkkinoiden sääntelyä, joka oli rajoittanut erityisesti ulkomaista velanottoa. Rahamarkkinoiden vapautuminen johti pankkisektorilla kilpailuun luottoasiakkaista ja teki myös yrityksille mahdolliseksi ulkomaisten luottojen saamisen. Ulkoisten olosuhteiden heikentyessä 1990-luvun taitteessa ylivelkaantuneiden yritysten ja kotitalouksien tilanne heikkeni nopeasti.

Suomen osalta 1990-luvun alun lama alkoi loppuvuonna 1990, kun Suomi joutui taantumaa. Maan bruttokansantuote laski kolmessa vuodessa yhteensä 12 %. Lasku oli rajua vuosina 1991 ja 1992. Suomen taloudelle äärimmäisen tärkeä Neuvostoliiton vientikauppa supistui vuoden 1991 ensimmäisellä puoliskolla yli 60 %.⁹⁷

Taantumaa yritettiin korjata marraskuussa 1991 devalvoimalla Suomen markka 14 %. Devalvaatio johti valuuttalainojen kallistumiseen ja työttömyyskehityksen kiihtymiseen. Pankit nostivat korkoja jopa 18,9 %:iin, ja konkurssien määrä pysyi tavanomaista suurempana aina vuoteen 1997 asti. Lainojen vakuutena olleiden asuntojen arvot laskevat noin puolella. Pankit joutuivat velkakriisiin muun muassa luottotappiokierteen, riskialttiiden rakennushankkeiden ja yritysten maksuvalmiusvaikeuksien takia. Suurin osa pankeista välttyi kuitenkin konkurssilta valtion maksaman vastikkeettoman tuen ansiosta. Suuri joukko suomalaisia ylivelkaantui pahasti laman seurauksena. Tilanne oli pahimmillaan vuonna 1994, jolloin noin 9 % Suomen väestöstä oli ulosotossa. Lisäksi ulosotossa olevien yritysten määrä oli noin 56 000. Viimeisten ulosotossa olevien ”velkavankeus” päättyi vasta tammikuussa 2020, jolloin heidän ulosottovelkansa vanhenivat vuonna 2015 voimaan astuneen lain takia.⁹⁸

Työvoimahallinnon tilastoima työttömien kokonaismäärä nousi 19 %:iin vuonna 1994, jolloin se oli suurimmillaan, minkä jälkeen se laski hitaasti aina vuoteen 2009 asti. Bruttokansantuote tippui 1990-luvun laman aikana jyrkemmin kuin 1930-luvun laman aikana, mutta yksityinen kulutus laski jyrkemmin 1930-luvulla. Lamalla oli talouden lisäksi syvä vaikutus myös kulttuuriin, politiikkaan ja yleiseen ilmapiiriin.

Palkansaajien ansiotasoa lähti laman jälkeen nousuun loka-joulukuussa 1995. Ansiotasoa nostivat vuoden 1995 alkupuolella solmitut liittokohtaiset korotukset ja marraskuussa voimaan astuneet keskitetyn palkkaratkaisun yleiskorotukset. Yksityisellä sektorilla ansiot kohosivat nimellisesti 6,4 %, valtiolla 5,0 % ja kuntasektorilla 6,1 % vuoden 1994 viimeiseen neljännekseen verrattuna. Oheinen kuva kertoo ansiotasoindeksin ja reaaliensiodien kehityksestä vuosina 1991–1995.⁹⁹



Ansiotasoindeksin ja reaaliansioiden kehitys vuosina 1991–1995

Majuri **Markku Rantanen** aloitti 1.9.1991 uutena akavalaisena pääluottamusmiehenä Upseeriliitossa. UudJP:n koulutus- ja järjestelytoimiston päällikön ja Santahaminan osaston puheenjohtajan tehtävissä hänelle oli kertynyt kokemusta ja näkemystä luottamusmiehen tehtävään liittyvistä asioista. Hänelle tärkeää oli se, että jokainen voi kääntyä hänen puoleensa, kun pulmia syntyy.¹⁰⁰

1990-luvun lama aiheutti merkittäviä säästötarpeita eri hallinnonaloille. Hallinnonalojen tuli laatia selvityksiä, kuinka ne aikoivat toteuttaa niille määrättyt säästöt. PLM halusi käyttää lomautusta yhtenä säästökeinoja. Tämän perusteella toteutettiin YT-neuvottelut eri henkilöstöryhmien kanssa. Lomautus aloitti Upseeriliitossa keskustelun upseerien työttömyysturvasta. Jäsenistöltä tehdyn kyselyn perusteella liitossa todettiin tarve työttömyysturvalle. Upseeriliitto liittyi 11.2.1993 Erytiskoulutettujen työttömyyskassaan, ja sinne perinnevaltakirjan jättäneiden kuuden kuukauden karenssi-aika alkoi. Liiton taloutta ei ollut mitoitettu kassan jäsenmaksun mukaan, joten tuolloin 0,33 % jäsenmaksu lankesi kassaan liittyneiden upseereiden maksettavaksi.¹⁰¹

Kesällä 1993 uutena akavalaisena pääluottamusmiehenä aloitti majuri **Risto Rautava**. Hän oli toiminut Upseeriliiton Helsingin osaston johtokunnan jäsenenä vuodesta 1985 ja oli liittovaltuuston jäsen. Hän totesi tehtävän päättyessä, että *henkilöstöasioiden hoito Pääesikunnan henkilöstöesikunnassa ja puolustusministeriön järjestelyosastolla oli kehittynyt hyvään suuntaan. Asioista keskustellaan henkilöstön edustajien kanssa – etsitään yhteisiä näkemyksiä.*¹⁰²

Puolustusvoimien keskeiset henkilöstöjärjestöt olivat huolissaan mittavista säästöistä puolustushallintoon. He julkaisivat 1.6.1994 yhteisen julkilausuman, jossa todettiin mm. seuraavaa: ”Puolustusvoimille annetut ja suunnitellut taloudelliset kehykset eivät mahdollista Puolustusvoimien kaikkien lakisääteisten tehtävien toteuttamista.

Laman varjolla Puolustusvoimiin ei saa enää kohdistaa näin rajuja säästö velvoitteita. Tilanne lähialueilla tällä hetkellä edellyttää päinvastoin Puolustusvoimien toiminnan tehostamista eikä supistamista. Ulkoisten uhkien merkitystä ei saa vähätellä. Suunnitellut määrärahan leikkaukset tulevat heikentämään Puolustusvoimien sotilaallista valmiutta ja toimintaa. Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöt vetoavat päättäjiin, että määrärahat saataisiin Puolustusvoimien lakisäätteisten tehtävien, valmiuden ja toiminnan edellyttämälle tasolle.”¹⁰³

Vakava ry perustetaan 1991

Akavan sisällä oli aina ollut ristivetoa kunnan, valtion ja yksityisen sektorin työntekijöiden kesken. Opettajien ammattiliitto OAJ oli hallitsevassa asemassa kuntapuolella. Vuoden 1991 aikana seitsemän valtiosektorin liittoa halusivat tiivistää yhteistyötä. Yhteistoiminnan käynnistämiseksi aktiiveina toimivat Agronomiliiton toiminnanjohtaja ja **Pekka Rinne** ja Metsänhoitajaliiton toiminnanjohtaja **Mauno Melvasalo**. Vahvasti mukana oli myös Upseeriliiton puheenjohtaja, eversti **Kalevi Usva**. Perustamisasiakirja allekirjoitettiin 2.9.1991 Upseeriliiton ollessa yksi perustajajäsenistä. Liiton puheenjohtaja on toiminut Vakavan puheenjohtajana useaan otteeseen.¹⁰⁴

Vuonna 1993 tehdyn selvityksen sopimus- ja neuvotteluoikeuksiin ei ollut mahdollisuuksia, mutta ministeriö- ja virastotasolla Vakavan merkitys tulisi olemaan keskeinen. Kuntapuolella yhteistyötä tehtäisiin lääkärikartellin ja kunta-allianssin kanssa. Aluksi vaaliyhteistyö oli pääasiallinen yhdessä toimimisen syy. Pian kuitenkin huomattiin, etteivät keskusjärjestön resurssit riitä kovinkaan laajalle, joten vakavalaisten liittojen asiamiehet ja toiminnanjohtajat/puheenjohtajat ottivat omakseen - ja oman toimensa ohella - myös vakavalaisten yhteisten asioiden hoidon. Näitä olivat tiedonkulun tehostaminen ja laaja koulutusyhteistyö. Edunvalvonnan ydintä edusti Valpas-projektin käynnistäminen, jossa vakavalaisten olivat etulinjassa. Vakavan 15 jäsenjärjestöä ovat keskusjärjestö Akavan pieniä ja keskisuuria jäsenliittoja. Suurimmalla osalla on jäseniä kaikilla sektoreilla.¹⁰⁵

Akavan neuvottelujärjestö perustetaan 1995

Syksyllä 1995 saatiin päätökseen jo vuosia kestänyt valmistelu Akavan keskus- ja pääsopijajärjestötehtävän erottamisesta toisistaan. Julkiselle sektorille pääsopijaksi perustettiin Akavan Julkisensektorin neuvottelujärjestö ry. Käytännössä todellista päätösvaltaa sopimusasioissa valtiolla käytti Akava-JS:n valtioneuvottelukunta. Upseeriliitto oli jäsenenä Akava JS:ssä Vakavan kautta. Akava-JS perustettiin, koska julkisen alan

korkeakoulutettujen liitoille haluttiin yhteinen voima työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluihin.¹⁰⁶

Neuvottelujärjestö Akava-JS muutti vuonna 2003 sääntöjään ja vuoden 2004 alussa nimensä Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestöksi (JUKO ry). JUKO on yhdistysten yhdistys, johon kuuluu 11 jäsenyhdistystä ja niihin kuuluvia liittoja on 35, jotka edustavat 200 000 jäsentä. JUKO valvoo jäsentensä oikeudellisia, työmarkkinallisia, taloudellisia ja sosiaalisia etuja ja sillä on 3 900 luottamusmiestä. JUKOn eri sektorien neuvottelukunnat päättävät kutakin sektoria koskevat virka- ja työehtosopimukset ja kannanotot sekä tekevät näitä koskevat hyväksymis- tai hylkäämisesitykset hallitukselle. Muiden sopimusten hyväksymisestä tai hylkäämisestä päättää JUKOn hallitus.¹⁰⁷

Upseeriliiton puheenjohtaja, everstiluutnantti **Ville Viita** asettui JUKOn puheenjohtajaehdokkaaksi marraskuussa 2022. Ensimmäistä kertaa Upseeriliiton edustaja oli mukana puheenjohtajavalinnassa. Ville Viidan mukaan ”Tarvitsemme avointa vuoropuhelua kaikkien jäsenliittojen kanssa. Muutoksista on puhuttu vuosia, ja nyt niiden eteenpäin viemiseen on mahdollisuus.” Hän halusi kehittää kaikkien JUKOn edustamien julkisen alan sektoreita ja niiden edunvalvontaa. Lisäksi puheenjohtajan ja toiminnanjohtajan tehtäviä olisi tarkistettava sekä jäsenmaksut yhtenäistettävä, hän linjasi. 108 Valituksi tuli niukasti OAJ:n puheenjohtaja **Katarina Murto**.

Upseeriliiton työtaistelunvalmiutta kohotetaan 1995

Upseeriliiton liittovaltuusto päätti 27.1.1995 äänin 41 - 3 hylätä pääsopijoiden välillä syntyneen neuvottelutuloksen, jossa nuorten upseerien palkkaus ei ollut riittävästi otettu huomioon. Tilanne oli pitkän kehityksen tulosta. Jo vuonna 1973 kehitettäessä silloisten aliupseereiden asemaa, eduskunta totesi, että jatkossa vastaavasti kehitetään nuorten upseerien asemaa. Asian pyörittäminen jatkui koko 1980-luvun ilman tulosta. 1990-luvun puolivälissä oli tultu tilanteeseen, jossa upseerin alkupalkka oli 2000–4000 markkaa (523–1046 euroa) pienempi kuin muiden puolustushallinnossa työskentelevien korkeakoulutettujen alkupalkka. Vasta majurin palkka ikälisineen ylitti vasta aloitettavan muun korkeakoulutetun palkan. Vaikka upseerikoulutusta oli pidennetty, niin alkupalkkaukseen ei ollut varoja osoitettu.¹⁰⁹

Tässä tilanteessa liittovaltuusto edellytti, että Upseeriliiton hallitus kohottaa työtaistelunvalmiutta 1.3.1995 mennessä ja antaa lakkovaroituksen 14.2.1995 jälkeen, mikäli tyydyttävään ratkaisuun ei päästäisi. Tämän päätöksen jälkeen pääsopija Akava-JS:n valtionneuvottelukunta päätti siirtää päätöksensä kaikkien valtiosektorin akavalaisten sopimuksen hyväksymisestä helmikuun 15. päivään.¹¹⁰

Upseeriliitto jatkoi neuvotteluja pääasiassa puolustusministeriön kanssa. Valtion sopimuksen allekirjoituspäivään 17.2.1995 mennessä työnantajalta oli saatu tarjous, jolla yleiskorotuksen (1,1 % ja 1,0 %) lisäksi yliluutnantit olisivat saaneet 400 mk (105

euroa) ja 1.10.1995 yhden palkkaluokan korotuksen. Tähän olisi käytetty liiton 0,5 % järjestelyvaraerä. Tämä tarjous ei liiton hallitusta tyydyttänyt vaan edellytettiin myös kapteeneilla palkkaluokassa A19 yhden palkkaluokan korotusta, jotta palkkasuhteet olisivat säilyneet tasapuolisina. Tätä työnantaja ei hyväksynyt ja neuvottelut katkesivat.¹¹¹

Jotta Upseeriliitto ei olisi joutunut sitoutumaan valtion yleiseen sopimukseen, liitto erosi VAKAVA ry:stä ja liiton hallitus päätti kokoontua 22.5.1995 päättämään mahdollisesta neuvottelutuloksesta tai työtaisteluvaroituksen jättämisestä. Seuraavien viiden päivän aikana liiton neuvottelijat kävivät monia neuvotteluja, joista ei mutkia puuttunut. Hallitukseen tuotiin neuvotteluratkaisu, joka pitkän 3,5 tuntia kestäneen keskustelun jälkeen yksimielisesti hyväksyttiin. Tehdyssä ratkaisussa kaikki yliluutnantit siirtyivät johtaviksi virkamiehiksi palkkaluokkaan A19. Palkkaluokassa A18 olleille korotus oli 417 mk (5 %) (109 e) ja A16 olleille 1 213 mk (16,1 %) (317 e). Tämän lisäksi kaikki kapteenit A19 siirrettiin palkkaluokkaan A20, korotus oli 807 mk (7,9 %) (211 e). Tämän saamiseksi työnantaja edellytti, että sota- ja meripalvelukorvauksia alennetaan kaikilta noin 20 %. Muille palkkoihin tuli 2,1 % yleiskorotus. Ratkaisu osoitti, että tarvittaessa vanhemmat upseerit olivat valmiita tukemaan nuorten upseerien tavoitteita, siitäkin huolimatta, että paljon sotaharjoituksiin osallistuville majureille ja everstiluutnantteille ratkaisu saattoi olla kokonaisansioita supistava. Ratkaisun jälkeen Upseeriliitto palasi 14.3.1995 takaisin VAKAVA ry:n jäseneksi. Liitto selvitti laajemmin jäsenistön mielipidettä tehtyyn ratkaisuun ja sen mukaan nuorten upseerien aseman parantamista piti hyvänä 94 % vastaajista.¹¹²

1.10.1995 tehtiin seuraava suuri muutos. Silloin muutettiin virkarakennetta ja lakkautettiin yliluutnanttien ja kapteenien virat ja perustettiin nuoremman upseerin (NUPS) virka A19-A22. Samalla lopetettiin yliluutnantteille maksettu 400 markan henkilökohtainen palkanlisä ja kapteenien 6- ja 18-vuotislisät sekä esiuupseerikurssin käyneiden kapteenien yhden palkkaluokan korotus ja komppanianpäällikön lisä. Upseerien virat irrotettiin ylennyksistä. Nyt oli mahdollisuus saada ylennys, mutta ei ylempää virkaa.

Uudeksi akavalaiseksi päälouottamusmieheksi Upseeriliitossa valittiin kesällä 1997 kapteeni **Harri Westerlund**. Hän oli lähtenyt järjestötoimintaan valmistuttuaan Kadettikoulusta ja oli toiminut eri tehtävissä useassa liiton osastossa, liittovaltuustossa ja hallituksessa kymmenkunta vuotta. Hänen mielestään yhä useamman upseerin tulisi palvella henkilöstöalalla, jotta se saisi arvoisensa merkityksen.¹¹³

Kohti uutta palkkausjärjestelmää

Lähtökohta

Suomen valtionhallintoa uudistettiin voimakkaasti 1980-luvun lopulta lähtien ja siihen kuuluivat myös valtion palkkausjärjestelmät (VPJ). Valtion palkkapolitiikan uudistaminen alkoi tulosjohtamisuudistuksen yhteydessä, jolloin virastotasolle lisättiin itsenäistä toimivaltaa määrätä virkamiestensä palkkauksesta. Tavoitteena oli kehittää palkkapolitiikkaa tuloksellisuutta korostavaan suuntaan.

VPJ-järjestelmät ovat virastokohtaisia, mutta yhtenäisten yleisten periaatteiden mukaan laadittuja. Järjestelmät perustuvat sopimusalakohdaisiin virka- ja työehtosopimuksiin. VPJ-järjestelmissä tehtävän vaativuuden mukaan määräytyvä palkanosa on porrastettu virastokohtaisesti noin 10–20 vaativuustasolle. Työsuorituksen ja pätevyyden mukaan määräytyvä henkilökohtainen palkanosa voi kunkin viraston järjestelmän mukaan olla enimmillään 50 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja sekin on porrastettu noin 5–15 suoritustasolle.¹¹⁴

Tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointia varten on olemassa virastokohtaiset arviointijärjestelmät. Vaativuuden osatekijät koskevat tyypillisesti tehtävässä edellytettävää osaamista, vuorovaikutusta ja vastuuta. Työsuorituksen osatekijät koskevat tyypillisesti ammatinhallintaa, aikaansaavuutta ja yhteistyötä. Tehtävien vaativuutta ja henkilökohtaista suoritusta tarkastellaan vuosittain esimiehen ja henkilön välisissä tulos- ja kehityskeskusteluissa.¹¹⁵

PALKE-uudistus Puolustusvoimissa

Upseeriliiton puheenjohtaja, eversti **Jaakko Valtanen** analysoi Puolustusvoimien henkilöstöpolitiikkaa keväällä 1974 puhuessaan Kööpenhaminassa upseerijärjestöjen konferenssissa. Hänen arvionsa upseeriston palkkauksesta oli tuolloin hyvin kaukonäköinen. Hänen mukaansa ”Upseeriston palkkauksen tulee olla korvaus suoritetusta työstä. Hierarkkisessa järjestelmässä palkkausperusteet ovat kytkettyinä virka-asemaan ja sotilasarvoon. Tällöin palkkausperusteiksi ovat muodostuneet koulutus, palvelusikä ja kokemus. Upseeriston palkkausperusteita tulisi kehittää siten, että perusteiksi tulisivat myös työsuoritukset, niiden laatu ja määrä. Tällöin tulisi virat irrottaa sotilasarvoista ainakin jossain määrin ja luoda sellainen lisäpalkkiojärjestelmä, jolla voidaan oikeudenmukaisesti korvata suoritettu työ. Tästä syystä on alussa mainittu ammattianalyysi samoin kuin yhtenäinen työarviointijärjestelmä välttämätön.” Nykyisen JSA-järjestelmä idea oli kuvattu erinomaisesti.¹¹⁶

Puolustusministeriön vuonna 1992 asettama palkkauksen kehittämishanke (PALKE) aloitti yleisistä periaatteista ja vuonna 1993 käytössä olivat ensimmäiset mallit tehtävien vaativuuteen perustuvan palkan (VAATI) rakenteista eri henkilöstöryhmille.

Valtion työmarkkinalaitos esitti vuoden 1993 syksyn VES-tarjouksessaan, että tällä sopimuskierröksellä sovittaisiin palkkauksen kehittämisen periaatteet koko valtiosektorille. Syksyllä HAY-järjestelmään perustuvissa JSA-tehtävissä oli tehty 350 koeluookitusta 20 eri esikunnassa. Syksyllä käynnistyi myös henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvan palkanosan (HENKI) mittareiden kehittäminen. Tulospalkkauksen (TUPA) osalta kokeilut aloitettiin Puolustusvoimien materiaalilaitoksessa.

Vuonna 1994 tulospalkkiokokeilut (TUPA) alkoivat ja vuonna 1995 vaativuusluokitus (VAATI) alkoi hahmottua. Seuraavana vuonna 1996 aloitettiin henkilökohtaisen suoriutumisen (HENKI-mittari) kokeilut ja muodostettiin HAY-kartelli. HAY-järjestelmä perustuu Hay Groupin menetelmään, joka on yksi maailman käytetyimpiä tehtävien vaativuusjärjestelmä. Järjestelmässä tehtävien vaativuudenarviointi perustuu roolikuvauksiin sekä vaativuutta korottaviin tekijöihin. Järjestelmässä on kuvattu erilaisia esimies- ja asiantuntijarooleja.

Vuonna 1997 toteutettiin kokeilut kahdella suoritusarviointimittarilla ja jatkettiin VAATI-tarkistuksia (500 tehtävää). Lisäksi TUPA-kokeiluja jatkettiin viidessä tulosityksikössä. Seuraavana vuonna 1998 jatkettiin VAATI-tarkistuksia. Kehityskeskusteluissa käytettiin vanhaa kuvailevaa mittaria ja uutta kokeiltiin kahdessa joukko-osastossa. TUPA-kokeiluja jatkettiin kahdeksassa tulosityksikössä ja varsinaiset sopimusneuvottelut alkoivat vuoden lopulla.

Vuonna 1999 Puolustusvoimien organisaatiotarkistus aiheutti mittavan tarkistus-työn jo aikaisemmin mitattujen tehtävien osalta. Vuoden 1997 palkkatietojen perusteella upseereiden palkat olivat samoissa VAATI-luokan tehtävissä 15–25 % alhaisemmat kuin julkishallinnossa. Suoritusarvioinnissa kokeiltiin kahta mittaria ja TUPA-kokeiluja jatkettiin 11 tulosityksikössä. Tekninen valmius uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoon saatiin vuoden 1999 loppuun mennessä. Varsinaiset sopimusneuvottelut olivat tuloksettomia.

Uuden palkkausjärjestelmän päämääränä oli ohjata työntekijät tekemään organisaation kannalta oikeita töitä. Tavoitteena oli joustava, oikeudenmukainen ja kannustava järjestelmä, joka perustuu työn vaativuuteen ja siinä osoitettuun tuloksellisuuteen. A-palkkajärjestelmää oli monen kertaan korjailtu ja perusjärjestelmän ympärille oli syntynyt erilaisia lisiä. Palkkaus perustui eri tehtävänimikkeisiin, pätevyyteen ja kokeemukseen ikälisäjärjestelmän muodossa. Alueellisia eroja otettiin huomioon kuntakal-leusluokituksella. Lisätehtävät ja sijaisuudet oli osin korvattu. Useista elementeistään huolimatta järjestelmä oli joustamaton muuttuvissa olosuhteissa. Järjestöjen mielestä UPJ:n yhteydessä tulisi hoitaa hallinnonalan palkkauksellinen jälkeen jääneisyys, joka oli osoitettavissa useilla tilastoilla. Tilastokeskuksen tekemän tilaston mukaan vuoden 1980 ansiotasoindeksistä (100) tultaessa vuoteen 1998 yksityinen sektori oli tasolla 101, kunnat 99 ja valtio 93,5.¹¹⁷

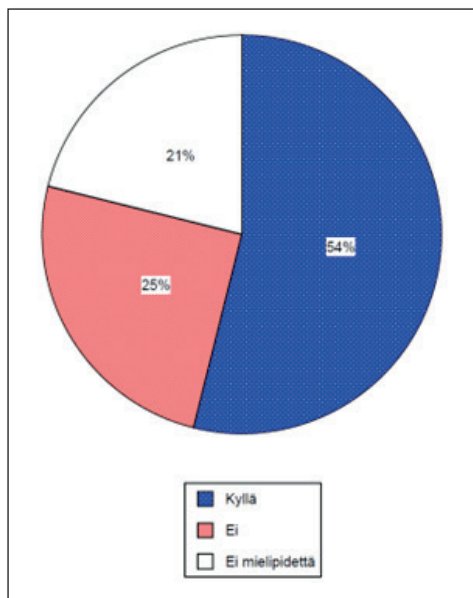
Vuoden 2000 VES:n yhteydessä laadittiin erillinen aiepöytäkirja, jonka mukaan ainakin upseereiden osalta uudesta palkkausjärjestelmästä tulisi sopia seuraavan so-pimuskauden aikana. Vuoden 2001 kevään VES-ratkaisun yhteydessä sovittiin PAL-

KE-järjestelmän erillisrahoituksesta vuosille 2002–2005. Kesällä 2001 saatiin luonnoksia sopimusteksteiksi. Perusrakenne oli hahmottumassa, mutta avoimia kysymyksiä olivat mm. opiskelijoiden palkkaus, palkkaus sijaisuus- ja OTO-tehtävissä (oman toimen ohella) sekä lisäjärjestelmien liittäminen osaksi kokonaisuutta.

Upseeriliitto kysyi jäsenistöltä keväällä 2002 kannattaisiko uuden palkkausjärjestelmän kehittämistä jatkaa. Yli puolet olivat jatkamisen kannalla, mutta neljännes ei jatkamista kannattanut.

Ongelman muodosti erikoisupseereille ja opistoupseereille laaditut omat mittarinsa. Tämä tarkoitti käytännössä, että selkeästi saman tason tehtävissä maksettiin erisuurista palkkaa riippuen henkilön palkkausjärjestelmästä.

Johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävien palkkausjärjestelmä



Upseeriston näkemys PALKE:n jatkamisesta.

Upseerien palkkausjärjestelmä, eli johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävien palkkausjärjestelmä (JSA) otettiin käyttöön syyskuussa 2003. Myöhemmin myös sotilaspapit ja sotilaskapellimestarit liittyivät samaan palkkausjärjestelmään. Sopimusta tehtäessä tiedettiin ja todettiin, että sopimus ei ole täydellinen ja siinä on kehitettävää. Jo sopimuksen siirtymäkauden aikana sekä erityisesti sen jälkeen on järjestelmään tehty useita merkittäviä parannuksia. Kehittäminen on tapahtunut Upseeriliiton ja työnantajan välillä niin erimielisyyksien ja niiden ratkaisemiseen liittyvien tehokeinojen, perusteellisen neuvottelutoiminnan kuin hyvän yhteistoiminnan ja yksimielisyyden avulla.

Johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävien vaativuuden-arviointijärjestelmässä oli vaativuusluokkia käyttöönottohetkellä 18. Upseeri aloitti valmistumisen jälkeen Vaati-luokassa 8.

Arviointimenetelmässä on otettu huomioon kunkin arvioidun tehtävän vaatimukset seuraavilta osilta:¹¹⁸

1. Tietotaito
 - a. tietotaidon laajuus ja syvyys
 - b. johtamistehtävän moninaisuus
 - c. vuorovaikutustaitojen tärkeys
2. Ongelmanratkaisutaito
 - a. ongelmanratkaisuvapaus
 - b. ongelmanratkaisuvaativuus
3. Vastuu aikaansaannoksista
 - a. toimintarajat
 - b. vaikuttamisen suuruusluokka
 - c. rooli ja vaikuttaminen

Johto-, suunnittelu- ja asiantuntijatehtävien suoritusarviointijärjestelmä – PVSAR: ssa arvioidaan henkilön henkilökohtaista työsuoritusta (vaati-tehtävässä) arviointijakson aikana 12 alakriteerin avulla. Kriteerien sisältämiä asioita tarkastellaan suhteessa kyseiseen tehtävään. Alakriteerit on jaettu kuuteen tasoon nollan ja viiden välille (0, 1, 2, 3, 4 ja 5). Alakriteerien sisältö ja tasot 0, 1, 3 ja 5 on kuvattu sanallisesti. Tasot 2 ja 4 suhteutetaan em. sanallisiin tasokuvauksiin. Arvioitavat kriteerit ovat seuraavat:

1. TULOKSELLISUUS

- 1.1. tulostavoitteiden saavuttaminen
- 1.2. resurssien tehokas ja taloudellinen käyttö
- 1.3. tehtävien itsenäinen hoitaminen
- 1.4. henkilöstön/itsensä ja menetelmien kehittäminen

2. AMMATINHALLINTA

- 2.1. tietotaidon laajuus ja/tai syvyys
- 2.2. menetelmien, välineiden ja tekniikoiden hallinta
- 2.3. oman ammattitaidon ylläpitäminen ja ajankohtaistaminen nykyisessä tehtävässä
- 2.4. toimintojen eri osa-alueiden tunteminen

3. TOIMINTA TYÖYHTEISÖSSÄ

- 3.1. vuorovaikutustaidot ja yhteistyökyky
- 3.2. palautteeseen suhtautuminen
- 3.3. ongelmien ja ristiriitatilanteiden hallinta
- 3.4. töiden järjestelykyky

Suoritusarviointi on osa kehittämiskeskustelua. Suoritusarviointiin kuuluu itsearvio ja esimiesarvio sekä esimiehen ja alaisen yhteinen keskustelu arvioinneista.¹¹⁹

Palkkausjärjestelmäsopimus ja sen soveltaminen perustuvat vahvasti Puolustusvoimien erityispiirteille. Puolustusvoimissa korostuvat rakennemuutokset, henkilöstön tehtävien jatkuva muuttuminen ja vaihtuminen sekä siirtymisvelvollisuus. Näiden syiden mukaisesti palkkausjärjestelmäsopimukseen luotiin palkkatakau, joka estää palkkauksen putoamisen hallitsemattomasti tehtävien vaihtuessa.

Palkkatakauksi järjestelmän sopimisen yhteydessä sovittiin menettely, jossa työskenneltyään vuoden saman vaatavuustason tehtävässä henkilö saavuttaa takuupalkan. Tämän jälkeen henkilön joutuessa siirtymään alemman vaatavuustason tehtävään, hänelle maksetaan entisen suuruista tehtäväkohtaista palkanosaa vuoden ajan. Tuon vuoden jälkeen hänen palkkansa voi laskea enintään yhdellä vaatavuustasolla.

Järjestelmän kehittäminen

Siirryttäessä uuteen palkkausjärjestelmään ei rahoitus mitenkään riittänyt kaikkien epäkohtien korjaamiseen. Painopiste päätettiin laittaa aloitustehtäviin, eli nuorempien upseerien vaatavuusluokkiin ja rakenne muodostui sen mukaisesti. Esiupseerien palkkauksen kehittäminen päätettiin toteuttaa heti kun palkkausjärjestelmään siirtyminen oli saatu rahoitettua. Vuoden 2007 sopimusratkaisun jälkeen painopiste olikin esiupseerien palkkaluokissa, mutta rahoitusta kohdennettiin myös alempiin luokkiin. Myös palkkausjärjestelmän osana olevia lisäpalkkioita korotettiin sopimusratkaisun yhteydessä.

Ensimmäisiä palkkausjärjestelmän parannuksia oli soveltaminen takuupalkkaoiden karttumisesta. Karttumaa ryhdyttiin laskemaan yhteensä kaikista eri saman vaatavuustason tehtävistä. Kun näiden eri tehtävien yhteinen aika ylittää vuoden, on henkilö saavuttanut takuupalkkaoiden. Myöhemmin neuvoteltiin tähän vielä lisätarkennus, jolla ylemmässä vaatavuusluokassa tehty palvelus kartuttaa alemman luokan palkkatakaua.

Siirrot ja takuupalkkaus

Palkkausjärjestelmän suurena epäkohtana koettiin erityisesti upseerien jatkuvien siirtojen tuomat taloudelliset haitat. Sopimusneuvotteluissa saatiin aikaiseksi kahden vuoden takuupalkkaus. Edellytyksenä tälle takuupalkalle on joukko-osaston ja paikkakunnan vaihdos sekä kahden vuoden palvelus samassa vaatavuusluokassa. Kahden vuoden jälkeen palkkaus voi laskea enintään yhdellä vaatavuusluokalla. Valtakunnallisten sekä eri paikkakunnilla toimivien joukko-osastojen kohdalla myös sisäiset siirrot paikkakunnalta toiselle mahdollistavat kahden vuoden takuupalkkauksen.

Takuupalkkauksen muodostumisesta sovittiin, että määräaikainen tehtävä kartuttaa takuupalkkaa, mutta sijaisuustehtävä ei. Sotilaallisen kriisinhallintatehtävän osalta sovittiin, että se ei katkaise kotimaan tehtävän takuupalkan karttumista.

VALPAS-ratkaisu

Valtion palkkatyöseurantaryhmä jätti laajan loppuraporttinsa joulukuussa 1999 (VALPAS). Raportin mukaan valtiolla palkat ovat 1990-luvulla kehittyneet heikommin kuin yleisillä työmarkkinoilla. Tämä koski kaikkia valtion palveluksessa olevia. Raportissa todetaan myös, että valtiolla nuoret aloittelevat työntekijät ovat huomattavasti palkattuja kuin yleisillä työmarkkinoilla. Raportissa kiinnitetään suurta huomiota valtiolla johto- ja asiantuntijatehtävissä olevien huonoon palkkatasoon verrattuna yleisiin työmarkkinoihin. Raportin mukaan valtion pitäisi olla kilpailukykyinen työnantaja kaikilla tasoilla. Raportissa todettiin, että alemmilla tehtävätasoilla, noin 10 000 markan kuukausipalkkaan asti, valtion palkat ovat kilpailukykyisiä, mutta asiantuntijoiden ja johtajien kohdalla tilanne on päinvastainen.¹²⁰

VALPAS-raportin toteamien epäkohtien korjaaminen oli esillä valtion työmarkkinaneuvotteluissa, joissa saavutettiin neuvottelutulos vuoden 2000 lopussa, jonka perusteella tehtiin VALPAS 1 ratkaisu 1.1.2001. VALPAS-raportin epäkohtien korjaaminen toteutettiin työnantajapäätöksillä. Valtion työmarkkinalaitoksen ohjauksessa virastojen tuli painottaa a) nuorten palkkauksellista asemaa, b) vaativia johto-, asiantuntija- ja muita vastaavia tehtäviä, c) palkkauksen ja tehtävän vaativuuden välisten palkkauskonfliktien korjaamista sekä hyviä suorituksia ja d) muita ammattitehtäviä.¹²¹

Syksyllä 2001 jatkuivat neuvottelut VALPAS 2 ratkaisusta. Ratkaisu oli edellisen kaltainen eli siinä käytettiin yleiskorotuksiin palkkaluokasta A7 noin 0,2 % kasvaen siten, että korotus palkkaluokissa A20-22 on noin 0,36 %, A23 noin 0,3 % ja tästä kasvaen ollen A30 palkkaluokassa 2,4 %. Virastokohtaisena eränä oli mahdollisuus käyttää 0,3 % koko palkkasummasta. Korotukset astuivat voimaan 1.1.2002.¹²²

1990-luvun lopulta lähtien julkisen sektorin heikompaan ansiokehitystä pyrittiin korjaamaan erillisratkaisuin. Vuosien 2001 ja 2007 välisenä aikana ratkaisua haettiin palkkaohjelmin: kunnilla oli KUNPAS, valtiolla VALPAS ja kirkon sektorilla KIRPAS. Näiden useampivuotisten ohjelmien yhteydessä palkkoja korotettiin ylimääräisellä palkankorotusvaralla paikallisesti ja keskustasolla.

Palkkauksen kehittäminen 2000-luvulla

Uutena päaluottamusmiehenä aloitti 1.10.2000 majuri **Sakari Keckman**. Palveltuuaan aikoinaan kuusi vuotta työnantajan edustajana hänelle oli tehtäväkenttä tullut tutuksi pöydän kummaltakin puolelta. Hänen mukaansa ”*työnantajan ja henkilöstön välinen toiminta ei ole sotaa toisiaan vastaan vaan se on yhteistoimintaa Puolustusvoimien ja siellä työskentelevien henkilöstön hyväksi.*”

Valtioneuvosto teki päätöksen elokuussa 2001 henkilöstöpolitiikan linjasta. Tavoitteena oli vahvistaa valtion yhteistä arvoperustaa ja toimintakulttuuria sekä antaa kehittämistavoitteet valtion toimintayksiköille. Valtioneuvosto vastasi valtion työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan yleisistä edellytyksistä osana budjettipolitiikkaa. Henkilöstöpolitiikan linjan toteutusta varten tehtiin valtion yhteisen työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan toimintasuunnitelma vuosille 2001 - 2003.

Tuolloin valtion henkilöstöpolitiikan linjauksissa keskeinen osa oli palkkakilpailukyvyyn parantaminen. Vuosina 2001 ja 2002 toteutettiin valtion palkkaseurantaselvityksen (VALPAS) linjausten mukaisia työnantajatoimenpiteitä. Palkkausjärjestelmien uudistaminen oli myös keskeistä kilpailukyvyyn parantamisessa. Vuoteen 2002 mennessä uudet palkkausjärjestelmät kattoivat 26 virastoa ja 16 000 henkilöä eli 14 prosenttia valtion henkilöstöstä. Tavoitteena oli, että suurin osa virastoista on ottanut uuden palkkausjärjestelmän käyttöön viimeistään vuoden 2003 aikana. Osa uudistuksesta voitiin tarvittaessa rahoittaa erillisellä talousarviorahoituksella.¹²³

Vuoden 2000 syksyllä oli valmistunut Puolustusvoimien palkkapolitiittinen ohjelma, jossa määriteltiin sisäisten ja ulkoisten palkkasuhteiden merkitystä. Ohjelman mukaan palkkausjärjestelmän uudistamisen myötä Puolustusvoimissa pyritään luomaan oikeat sisäiset palkkasuhteet ja määrittämään kilpailukykyinen palkkauksen taso suhteessa muuhun valtionhallintoon ja yleisiin työmarkkinoihin.

Vuonna 2000 kehittämiskeskusteluissa Puolustusvoimissa käytettiin testimielessä yhteistä PvSAR-mittaria. Varsinaisia sopimusneuvotteluja ei käyty lainkaan. TUPO:n yhteydessä tehtiin aiesopimus uuteen järjestelmään siirtymisestä 2001. TUPA-kokeilu ja käyttöä jatkettiin 23 tulosityksikössä (6000 henkilöä).

Vuoden 2000 yksivuotisessa VES-sopimuksessa mm. kehitettiin sotaharjoitus- ja meripalvelun korvauksia ja vuonna 2001 saatiin aikaiseksi VES osana TUPO-kokonaisratkaisua. Yleiskorotus oli 2,1 %, tasa-arvoerä 0,4 % ja järjestelyvara 0,5 %. Samana vuonna nuorempien upseereiden sotaharjoituskorvaus nousi samalle tasolle kuin muillakin upseereilla eli 98,89 euroon (588 mk, korotus oli 4,54 e).

Tehtävien tarkistusmittaukset keskustasolla saatiin tehtyä syksyyn 2001 mennessä. Valtiovarainministeriön laatimien tilastojen mukaan upseerit ovat palkkajohtajia. Sopimusneuvotteluissa työnantaja liikahti vasta aivan vuoden lopulla.

Vuonna 2002 Upseeriliitto jatkoi keskusteluja Valtiovarainministeriön teettämistä palkkausjärjestelmän tilastopohjista. Keskusteluissa Upseeriliitto ja työnantaja jäivät

erimielisiksi siitä kuuluvatko sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun korvaukset sekä lentolisä säännöllisen työajan ansioihin. Tilastot osoittivat, että upseerit ovat säännöllisen työajan ansioissa valtion palkkaluokitusjärjestelmällä (VPL) arvioituna keskimäärin 10,2 % jäljessä vastaavan vaativuustason tehtävistä valtiolla. Luvussa ei ollut mukana kiisteltyjä sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun korvauksia sekä lentolisää.

Sopimusneuvotteluissa ei päästy eteenpäin, koska työnantaja ei suostunut antamaan periksi kannoistaan palkan alenemisesta tehtävään määräämisten yhteydessä ja työaikasopimuksen muuttamisesta. Työnantajan jäykkä suhtautuminen aiheutti sen, että Upseeriliitto ei suostunut vuonna 2002 tarkistamaan muuttuneiden tehtävien vaativuusluokituksia keskustason arviointiryhmässä.

Marraskuussa 2002 sovitun tupon mukaisesti toteutettiin erityinen asteikkotarkistus palkkaluokkiin A 19 - A 24. Asteikkotarkistuksen 70 %:n osuus kohdennettiin vuonna 2004 uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) tehtävän vaativuusluokkiin 13–16. Näissä vaativuusluokissa palkkaus nousi yleiskorotuksen lisäksi 1,5 prosenttia. Maksupalkkaluokkamutoksia tehtiin seuraavasti:

- majuri/komentajakapteeni A 23 - A 24 yhteensä 104 kappaletta
- everstiluutnantti/komentaja A 25 - A 26 yhteensä 45 kappaletta
- NUPS A 19 - A 20 yhteensä 31 kappaletta
(30 kappaletta kohdistetaan meriupseereille)
- NUPS A 21 - A 22 yhteensä 10 kappaletta
(kohdennetaan euk:n käyneille majureille).

Lisäksi meripalveluvuorokaudelta maksetaan klo 22 jälkeen sotilaallisen harjoituksen korvauksen suuruinen korvaus ja maksupalkkausluokan A 23 virkamiehille korvataan lisätunnit 1:1 vapaana tai rahana yksinkertaisen tuntipalkan mukaisesti.

Uusi palkkausjärjestelmä käyttöön

Elokuussa 2002 työnantaja esitti suunnitelmansa uuteen palkkausjärjestelmään siirtymisestä. Se ilmoitti, että kevättalvella 2003 kaikille henkilöstöjärjestöille tehtäisiin tarjous. Päämääränä olisi siirtyä uuteen järjestelmään 1.9.2003 lukien. Työnantaja ilmoitti sitoutuneensa kokonaisvaltaiseen käyttöönottoon.

Sopimusneuvottelut jatkuivat keväällä 2003 työnantajan vuoden 2002 elokuussa esittämän suunnitelman perusteella. Työnantaja teki 29.4.2003 kaikille Puolustusvoimien henkilöstöryhmille tarjouksen UPJ:stä. Tarjous piti sisällään rahoituslaskelman, jonka suuruus oli kaikkiaan 7,2 % puolustusvoimien säännöllisen työajan palkkasum-

masta. Laskelma piti sisällään siirtymäkauden aikana järjestelyvaraeriä enintään 2,5 %. Sivukuluineen kaikkien henkilöstöjärjestöjen sopimusratkaisut korottaisivat vuosittaisia palkkakustannuksia vuodesta 2007 lukien vuoden 2003 tasoon verrattuna noin 40 miljoonaa euroa. UPJ korotti upseerien peruspalkkojen ja sovittujen poistettavien palkkatekijöiden palkkasummaa 14 %. Järjestelmän käyttöönotto alkaisi 1.9.2003 ensimmäisellä palkkauksen tarkistuksella ja sen jälkeen vuosittain niin, että järjestelmä olisi täysimääräisesti käytössä 1.9.2007 lukien. Palkkausjärjestelmän keskeinen tavoite ja periaate oli, että samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan samansuuruista palkkaa.

Liittovaltuusto hyväksyi 27.5.2003 kokouksessaan sopimustarjouksen siirtymisestä uuteen palkkausjärjestelmään. Hyväksyntä oli tiukin mahdollinen. Liittovaltuuston äänestyksessä päädyttiin tasatulokseen ja arpa ratkaisi tuloksen. Kriittisesti asiaan suhtautuneiden mielestä ei ollut saatu riittävästi tietoa järjestelmästä ja sen vaikutuksista. Heistä se tuntui hypyltä tuntemattomaan.¹²⁴

UPJ otettiin käyttöön 1.9.2003 lukien. Käyttöönottoon liittyen korotettiin upseerien palkkoja pl. takuupalkalla olevat siten, että vuoden 2007 sovittu tavoitepalkan ja elokuussa 2003 maksetun palkan erotusta pienennettiin 24,2 prosentilla. Seuraavat palkkojen korotukset tapahtuivat vuosina 2004, 2005 ja 2006 vastaavan periaatteen mukaisesti. Vuonna 2007 palkat korotettiin sovittuihin tavoitepalkkoihin. Siirtymäkauden aikana tavoitepalkkoihin ja siten kulloinkin maksussa oleviin palkkoihin tehtiin sopimuskausittain sovittavat yleiskorotukset.

UPJ nosti noin 2000 upseerin palkkaa ja vain alle 300 jäi takuupalkalle. Lisäksi Upseeriliitto neuvotteli oman sopimuksen esiuupseerikurssilla, yleisesikuntaupseerikurssilla ja tekniikan lisäopinnoilla opiskelevien upseerien osalta. Hyväksyttynä sopimukseen ei saatu kaikkia liiton tavoitteita. Suurimmaksi ongelmaksi jäi se, että uusi järjestelmä ei korjannut Puolustusvoimien vääristynyttä palkkausikäytäntöä. Kaikilta osin ei alussa päästy edes saman arviointijärjestelmän piirissä samaan palkkakäytäntöön. Samantyyppisestä työstä ei saanut samanlaista korvausta.

Puolustusvoimissa käytössä oleva suoritusarviointijärjestelmä (PVSAR) otettiin käyttöön 1.9.2003. Tuolloin siirryttiin vanhasta A-palkkajärjestelmästä tehtävän mukaiseen palkkajärjestelmään, jossa yhden osan palkasta muodostaa työssä suoriutuminen. Työssä suoriutumista arvioidaan järjestelmässä PVSAR:in avulla. Neuvottelut käyttöönottoon liittyen aloitettiin jo 18.8.2003, josta alkoi jatkuva järjestelmän kehitystyö ja soveltaminen.

Yliluutnantti **Hannu Sipilä** aloitti 1.8.2003 uutena akavalaisena pääluottamusmiehenä. Siihenastisen virkauransa hän oli toiminut erilaisissa Upseeriliiton järjestötehtävissä. Hänelle tärkeää oli kehittää uutta palkkausjärjestelmään oikeudenmukaiseen suuntaan, jossa koulutustason, osaamisen, tehtävän vaativuuden ja henkilökohtaisen suoriutumisen tuli vaikuttaa palkkaan. Solidaarisesta palkkapolitiikasta tuli luopua.¹²⁵

Vuonna 2004 jatkettiin tehdyn PVPJ-sopimuksen soveltamisneuvotteluita. Työtä haittasi työnantajan hidastelu palkkatilastoyhteistyössä. Vasta lokakuussa saatiin tietoja upseerien suoritusarvioinneista. Palkkauksessa tehtiin kuitenkin erityinen asteikkotarkistus, joka oli muualla valtiolla sovittu kohdentuvan palkkaluokkiin A 19 - A 24. Se kohdennettiin upseerien osalta puolustusvoimien palkkausjärjestelmän (PvPJ) tehtävän vaativuusluokkiin 13–16. Näissä vaativuusluokissa palkkaus nousi yleiskorotuksen lisäksi 1,5 prosenttia.

PvPJ-sopimuksen soveltamisneuvottelut jatkuivat vuonna 2004. Työnantajalla ei ollut halukkuutta ratkaista soveltamiserimielisyyksiä nopeassa aikataulussa. Vasta vuoden 2004 lokakuussa saatiin tilastoja PvPJ:n vaikutuksesta upseerien palkkaukseen. Saatujen tilastojen mukaisesti voitiin todeta, että upseerien suoritusarvioinnit olivat parantuneet aiemmasta ja työnantajan rahoitus oli siirtymäkaudella toteutunut etupainoisesti. Erityisesti tehtävien vaativuusluokitus oli kehittynyt upseerien osalta positii-visesti.

Marraskuussa 2004 sovittiin tupo ja joulukuussa Puolustusvoimien tarkentava virkaehtosopimus ajalle 16.2.2005 – 30.9.2007. Tupon mukaisesti palkkoihin tuli 1.3.2005 lukien 1,9 prosentin yleiskorotus. Järjestelyvaraerästä (0,6 %) käytettiin valtiolla 0,06 % matkakustannusten korvaamissopimuksen muuttamiseen. Muut Upseeriliiton järjestelyvarat oli sidottu PvPJ:n rahoittamiseen, joten yleiskorotusten lisäksi Puolustusvoimissa ei tehty palkkarakennemuutoksia vuosina 2004 ja 2005 tai suuria lisien ja palkkioiden korotuksia.

PvPJ:n siirtymäkauden palkankorotus tehtiin 1.5.2006. Upseerien henkilökohtaista palkkaa korotettiin siirtymätarkistuksella, joka oli suuruudeltaan 50 prosenttia tavoitepalkan ja huhtikuussa maksussa olleen palkan erotuksesta. Upseeriliitossa tunnistettiin eri palkkausjärjestelmien aiheuttamat vääristymät, jolloin samasta työstä ei saakaan samaa palkkaa, mikä oli yksi UPJ:n keskeisiä periaatteita.

Erillisellä pöytäkirjalla sovittiin, että vaativuusluokkaan 13 sijoitettu henkilöstö on ylityökorvauksia ajatellen samassa asemassa kuin muukin keskijohto 1.6.2006 lukien. Puolustusvoimissa 16.2.2005 – 30.9.2007 väliselle ajalle solmitun tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset ja tekstimuutokset tulivat voimaan 1.6.2006. Palkkoihin tuli 1,4 prosentin yleiskorotus. Järjestelyvaraerästä (0,4 %) käytettiin valtiolla 0,02 % erilliseen arviointityöryhmien palkkioon.

Upseeriliiton pääluottamusmiehenä aloitti 1.4.2006 majuri **Jari Rantala**. Tulevina haasteina hän näki PvPJ:n kehittämisen, kansainvälisten tehtävien neuvottelujärjestelmän toimivuuden, Puolustusvoimien rakennemuutoksen upseeristolle aiheuttamat vaikutukset ja valtionhallinnon tuottavuusohjelman tuomat asiat upseeristolle. Hänen mielestään *palkkauksen on oltava kohdallaan suhteessa työn vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen onnistumiseen, eikä sitä saa ohjata periaatepäätöksin.*¹²⁶

Loppuvuodesta 2006 Upseeriliitto toteutti jäsenilleen sähköpostikyselyn. Satunnaisessa otannassa kysely lähetettiin 1880:lle ja vastausprosentiksi muodostui 56. Vastauksissa jäsenet tuomitsivat täysin sen, että upseerille maksettaisiin alemmaa palkkaa

samantasoisesta tai jopa samasta tehtävästä. Jäsenistön selkeä enemmistö piti perusyksikön päällikön tehtäviä upseerin tehtävinä, palkkauksen tuli olla tasa-arvoista ja koulutus pohjan tuli olla perusta eri henkilöstöryhmille. Tuolloin eriarvoisuus näyttäytyi seuraavanlaisena:¹²⁷

- perusyksikön varapäällikkö, upseeri JSA 10 + 27 %: 2456 euroa/kk
- perusyksikön varapäällikkö, opistoupseeri OTV 7 + 27 %: 2936 euroa/kk
- sektorijohtaja, upseeri JSA 13 + 27 %: 3454 euroa/kk
- sektorinjohtaja, erikoisupseeri, ESJA 15 + 27 %: 4277 euroa/kk.

Puolustusvoimien palkkausjärjestelmän siirtymäkausi päättyi 1.5.2007. Valtiolla oli 1.10.2007 virastoittain käytössä 1 %:n ns. kehittämisraha, joka oli sovittu aiemman virkaehtosopimuksen yhteydessä. Kehittämisrahat kohdennettiin luokkiin työnantajan yksipuolisella päätöksellä, mutta Upseeriliitto vaikutti pitkissä neuvotteluissa vahvasti tehtyyn ratkaisuun. Palkkojen kohdentamisessa huomioitiin ylimpien upseeritehtävien palkkauksen suurin jälkeenjääneisyys yleisiin työmarkkinoihin nähden. Puolustusvoimien sisällä ei päästy siirtymäkauden loppuun mennessä tilanteeseen, jossa samasta ja samanarvoisesta työstä maksettaisiin yhtä suurta palkkaa Hay-järjestelmällä mitattuna. Selvää lähentymistä kuitenkin tapahtui.

Työnantajan palkkapoliittisina kehittämistoimenpiteinä käytetyn kehittämisrahan (VALPAKE) kohdentamista pohjustettiin liitossa voimakkaasti sekä tiedottamisella että eri päättäjien henkilökohtaisilla tapaamisilla. Upseeriliitto toi toistuvasti esille Valtion työmarkkinalaitoksen tutkimustuloksia, joiden mukaan korkeakoulutettujen palkat ovat valtiolla eniten jäljessä yksityisen sektorin tasosta. Upseeriliitto menestyi kehittämisrahan jaossa erinomaisesti. Upseerien taulukkopalkat ovat Puolustusvoimien palkkasummasta noin neljännes, mutta kehittämisrahoista kohdennettiin upseereille selkeästi yli puolet. Kehittämisrahojen vaikutus upseerien taulukkopalkkoihin oli keskimäärin yli 2,5 %.

1.3.2008 voimaan tullessiin korotuksiin oli varattu 0,52 % palkkasummasta. Merkittävimpiä muutoksia sopimuksessa olivat: JSA 15 työskentelevä johtava virkamies siirtyi työaikalaskennan ulkopuolelle, esiupseerikurssilaisten palkka määräytyy JSA-luokan 12 suuruisena (HENKI 27 %, korotus 85 euroa/kk). Yleisesikuntaupseerikurssilla ja tekniikan lisäopinnoissa palkka on jatkossa JSA 13 (HENKI 27 %, korotus 507 euroa/kk). 1.10.2008 palkkoihin tuli 2,3 %:n yleiskorotus.

Upseeriliitto ja Päälystöliitto pyrkivät yhteistyössä selvittämään mahdollisuuksia yhdistää palkkausjärjestelmät. Työnantajan, Upseeriliiton ja Päälystöliiton välillä allekirjoitettiin helmikuussa 2008 pöytäkirja JSA- ja OTV-arviointijärjestelmien yhteensovittamisesta. Mallien kehittäminen alkoi keväällä 2008 ja loppuvuonna oli päädytty malliin, jonka perustana olivat silloiset JSA- ja OTV-järjestelmät. Tavoitteena oli samasta työstä sama palkka. Järjestelmässä otettiin huomioon kummankin palkkausjär-

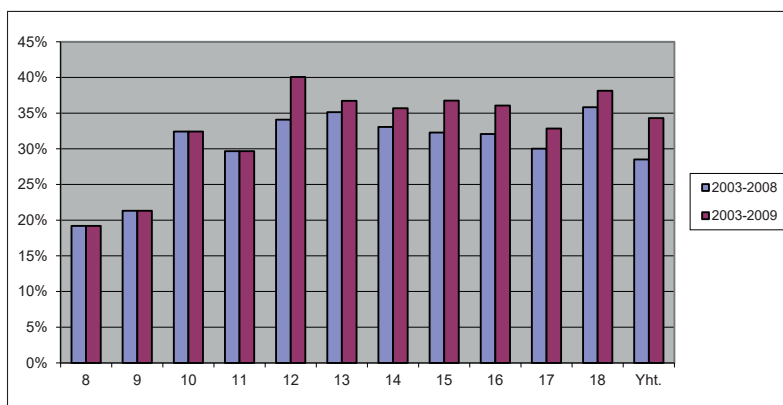
jestelmän arvomaailma. Sovitettavaksi tuli myös kokemus- ja koulutusvaatimus. Työnantajan kanssa tehty prosessi kytkettiin osaksi sopimusneuvotteluita.¹²⁸

Tämä upseerien ja opistoupseerien palkkausjärjestelmien yhdistäminen kariutui helmikuun 2009 neuvotteluissa. Työnantaja olisi laskuttanut järjestöiltä yhteensovitamisesta enemmän kuin oikeat kustannukset olisivat olleet. Työnantaja edellytti järjestöiltä täyttä maksuosuutta järjestelmien yhdistämisestä, eikä ollut valmis ottamaan millään tavalla kustannuslaskelmissa huomioon yhdistämisestä tulevia nettosäästöjä. Tulos osoitti järjestelmävirheen olemassaolon eli saman tason tehtävästä maksettiin eri palkkaa. Yhdenvertaisuus palkkauksessa ei toteutunut.¹²⁹

Yhteen arviointijärjestelmään siirtyminen olisi vähentänyt huomattavasti hallinnollista työtä, yhdistänyt kaksi sopimusalaa, vähentänyt arviointiryhmien määrää ja tuottanut selkeitä säästöjä työaikaperusteisissa korvauksissa. Palkkausjärjestelmien yhdistäminen olisi helpottanut jatkossa huomattavasti tehtävien arviointia. Tarkoituksena oli tehdä sopimisen jälkeen nykyistä käytettävämpi tasokuvauksiin perustuva mittari. Palkkausjärjestelmien voimakas eriytyminen toisistaan on jatkossa lähes ylittämätön este mahdolliselle yhtenäisupseeristolle.

Pitkien neuvottelujen tuloksena Upseeriliitolle saatiin 1.3.2008 alkaen toinen päätöminen JUKO:n pääluottamusmies. Tässä tehtävässä aloitti kapteeni **Mikko Valta**. Tehdyn sopimuksen mukaisesti hän osallistui keskustason JSA-arviointityöhön. Toinen päätöminen luottamusmies mahdollisti entistä tehokkaamman jäsenten edusta huolehtimisen, sopimusten noudattamisen valvonnan ja yhteistyön työnantajien edustajien kanssa. Päätäessään tehtävänsä hän totesi luottamuksen tehtävien hoidossa olevan oleellista. ”*Luottamus on ansaittava ja siitä on pidettävä huolta. Luottamus perustuu avoimuuteen.*”¹³⁰

1.10.2009 palkkoihin tuli 2,2 %:n yleiskorotus ja seuraavana vuonna 2010 käytävissä oli 0,43 % paikalliserä, joka kohdennettiin palkkaluokkiin JSA 10, 11, 13 ja 15. Lisäksi sovittiin, että sotilaallisen kriisinhallinnan tehtävä ei katkaise kotimaan tehtävän takuupalkan karttumista. Korotusten suuntaaminen on ollut suunnitelmallista perustuen Upseeriliiton liittokokousten ja liittovaltuuston hyväksymiin linjauksiin. Oheisessa kuvassa on esitetty palkkojen korotukset vuosina 2003–2008 ja 2003–2009.



Palkkojen korotukset vuosina 2003–2008 ja 2003–2009

Vuonna 2009 eri ministeriöihin ryhdyttiin luomaan uutta yhteistä palkkausjärjestelmää. Tehtävätasot kyettiin sanallisten tasokuvausten perusteella luomaan ministeriöiden välillä. Valtiotyönantajan lähtökohta on ollut, että järjestelmä rahoitetaan sopimusvarallisuudesta. Valtioneuvostossa sopimusvarallisuus oli tarkoitus jakaa siten, että ministeriöissä voidaan ottaa käyttöön yhtenäiset tehtävien vaativuuteen perustuvat palkkatasot. Tämä johtaisi siihen, että niiden ministeriöiden, joissa palkkataso on korkeampi, sopimusvarallisuudella rahoitetaan pienempipalkkaisten ministeriöiden sopimusta. Toisin sanoen ne ministeriöt, jotka ovat hoitaneet nykyisen palkkausjärjestelmänsä hyvään kuntoon saavat siirryttäessä uuteen järjestelmään vähemmän.

Palkkausjärjestelmää rakennettiin konsulttien, työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistyönä. Palkkausjärjestelmäksi oltiin ottamassa palkkavaaka-järjestelmä, jota voitaneen pitää HAY-palkkausjärjestelmän sukulaisena, johon myös JSA perustuu. Palkka-Vaaka mallissa on yhdeksän vaativuusluokkaa. Palkkausjärjestelmätyössä ministeriöt olivat päätyössä muokattuun malliin, jossa yhdeksän portaan väliin luodaan lisätasot. Näytti siltä, että valtion palkkausjärjestelmään oli syntymässä 18 vaativuusluokkaa, aivan kuten Puolustusvoimien JSA-järjestelmässäänkin. Henki-osan suuruudeksi oli kaavailtu 50 %.

Palkkauksen kehittäminen 2010-luvulla

Vuonna 2011 pääsopijat saivat valtion neuvottelutuloksen aikaan juuri ennen takarajaa 22.1.2011 myöhään illalla. Viime metreille edennyttä ja tiukassa aikaraamissa käyty neuvottelu ei mahdollistanut virastokohtaisten tarkentavien neuvotteluiden käymistä. Virastokohtaiset neuvottelut käytiin myöhemmin työrauhan vallitessa. Lähtökohta tarkentaville virkaehtosopimusneuvotteluille ei siis ollut järjestöjen kannalta sellainen

kuin sen pitäisi olla. Vaikka sopimusneuvottelut puolustushallinnossa onkin viime vuosina käyty hyvässä ilmapiirissä, ei neuvottelu täyden työrauhavelvoitteen vallitessa anna riittävää toimintavapautta.

Vuonna 2011 Pääesikunta julkaisi uuden tehtävien vaativuuden arvioinnin soveltamisohjeen 23.2.2011. Prosessia yksinkertaistettiin ja tehtäviä verrattiin keskustasolla tehtyihin vastaaviin tai kokonaisuutena samankaltaisiin tehtäviin. Uuden soveltamisohjeen mukaisesti paikallistasolla joukko-osastossa tai esikunnassa arviointiryhmän puheenjohtaja tekee ehdotuksen ryhmän jäsenille tehtävän vaativuusluokaksi ilman, että arviointiryhmä kokoontuu. Mikäli ryhmä hyväksyy arvioinnin komentaja vahvistaa arvioinnin. Erimieliset ehdotukset arvioidaan keskustasolla, jossa on mukana puolustushaaraesikunnan lausunto. Lisäksi luottamusmiehen asemaa paikallistason arvioinneissa vahvistettiin. Hän tai työntekijä voi saada vahvistetun arvioinnin uudelleen käsittelyyn.¹³¹

Upseeriliitto teki helmi-maaliskuussa 2011 yhteistyössä Taloustutkimuksen kanssa laajan jäsentutkimuksen. Yksi kyselyn kohteista oli upseerien tyytyväisyys palkkausjärjestelmäänsä, joka oli ollut käytössä kahdeksan vuotta. Upseereista 9 % koki järjestelmän täysin oikeudenmukaiseksi ja 40 % lähes oikeudenmukaiseksi. Epäoikeudenmukaisena järjestelmää piti 14 % vastaajista. Rajavartiolaitoksen upseerit olivat tyytyväisempiä palkkausjärjestelmään kuin Puolustusvoimien upseerit. Tulokset olivat huonontuneet vuosien 2005 ja 2008 aikana tehtyihin kyselyihin verrattuna. Täydellisen oikeudenmukaisuuden tunne oli puolittunut. Palveluksessa olevista upseereista vain 2 % piti palkkausjärjestelmää onnistuneena koko upseeriston osalta. Erityisen ongelmalliseksi upseeristo koki sen, että Puolustusvoimien eri palkkausjärjestelmät olivat tuottaneet tilanteen, jossa eri henkilöstöryhmät saavat samantasoista tehtävästä erisuuruista palkkaa. Vastaajista 86 % piti tätä ongelmana. Rajalla, jossa on käytössä yksi järjestelmä, tilannetta piti epäkohtana 73 % vastaajista. Upseereista 72 % piti palkkatasoaan matalampana verrattuna saman koulutustason työntekijöiden palkkaukseen yksityisellä sektorilla.¹³²

Puolustusvoimien neuvottelutulos tarkentavasta virkaehtosopimuksesta saavutettiin 15.6.2011. Palkkamuuutokset tulivat voimaan takautuvasti 1.5.2011 lukien. Varallisuutta kohdistettiin siten, että tehtävän vaativuusluokkien 8–11 perusosia korotettiin euromääräisesti. Neuvottelutulosta pidettiin yleiseen taloustilanteen suhteutettuna siedettävänä, vaikka tekstimuutoksia ei saatukaan eteenpäin ja sopimuskorotukset sisälsivät sekamallin, joka korotti suhteellisesti enemmän vähemmän vaativien tehtävien palkkausta. Tilastot ja tutkimukset osoittavat valtion vaativimpien tehtävien olevan palkkauksellisesti jäljessä yksityistä sektoria. Vähemmän vaativat tehtävät sen sijaan ovat jopa edellä yksityistä sektoria.

Vuonna 2012 tarkentavissa virkaehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin 15.2.2012 neuvottelutulos Puolustusvoimissa ja puolustusministeriössä. Neuvottelut olivat tiukat mutta ne käytiin avoimessa ilmapiirissä. Neuvotteluissa oli kohdennettavissa 0,50 prosentin paikalliserä palkkasummasta. Puolustusvoimissa rahoitus kohdennettiin palk-

kaluokkiin JSA 8, 12, 14, 16, 17 ja 18. Muutokset palkkataulukoihin olivat hallituksen linjausten mukaiset, sillä muutoksella, että JSA 8:n korotukseksi saatiin 0,67 %. JSA 8 luokkaan kohdennettiin 0,2 % tavoitteena olleesta JSA 14:stä. Tällä tavalla kohdennettavaa varallisuutta saatiin vuositasolla yli 24 000 euroa enemmän kuin toteuma. Lisäksi saatiin pöytäkirja siitä, että Pääesikunta on toimivaltainen neuvottelemaan kuvailevan mittarin käyttöönotosta.

Valtion virkaehtosopimus korotti 1.4.2013 upseerien palkkoja keskimäärin 1,9 %, josta 1,4 % oli kaikille tulevaa yleiskorotusta. Raamisopimuksen mukaisista korotuksista huolimatta Veronmaksajien keskusliiton arvion mukaan keskituloisen palkansaajan ostovoima tuli laskemaan vuonna 2014 0,5 %. Valtiovarainministeriö oli kesällä tehdyssä ennusteessaan synkempi. Sen mukaan tiedossa oli 1 %:n lasku ostovoimaan, mikä sisälsi uuden Yleisradioveron.

Vuonna 2013 arviointikäytäntö ja JSA-järjestelmän tulkinta oli muotoutunut järjestelmän käyttöönoton alusta lukien. Laajalle ulottuvat tehtäväkohtaiset tulkintamuutokset on oltava aina perusteltavissa arviointijärjestelmällä ja tehtävät pisteyttämällä.

Majuri **Ville Viita** aloitti marraskuussa 2013 toisena Puolustusvoimien akavalaisena päaluottamusmiehenä liiton toimistossa. Tuolloin tärkeää puolustusvoimauudistuksen edunvalvonnassa oli ottaa huomioon upseerien virka- ja tehtävärakenteen kehittäminen ja rakenteellisen muutoksen aiheuttamat ongelmat. Lisäksi siirtojen haasteet ja hajautettu työskentely olivat tuolloin agendalla. Erityisesti upseeriston työssä jaksaminen oli aloittavalle päaluottamusmiehelle lähellä sydäntä.¹³³

Keskustason JSA -arviointityössä havaittiin epäkohta valmistuvan upseerin palkkauksen muodostumisperusteissa. Vaikka upseerikoulutus uudistui merkittävästi ns. Bologna-prosessin myötä, tämä ei heijastunut millään tavoin määrítettävään koulutus- ja kokemusvaatimukseen upseerin aloitustehtävissä. Koulutus- ja kokemusvaatimuksen määritti yksipuolisesti työnantaja. Epäkohta korjattiin yhdessä Pääesikunnan henkilöstöosaston kanssa vuoden 2013 aikana. Työ ei tullut kaikilta osin valmiiksi ja työtä jatkettiin koulutusjärjestelmän heijastevaikutuksesta upseeritehtävissä vaadittavan koulutus- ja kokemusvaatimuksen määrittämisen osalta.

Julkisen talouden säästötalkoisiin liittyen vuoden 2013 alussa tuli voimaan eläkkeensaajien lisävero, joka sai nopeasti nimityksen ”raippa-vero”. Lisäveron suuruus on 5,85 prosenttiyksikköä, ja sitä maksetaan 47 000 euron eläketulon rajan ylittävältä osalta. Veron piti olla määräaikainen, mutta hallitus toisensa jälkeen on jatkanut veron perimistä. Lisäksi 1.1.2013 tuli voimaan määräaikainen solidaarisuusvero, joka tarkoittaa yli 100 000 euroa vuodessa palkkatuloa saaville 2 %-yksikön ylimääräistä veroa. Solidaarisuusveroa kiristettiin myöhemmin laskemalla progressioporrasta 90 000 euroon vuonna 2015 ja lopulta 72 300 euroon vuosiksi 2016–2017. Vuonna 2018 solidaarisuusveron alaraja oli 74 200 euroa. Pääministeri **Petteri Orpon** (kok.) hallitusohjelman mukaan veron alaraja nousee 150 000 euroon vuonna 2024.

Yleisen virkaehtosopimuksen 2012–2014 virastokohtaisessa neuvottelussa saavutettiin Puolustusvoimissa neuvottelutulos 15.3.2013. Käytettävissä oli 0,50 % virastoerä

upseerien palkkasummasta. Rahoitus kohdennettiin vaativuusluokkiin: JSA 13, JSA 14 ja JSA 15 sekä lennonvarmistusvastuulisän käyttöönottoon lentotiedustelupatterissa. Vaativuusluokka JSA 7 poistui upseeritehtävistä takautuvasti 1.8.2013 lukien. Jatkossa upseerin aloituspalkkaus muodostui vähintään JSA 8 tasolle. Aloituspalkkaus saattoi tehtävämääräyksen mukaan olla korkeampikin.

Seuraava valtion virkaehtosopimuksen sopimuskausi oli 1.4.2014 – 31.1.2017. Virastotason neuvottelu- ja sopimustoiminnassa noudatettiin ns. jatkuvan neuvottelun periaatetta, jonka mukaan osapuolet voivat sopimuskauden aikana tarkastella esiin tulevia sopimusten kehittämistarpeita ja neuvotella niistä.

Palkkoja korotettiin 1.8.2014 alkaen yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 20 euroa kuukaudelta. Kasvu- ja työllisyys sopimuksen perusteella oli toisen vuoden yleiskorotus 0,4 %. Palkanlisiä ja lisäpalkkioita korotettiin 0,73 %. Puolustusvoimissa tämä tarkoitti lentolisiä, lentoteknillistä vastuu- ja vaaralisää, lennonvarmistusvastuulisää sekä sotaharjoitus- ja meripalvelukorvauksia. Selvitettäväksi ennen sopimuskauden loppua jäivät sotaharjoitus- ja meripalvelukorvauksien kustannukset JSA 17-18 tehtävissä, JSA 15 ja 16 päivystyskorvaukset sekä matkapäiväkorvauksen perusteet johtavien virkamiesten osalta.

Toukokuun alussa vuonna 2014 everstiluutnantti **Jari Rantalan** siirryttyä Upseeriliiton puheenjohtajaksi, majuri **Ville Viita** siirtyi I pääluottamusmieheksi ja II puolustushallinnon akavalaiseksi pääluottamusmieheksi valittiin majuri **Mika Ylönen**. Hänelle vastuulleen tulivat tehtävien keskustason arviointi, kriisinhallinnan ja ulkomaanpalvelussuhteen ehdot sekä Upseeriliiton koulutus- ja työsuhteasiat. Hänelle tärkeää oli jaksaminen muutoksen keskellä.¹³⁴

Vuonna 2015 sopimuksen ensimmäisen jakson mukaisesti palkkoja korotettiin 1.8.2015 lukien 0,40 %. Toisen jakson palkkaratkaisussa tehtäväkohtaisia palkanosia korotettiin 1.2.2016 alkaen 13 euroa kuukaudessa, jolloin niin sanottu henkilökohtainen palkanosa huomioiden kuukausipalkka nousi keskimäärin 16 euroa. Mikäli tehtäväkohtainen palkanosa oli vähintään 3023 euroa kuukaudessa, tehtäväkohtaisia palkanosia korotettiin 0,43 % kuukaudessa. Euromääräisinä kokonaispalkkoina määräytyviä palkkoja, tarkistettiin 16 eurolla kuukaudelta, kuitenkin vähintään 0,43 %. Palkanlisiä ja lisäpalkkioita korotettiin myös 0,43 %.

Vuonna 2016 sopimuskauden 2014–2017 toisen jakson palkkaratkaisussa palkkoja korotettiin 1.2.2016 lukien yleiskorotuksella. Neuvotteluissa korjattiin samalla myös jo edellisellä neuvottelukierroksella mukana ollut lennonvarmistusvastuulisän täysimääräinen määrävuosikorotus (viisi ja kymmenen vuotta) lennokkitoiminnassa.

Kilpailukyky sopimus (KIKY-sopimus) solmittiin kesällä 2016, jonka avulla pyrittiin parantamaan Suomen talouden kilpailukykyä ja työllisyyttä. Sopimus sisälsi palkkatasojen jäädättämistä, työajan pidentämistä, lomarahojen leikkauksia ja työnantajamaksujen vähentämistä. Aluksi tarkoituksena oli pidentää päivittäistä työaika puolella tunnilla, mutta neuvottelujen myötä pidennys kutistui lopulta puoleen tuntiin viikossa.

Vuonna 2017 KIKY:n perusteella tehdyn valtion virkaehtosopimuksen mukaan palkkoja ei korotettu. Julkisen sektorin lomarahoja leikattiin 30 % määräaikaaisesti vuosina 2017–2019. Vuosittaista työaika pidennettiin 24 tunnilla palkkoja muuttamatta. Jaksotyössä tämä tarkoitti sitä, että kolmen viikon jaksossa työaika tasoitetaan 116 tuntiin ja 15 minuuttiin. Lisäksi työntekijän työeläkemaksu nousi vaiheittain 1,2 prosenttiyksikköä ja työttömyysvakuutusmaksu 0,85 prosenttiyksikköä vuosina 2017–2020. Työnantajien maksuja kevennettiin vastaavasti. Osana sopimusta hallitus jätti tekemättä mm. opintotukeen, lapsilisiin ja työttömyysturvaan kaavailut leikkaukset.

Myös veronkorotuksia jätettiin tekemättä, mm. tuloveron inflaatiotarkistusta ei tehty vuonna 2018. Tyypillisen upseerin nettopalkka vuodesta 2017 vuoteen 2018 laski noin 0,6 %, jonka lisäksi lomarahan määräaikainen leikkaus vei noin 1,2 %. Verrattuna syksyllä käsitellyssä olleisiin pakkolakeihin tulos oli merkittävästi parempi.

Vuonna 2018 upseereiden osalta sopimusvarallisuutta kohdennettiin taulukoihin vaatuvuusluokkiin JSA 12 ja 14. JSA 12 kohdentuu perusyksiköiden päälliköiden tyypillisimpään vaatuvuusluokkaan. Seuraavana vuonna 2019 päivystyskorvauksen osalta JSA 15 luokassa palvelevat nostettiin päivystyskorvausten piiriin ja upseereiden osalta sopimusvarallisuutta kohdennettiin palkkataulukossa JSA 13 vaatuvuusluokkaan.

Vuoden 2018 alussa liiton pääluottamusmiehissä tapahtui uudelleen järjestelyjä. Majuri **Ville Viidan** aloittaessa liiton puheenjohtajana, majuri **Mika Ylönen** aloitti puolustushallinnon akavalaisena I pääluottamusmiehenä ja everstiluutnantti **Juhani Helin** II pääluottamusmiehenä.¹³⁵

Palkkauksen kehittyminen 2020-luvulla

Vuonna 2020 valtion keskustason sopimuksessa sovittiin yleiskorotukseksi 1,1 % ja seuraavalle vuodelle yleiskorotukseksi 0,97 %, sekä virastoeräksi 1,0 %. Näin vuonna 2020 JSA-palkkoihin tehtiin vain keskustason yleiskorotus. Lokakuusta 2020 purettiin KIKY:yn liittyneet työajan lisäykset. Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa voitiin KIKY:n purkamisesta sopia myös muilla keinoilla.

Vuoden 2020 alussa tapahtui seuraava pääluottamusmiesten vahdinvaihto. Uudeksi puolustushallinnon II pääluottamusmieheksi valittiin majuri **Petri Soppi**. Hänen aloittaessaan elettiin synkkää korona-aikaa ja poikkeuksellisesti Uudenmaan alue oli päätetty eristää, missä operaatiossa tarvittiin Puolustusvoimien apua. Poikkeustilanteessa vaadittiin poikkeuksellisia toimia, mutta liiton näkökulmasta edellytettiin työntajalta toimenpiteitä, joilla varmistetaan henkilöstön jaksaminen ja oikeudenmukainen palkitseminen.¹³⁶

Seuraava muutos tuli kesän 2020 jälkeen, kun liiton toimisto siirtyi uuteen kokoonpanoon. Pääluottamusmiehenä toiminut majuri **Mika Ylönen** siirtyi edunvalvontapäälliköksi ja uudeksi puolustushallinnon akavalaiseksi I pääluottamusmieheksi

valittiin majuri **Tero Pynnönen**. Hän oli saanut jo nuorena upseerina Karjalan prikaatissa hyvän kuvan paikallisesta luottamusmiehestä. Hänen takaraivoonsa jäi silloin kokeneen majurin **Ari Liikolan** huoli ja huolehtiminen edustettavistaan. Tero Pynnösellä oli huoli jaksamisesta sotaharjoituksissa, joiden työaikamerkintä ei lainkaan vastannut todellista 16–24 tunnin työaika.¹³⁷

Neuvottelut vuoden 2021 virastoerästä aloitettiin TARKVES-neuvotteluissa marraskuussa 2020, ja neuvotteluissa oli esillä seuraavia asiakokonaisuuksia:

- johtavan virkamiehen rajan nostaminen
- sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun työaika
- nuorten upseerien palkkauksen kehittäminen
- muutto- ja siirtosopimuksen kehittäminen
- joustavien työaikamuotojen kehittäminen
- päivystys- ja valmiusjärjestelyjen tarkastelu ja kehittäminen
- lentäjien sitouttamisjärjestelmän kehittäminen
- eräiden lisäpalkkioiden kehittäminen
- meripalvelukorvauksen laajentaminen koskemaan JSA17-18-vaativuusluokkia
- SM-kurssin palkkauksen tarkistaminen.

Upseeriliiton tavoitteena oli suoraviivaistaa upseerien palkkataulukkoa. Upseerien alimpien vaativuusluokkien palkkojen korotuksissa liiton tavoite oli työnantajan kanssa yhteinen. JSA8-vaativuusluokan korotus 1.5.2021 virastoerällä oli 185,60 euroa, ja tämän lisäksi 1.6.2021 taulukoihin tulleen yleiskorotuksen 0,97 %:n kanssa JSA8:n palkkaus nousi yhteensä noin 211 euroa. 1 % virastoerästä riitti tasokorotuksiin vaativuusluokissa JSA 9, 10 ja 14 JSA8-luokan ja johtavan virkamiehen rajan korottamisen lisäksi. Saavutetussa neuvottelutuloksessa merkittävimpana yksityiskohtana voidaan pitää johtavan virkamiehen rajan nostamista JSA 17 -vaativuusluokkaan. Tästä johtuen JSA 15 ja JSA 16 -vaativuusluokissa olevat upseerit ovat nykyisin keskijohtoa ja siten työaikasuunnittelun, ylityökorvausten sekä työaikasuojelun piirissä.

Lisäksi JSA16 -vaativuusluokka siirtyi muun keskijohdon tavoin päivystyskorvausten piiriin. JSA15 -vaativuusluokan osalta tähän oli päästy jo vuonna 2019. Edellisellä kierroksella aliupseereille tullut Orbiter-lennätyslisä (150 e) saatiin nyt myös upseereille.

Upseeriston palkkaus kehittyi ajan saatossa

Oheisessa taulukossa on esitetty palkkojen kehitys eri A-palkkaluokissa vuosina 1983–2003.

Vuosi	LTN	YLIL	KAPT	MAJ	EVL	EV
1983	A12	A13	A18	A22	A23	A25
	4767	4900	6042	8346	8739	10 732
1985	A12	A14	A18	A22	A24	A26
	5187	5498	6565	8980	9991	11 545
1986	A12	A15	A18	A22	A24	A26
	5311	5832 A16 6097	6753	9181	10 214	11 803
1987	A14	A16	A19	A22	A24	A27
	6021	6501	7627	9722	10 819	13 604
1988	A14	A16	A19	A23	A25	A27
	6977	7525	8849	11 739	13 476	16 146
1989	A14	A16	A19	A23	A25	A27
	7069	7616	8944	11 862	13 614	16 310
1990	A14	A16	A19	A23	A25	A27
	7657	8229	9634	12 774	14 661	17 565
1991	A14	A16	A19	A23	A25	A27
	7854	8436	9856	13 044	14 971	17 935
1995	A14	A16	A19	A23	A25	A27
	8031	8619	10 061	13 306	15 272	18 296
1996		NUPS A16	NUPS A19	A23	A25	A27
		8986	10 427	13 722	15 748	18 869
			NUPS A20			
			10 997			
			NUPS A21			
		11 758				
2000		NUPS A16	NUPS A19	A23	A25	A27
		9582	11 061	14 526	16 672	19 974
			NUPS A20			
			11 645			
			NUPS A21			
		12 446				
2001 ¹		NUPS A16	NUPS A19	A23	A25	A27
		9856	11 339	14 884	17 201	20 749
			NUPS A20	A24	A26	
			11 926	15 944	18 823	
			NUPS A21			
		12 741				
2002		NUPS A16	NUPS A19	A23	A25	A27
		10 110	11 601	15 211	17 686	21 461
			NUPS A20	A24	A26	
			12 192	16 345	19 410	
			NUPS A21			
		13 020				
2003		NUPS A16	NUPS A19	A23	A25	A27
		10 360	11 865	15 568	18 004	21 847
			NUPS A20	A24	A26	
			12 483	16 693	19 760	
			NUPS A21			
		13 343				
		NUPS A22				
		14 787				
Palkkauksen kehitys		2,11 kertainen	2,45 kertainen	2,00 kertainen	2,26 kertainen	2,04 ker- tainen

Vuonna 2001 palkkoihin tuli ns. VALPAS-lisä erityisesti palkkaluokasta A23 ylöspäin. Valtion palkkaseurantaryhmä (VALPAS) selvitti valtion palkkojen jälkeen jääneisyyttä yksityiseen sektoriin nähden ja näillä ratkaisulla pyrittiin kuroma umpeen em. jälkeen jääneisyyttä.

Taulukossa palkat on esitetty kolmella ikäisällä ja I kalleusryhmässä. Ansiotason kehitykseen ovat vaikuttaneet myös virkarakennemuutokset, joita tehtiin järjestelyvaroin muutamia kymmeniä vuosittain.

Palkat kasvoivat eri ryhmillä 2,00–2,45 kertaisiksi. Keskimääräinen kehitys on ollut noin 2,1 kertainen. Positiivisin ansiokehitys on ollut kapteenitason NUPS:lla ja everstilutnantteilla, mihin on vaikuttanut myös virkarakenteen kehitys näissä ryhmissä. Kaikkien upseereiden palkka-kehitys on ollut elintasoindeksiä parempaa. Samana ajankohtana 1983–2003 elinkustannusten kasvu oli 1,82 kertaista eli 82 %. Keskimääräinen inflaatioprosentti oli tänä aikana 3.05 %.

Upseerin palkka I-kalleusryhmässä, 3 ikäisellä, mk/kk

Oheisessa taulukossa on esitetty upseerin virkamuutokset vuosina 1985–2003.

Upseerin virkojen määrä

Vuosi	LTN	YLIL	KAPT	MAJ	EVL	EV
1985	A12 245	A14 492	A18 762	A22 623	A24 235	A26 82
1990	A14 225	A16 511	A19 769	A23 634	A25 252	A27 85
1996	A14 198	A16 511	A19 763	A23 634	A25 269	A27 85
1999		NUPS A16 53	NUPS A19 540 NUPS A20 498 NUPS A21 224 NUPS A22 116	A23 635	A25 272	A27 92
2001		NUPS A16 53	NUPS A19 527 NUPS A20 461 NUPS A21 229 NUPS A22 161	A23 591 A24 45	A25 230 A26 45	A27 85 ¹
2002		NUPS A16 41	NUPS A19 527 NUPS A20 453 NUPS A21 227 NUPS A22 158	A23 605 A24 45	A25 231 A26 45	A27 86
2003		NUPS A16 6	NUPS A19 519 NUPS A20 461 NUPS A21 227 NUPS A22 158	A23 605 A24 45	A25 231 A26 45	A27 86

Prikaatikenraalin myötä kenraalien määrä nousi 21:stä 29:ään.

Virkarakennekehitys on suosinut nuorempia upseereita. Virkarakenteen yläpäässä muutokset ovat olleet vähäisiä. Esimerkiksi everstien määrä nousi 10:llä, joista 9 muutettiin prikaatikenraalin viroiksi.

VES-sopimuksessa 22.2.1995 yli-luutnanteista tuli johtavia virkamiehiä, kapteenit palkkaluokassa A19 saivat yhden palkkaluokan korotuksen. Yliluutnanttien ja kapteenien virat muutettiin nuoremman upseerin viroiksi A19-A22 (NUPS). Samalla heidän muistutuksensa siirtyivät peruspalkkaan. Yliluutnanttien ja kapteenien ylennykset irrotettiin virasta eli ylennys kapteeniksi ei välttämättä

tuonut heti ylempää virkaa. Oheiseen taulukkoon on koottu VAATI-palkkojen 8–18 kehittyminen vuosina 2003–2023.

VAATI-palkkojen kehitys vuosina 2003–2023

Vuosi	Vaati8	Vaati9	Vaati10	Vaati11	Vaati12	Vaati13	Vaati14	Vaati15	Vaati16	Vaati17	Vaati18
2003	1550	1675	1840	2020	2300	2550	2730	2995	3245	3560	3905
2004	1579	1704	1871	2054	2339	2632	2828	3092	3350	3621	3971
2007	1612	1737	1907	2093	2384	2682	2882	3150	3413	3689	4047
2008	1777	1881	2088	2267	2581	2963	3184	3535	3808	4155	4558
2010	1826	1933	2151	2329	2770	3018	3337	3756	4031	4362	4763
2011	1928	2113	2336	2701	2806	3162	3380	3861	4083	4419	4825
2012	1978	2153	2381	2752	2909	3222	3485	3934	4244	4558	4967
2013	2006	2183	2414	2791	2949	3308	3580	4045	4303	4622	5036
2018	2067	2247	2481	2863	3108	3390	3698	4139	4403	4727	5149
2020	2114	2297	2536	2926	3177	3519	3780	4231	4500	4831	5263
2021	2322	2423	2601	2955	3208	3553	3862	4272	4544	4878	5314
2022	2368	2471	2653	3014	3272	3624	3940	4357	4635	4976	5420
2023	2451	2558	2746	3119	3386	3751	4078	4510	4797	5150	5610
Kehitys	36,8 %	34,5 %	33,0 %	35,2 %	32,1 %	32,0 %	33,1 %	33,6 %	32,3 %	30,9 %	30,4 %

VAATI-palkkojen kehitys vuosina 2003–2023 osoittaa painopisteen olleen hieman enemmän nuorempien upseereiden VAATI-luokissa. Lisäksi on tapahtunut upseerien VAATI-luokkien määrien kehitystä ylempiin VAATI-luokkiin, mikä on parantanut upseeriston kokonaisansiotasoa.

Upseeriliiton vaikutus palkkausrakenteen kehittämisessä

Upseeriston palkkauksen kehittämisessä Upseeriliiton pääsopijajärjestön tavoiteasetteluun vaikuttaminen on ollut mahdollista ja myös tuloksellista. Lisäksi liitto on vaikuttanut aktiivisesti Pääesikuntaan ja Puolustusministeriöön. Upseerin koko uran aikaista palkkausta on kehitetty varsin tasapainoisesti jonkin verran painottaen alkupalkkausta, mikä on edistänyt halukkuutta hakeutua upseerin uralle. Työnantaja ei ole aina aktiivisesti puuttunut rekrytointipalkkojen alhaisuuteen, ennen kuin haasteet näkyivät hakijamäärissä.

Merkittäviä vaikuttamiskeinoja ovat olleet liiton ansiotasoselvitykset, joiden avulla vallitsevat epäkohdat on saatu esille. Virastokohtaisilla palkkaohjelmilla kyetään vaikuttamaan henkilöstöryhmäkohtaisten ja henkilöstöryhmien välisten palkkaerojen muuttamiseen, mutta suuria rakennemuutoksia ei ole voitu toteuttaa. Puolustusvoimissa eri henkilöstöryhmien omat palkkausjärjestelmät aiheuttavat tilanteen, jossa saman tasoisesta tehtävästä maksetaan erisuuruista palkkaa.

Upseeriliiton edustajat ovat olleet mukana uuden palkkausjärjestelmän kehittämisen alusta saakka. Siksi liiton henkilöstä tuli Puolustusvoimissa alan eksperttejä. Liiton osaaminen näkyi siinä, että kehitystyössä otettiin Upseeriliiton kanta huomioon. Tällainen iso uudistus ei edennyt nopeasti vaan työtä tehtiin perusteellisesti, koska kokemusta palkkausjärjestelmistä ei ollut työnantajalla eikä järjestöillä.

Kehittämisen haasteena on ollut työnantajan haluttomuus tunnustaa upseereiden palkkauksen jälkeenjääneisyys verrattuna muuhun korkeakoulutettuun henkilöstöön Puolustusvoimissa. Uusi palkkausjärjestelmä ja sen käyttö aiheutti liitolle yhden henkilötövuoden lisäyksen, jonka perusteella liittoon saatiin toinen akavalainen päälähtämismies. Oma JSA-mittari on ollut hyvä kehitettäessä upseeriston palkkausta. Mutta samalla syntyi haasteellisia rajapintoja ESJA- ja OTV-tehtävien kanssa, koska selkeää mittareiden yhteensovittamista ei toteutettu. Kaiken kehittämisen pohjana tulee olla yhteisesti määritellyt, sovitut ja tarkistetut palkkatilastot.

SIIRTOJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Siirrot ja perheestä erillään asuminen ovat vaikuttaneet upseeristoon itsenäistymisen alusta alkaen. 1920-luvulla siirtokorvaus oli 200–1 000 markkaa (75–376 e) siirtovelvollisen matkustusluokan mukaan.¹³⁸

Liitto tutki 1950-luvulta alkaen siirtojen ja erillään asumisen vaikutuksia. Tuolloin perheestään erillään asui yli 300 upseeria (7,5 % upseeristosta). Tehdyn tutkimuksen mukaan siirrot aiheuttivat kuukaudessa noin 10 000 markan (382 e) ylimääräisen kustannuksen. Lisäksi määräykset ja niiden tulkinnat olivat epämääräisiä ja sekavia. Liitto esittikin, että erillään asumisesta maksettaisiin 15 % päivärahasta. Liiton ehdotuksesta puolustusministeriö asetti vuonna 1952 toimikunnan selvittämään siirtojen taloudellisia vaikutuksia.¹³⁹

1960-luvulla maksettiin siirtorahaa, joka oli perheelliselle 19 000 mk (470 euroa) ja perheettömälle puolet tästä. Siirtorahan lisäksi maksettiin päivärahaa siirron matkapäiviltä ja korvaus henkilö- ja koti-irtaimiston kuljetuksesta. Järjestelmään kuului myös majoituskorvaus pakkosiirretylle upseerille, mikäli uudella sijoituspaikkakunnalla ei ollut saatavissa kunnollista majoitusta. Majoituskorvaus oli 5–15 % matkustusasetuksen mukaisesta päivärahasta.¹⁴⁰

1970-luvun alussa korvaus oli perheelliselle 285–360 markkaa (437–552 euroa) ja perheettömälle puolet tästä. Vaikka Akava ja Upseeriliitto olivat pitäneet siirtokorvausasiaa esillä, niin ennen VES-järjestelmää ei ollut kunnollisia keinoja vaikuttaa asiaan. Everstiluutnantti E Laatikainen osallistui Akavan edustajana neuvotteluihin asiantilan ratkaisemisesta ja 9.4.1972 saatiin aikaiseksi neuvottelutulos, jonka mukaan siirtoraha oli perheelliselle 30 kertaa päiväraha 750 markkaa (1150 euroa) ja perheettömälle puolet tästä. Lisäksi ryhdyttiin tarkemmin selvittämään siirroista aiheutuvia kustannuksia.¹⁴¹

Siirtojärjestelmän kehitys 1980-luvulla

Siirtojärjestelmän ongelmat tulivat yhä voimakkaammin näkyviin 1985-luvun puolivälissä. Tuolloin voimassa ollut asetus puolustusvoimista (274/1975) velvoitti Puolustusvoimien viran- ja toimenhaltijaa siirtymään toiseen Puolustusvoimien virkaan tai toimeen, kun se oli tarpeen palveluksen asianmukaiselle järjestelylle. Tieto siirrosta oli annettava vähintään kolme kuukautta aikaisemmin. Ongelman syiksi oli muodostunut mm:

- Upseereiden vaimot olivat pääosin työssä, jolloin heille siirto toi haasteita oman uran kannalta.
- Lasten siirtyminen koulusta toiseen oli muuttunut haasteellisemmaksi.
- Upseerit asuivat yhä enemmän omistusasunnoissa (noin 50 %), jolloin asunnon myyminen ja ostaminen ei ollut yksinkertaista tai taloudellisesti kannattavaa.
- Ruuhka-Suomesta ei ollut saatavissa helposti vuokra-asuntoja vapailta markkinoilta. Myös Puolustusvoimien vuokra-asuntoja pääkaupunkiseudulla ei ollut riittävästi.
- Erillään asuminen aiheutti taloudellisia menetyksiä ja sosiaalisia ongelmia.

Upseeriliitto oli jo vuoden 1976 ohjelmassaan korostanut tarvetta siirtyä pakkosiirroista vapaaehtoiseen siirtymiseen. Esitettiin myös ajatus, että pakkosiirtoon tulisi liittyä ylennys tai edellisestä siirrosta tuli olla yli viisi vuotta. Lisäksi ilmoitusaika siirrosta tulisi olla vähintään kuusi kuukautta.

1980-luvulla muuttokustannuksina korvattiin junalippu ihmisille, muuttoauto tavaroille ja muihin muuttokustannuksiin 3 000 markan muuttoraha, joka oli verollinen, ellei ollut esittää kuitteja ylimääräistä kustannuksista. Asumisesta kahdella paikkakunnalla sai korvausta vain kuuden kuukauden ajan. Vastaavasti siviileiden muuttoraha oli merkittävästi suurempi. Valtion työmarkkinalaitoksen mukaan syynä oli se, että siviilillä muutto on todennäköisesti kerran elämässä tapahtuva ja siksi useasti muuttavaa upseeria rasittavampi. Upseeriliiton tavoitteena oli saada siirtojen korvaukset vastaamaan valtion virastojen hajasijoitustilanteessa käyttämiä korvauserusteita.

Puolustusvoimien henkilöstöpoliittinen ohjelma (HEPO) allekirjoitettiin puolustusministeriössä 24.2.1983. Ohjelmaan oli saatu uudistuksia, joita Upseeriliitto oli ajanut jo pitkään. Nyt tuli avoimista tehtävistä ilmoittaa pätevyysvaatimus, jotta voitaisiin löytää halukkaita ja sopivia uusiin tehtäviin. Lisäksi siirrosta tuli ilmoittaa kuusi kuukautta ennen siirtoajankohtaa. Siirtoa ei myöskään toteutettaisi ilman siirrettävän suostumusta mikäli edellisetä siirrosta oli kulunut alle kaksi vuotta.¹⁴²

1980-luvun lopulla, mikäli perhe ei voinut muuttaa mukana, oli mahdollista saada

erillään asumisesta täysimääräinen majoituskorvaus, kotimatka viikoittain ja erillään asumiskorvauksena 30 % kokopäivärahasta. Muuton valmisteluun oli saatavissa kolme vuorokautta palkallista virkavapautta. Vuonna 1986 kahden henkilön muuttoraha nousi 4 000 markkaan (1 432 e). Tutustumismatkojen osalta perheenjäsenille ryhdyttiin maksamaan päivärahaa ja hotellikorvausta.

Lokakuussa 1985 kansanedustaja **Martti Ratu** (maas.) teki kirjallisen kysymyksen puolustusministeri **Veikko Pihlajamäelle** (kesk.) Puolustusvoimien muuttorahan riittämättömydestä. Tähän ministeri vastasi, että ”*Puolustusministeriö pitää tärkeänä, että siirrosta aiheutuvien haittojen korvausjärjestelmää edelleen kehitetään virkaehtosopimusjärjestelmän puitteissa.*”¹⁴³

1980-luvun lopulla Pääesikunnassakin oli huomattu siirtojärjestelmän haasteet. Pääesikunnan komentopäällikkö kenraalimajuri **Erkki Rannikko** selvitti asiaa kevään 1988 liittovaltuustossa. Pääesikunnan arvioiden mukaan noin 20 % upseereista siirrettiin vastoin tahtoaan ja 75 % siirto ei tuonut välitöntä parannusta virkauraan ts. ylempää virkaa. Virkojen hakumenettelystä toteutettiin pienimuotoinen kokeilu, mutta tulokset eivät olleet rohkaisevia. Aina ei edes parempi virka houkuttellut hakemaan ja erityisesti syrjäisille paikoille ei halukkuutta ollut. Komentopäällikön mukaan Puolustusvoimissa pyritään vähentämään siirtoja, mutta kokonaan niistä ei voinut luopua. Pääesikunta halusi olla yhteistyössä Upseeriliiton kanssa siirtoja tukevien ratkaisujen löytämisessä kuten omistusasunnon leimaveron alentaminen.¹⁴⁴

Vuonna 1988 muuttorahajärjestelmää muutettiin niin, että sen suuruus riippui sijoituspalkkaluokasta ja muuttavien henkilöiden määrästä. Suurimmillaan se oli palkkaluokissa A22-A24 13 253 markkaa (4 363 e), jos muuttavia oli kolme tai useampia.

Siirtojärjestelmän kehitys 1990-luvulta eteenpäin

Upseerien pakkosiirtojärjestelmä siihen liittyvine korvauksineen alkoi natista vuoden 1992 talouslaman alkaessa, koska siirtohalukkuus henkilökohtaisista syistä kävi yhä vaikeammaksi. Upseeriliitto teetätti Taloustutkimuksella kyselyn vuonna 1996, jolla selvitettiin siirtojen aiheuttamia ongelmia upseerille ja hänen perheelleen. Siirtojen väli oli tuolloin noin viisi vuotta. Tutkimuksen mukaan veronalainen muuttoraha ei korvannut läheskään kaikkia muuttokuluja. Kuluja aiheuttivat mm. kodinkoneiden ja kalusteiden hankinnat ja vaimon tutustumismatkat. Erittäin suuria kuluja olivat asunnon vaihdosta perittävä leimavero (nykyisin varainsiirtovero) sekä osa oli joutunut pakkosiirron takia pakkomyymään asuntonsa alle markkinahinnan. Painavimmat syyt suhtautua kielteisesti siirtoon olivat vaikuttavuusjärjestyksessä:

- Puolisolle ei järjestynyt työpaikkaa.
- Perheen kokonaistalous heikkeni.
- Omistusasunnon pakkomyynti.
- Palkkaus ei parantunut.
- Perheen sosiaaliset suhteet katkeaisivat.
- Palkkaus aleni.
- Siirto ei tuonut etenemistä virkauralla.
- Haasteet lasten koulunkäynnin tai päivähoidon järjestämisessä.

Syyt vaihtelivat merkittävästi sen suhteen, mikä oli perhetilanne. Usein em. haasteet aiheuttivat sen, että upseeri siirtyi yksin ja valitsi ”reppurin” osan. Tämäkin vaihtoehto aiheutti kuluja, joita ei täysmääräisesti korvattu. Toisen talouden perustaminen uudelle paikkakunnalle maksoi keskimäärin 15 000 mk (3 922 euroa) ja lisäksi tuli maksettavaksi toisen asunnon vuokratulot. Verotus huomioon ottaen reppurin olisi ansaittava noin 10 000 mk (2 615 euroa) enemmän, jotta elintaso säilyisi ennallaan. Liitto esittikin korjaustoimenpiteinä muuttorahan korottamista, omistusasunnon myynnin leimaveron maksamista työnantajan puolesta ja erillään asumisen tukemista sekä ainakin osittain laittamista avoimena olevat virat vapaasti haettaviksi.¹⁴⁵

Tutkimuksen perusteella Upseeriliitto yhdessä Pääesikunnan kanssa perusti vuonna 1996 siirtotyöryhmän. Sen perusteella siirron korvausjärjestelmää kehitettiin hieman, mutta pakkosiirtojärjestelmästä ei Pääesikunta halunnut luopua, vaan se edelleen kirjattiin lakiin. Asiassa PE vetosi aina maanpuolustuksen etuun/erityispiirteisiin, vaikka taustalla oli rahan säästö.

Puolustusvoimien siirtojen ja niiden korvauksia koskeva sopimusmenettely muuttui vuonna 1998 virastokohtaiseksi. Muutoksella oli positiivinen vaikutus erimielisyystapausten vähenemiseen ja tapaukset voitiin ratkaista mutkattomammin jo paikallisu-neuvottelutilanteissa. Vielä ei ollut saavutettu tilannetta, jossa siirroista aiheutuvat haitat korvattaisiin oikeudenmukaisesti ja täysimääräisesti niin, että korvausjärjestelmä tyydyttäisi upseereita. Liiton mielestä työntekijä pyrki tulkitsemaan siirtosopimusta virkamiehen kannalta epäedullisesti aina, kun se oli mahdollista.¹⁴⁶

Neuvottelujen tuloksena saatiin vuonna 1998 muuttorahaa tarkistettua kohtuullisesti, jonka ostovoimaa inflaatio kyllä nakersi:

- yksi henkilö 6 000 mk -> 10 000 mk (2 532 euroa)
- kaksi henkilöä 8 000 mk -> 13 000 mk (3 292 euroa)
- useampi henkilö 10 000 mk -> 17 000 mk (4 305 euroa).

Lisäksi erilläänasumiskorvaus voitiin maksaa 6 tai 12 kuukauden aikana. Samalla vähennettiin tutustumismatkoja ja avopuoliso rinnastettiin aviopuolisoon. Lisäksi tilapäisen asumisen sijasta matkat kotiin ja työpaikan välillä voitiin korvata kuuden kuukauden ajan.

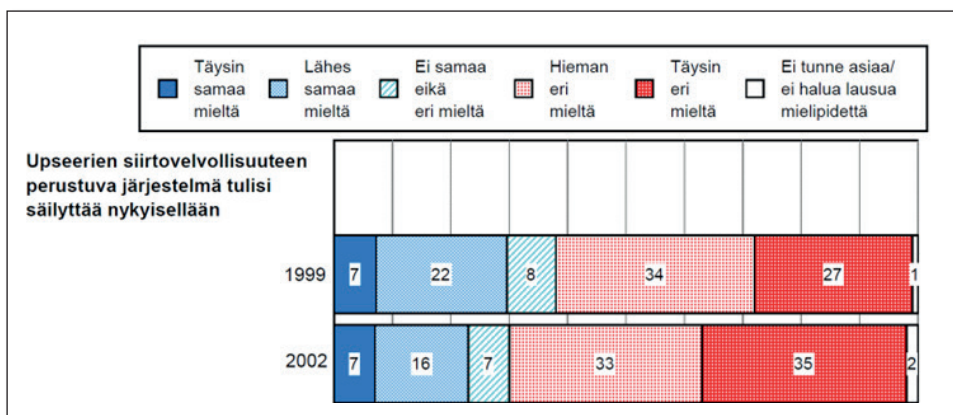
Vuoden 2000 sopimuksella perheelliselle maksettiin 30 % korvausta vuoden ajan (aiemmin 6 kk) tai vaihtoehtoisesti 15 % korvausta maksettiin kahden vuoden ajan (aiemmin yksi vuosi). Vastaavasti matkoja korvattiin yksi matka viikossa vuoden ajan tai yksi matka kahdessa viikossa kahden vuoden ajan.

Vuonna 2002 tarkistettiin muuttorahaa kahden tai useamman muuttaessa seuraavasti:

- yksi henkilö muuttaa: säilyi 10 000 mk (1 681,88 euroa)
- kaksi henkilöä muuttaa: 13 000 mk -> 15 000 mk (2 522,82 euroa)
- useampi muuttaa: 17 000 mk -> 20 000 mk (3 363,76 euroa).

Lisäksi yli 400 km:n etäisyydellä erillään asuville maksettiin korvaus kaksinkertaisena ja perheenjäsenelle maksettiin matkustamiskorvaus upseerin kiintiöstä. Työssäkäymis-alueita laajennettiin, joiden sisällä muuttaessa ei muuttorahaa makseta. Muuttoraha jäi edelleen neuvoteltavaksi asiaksi eikä se korotu automaattisesti yleiskorotuksella.

Vuoden 2002 jäsentutkimuksessa upseeristosta lähes 70 halusi muutosta siirtojärjestelmään. Hakumenettelyyn siirtymistä kannatti yli 80 % vastaajista.



Upseeriston näkemys siirtojärjestelmän säilyttämisestä

Vuonna 2003 Puolustusvoimien muuttoihin ja siirtoihin liittyvä tarkentava virkaehtosopimus muutettiin. Sen sisäistä rakennetta korvausten osalta muutettiin siirtämällä rahoitusta kustannuslajeista toiseen. Samalla korvauksiin kohdennettiin myös sopimusvarallisuutta.

Puolustusvoimien muutto- ja siirtokustannusten korvaussopimus oli eri kuin valtion yleisen virkaehtosopimuksen muuttokustannusten korvaussopimus. Puolustusvoimien sopimus sisältää myös siirtymisvelvollisuuden liittyvät siirrot. Sopimus on lisäksi painotuksiltaan ja korvauksiltaan erilainen kuin yleisen virkaehtosopimuksen vastaava sopimus.

Vuonna 2005 Pääesikunnan siirtotyöryhmä jatkoi työtään. Yhteisenä tavoitteena oli verotuskäytännön yhdenmukaistaminen. Asiasta oli tehty lakialoite. Verottaja oli tiukentanut käytäntöä toisen asunnon vuokravähennykseen ja perheen tapaamismatkojen vähennyksiin. Lisäksi työnantaja lupasi lisätä vapaaehtoista hakeutumista.

Vuonna 2007 siirtovelvollisille neuvoteltiin paikkakunnan vaihdon aiheuttavan siirron yhteyteen kahden vuoden takuupalkka, mikäli vaativuusluokka on karttunut kahden vuoden ajan. Virkamatkoja saattoi tehdä myös kakkosasunnosta käsin. Myöskään virkamatka ei pääty, vaikka virkamies majoittuisi varsinaisessa asunnossaan (perheensä luona).

Kotimatkojen käyttö joustavoitui siten, että 52 matkaa voi tehdä 24 kuukauden kuluessa ja muuttoa saattoi lykätä 6 kuukautta sekä puolison työn että lasten koulunkäynnin takia.

Vuonna 2008 uusi laki Puolustusvoimista astui voimaan. Laki velvoitti työnantajaa lisäämään vapaaehtoista hakeutumista. Lisäksi kaikille perheellisille palkansaajille tuli 250 euroa/kk työasunnon verovähennys, jonka kohdentuminen upseereille oli epäselvää (vuonna 2009 varmistui, että se kohdentuu myös upseereille).

Vuonna 2009 erilläänasumiskorvaus muutettiin perheellisten virkamiesten erityiskorvaukseksi. Tällä pyrittiin korostamaan sitä, että kyseessä ei ole asumiseen liittyvä korvaus, eikä korvaus elantokustannuksista, vaan korvaus erillään asumisen haitoista. Allekirjoittamispöytäkirjassa korostettiin siirtojen vapaaehtoisuutta sekä uuden tehtävän järjestelyä niin, ettei VAATI-luokka laskisi. Perustettiin siirtymisvelvollisuustyöryhmä, jonka tuli tehdä ehdotuksia muutto- ja siirtokustannusten korvauksista tehdyn VES:n kehittämiseksi.

Seuraavana vuonna 2010 muutto- ja siirtokustannusten VES:een tuli kirjaus kohuttoman haitan ottamisesta huomioon ja siinä korostettiin Eduskunnan puolustusvaliokunnan lausumia aiheesta. Noihin lausumiin oli Upseeriliitolla merkittävä vaikutus. Siirtymisvelvollisuustyöryhmä jatkoi toimintaansa ja perustettiin työryhmä selvittämään perheellisen erityiskorvaukseen liittyvän 400 km matkan rinnastamista matka-aikaan.

Puolustusvoimissa muuttorahaa maksettiin muuttavien henkilöiden lukumäärän perusteella: yksi henkilö 1 681,88 euroa, kaksi henkilöä 2 522,82 euroa ja kolme tai enemmän 3 363,76 euroa. Muuttoraha maksetaan sen jälkeen, kun muutto on tapahtunut. Erillään asuvan kotimatkat (52) voi tehdä 30 kuukauden aikana.

Vuonna 2011 siirtosopimusta tarkennettiin siten, että perheenjäseneksi katsotaan avopuoliso. Vanha vaatimus vähintään vuoden kestäneestä yhdessä asumisesta tai yhteisestä lapsesta poistettiin. Pääesikunnan tuli ohjeistaa valmistuvien upseerien irtaimiston siirtämisen tuki ensimmäiselle virkapaikkakunnalle.

Perheestään erillään asuvan erityiskorvausta tarkistettiin siten, että siihen on oikeus myös, mikäli matka julkisin liikennevälinein kestää yli neljä tuntia asuinpaikasta virkapaikkaan. Tämä tarkennus astui voimaan 1.9.2011 lukien. Se koski myös tuolloin jo perheestään erillään asuvia.

Vuonna 2012 perheestään erillään asuva virkamies saattoi jatkossa tehdä korvattavat 52 kotimatkaa 36 kuukauden aikana. Valtion muutto- ja siirtokustannussopimukseen oli tehty tarkennukset vuosina 2007, 2009, 2010, 2011 ja 2012. Korvausten suuruuteen ei näillä kerroilla tullut muutosta. Merkittävänä syynä tähän on se, että valtion yleisen virkaehtosopimuksen puolella oli muuttorahaa korotettu viimeksi 1990-luvun alussa.

Tarkentavat virkaehtosopimukset eivät saaneet tuoda lisäkustannuksia keskustasolla sovittuun tasoon. Lisäksi muuttorahan korottaminen saattaisi tehdä siitä verottajan päätöksellä kokonaan veronalaisen tulon.

Vuoden 2014 jatkuvassa neuvottelumenettelyssä vaikutettiin Puolustusministeriöön ja muihin henkilöstöjärjestöihin, jotta muutto- ja siirtokustannusten määräaikainen parantaminen olisi hyväksytty. Sopimusta ei saatu voimaan, koska MPHL ei sitä hyväksynyt.

Vuonna 2017 jatkettiin pilottia, joka koski siirtoa muualle kuin siirtopaikkakunnalle. Sopimusta yhteishuoltajuuden matkoista ja päivärahoista ei saatu, koska PE ei vahvistanut yhteishuoltajan asemaa vuosittaisessa soveltamisohjeessa.

Vuonna 2018 muutto- ja siirtosopimusta yritettiin kehittää ennen puolustusvoima-uudistusta. Asia saatiin eteenpäin ja perheellisten erityiskorvaukset neuvoteltiin paremmiksi. Neuvottelun tuloksena saatiin 30 % päiväraha kolmen vuoden ajalle. Lisäksi korvataan yksi lisävuosi, jos virkamies saa toiseen tehtävään määräyksen samalla paikkakunnalla.

Vuonna 2019 muutto- ja siirtosopimusta kehitettiin niin, että erityiskorvauksen kotimatkoja lisättiin 52:sta 78:aan, joista 65 matkaa käytettäväksi siirtohetkestä 36 kuukauden aikana ja vähintään 13 matkaa 25–36 kuukauden aikana siirtohetkestä laskien. Muuttoraha säilyi entisellään. Muutettavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritettiin muuttorahaa 1 681,88 euroa, sen ollessa kaksi 2 522,82 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 3 363,76 euroa.

Sovittiin, että Pääesikunta ohjeistaa valmistuvan upseerin ensimmäisen muuton tukemisen niin, että kaikilla valmistuvilla olisi mahdollisuus saada irtaimiston kuljetustuki siirryttäessä ensimmäiseen palveluspaikkaan.

Vuosina 2020–2021 saatiin kehitettyä etuja niin, että perheestään erillään asuville virkamiehille korvattavien 78 kotimatkan käytön takaraja poistui pysyvästi. Viimeiset 13 matkaa ovat edelleen käytettävissä vasta kahden vuoden jälkeen siirrosta. Lisäksi perheestään erillään asuvan virkamiehen erityiskorvauksen käyttöoikeutta siirretään viikko kerrallaan eteenpäin niiden työssäoloviikkojen suhteessa, milloin ei pandemia-aikana (1.3.2020 – 1.11.2021) ole käytetty lainkaan erityiskorvauspäiviä.

Upseeriliiton vaikutus siirtojärjestelmän kehityksessä

Upseeriliiton tekemiä jäsentutkimuksia hyödynnettiin laajasti ja liitto otettiin mukaan valmistelutyöhön ja sen kannanottoja otettiin huomioon (onko painopiste muuttokorvauksissa vai erillään asumisessa). Myös ulkopuolisella tutkimuksella saatavalla fak-tatiedolla oli suuri merkitys, kun tarvitaan tietoja muuttojen ja siirtojen todellisista kustannuksista. Siirtotyöryhmässä saavutettiin varsin hyvä kompromissi, mutta toi-menpiteitä ei tehty rahan puutteeseen vedoten. Myös tässä kysymyksessä poliittisten päättäjien (kansanedustajat) lobbaus oli tärkeää. Perusviestinä oli se, että myös sotilailla tulee olla samat oikeudet kuin muilla virkamiehillä eikä kovin poikkeavia velvollisuuksia. Työnantajalle tehdyt kehittämissitykset tulivat pääosin Upseeriliitolta. Tässä suhteessa Upseeriliiton asema on saatu aktiivisilla esityksillä sellaiseksi, että sen tekemiä esityksiä ei lähtökohtaisesti kyseenalaisteta. Pitkäjänteisellä työllä Puolustusvoimien työnantajan edustajat on saatu osin ymmärtämään muuttojen ja erillään asu-misen korvausjärjestelmien ylläpitämisen ja kehittämisen tärkeys. Siirtovelvollisuuden olemassaolo auttaa korvausjärjestelmää kehitettäessä, sillä se antaa vahvan perusteen korvata todelliset kustannukset.

Tästä huolimatta asioita on hoidettava pitkäaikaisilla, jatkuvilla ja sitkeillä neuvot-teluilla. Vaikuttamistyössä lakeihin ja asetuksiin pitäisi päästä vaikuttamaan mahdolli-simman aikaisin, jo niiden valmisteluvaiheessa. Lausunnot maan hallituksen esityksiin eduskunnan valiokunnissa tuovat todella harvoin muutoksia lopulliseen lakitekstiin. Kaikessa vaikuttamisessa valmiit tekstit ja perustellut esitykset, jotka perustuvat tuotta-vuuden parantamiseen, rekrytointiin ja työssä pysymiseen ja jaksamiseen vievät asioita eteenpäin.

Upseereille siirrot ja muutot ovat muita ammattiliittoja tärkeämpi kysymys. Siksi pyrittiin tekemään esityksiä, joista hyötyvät muutkin järjestöt. Näin saatiin kaikki tu-kemaan Upseeriliiton esityksiä.

Muutoissa, siirroissa ja erillään asumisessa verottajaan on erittäin vaikea vaikuttaa. Erityisesti verovapaiden korvausten nostaminen ja kehittäminen on lähes mahdotonta. Verottajalla on taipumus nähdä kaikki veronalaisena tulona.

Nato-jäsenyyden myötä tulee seurata siirtojen määrän kohdentumista upseeris-toon, sillä yhä nuoremmat joutunevat siirtymään jo uran alkuvaiheessa. Kehitystyössä on tarkasti analysoitava sitä, onko aikaa, jolta korvauksia maksetaan pidennettävä, vai pitäydyttävä nykyisissä aikamäärissä. Nato-jäsenyys tulee lisäämään upseerien palvelua Naton esikunta- ja joukkorakenteissa, jolloin muuton ja erillään asumisen korvaukset tulee saattaa oikeudenmukaiselle ja hyväksyttävälle tasolle.

TYÖAIKAJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Työajan sääntelyn taustaa

Suomessa 1800-luvulla yrityksissä työntekijöiden päivittäinen työaika oli 12–14 tuntia, lisäksi lauantai oli työpäivä, joskin lyhyempi. Englannissa Manchester Quarter Sessionissa ehdotettiin vuonna 1784 kymmenen tunnin työpäivää. Laki 10 tunnin työpäivästä Englannissa tuli voimaan vuonna 1843. Työväenliikkeen vaatimukset 8 tunnin työpäivästä tuettuina lakoilla alkoivat samoihin aikoihin.¹⁴⁷ Suomessa vuoden 1905 suurlakon seurauksen päivittäinen työaika lyheni 10 tuntiin ja kahdeksan tunnin työaika vahvistettiin lailla 1917. Työviikosta tuli 48-tuntinen.

Vuonna 1919 kansainvälinen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) laati teollisuustyöntekijöiden työtunteja koskevan yleissopimus nro 1:n, jossa periaatteena oli kahdeksan tunnin työpäivät ja 48 tunnin työviikot. Kansainvälisiä yleissopimuksia laajennettiin 1930-luvulla koskemaan käytännössä kaikkia muita paitsi maatalouden työntekijöitä. Työterveys ja turvallisuus eivät olleet ainoita syitä lyhyemmälle työviikolle 1930-luvulla, vaan lyhyemmällä työviikolla haluttiin myös parantaa työn ja vapaan välistä tasapainoa, vähentää 1930-luvun laman aiheuttamaa laajaa työttömyyttä edistämällä työllistymistä sekä varmistaa työntekijöille riittävästi vapaa-aikaa, jotta he pystyisivät kuluttamaan.¹⁴⁸

Työajan lyhentämisessä päästiin vauhtiin 1960-luvulla. Työaika lyheni ensin 45 tuntiin viikossa, ja vuonna 1965 solmitun sopimuksen myötä alkoi siirtymä viisipäiväiseen työviikkoon. Nykyisin suomalaisten yleisin säännöllinen viikkotyöaika on 35–40 tuntia.

EU:ssa ensimmäinen jäsenvaltioita sitova työaikasäädös oli vuoden 1993 työaikadirektiivi 93/104/EY. Se oli yksi osa sisämarkkinoiden luomisprojektia, johon haluttiin mukaan sosiaalisia elementtejä.

Työaikalaki vuodelta 1946 (604/46) korvattiin uudella lailla vuonna 1996 (Työaikalaki 605/1996). Vuoden 1946 työaikalaisissa ei ollut määritelty yleisesti mitä luetaan työ-

aikaan, lisäksi lain soveltamisala oli epämääräinen. Voitiinko koulutusta tai työmatkaa lukea työaikaan ja kuinka varallaolo ja muu valmius otetaan huomioon työajassa. Nyt uudessa laissa nämä määriteltiin.

Vuonna 2000 työaikadirektiivin soveltamisalaa laajennettiin direktiivillä 2000/34/EY. Direktiivin mukaan työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä pitää suojella siksi, että he ovat työntekijöitä, ei siitä syystä, että he ovat jonkun tietyn toimialan työntekijöitä. Tämän lisäksi direktiivissä poistettiin sunnuntailepoa koskeva sääntö.

Seuraava direktiivi 2003/88/EY kumosi aikaisemmat työaikadirektiivit ja yhdisti ne yhdeksi kokonaisuudeksi. Tähän direktiiviin ei tehty sisällöllisiä muutoksia vaan uudelleen ryhmiteltiin rakenne ja tehtiin jonkin verran muodollisia muutoksia. Direktiivillä säädetään erityisesti seuraavista asioista:¹⁴⁹

- Työntekijällä on oikeus 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan 24 tunnin aikana.
- Keskimääräinen työaika seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia.
- Yötyön pituus on enintään keskimäärin kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana.

EU-komissio julkisti vuonna 2017 tiedoksiannon, jossa se kokosi Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) oikeuskäytännön tulkintoja työaikadirektiivin soveltamisesta. Tiedoksiannolla ei ollut tarkoitus eikä mahdollista luoda uusia sääntöjä vaan sillä pyrittiin parantamaan oikeusvarmuutta ja tulkinnan selkeyttä, jotta työaikadirektiivin täytäntöönpano parantuisi.¹⁵⁰

Työajan sääntely Puolustusvoimissa 1960-luvulla

Puolustusvoimissa 1920–1930-luvuilla ei työaika ollut säädelty eikä ylitöiden korvaamisesta keskusteltu avoimesti. Upseereiden työpäivät venyivät yleensä 10–12-tuntisiksi.

Puolustusvoimien työaikakysymyksiä selvitettiin valtioneuvoston asettamassa työaikaneuvottelukunnassa vuonna 1963. Työaikaneuvottelukunta (TAN) oli jakautunut kolmeen jaostoon, joista yhdelle kuuluivat puolustushallinnon ja poliisitoimen työaikaan liittyvät asiat. Työaikakysymykset olivat esillä myös puolustushallinnon järjestöjen muodostamassa yhteistyöelimessä, Puolustusvoimien Henkilökunnan Keskusliitossa.

Työaikojen seuraaminen ja henkilökohtaisen työajan laskeminen aloitettiin puolustusvoimissa vuonna 1963. Virkamiesliiton lakonuhan tuloksena kanta-aliupseereille

ryhdyttiin vuonna 1963 maksamaan työaikalisää ja sunnuntaityökorvausta. Työaikalisä oli korvausta epämukavista työajoista. Työaikalisän laskentaperuste oli hankala ja alun perinkin keinotekoinen palkkauksen muoto. Se poistettiin vuonna 1966 sisällyttämällä se markkamääräisenä eränä A-palkkaustaulukkaan. Vuoden 1966 palkkaratkaisuun liittyen valtioneuvosto antoi työaikaneuvottelukunnalle tehtäväksi laatia ehdotuksen, millä tavoin työaikalain ulkopuolella oleville voitaisiin maksaa ylityökorvausta samoja periaatteita noudattaen kuin työaikalain alaisille virkamiehille.

Yleistä työaikalakia muutettiin vuonna 1965 siten, että kaikilla aloilla piti siirtyä 40-tuntiseen työviikkoon vuoteen 1970 mennessä. Puolustusvoimissa otettiin viisipäiväinen työviikko kokeilumielessä käyttöön vuoden 1966 aikana.

Puolustusvoimien työaikakysymyksiä selvitettiin lukuisissa toimikunnissa ja työaikasäätely olikin 1960–1970-luvuilla eräs kiperimmistä ongelmista. Valtion ja virkamiehiä edustavien järjestöjen välillä keväällä 1966 tehdyn sopimuksen perusteella valtiovarainministeriö asetti toimikunnan selvittämään ns. epätyypillisiä (epämukavia) työaikoja. Eri virkamiestehtävissä oli työsuorituksia, joita ei laskettu osaksi kokonais työaikaa. Upseeriliitto antoi toimikunnalle alustavan lausunnon upseereiden palvelustehtävistä, jotka olisi korvattava tavalla tai toisella:¹⁵¹

- osallistuminen sotaharjoituksiin
- päivystyspalvelussa ilta- ja yötyö
- palvelustehtävät lauantaisin, sunnuntaisin ja juhlapyhinä.

Lopulta puolustusministeriö lähetti vuonna 1969 valtiovarainministeriölle työaika-toimikunnan mietinnön, joka sisälsi ehdotuksen puolustuslaitoksen työaikalaksi. Mietinnössä todettiin, että työajat tulisi järjestää keskimäärin saman pituisiksi kuin mitä työajat valtiolla ja yksityisillä työmarkkinoilla olivat. Kuitenkin kiinnitettiin huomiota työolosuhteisiin, jotka ovat poikkeavat. Mietinnössä todettiin, että leiri- ja sotaharjoitusvuorokausien osalta säädettäisiin sotaharjoituksissa, joka hyvittäisi harjoituksissa syntyvän ylityön ja epämukavat olosuhteet.

Puolustusvoimien työaikalaki säädetään 1970

Toimikunnan ehdotuksen mukaisesti Eduskunta säätöi keväällä 1970 lain puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (218/1970), joka astui voimaan 1.6.1970. Sen perusteella annettiin vastaava asetus (301/70). Se sisälsi määräykset sota- ja leiriharjoituksista maksettavista erilliskorvauksista, sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvauksesta sekä päivystyksestä suoritettavista korvauksista. Lakiin oli liitetty määräykset työaikasäännösten soveltamista koskevasta neuvottelumenettelystä. Laissa sovellutusalan ulkopuolelle jätettiin johtavat virkamiehet (kuten komppanian päälliköt) ja myös ”purjehdukseen

määrätyllä aluksella laivapalvelusta suorittavat virkamiehet.” Lisäksi erikoisuutena mietinnön perusteluissa mainittiin, että Rajavartiolaitoksen virkamiehet jätettäisiin kokonaisuudessaan työaikalain ulkopuolella. 1970-luvulta saakka sotilaisiin on sovellettu omaa työaikasopimusta, jonka ehdot ovat yleistä työaikalakia heikommat ja jota on perusteltu maanpuolustuksen edulla/erityispiirteillä.

Uudessa laissa upseereista työaikalain alaisia olivat vain luutnantit ja lisäksi kaikki aliupseerit. Vasta vuoden 1976 Puolustusvoimien tarkentavassa VES:ssa saatiin kapteenit (palkkaluokka V22) työaikasopimuksen piiriin. Säännöllinen työaika oli enintään 120 tuntia kolmen viikon mittaisessa jaksossa. Ylityöstä maksettiin työjakson 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu tuntipalkka. Lisäksi viran ja toimen haltijalla oli oikeus 30 tuntia kestävään yhdenjakoiseen viikkolepoon.

Valtion ensimmäiset virkaehtosopimukset allekirjoitettiin 16.12.1970. Siihen sisältyi valtion yleinen virkaehtosopimus, virkaehtosopimus ikälisäjärjestelmän uudistamisesta ja luottamusmiessopimus. Tuolloin VES käsitti yleiskorotuksen, järjestelyvaran ja sosiaalipaketin. Puolustusvoimien virkamiesten työajoista on siis sovittu virkaehtosopimuksella. Puolustusministeriö oli antanut virkaehtosopimuksen soveltamisesta soveltamismääräykset, jotka sisälsivät ohjeita myös sellaisista työaikajärjestelyihin liittyvistä kysymyksistä, joista sopimuksessa ei ollut sovittu ja ohjeita työaikakirjanpidosta.

Työaikalaista ja asetuksesta jäi toteutumatta useita Upseeriliiton tavoitteita. Liitto laati keväällä 1971 muistion pahimmista epäkohdista käsiteltäväksi VES-neuvotteluissa saman vuoden syksyllä. Neuvottelut olivat vaikeita ja olivat pariin kertaan jopa katketa, mutta aivan viime vaiheessa saatiin sopimus aikaiseksi maaliskuun lopulla 1972. Johtavan virkamiehen määrittelystä ei päästy sopimukseen. Meripalveluraha saatiin tarkistetuksi 80 % matkustussäännön mukaisesta päivärahasta. Purjehduskauden työaikajärjestelyt siirtyivät jatkoneuvottelujen varaan. Tasoitusjakso lyheni 24 viikosta 12 viikkoon. Tasoitusjaksolla tarkoitettiin aikaa, jonka kuluessa työajan tuli tasoittua sopimuksen mukaiseen työaikaan. Ylityökorvauskynnys jäi 135 tuntiin. Lisäksi sovittiin päivystyksen tuntimääristä ja keskeytyneen työjakson tuntilaskennasta.¹⁵²

Helmikuussa 1979 asetettiin toimikunta selvittämään tarvetta ja mahdollisuutta Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen virkamiesten työaikasopimusten tarkistamiseen. Vuoden lopulla jätetyn selvityksen mukaan silloinen järjestelmä tuli pysyttää entisellään. Erityspalveluksesta (sotaharjoitus, meripalvelu, päivystys yms.) maksettaisiin vuorokautista yksinkertaiseen tuntipalkkaan perustuvaa korvausta. Järjestöjen edustajat Akava ml. jättivät yhteisen eriyvän mielipiteen. Sen mukaan *työaikaongelman pysyvään poistamiseen päästään vain työvoimaa lisäämällä*.

Upseeriliiton ohjelmassa ”Upseeriliitto 1980-luvulla” todettiin työajasta seuraavaa: ”Upseerien työajan on yleensä oltava vertailukelpoinen siviilielämän piirissä noudatettavien työaikojen sekä niiden perusteella maksettavien korvausten kanssa.” Perusteluissa korostettiin työaikasuojelelun merkitystä ja sitä, että työaikalaskennan ulkopuolella oleville tuli maksaa olosuhdekorvauksia kuten sotaharjoitukset, meripalvelu ja päivystykset.

Työaikasääntely 1980-luvulla

Upseeriliitto vaikutti työaikakysymyksessä säännöllisesti poliitikkoihin. Se antoi mm. lausunnon valtion vuoden 1982 tulo- ja menoarvioon. III PPK oli todennut 5 200 henkilön vajeen Puolustusvoimissa ja esitti henkilöstömäärän lisäystä vain 700:lla tiukan taloustilanteen takia. Upseereita näistä olisi noin 200. Puolustusvoimien ja Rajavartiolaituksen työaikatoimikunnan mietinnössä henkilöstövaje myös todettiin. Upseeriliiton jäsenet tunsivat vajeen kouriin tuntuvasti joka päivä. Runsaat ylityöt, liiallinen rasitus ja tekemättömien töiden paine kuluttivat upseeristoa niin, että he tunsivat toimintavalmiutensa ylläpidon puutteelliseksi. Valtion budjetissa esitettyjä henkilöstölisäyksiä pidettiin riittämättöminä.¹⁵³

Puolustusministeri **Juhani Saukkonen** (kesk.) piti puheen 13.12.1982 Tampereella, jossa hän totesi: ”*Puolustusvoimien henkilöstön perusmitoitus on vuodelta 1952, jolloin sotilaat eivät kuuluneet työaikasääntelyn piiriin. Ajan saatossa oli syntynyt uusia tehtäviä, joiden tekemiseen ei ole saatu tarvittavaa henkilöstöä. Lisääntyneen työmäärän vuoksi on jouduttu teettämään ylityitä. Tätä ei voitu pitää Puolustusvoimien tai henkilöstön kannalta tarkoituksenmukaisena. Puolustushallinnossa on ongelma tiedostettu, mutta valtiovarainministeriö on suhtautunut nihkeästi henkilöstömäärän kasvattamiseen.*” Ministerin mielestä automaation lisäämisellä voitaisiin työpainetta keventää.¹⁵⁴

Vuonna 1983 palkkaluokkajärjestelmä muuttui ja upseerit siirtyivät V-luokista ja B-luokista A-luokkiin (A1-A36). Tässä yhteydessä kapteenit siirtyivät takaisin johtaviksi virkamiehiksi (johtavan rajaksi A18) 1.10.1983 alkaen saaden tuolloin kolmen palkkaluokan korotuksen.

Päivystyskorvaukset kohtelivat johtavia ja työaikalain alaisia hyvin eritavoin 1980-luvulla. Arkipäivän päivystys virkapaikalla korvattiin seuraavasti:

- eversti 0 mk
- everstiluutnantti 60 mk
- majuri 60 mk
- kapteeni 60 mk
- yliluutnantti 305 mk
- luutnantti 244 mk
- toimiupseerikapteeni 420 mk
- toimiupseeriyli luutnantti 400 mk
- toimiupseeriluutnantti 349 mk.

Työaikalain alaisille korvaus oli tuntipalkkaperustainen ja johtavassa asemassa oleville markkamääräinen sekä everstit saivat päivystää ilman korvausta. Viikonloppupäivystys nosti tuntiperusteisia korvauksia merkittävästi. Lisäksi työaikalain alaiset merkit-

sivät työaikaan 16 tuntia, joka tarkoitti yhden vapaapäivän saamista (muuten aiheutuisi ylityökorvauksia 3-viikkoisjaksossa). Kotipäivystyksestä johtavat (pl. everstit) saivat tuntiperusteiset korvaukset.

Työaikasopimukseen tuli vuosien 1982–1983 tarkistuksissa sotilaallisen harjoituksen lisätyökorvaus, joka maksettiin kahdeksalta tunnilta. Vuonna 1986 saatiin nostettua johtavien erityiskorvauksia, vaikka he olivat edelleen selkeästi jäljessä työaikalain alaisia. Liiton kannalta tavoitteena oli johtavien palkkauksen selkeä kohentaminen, jotta voitaisiin aidosti puhua johtavasta virkamiehestä. Muuten Upseeriliiton arvion mukaan lisääntynyt paine laajentaa työaikalain piiriä.

Kapteenien siirtyessä vuonna 1983 johtaviksi työaikaseurannan ulkopuolelle, kehittyi aika nopeasti epäselvyys johtavien työajoista. Työnantajalle muodostui käytäntö, jossa johtavaa voisi käyttää 24/7 varsin vapaasti. Upseeriliitto ajoi voimakkaasti tarvetta täsmentää selkeästi johtavien työaika. Keskeistä oli noudattaa pääsääntöisesti kunkin yksikön normaalia virastotyöaika ja antaa mahdollisuus johtavalle vapaaseen merkittävästä ylimääräisestä työstä. Lisäksi tuli turvata vähintään 36 tunnin viikkolepo. Liitto kävi keskustelua VES-neuvottelujen yhteydessä Pääesikunnan komento-osaston ja puolustusministeriön henkilöstöhallintotoimiston kanssa, jotta saataisiin selkeyttä johtavien virkamiesten työaikaan. Soveltamisalan puitteissa johtaviin sovellettiin virastotyöaika-asetusta (294/60), virastotyöaikasopimusta (VES 11.4.1984) ja sen soveltamisohjetta. Virastotyöaikaohjeistusta pyrittiin noudattamaan Pääesikunnan lisäksi eri esikunnissa (puolustushaarat, sotilaslääni, sotilaspiiri, varikko) ja sotilaslaitoksissa sekä Rajavartiolaitoksessa laitoksen ja vartiostojen esikunnissa.¹⁵⁵

Säännöllisen työajan lyhennys toteutettiin portaittain vuosina 1987–1990. Johtavan virkamiehen raja on muuttunut useaan kertaan. Vuonna 1988 työaikalaskennan piiriin tulivat palkkaluokkaan A18 kuuluvat.

Työajan laskenta 1990-luvulla

Upseeriliitto toteutti syksyllä 1994 tutkimuksen upseeriston tekemästä todellisesta työajasta. Tutkimukseen osallistuneet pitivät työajastaan seuranta neljän viikon ajan. Kyselyssä havaittiin merkittävä työaikojen kasvu vuoden 1989 kyselyyn verrattuna. Kun vuonna 1989 johtavassa olevat upseerit tekivät keskimäärin viikossa 43 tuntia, vuonna 1994 työmäärä oli 47,6 tuntia. Valtiolla työskentelevillä muilla akavalaisilla vastaava nousu oli 42 tunnista 44 tuntiin.¹⁵⁶

Vuoden 1995 uudessa virkaehtosopimuksessa mahdollistettiin säännöllisestä työajasta poikkeaminen ja tasoitusvapaan antaminen. Sopimuksen mukaan puolen vuoden aikana voitiin tehdä sisään maksimissaan 78 tunnin työt. Tarkoitus oli pitää nuo vapaat seuraavan puolivuotiskauden aikana ja tuli mahdollisuus antaa vapaata johta-

ville virkamiehille ylimääräisestä työstä. Samassa yhteydessä saatiin valmistuvan upseerin alkupalkka nostettua A16:sta A19:sta. Tuolloin johtavan virkamiehen raja oli juuri tuo A19-palkkaluokka. Yliluutnantit palvelivat NUPS-virassa palkkaluokassa A19 ja kapteenit palkkaluokissa A20-22. Tuolloin muualla valtionhallinnossa johtavan raja oli A24.

Uusi yleinen työaikalaki tuli voimaan 23.11.1996 korvaten viisi vanhaa. Merkittävä uusi säädös oli se, että vuodessa oli mahdollista tehdä ylitöitä enintään 330 tuntia, kun aikaisemman lain aikana sai halutessaan tehdä 480 tuntia ylimääräistä. Rajan laskemisen taustalla eivät olleet ainoastaan työsuojelutekijät vaan silloinen hallitus halusi työtä jaettavaan useammalle. Liukuvan työajan käytön rajat laajentuivat uudistuksen myötä, ja yötyö lyheni yhdellä tunnilla. Nyt yötyötä tehdään kello 23:n ja kuuden välillä, kun se aikaisemmin alkoi kello 22.00. Kritiikkiä herätti lain 40. pykälän toisinsopimismahdollisuus. Tämän säännösten mukaan työehtosopimuksessa voidaan sopia siitä, mikä on työaika eli voidaan sopia esimerkiksi siitä, onko jokin lepoaika, koulutukseen käytettyä aikaa tai onko matka-aika työaika vai ei.

Työaikalain 2 §:n 1 momentin 10 kohdassa on säädetty, että lakia ei sovelleta puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta annetun lain (218/1970) soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten eikä rajavartiolaitoksen virkamiesten työhön, ellei asetuksella toisin säädetä. Valtion virkamiesten työaika-asetuksen 2 §:ssä onkin erikseen säädetty, mitkä Puolustusvoimien virkamiehet kuuluvat työaikalain piiriin.¹⁵⁷

Siihen liittyen valtiovarainministeriö asetti 10.6.1996 työryhmän, jonka tehtävänä oli 30.4.1997 mennessä selvittää lain ulkopuolelle jäävien Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen virkamiesten työaikakysymyksiä. Selvityksen lähtökohtana oli, että työaikalain periaatteet ja säännökset tulevat Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen tehtävät sekä erityiset toimintamuodot huomioon ottaen mahdollisimman laajasti sovellettaviksi kaikkiin henkilöstöryhmiin. Työryhmä päätyi ehdotukseensa vaihtoehtoon, jossa työaikalain periaatteita ja säännöksiä toteutettaisiin virkaehtosopimuksia ja soveltamismääräyksiä kehittämällä. Seuraavan 10 vuoden aikana ei mitään oleellista saatu aikaan.

VM:n ohjeessa 18.11.1996 todettiin, että ministeriöissä ja muissa valtionvirastoissa johtavia ovat osastopäälliköt ja heidät lähimmät alaisensa, jos tehtävät ovat johtamistehtäviin rinnastettavia. Upseeriliiton mielestä johtavien raja on määritelty lähinnä säästösyistä, ei todellisen johtavan aseman perusteella. Tämän perusteella Upseeriliitto esitti, että uuden palkkausjärjestelmän yhteydessä tulee johtavan raja määrittellä aidosti oikealle tasolle. Samalla johtavien palkkatasossa tulee näkyä, ettei hänelle makseta ylityökorvauksia.

Yleisen työaikalain muutos aiheutti muutostarpeita myös puolustushallinnossa. Asiaa valmisteltiin valtiovarainministeriön ja pääsopijajärjestöjen työryhmässä, jota johti vanhempi hallitussihteeri **Tuija Wilska**. Se jätti raporttinsa 30.4.1997. Työryhmän ehdotuksia olivat mm. johtavan rajan määrittäminen työtehtävän pohjalta, varallaolojärjestelmän ja liukuvan työajan kehittäminen, työajan tasoittamisen ja työajan suun-

nittelun kehittäminen sekä erityispalveluiden korvaaminen johtavat ml. Työryhmän mielestä Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen toiminnan luonne ja erityispiirteet huomioon ottaen työaikasäännöksiä voitaisiin kehittää yleisen työaikalain suuntaisiksi.

1.1.1998 alkaen johtavan raja nostettiin palkkaluokkaan A23 ja muodostettiin keskijohto palkkaluokkiin A19-22. Järjestelyssä keskijohdolle ei maksettu harjoituskorvauksia lauantailta, sunnuntailta ja eräiltä muilta pyhäpäiviltä korotettuina. Mikäli keskijohdon työntekijöillä viikoittainen työaika ylitti keskimäärin 38 tuntia ja 15 minuuttia kolmen viikon työjaksossa, korvattiin ylityö vapaa-aikana tai rahassa. Rahana maksettaessa lisätyökorvaus oli 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Lisäksi työaikapankkimahdollisuus toteutettiin ja sitä voitiin soveltaa johtaviin.

Upseeriliitto teetätti Taloustutkimuksella vuonna 1999 jäsenkyselyn, jonka yhtenä selvityskohteena oli työaikakysymys. Liukuvaan työaikaan oli jo useasti esitetty muutoksia ja erityisesti haluttiin joustomahdollisuuksia paikallistasolle. Tutkimuksen mukaan 75 % kenraaleista ja eversteistä piti tärkeänä työajan tasoittamisen mahdollisuutta, 90 % everstiluutnantteista ja majureista oli tätä mieltä. Yli 60 % majurista kenraaliin olivat sitä mieltä, etteivät pystyneet tasoittamaan syntynyttä ylityötä. Työuupumusta koki 5 % jatkuvasti, 12 % hyvin usein ja 45 % aika-ajoin, vain 3 % ei tuntenut itseään uupuneeksi koskaan. Tutkimuksen vapaamuotoisessa osiossa vastaajat esittivät syitä työuupumukseensa. Ongelmana oli, että työmäärän suhde työntekijöiden määrään ei ollut oikea. Käynnissä ollut Puolustusvoimien rakennemuutos aiheutti paljon ylimääräistä työtä ja virkamatkoja. Upseeriston määrän ja työtehtävien epäsuhde teki mahdottomaksi töiden delegoinnin ja priorisoinnin – hallitsematon työ uuvuttaa, kun kontrolli ajan käyttöön katoaa.¹⁵⁸

Työajan kehitys 2000-luvulla

Vuonna 2000 Upseeriliitto esitti johtavan rajaksi majurit palkkaluokassa A23. Rajavartiolaitoksessa johtavan raja oli jo muutettu vuonna 1992 A22:teen. Keskijohdon työaikakorvauksia kehitettiin siten, että 120 tunnin ylittäviltä osilta korvaus maksettiin yksinkertaisena tuntipalkkana ja ylittävältä osalta 50 %:n korotus. Lisäksi voitiin antaa vapaana tunti tunnista.

Edelleen vuonna 2001 keskijohdon työaikakorvauksia kehitettiin laskemalla säännöllisen työajan raja 114 h 45 minuuttiin (ennen 120 h). Lisätyökorvaus oli 18 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta 100 %, nämä korvaukset maksettiin aina rahana. Maksupalkkausluokan A 23 virkamiehille korvattiin lisätunnit 1:1 vapaana tai rahana yksinkertaisen tuntipalkan mukaisesti.

Vuonna 2003 uusi palkkausjärjestelmä edellytti työaikakorvausten uudelleen määrittelyä. Sopimuksen mukaan enintään VAATI-luokassa 12 maksettiin normaalin tuntipalkan päälle ylityökorvauksena 50 % tuntipalkasta jakson ensimmäiseltä 18 tunnilta.

Sen jälkeen ylityökorvaus nousi tuntipalkan suuruiseksi. Tämän piirissä oli noin puolet upseereista. VAATI-luokassa 13 korvaus oli 1:1, ilman mitään korotusosuutta. Tähän ryhmään kuului noin neljännes upseereista. VAATI-luokasta 14 ylöspäin ei maksettu mitään ylityökorvauksia. Tähän ryhmään kuului noin neljännes upseereista. He olivat kokonaan työaikasuojelun ulkopuolella. Liiton tavoitteena oli saada VAATI-luokka 13 työaikasopimuksen alaiseksi ja keskijohdon määräykset lakkautetuksi.

Sotaharjoituksessa ja meripalvelussa voitiin periaatteessa teetättää työtä kellon ympäri. Työajaksi merkittiin sotaharjoituksesta vain 8 h ja meripalveluksesta 7h 39 min.

Vuoden 2006 sopimus mahdollisti paikallisella tasolla johtaville käyttää työaika-pankkia ja VAATI 13-luokkaan tuli samat työaikorvaukset kuin muulle keskijohdolle.

Vuonna 2007 nähtiin tarve työaikajärjestelmän kehittämiseksi. Työaikatyöryhmän tuli selvittää Puolustusvoimien työaikasopimuksen (PVTAS) ja yleisen työaikalain alaisten osalta eroavuudet sekä todeta eroavuuksien toiminnalliset ja muut perusteet. Työryhmässä tuli selvittää meripalvelun kehittämistä. Lisäksi esillä oli ajatus etätöyön tekemisestä.

Vuonna 2008 johtavan raja nostettiin vaativuusluokkaan JSA 15 ja perustettiin meripalvelutyöryhmä selvittämään meripalvelun vaihtoehtoiset kehittämistoimenpiteet.

Meripalvelutyöryhmän tuloksena vuonna 2009 meripalvelukorvaus nostettiin vastaavalle tasolle kuin sotaharjoituskorvaus. Lisäksi Maavoimien esikunnassa kokeiltiin hajautettua työtä. Vuonna 2010 sovittiin joustavien työaikajärjestelyiden kokeilusta (tiivistetty työaika ja yksilöllinen työaika) ja Puolustusvoimissa otettiin käyttöön hajautettu työ. Hajautetussa työssä henkilö saattoi työskennellä muussa kuin omassa Puolustusvoimien toimipisteessä. Työskentely ei saanut olla säännönmukaista ja sitä sai tehdä enintään kaksi päivää viikossa.

Vuoden 2009 uudessa päivystyskorvausten soveltamisohjeessa määriteltiin, että JSA-keskijohdolle kuuluvat samat työaikorvaukset kuin muille. Lisäksi vuonna 2010 saatiin soveltamisohje sotilaspappien työaikaan.

Työaikajärjestelyt 2010-luvulla

Puolustusvoimauudistuksen toimeenpanokäskyssä 2012 aivan erikseen ohjeistettiin työaikajärjestelyjen joustavuudesta. Puolustusvoimien virkaehtosopimus mahdollisti joustavan työaikasunnittelun ja -järjestelyt. Tavoitteena oli edistää osaltaan työhyvinvointia, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä lisätä tuloksellisuutta.

Sitten vuonna 2013 joustavien työaikajärjestelyiden kehittämiseksi tehtiin pöytäkirja. Puolustusvoimissa tuli kiinnittää huomiota joustavien työaika-ajavien käyttöön mahdollisuuksien mukaan ja edistää hajautetun työn käyttämistä erityisesti puolustusvoimauudistukseen liittyvässä muutostilanteessa. Sopimuksen mukaan Puolustusvoi-

mien piti käynnistää etätöy kokeilu keväällä 2013 ja tehdä sen perusteella ratkaisut etätömahdollisuuksien kehittämisestä. Laiteongelmiin vedoten varsinainen kokeilu siirtyi vuodelle 2014.

Työaikasopimukseen tehtiin tarkennuksia virastotyöajan suunnitteluun, kahden kolmiviikkoisjakson käyttöön sekä sotaharjoituksen ja meripalveluksen keskeyttävien tehtävien työaikamerkintään. Koulutuskomennusten osalta kirjattiin pöytäkirjaan, että niiden toteutumista seurataan sopimuskauden loppuun. Koulutustilaisuuden päivien pituudet eivät saisi ylittää keskimääräistä 7 t 39 min ilman painavaa koulutuksellisesta syystä.

Vuonna 2014 joustavista työaikamuodoista saatiin vahvistettua yksilöllinen ja tiivistetty työaika. Upseeriliitto vaikutti Puolustusvoimien johtoon ja henkilöstöjohtoon niin, että etätö saatiin käyntiin, kun uudet TUVE-työasemat tulivat käyttöön. Upseeriliitto vaati puolustusministeriötä käsittelemään epäselvän virastotyöaikakäytön välittömästi. Upseeriliitto ilmoitti, ettei se neuvottele mistään muusta ennen kuin asia on ratkaistu. Lopulta asiasta saatiin soveltamismääräyksen.

Virastotyöajan osalta neuvoteltiin säilytettäväksi hallintoyksiköiden tilanne ennen puolustusvoimauudistusta. Virastotyöajan ulkopuolella viikonloppuina tehtävien töiden (ml. päivystystehtävät) tasoittamisesta samassa jaksossa neuvoteltiin ja saatiin kumottua Pääesikunnan oma soveltamisohje. Työaikasopimukseen tehtiin tarkennuksia virastotyöajan suunnitteluun, kahden kolmiviikkoisjakson käyttöön sekä sotaharjoituksen ja meripalveluksen keskeyttävien tehtävien työaikamerkintään.

Puolustusvoimien työaikasopimuksen tekninen koonnos saatiin päivitettyä yhdessä työnantajan kanssa vuonna 2015. Toimintavuoden aikana Upseeriliitto osallistui puolustusministeriön työaika-, muutto- ja siirto- sekä Pääesikunnan sopimusten soveltamistyöryhmien kokouksiin ja Puolustusvoimien työaikasopimusta käsiteltiin yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa.

TASVES 27§ muutettiin 1.1.2015 alkaen. Sen mukaan työajan tasoittaminen täysiksi tunneiksi lakkaa ja korvaukset ja lisät lasketaan jatkossa minuutin tarkkuudella. Työnantaja julkaisi 22.12.2015 uuden etätönormin (HL 1299) ja se otettiin joustavana työaikamuotona käyttöön. Etätöillä haluttiin parantaa työn tuottavuutta, työelämän laatua, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä työssä jaksamista. Etätöitä voitiin tehdä kaikissa Puolustusvoimien hallintoyksiköissä. Etätöskentelyn edellytyksenä oli tehtävän luonne ja sen soveltuvuus etätöy tehtäväksi. Etätöistä sovitaan paikallisesti esimiehen ja alaisen välillä - kuten on tehty aikaisemmin hajautetussa työssä.

Vuonna 2016 saatiin uusi ohje puolustusvoimien työaikasopimuksesta. Sen mukaan Puolustusvoimien keskijohtoon kuuluvalla virkamiehellä tarkoitetaan virkamiestä, jonka JSA-vaativuusluokka sijoittuu välille 8–14.¹⁵⁹ Etätöy laajennukset hyväksyttiin ja yhdistetty etä- ja hajatyömahdollisuus laajennettiin 10 päiväksi. Samalla myös liukuma laajennettiin.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 28.6.2016 kolmikantaisen työryhmän selvittämään työaikasääntelyn kokonaisuutta ja valmistelemaan esitykset, jolla päivitetään

työaikalain ja sen jälkeen vuosilomalain säännökset 2020- luvun tarpeisiin. 30. kesäkuuta 2017 annetun esityksen mukaan ehdotettiin säädettäväksi uusi työaikalaki, joka korvaisi vuoden 1996 työaikalain. Esityksen tavoitteena oli ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Pääperiaatteiden osalta esityksessä oli pidättäytytty voimassa olleen työaikalain sääntelytavassa. Työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäisivät edelleen Puolustusvoimien oman työaikalain piirissä olevat.¹⁶⁰

Akava esitti työryhmätyöhän eriyvän mielipiteen, koska työssä ei ollut otettu huomioon Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen työaikasuojelun toteutumista. Puolustusvoimien rajaaminen ulkopuolelle sen vuoksi, että heidän työajoistaan on säädetty erikseen, ei ole perusteltua: 1970-luvulta oleva puolustuslaitoksen virkamiesten työaikoja koskeva laki sisältää hyvin vähän nykyiseen työelämään soveltuvia säännöksiä. Rajavartiolaitoksen työaikasuojelu ei voi jäädä pelkästään virkaehtosopimuksen varaan. Esitys ei millään tavoin ota huomioon sitä, että kummassakin virastossa työ koostuu merkittävässä määrin tavanomaisesta virastotyöaikana tehtävästä asiantuntijatyöstä.¹⁶¹

Pääluottamusmies, majuri **Ville Viita** analysoi työaikalain muutosmietinnön perusteluita syyskuun 2017 Sotilasaikakauslehdessä. ”*Työaikalain soveltamiseen tulee liittää myös sotilashenkilöstö, koska erillislainsäädäntö on vanhentunut ja ei vastaa työsuojelun haasteisiin. Työaikalainsäädäntö puuttuu kokonaan Rajavartiolaitoksen osalta. Upseeriliitto jätti mietintöön oman lausuntonsa. Esitimme, että työryhmä jatkaa työtä työaikalain päivittämiseksi ja ottaa mainitut epäkohdat uudelleen tarkasteluun. Ongelmia tulee tarkastella pragmaattisesti ja keskittyä työryhmässä saamaan myös sotilaiden työajan sääntely 2020-luvulle.*”¹⁶²

Neuvotteluissa siitä, kuinka KIKY-sopimuksen takia tullut kuuden minuutin päivittäinen työajan lisäys heijastetaan sotaharjoituksen (8 h) ja meripalvelun työaikamerkintöihin (7.39 h) syntyi Puolustusvoimissa pattitilanne. Työnantajan esityksen mukaan jakson työaika nousisi 1.5 tunnilla (116 h 15 min), joten ylityökynnys vastaavasti nousisi. Tilanne ratkaistiin JUKO:n ja valtiotyönantajan yhteydenottojen jälkeen. Sotaharjoituksesta ja meripalvelusta merkittävä työaika nousi vastaavasti kuin päivittäinen työaika. Jaksossa ei täten syntynyt ongelmallista työajan vajuusta ja ylityökynnyksen karkaaminen kauemmaksi saatiin estettyä. Kilpailukyky sopimuksen mukaan vuosittaista työaikaa pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta.

Vuonna 2018 valtiotyönantaja ajoi voimakkaasti sotilaiden jättämistä edelleen pois yleisestä työaikalaista. Upseeriliitto toi esille Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeet, jossa sotilaiden työaikasuojelua tulee kehittää ja oma lainsäädäntö päivittää 2020-luvulle, kuten tehtiin yleisen työaikalain osalta. Erityisesti sotilaallisten harjoitusten ja meripalveluksen työaikamerkintöjen tulisi vastata paremmin todellista työaikaa. Sotilaallisen harjoituksen osalta sovittiin sh-korvauksen maksamisesta myös VAATI 17-18 luokissa palveleville upseereille.

Liiton pääsihteeri, kapteeniluutnantti **Hannu Sipilä** korosti Sotilasaikakauslehden kirjoituksessaan työajan kehittämisen tarvetta myös sotilaille:

”Työaikalaki ei koske tällä hetkellä sotilaita. Valtion virkamiesten työaika-asetus säättää tiettyjä Puolustusvoimien virkamiehiä työaikalain piiriin, mutta ei sotilaita. Puolustusvoimien oma työaikalaki on auttamattoman vanhentunut. Puolustusvoimien oma työaikalaki pitää päivittää ja Rajavartiolaitoksessa työaikalain tärkeimmät muutokset pitää heijastaa työaikasopimukseen. Työaikalain puuttuminen mahdollistaa kohtuuttomien työmäärien teettämisen rauhan aikana. Tyypillisenä työpäivänä sotaharjoituksessa tai meripalveluksessa työtä tehdään 16–24 tuntia. Tällaisen työpäivän työaikamerkintä on kuitenkin vain 8 t 6 min tai 7 t 45 min.

Harjoituksia ja meripalvelua voi olla useita viikkoja peräkkäin, eikä niistä ehdi palautua. Kauppamerenkulussa tyypillistä on, että viikon tai kahden viikon työjakson jälkeen on vastaava vapaa. Työstä palautumiseen on varattava aikaa myös Puolustusvoimien sotilaille. Onnettomuuksien ja vahinkojen määrä lisääntyy, ellei mm. sotaharjoituksesta pystytä palautumaan. Rauhan aikana tehtävä työ ei saa polttaa henkilöstöä loppuun.”¹⁶³

Valtiovarainministeriö päätti 19.2.2019 asettaa työryhmän selvittämään Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeita. Selvitystyön lähtökohta oli Puolustusvoimien toiminnan erityispiirteet ja niiden edellyttämä joustavuus virkamiesten työaikasääntelyssä. Näistä lähtökohdista työryhmän tuli työssään arvioida, mitkä muutokset lakiin ovat välttämättömiä virkamiesten työaikasuojelelun toteutumisen kannalta ja mitä kustannus-, henkilöstömäärä- ja toiminnallisia vaikutuksia näillä muutoksilla olisi. Arvioinnissa tuli ottaa huomioon myös virkaehtosopimuksiin ja muihin määräyksiin sisältyvät työaikamääräykset ja niiden kehittämistyö. Tarkoituksena on säilyttää lainsäädännön ja sopimustoiminnan suhde nykyisenä.¹⁶⁴

Työryhmä ei päätenyt yhteisiin ehdotuksiin. Työnantajan näkökulmasta Puolustusvoimien työaikalain nykyiset säännökset eivät estä työaikasuojelelun eikä Puolustusvoimien työaikasopimuksen kehittämistyötä. Lain muuttaminen ei siten ole välttämätöntä eikä tarpeellista virkamiesten työaikasuojelelun toteutumisen kannalta.¹⁶⁵

Järjestöjen mielestä Puolustusvoimien henkilöstö tarvitsee ajantasaisen, muuhun yhteiskuntaan verrattavissa olevan lakitasoisen työaikasuojelelun. Lakitasoinen työaikasuojelelun on rauhan ajan toiminnassa välttämätöntä, joten nykyinen laki tulee päivittää ajan tasalle soveltuvin osin vastaamaan paremmin yleistä työaikalakia. Nykyistä lakia tulisi uudistaa seuraavasti:

- Puolustusvoimien johtavien virkamiesten määritelmä tulee yhdenmukaistaa muun valtionhallinnon kanssa.
- Varallaolovuorokausille ja yhtäjaksoisille työsidonnaisuusjaksoille tulee säätää vuotuinen maksimi.
- Lepoaikamääräykset ja korvaavat lepoajat tulee säätää laissa.

- Ylitöiden teettämiseen tulee kysyä suostumus pl. erityisen painavat syyt.
- Uuden työaikalain mukainen työajan seuranta tulee ulottaa koskemaan Puolustusvoimien henkilöstöä.
- Lepoaikojen turvaamiseksi tulee erityispalvelumuotojen laskennallinen työaika saattaa lähemmäs todellista tehtävää työaikaa. Vaihtoehtoisesti tulee kertyä korvaavaa lepoaikaa jokaiselta erityispalveluvuorokaudelta.

Työaikakysymyksissä kyse on työnantajan näkökulmasta henkilöstön määrästä. Yleinen työaikalaki Puolustusvoimissa edellyttäisi merkittävää henkilöstölisäystä ja sitä kautta henkilöstömenojen kasvua. Puolustusministeriön suunnalta on myös viitattu varhaiseen eläköitymiseen, jonka voidaan katsoa kompensoivan poikkeuksellisia työaikoja. Eli PLM:n mukaan palvelussuhteen ehdot muodostavat yhtenä arvioitavan kokonaisuuden.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta käsittelee vuonna 2019 hallituksen esitystä (HE 158/2018 vp) eduskunnalle työaikalakiin ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Valiokuntalausunnossaan se otti myös kantaa Puolustusvoimien työaikauudistukseen.¹⁶⁶

”Työaikalakiehdotuksen 2 §:n 3 momentin mukaan työaikalakia ei sovelleta työssä, johon sovellettavasta työajasta säädetään erikseen. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi merityöaikalaki ja puolustuslaitoksen virkamiesten työajoista annettu laki.”

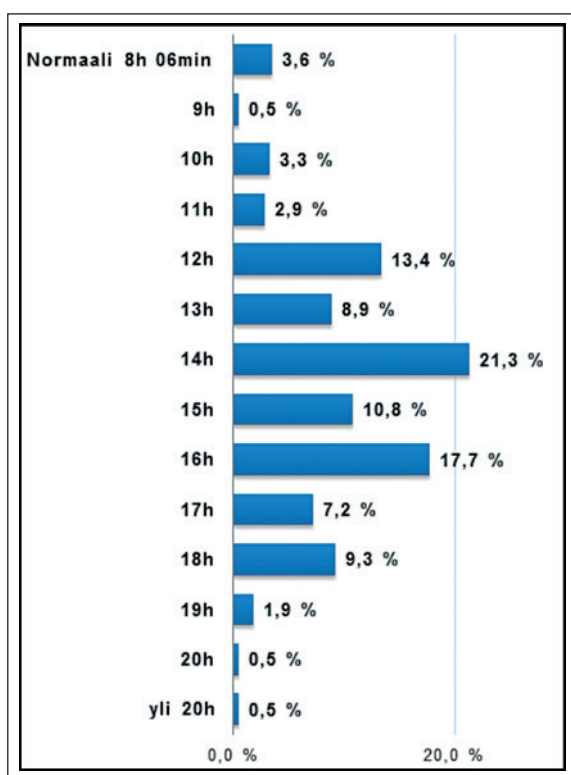
”Puolustusvoimien henkilöstön työ koostuu merkittävässä määrin tavanomaisesta virastotyöaikana tehtävästä asiantuntijatyöstä. Työn erityispiirteitä ovat lisäksi kriisi- ja sota-ajan tehtävien harjoittelu ja valmiuden ylläpito sotaharjoituksissa sekä meripalveluksessa. Työ sotaharjoituksissa ja meripalveluksessa on luonteeltaan jatkuvaa ja keskeytymätöntä työtä, johon käsketään. Valmiudellisten aikarajojen vuoksi varallaoloa ei yleensä voi hoitaa harjoitusten tai meripalveluksen aikana esimerkiksi asunnolta, vaan virkamies on sidoksissa sotaharjoitusten tapahtumapaikkaan tai alukseen. Yhtäjaksoinen työhön sidonnaisuus saattaa muodostua kohtuuttomaksi erityisesti pitkäkestoisten sotaharjoitusten ja meripalveluksen aikana.”

”Puolustuslaitoksen työaikalaki on vuodelta 1970, sen säännökset ovat niukkoja ja osin vanhentuneita. Valiokunta pitää välttämättömänä, että myös puolustusvoimien henkilöstölle turvataan asianmukaisella sääntelyllä riittävä lepo ja jaksaminen. Saadun selvityksen mukaan myös puolustusvoimien työaikalaki on tarkoitus ajantasaistaa vastaamaan muuttuneen työn ja työaikasuojelun nykyisiä vaatimuksia. Valiokunta tähdentää, että uudistus tulee tehdä pikaisesti ja kiirehtii valmistelua.”

Tämä vahvisti Upseeriliiton vaikuttamista vuonna 2019 upseerien työaikasuojelun parantamiseksi. Erityisesti sotilaallisten harjoitusten ja meripalveluksen työaikamerkintöjen tulisi vastata paremmin todellista työaikaa ja johtavien virkamiesten rajaa tulisi nostaa lähemmäs muun valtionhallinnon tasoa. Esimerkiksi puolustusministeriössä kansliapäällikön palkka oli 11 934 euroa kuukaudessa ja ylijohdajien 9 715 euroa

kuukaudessa. Ison osan kenraaleista ja amiraaleista palkka oli reilusti alle 9 000 euroa. Karjalan prikaatin johtavista upseereista ylimmän kuukausipalkka oli 7 017 euroa. Alimmillaan johtavan palkka oli käytännössä noin 5 100 euroa, mutta palkkataulukossa oli jouston varaa alas aina 4 185 euroon saakka.

Upseeriliitto hallitus käynnisti keväällä 2019 valmistelun upseereiden työaikaan liittyvän kyselyn toteuttamiseksi. Kysely toteutettiin kesäkuussa ja työajan seuranta kohdistettiin yhteen kolmen viikon mittaiseen työaikajaksoon touko-kesäkuun vaihteessa. Siihen vastasi yli 600 upseeria. Kyselyyn vastanneista 20 % ilmoitti tehneensä virka-tehtäviä työmatkustamisen aikana, lisäksi vastaajista noin kolmannes on työskennellyt omalla ajallaan virkamatkoillaan.¹⁶⁷



Laki Puolustuslaitoksen virkamiesten työajoista määrittää sotilaallisen harjoituksen työajaksi 8 t 6 min. Kun sotilaallisessa harjoituksessa tehdään harjoituksen kuulumatonta työtä, on esimiehen käskettävä, kuinka monta tuntia kyseistä työtä tehdään. Tämä esimiehen käskemä työ merkitään työajaksi ja se on muuta kuin sh-työtä. Kyselyn vastaajista 50 % on tehnyt työtä esimiehen käskemättä, usein omana lepoaikanaan jopa 20 tuntia työaikajakson aikana. Viikon mittaisessa harjoituksessa tämä tarkoittaa keskimäärin 3–4 tuntia vuorokaudessa.¹⁶⁸

Upseereiden työhön käytetty työaika sotilaallisessa harjoituksessa keskimäärin vuorokaudessa.

Uusi yleinen työaikalaki 2020

Uusi työaikalaki (872/2019) tuli voimaan 1.1.2020. Tärkeimmät uudistukset liittyvät joustotyöhön, työaikapankkiin, liukuvaan työaikaan ja etätööhön. Työaikalakia sovellettaisiin jatkossakin laajasti työ- ja virkasuhdetyöhön. Lain ulkopuolelle rajautuvat tehtävät, joissa työntekijällä on työaika-autonomia eli hän voi itse päättää työajastaan.¹⁶⁹ Ylitöiden enimmäismäärien seurannasta siirrytään kohti kokonaistyöajan seurantaa. Uuden lain tultua voimaan työnantajalla on velvollisuus varmistua, että työaika tasoituu enintään 48 tuntiin viikossa neljän kuukauden seurantajaksolla. Jakson pituudesta voidaan sopia toisin työehtosopimuksella. Laskennassa otetaan huomioon kaikki työaikalain mukainen työ: säännöllinen työ sekä lisä-, yli- ja hätätyöt.¹⁷⁰

Joustotyöaika on uusi työaikamuoto, jossa työntekijä voi itsenäisesti päättää työajan sijoittelusta ja työntekopaikasta vähintään puolet ajasta. Työaikamuoto perustuu sopimukseen ja soveltuu vain aloille, joissa työtä voidaan tehdä pääsääntöisesti työntekijän päättämänä aikana. Työnantajan tehtävänä on lisäksi varmistaa, että työaikalain mukainen viikkolepo toteutuu eikä säännöllinen työaika ylitä 40 tuntia viikossa neljän kuukauden seurantajaksolla.¹⁷¹

Lakiin tuli mahdollisuus sopia työaikapankista. Työaikapankin käyttöönotto on edellyttänyt työnantajan järjestäytymistä, koska pankki on aina vaatinut paikallista sopimista. Uuteen lakiin sisältyvä työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmä, jolla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.¹⁷²

Upseerien työaikasuojelun kehittäminen oli liiton keskeinen teema vuonna 2020 ja sitä pyrittiin edistämään lainvalmistelun ja virkaehtosopimusneuvottelujen kautta. Erityispalvelumuotojen (sotilaallinen harjoitus ja meripalvelu) työaikamerkintään haettiin ratkaisua, kun puolustushallinnossa neuvoteltiin kilpailukyky sopimuksen purkamisesta. Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut valtionhallinnon työajan pidentämisratkaisut purettiinkin 1.10.2020 alkaen.

Upseeriliitto teki tutkimusta työssä jaksamisesta. Tuloksia puheenjohtaja, eversti-luutnantti **Ville Viita** analysoi pääkirjoituksessaan. ”*Tutkimuksesta nousevat esille tyytymättömyys sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun työaikaan sekä työstä palautumiseen.*

Huolestuttavaa on myös se, että upseeristo kärsii työuupumuksesta. Yliluutnanteista 20 % on uupunut työssään hyvin usein tai jatkuvasti. Kapteeneilla ja kapteeniluutnanteilla vastaava luku on 16 %. Kysyimme myös havaintoja työuupumuksesta työympäristössä. Se näkyy hyvin usein tai jatkuvasti yliluutnanteille (41 %), kapteeneille ja kapteeniluutnanteille (38 %). Kuten tiedämme, niin kovasti töitä tekevä työntekijä ei välttämättä huomaa omaa uupumustaan, mutta työkaveri näkee asian usein helpommin.”¹⁷³

Työssä jaksamisen selvittämistä jatkettiin myös vuonna 2021. Upseeriliiton ja Päälystöliiton jäsenkyselyn tulokset olivat pysäyttäviä. Tutkimuksessa selvitettiin jäsenistön unen laatua, palautumista harjoituksista ja jaksamista. Tutkimuksen mukaan:¹⁷⁴

- Upseereista jopa 42 % ja opistoupseereista 33 % kokee jaksamisensa huonontuneen viimeisen vuoden aikana.
- Jopa 70 % upseereista ja 54 % opistoupseereista arvioi palautumisen sotilaallisesta harjoituksesta kestävän 24 – yli 48 tuntia.
- Vastaavasti lähes 89 % upseereista ja 44 % opistoupseereista arvioi palautumisen meripalveluksesta kestävän 24 – yli 48 tuntia.
- Upseereista jopa 59 %:lla ja 52 %:lla opistoupseereista on unihäiriö.
- Lähes 98 % upseereista ja 94 % opistoupseereista arvioi työskentelevänsä keskimäärin 12 tuntia tai enemmän sotaharjoitusvuorokauden aikana.
- Meripalveluvuorokausien aikana jopa 81 % upseereista ja 47 % opistoupseereista arvioi työskentelevänsä 14 tuntia tai enemmän.

Upseeriliiton puheenjohtajan Ville Viidan kenttäkierroksella vahvistui näkemys työssä jaksamisen haasteista. Upseeripula näkyi jokaisessa varuskunnassa. Työn määrä oli kasvanut ja palautumisen ongelmat eivät johtuneet vain koronasta. Kun ei ollut tekijöitä, niin upseeri sai tehdä useamman työntekijän tehtävät omien lisäksi. Työaikajohdaminen, sotaharjoitusnormi tai tehtävien priorisointi eivät ole riittäviä toimenpiteitä. Puheenjohtajan mielestä tarvitaan isompaa remonttia.¹⁷⁵

Oheisessa kuvassa liiton edunvalvontapäällikkö Mika Ylönen esittää todellisia työaikoja sotilaallisessa harjoituksessa ja meripalvelussa.¹⁷⁶

	Sotilaallinen harjoitus		Meripalvelu	
Laskennallinen työaika	Sotilaallisen harjoituksen työaikamerkintä vuorokaudessa nyt 8 t	Esitetty 10 t	Meripalvelun työaikamerkintä valmiusaluksilla / vrk nyt 7 t 39 min	Esitetty 10 t
Normaalin vuoron laskennallinen työaika	5 vrk = 40 t	5 vrk = 50 t	7 vrk = 53 t 33 min	7 vrk = 70 t
Normaalin vuoron työhön käytetty aika	Todellinen työaika = 120 tuntia	Todellinen työaika = 120 tuntia	Todellinen työaika = 168 tuntia	Todellinen työaika = 168 tuntia
SOTILAALLISESSA HARJOITUKSESSA JA MERIPALVELUSSA OLLAAN TYÖSSÄ 24 TUNTIA VUOROKAUDESSA.				

Todellisia työaikoja sotilaallisessa harjoituksessa ja meripalvelussa.

Muutosta työaikasuojelussa tapahtui, kun VAATI15- ja 16-tason johtavat tehtävät siirrettiin keskijohtoon 1.5.2021 alkaen. Heidän työaikansa lasketaan ja lisätyöstä maksetaan korvaukset. Tämän piiriin kuuluu yli 400 upseeria. Akavalaisen yhteistyön avulla keskijohtoon siirtyi myös yli 1 200 erikoisupseeria. Samana vuonna joustavista työaika-
muodoista poistui liukuman leikkuri 1.5.2021 alkaen.

Upseeriliitto laati vuoden 2023 hallitusohjelmanevotteluihin omat tavoitteensa. Yhtenä tavoitteena oli, että Puolustusvoimien henkilöstöä koskeva työaikalaki on uudistettava. Valmiustehtävät sekä reserviläisten kertausharjoitukset olivat lisääntyneet merkittävästi ja rinnalla oli säilynyt asevelvollisten koulutus. Työmäärän kasvaessa Puolustusvoimien henkilöstö oli uupunut, sillä työstä palautumiseen eikä työaikasuo-
jeluun ollut vastaavasti panostettu. Henkilöstön osalta nämä tavoitteet saavutettaisiin uudistamalla Puolustusvoimien työaikalaki. Liitto esitti, että työaikasuojelun varmistamiseksi tarvitaan laki, jossa:

- varmistetaan ammattisotilaiden palautuminen kaikissa valmiustiloissa
- säädetään yleisen työaikalain tavoin riittävä vuorokausi- ja viikkolepo
- määritetään valmiuden vaatima varallaolo ja korvataan sitoutuminen vapaa-
ajalla.

Pääministeri **Petteri Orpon** (kok.) hallitusohjelmassa olikin kirjaus, jonka mukaan ”*Hallitus varmistaa Puolustusvoimien henkilöstön riittävyyden ja jaksamisen. Tarvittavaa henkilöstöä lisätään suunnitelmallisesti.*” Kirjausta Upseeriliitto piti hyvänä alkuna järjestelmän kehittämiseksi ja uudistamiseksi.

Upseeriston työaikasuoja Upseeriliiton keskeinen tavoite

Työaikasuojelussa kaikessa vaikuttamisessa on käytetty hyväksi Akavan ja Jukon apua. Tuloksena saatiin viime vuosina mm. se, että johtavien statukseen tuli muutos ts. tunnustettiin johtavien ylityö ja työaikasuojelun tarve. Johtavan raja ja päivystyskorvaukset lähtivät Upseeriliiton esityksistä. Työaikamuutoksia muualla yhteiskunnassa käytettiin hyväksi puolustushallinnossa. Vaikuttamisessa kyseenalaistettiin työntekijän näkemystä maanpuolustuksen edusta säästökeinona.

Meripalvelukorvauksen nostaminen perustui Upseeriliiton pitkäjänteisen työhön ja esityksiin samoin kuin etätöiden ja hajautetun työn mahdollisuudet. Tässä korostui aktiivinen mukanaolo työryhmissä, vaikka osallistuminen välillä vaikuttikin turhalta.

Neuvotteluissa eri vaihtoehtojen käyttö oli välttämätöntä, kun lopullista ratkaisua haettiin. Kokeilujen ja pilottien kautta oli mahdollista saada ennakoasenteet muuttamaan tai ainakin niitä voitiin vähentää. Kokeilut ja pilotit antoivat mahdollisuuden

sopia muutoksista, joihin työntaja suhtautui lähtökohtaisesti kriittisesti. Näiden avulla voitiin saada tietoa muutosten toteuttamiskelpoisuudesta niin liiton kuin työnantajan näkökulmasta.

Kaikessa neuvottelutoiminnassa valmiit tekstit ja perustellut esitykset, jotka perustuvat tuottavuuden parantamiseen, rekrytointiin ja henkilöstön pysyttämiseen palveluksessa vievät asioita eteenpäin. Esityksissä pyrittiin löytämään Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen ammattijärjestöjen kesken konsensus eri esityksille, jolloin muutosesityksillä oli suurempi mahdollisuus toteutua.

Yhteistyön voimaa osoitti sopimusneuvottelut koskien KIKY:n soveltamista. Pääsopijat saavuttivat 31.5.2016 sopimuksen KIKY:n soveltamisesta. Aikaa Puolustusvoimille ja Rajavartiolaitokselle annettiin 15.6. mennessä neuvotella 24 tunnin lisätyöajan soveltamisesta sekä sotilaallisesta harjoituksesta ja meripalvelusta. PLM ja RVLE tekivät muutokset ja lähettivät ne allekirjoitettavaksi: ota tai jätä. Sovittiin, ettei Akava allekirjoita KIKY:ä ennen kuin Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen saataisiin sovittua. PLM ja RVLE tekivätkin uudet sopimusehdotukset, jossa muutoksia oli tehty sotilaallisen harjoituksen ja meripalvelun työaikoihin.

Upseeriliiton merkittävin vaikuttamisen kohde vuonna 2021 oli Puolustusvoimien työaikalaki. Vaikuttamistyö pyrittiin kohdentamaan siten, että työaikalain päivittäminen saataisiin osaksi 2021 puolustuselontekoa. Tämä ei toteutunut työnantajan vastustuksen vuoksi.

Vuoden 2023 hallitusohjelmaneuvottelujen yhteydessä Upseeriliitto teki vahvaa vaikuttamistyötä eri poliittisten ryhmien suuntaan tuoden esille työaikasuojeleluun liittyviä erityiskysymyksiä.

SOTILASELÄKEJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN

Sotilaseläkejärjestelmän tausta

Sotilaseläkejärjestelmä on yhtä vanha kuin valtioiden asevoimien historia. Jo vuonna 13 eKr. keisari Augustus loi eläkejärjestelmän, jossa legioonalainen sai eläkkeen palvelutuaan vähintään 16 vuotta legioonassa ja neljä vuotta reservissä. Myöhemmin palveluaika nostettiin 20 vuoteen. Eläkkeet maksettiin valtion erityisrahastosta, johon varat koottiin 5 % perintäverosta ja 1 % huutokauppaverosta. Eläke oli kertakorvaus, jonka suuruus riippui asianomaisen sotilaallisesta asemasta. Alimmillaan eläke oli legioonalaisen 13 vuoden palkan suuruinen, centurioilla huomattavasti suurempi. Tavoitteena oli legioonalaisten uskollisuuden saavuttaminen ja säilyttäminen ja siten valtion sisäisen turvallisuuden takaaminen.¹⁷⁷

Yhdysvaltalainen Thomas Paine oli yksi ensimmäisistä, joka ehdotti kansalaisia koskevaa eläketurvajärjestelmää. Hänen talvella 1795 julkaisema pamflettinsa esitti ajatuksen julkisesti rahoitetusta sosiaalirahastosta, jossa yhtenä elementtinä oli 50-vuotiaalle ja sitä vanhemmalle maksettava 10 punnan vuotuinen etuus vanhuusajan köyhyyden estämiseksi. Yhdysvalloissa sotilaseläkejärjestelmä oli saanut osin alkunsa jo maan sisällissodan veteraaneille myönnettävästä eläkkeestä. Lisäksi usein vielä 1700-luvulla sotilaat saivat maata palkkioksi jäädessään pois vakituisesta palveluksesta.¹⁷⁸

Kansallisvaltioiden kehittyessä 1700-luvulla valtio otti hoitaakseen sotilaiden eläkkeiden ja vammojen hoidon julkisista varoista. Järjestelmää laajennettiin asteittain valtion virkamiehiin. Eläkkeelle siirtymiseen vaikutti usein työkyvyttömyys jatkaa sotilaan tehtävässä. Eläkkeelle saatettiin myös siirtää upseeri, josta syystä tai toisesta haluttiin päästä eroon. 1800-luvun alkuun mennessä kaikki valtiot olivat luoneet jonkinlaisen muodollisen sotilaseläkejärjestelmän asevoimilleen. Euroopassa sotilaseläke oli tyyppillisesti 25–40 % ansioista, jonka lisäksi tarjottiin muitakin sosiaalisia etuja. Sotilaseläkkeiden muoto prosenttiosuutena palkasta oli perusta kehitettäessä muiden henkilöstöryhmien eläkkeitä.¹⁷⁹

Sotilaseläkejärjestelmän alkuvuodet

Virkamieslainsäädäntöä uudistettaessa vuosina 1920–1926 Puolustuslaitoksen virkoja ei ollut vielä vakinaistettu. Uudistettaessa valtion eläkelainsäädäntöä vuonna 1924 ei sotilaiden eläkeasiaa otettu huomioon, koska uusi laki koski vain vakituisia viranhaltijoita. Syynä oli puolustusrevisionin (Hornborgin komitea, 1923–1926) vielä kesken-eräinen työ.

Vuoden 1924 valtion eläkelain mukaan eläkkeen saamisen edellytyksenä oli 63 vuoden ikä, laskenta alkoi 30 vuoden iässä, eläke oli 60 % palkasta, kuitenkin maksimis- saan 40 000 Smk vuodessa (13 300 e) ja palveluvuosia piti olla vähintään 10.

Puolustuslaitoksen henkilöstö vakinaistettiin vuoden 1929 alusta ja he tulivat valtion eläkelain piiriin. Vuonna 1933 puolustuslaitosasetuksessa määrättiin, että everstien ja kenraalien pakollinen eroamisikä oli 60, everstiluutnanteilla, majureilla ja vaativissa alipäällystötehtävissä 55 sekä muilla 50 vuotta. Erityisillä perusteilla oli mahdollisuus jatkaa palvelusta enintään kolme vuotta. Eroamisikä perusteltiin rintamakelpoisuuden vaatimuksilla ja riittävän nuorella reservillä. Siviilivirkamiehillä pakollinen eroamisikä oli tuolloin 67 vuotta. Noin puolet upseereista joutuikin 1930-luvulla eroamaan palveluksesta kapteeneina ilman täyttä eläkettä. Tähän järjestelmällä pyrittiinkin – nuoren reservin aikaan saaminen, mutta upseeriystävällinen se ei ollut. Koska täyteen eläkkeeseen vaadittiin 30 vuoden yhtenäinen palvelu laskettuna 30 ikävuodesta, niin vain everstit saattoivat saada täyden eläkkeen. Tuolloin eläke perustui ao. henkilön eläkkeel- le jäämisviran palkkaan, ei vuotuisiin ansioihin.

Tilannetta arvioi vuonna 1938 Puolustusvoimien eläkeasiaa tutkinut komitea (jää- kärikenraali **Oiva Oleniuksen** toimikunta), jonka esitysten mukaan täyteen eläkkeeseen tarvittiin 25 vuotta, jos eroamisikä oli 50 vuotta tai sitä korkeampi ja 20 vuotta, jos eroamisikä alle 50 vuotta. Lentäjillä eläkkeeseen oikeuttanut aika laskettiin kaksin- kertaisena eli eläkkeelle pääsi 12,5 vuoden palveluksella. 1940-luvulla sotilaseläkelakia vielä tarkennettiin niin, että vähimmäisaika eläkkeeseen oli 10 palveluvuotta, aika las- kettiin koko palveluajalta ml. sodan ajan palvelu ja palvelu suojeluskunnissa. Eläkkeet sidottiin suoraan elinkustannusindeksiin.

Eduskunta vahvisti lain sotilaseläkkeistä tammikuussa 1941. Esitys hyväksyttiin yksimielisesti ja erittäin nopeasti. Käsittelyn aikana ei edes syntynyt keskustelua. Hallitus totesi perusteluissaan: *”Puolustuslaitoksessa ovat olot toisenlaiset kuin siviilihallinnon alalla. Puolustuslaitos on ensi sijassa olemassa sotaa varten ja sen henkilökunnalta on sen vuoksi ehdottomasti vaadittava, että se fyysisessä suhteessa pystyy täyttämään so- dan ajan sille asettamat vaatimukset.”*

Lakiesitys noudatti Oleniuksen toimikunnan esitystä yhtä poikkeusta lukuun otta- matta. Toimikunta oli esittänyt mahdollisuutta siirtyä 15 vuoden palveluksen jälkeen osaeläkkeelle. Näin ajateltiin saatavan reserviin riittävästi aktiivipalveluksessa kouliin-

tuneita komppanianpäälliköitä. Vaadittu palvelusaika lyhennettiin talvisodan kokemusten perusteella kymmeneen vuoteen.

Vuonna 1950 sotilaseläkelakia uusittiin, mutta siihen jäi paljon tulkinnanvaraisuutta mm. eläkelaskentaan oikeuttava ajan laskenta. Korkein hallinto-oikeus antoi vuonna 1951 päätöksen, jonka mukaan asevelvollisuusajaksi, mikäli se liittyy välittömästi vakinaiseen palvelukseen nimittämiseen, luetaan hyväksi eläkevuosina ja osa asevelvollisuudesta oli voitu suorittaa alle 21-vuotiaana. KHO lisäksi vahvisti aikaisemman päätöksensä, ettei kadettikouluajaksi lasketa eläkevuosiin. Eläkelain uusinnan yhteydessä lentäjien kaksinkertaisuus eläkkeeseen oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa muutettiin puolitoistakertaiseksi. Sota-aikana henkilöstöä oli ylennetty ilman ylempää virkaa ja näissä tapauksissa oli voitu myöntää ylimääräinen lisäeläke. Vuodesta 1959 eläke myönnettiin todellisuudessa hoidetun viran palkkauksen mukaan.¹⁸⁰

Eläkeuudistus 1960- ja 1970-luvuilla

Valtion, työnantajien sekä työntekijöiden yhteistyönä on muodostunut kattava eläkejärjestelmä, joka perustuu useisiin työeläkelakeihin. Suomalaista eläkejärjestelmää on kehitetty kolmikantaisessa yhteistyössä yhteiskunnan eri toimijoiden kesken.¹⁸¹

Kysymys työeläkejärjestelmästä tuli ajankohtaiseksi Suomessa 1950- ja 1960-luvun vaihteessa. Vuonna 1937 oli annettu Kansaneläkelaki (248/1937), joka oli tullut voimaan vuoden 1939 alussa. Uusi kansaneläkelaki (KEL) tuli voimaan 1957. Kansaneläke oli 1950-luvun lopulla suurimmalle osalle palkansaajista edelleen ainoa eläketurva. Eläkkeen suuruus oli parhaimmillaankin noin 30 prosenttia keskimääräisestä palkasta.

Työntekijäin eläkelaki (TEL) tuli voimaan 1.7.1962 ja kunnan viranhaltijoiden eläkelaki (KVTEL) vastaavasti 1964. Eläkkeen perusteena oleva palkka alettiin laskea työsuhteen neljän viimeisen työvuoden kahden parhaimman perusteella (aiemmin päätymisvuodelta ja sitä edeltävältä vuodelta laskettu säännöllinen ansio).

Valtion eläkelaki (280/66) tuli voimaan 1.1.1967 ja sitä sovellettiin Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa sekä sotilasettäsiviilihenkilöstöön. Lain valmisteluvaiheessa Upseeriliitto otti voimakkaasti kantaa siinä ehdotettuihin periaatteisiin. Liiton mielestä eläkeuudistus nostaa reservin kaadereiden ikää, jolloin sodan ajan joukkoihin ei olisi käytettävissä riittävästi nuorta ja sotakelpoista reserviä. Tämä johtaisi liiton mielestä tilanteeseen, jossa sodan ajan joukkojen määrää pitäisi supistaa. Liitto korosti kannanotoissaan erityisesti maanpuolustuksen tärkeyttä mietittäessä sotilaiden eläkejärjestelyjä.¹⁸² Upseeriliiton lähetystö kävi puheenjohtajansa kenraaliluutnantti **Reino Hirvan** johdolla 15.2.1965 jättämässä lausunnon eläkekomitean mietintöön puolustusministeri **Arvo Pentille** (ML). Ministeri piti liiton toimintaa tässä asiassa hyvin tärkeänä.¹⁸³

Eläkekomitean mukaan ”*Ei ole perusteltua syytä pitää upseereita tai aliupseereita muista virkamiehistä poikkeavassa asemassa siinä suhteessa, että heillä olisi muista valtion virkamiehistä poikkeava oikeus saada vanhuuseläke riippumatta siitä, ovatko he saavuttaneet eläkeiän.*” Komitean mielestä sotilaiden eläke kyllä karttuisi 20 tai 25 vuodessa, mutta se maksettaisiin vasta 63 vuoden iässä.¹⁸⁴ Upseeriliiton aktiivisen vaikuttamisen tuloksena eläke maksettiin, kun vaaditut palveluksessaolovuodet täyttyivät.

Upseerien ja opistoupseerien eläkeoikeudesta oli uudessa valtion eläkelaisissa erityissäännökset, kun ne aikaisemmin olivat erillisessä sotilaseläkelaisissa. Sotilaseläkejärjestelmän piiriin kuuluvilla oli oikeus saada vanhuuseläke jo ennen eroamisikänsä, jos he ovat palvelleet mainituissa sotilasviroissa vähintään 20 vuotta, kun eroamisikä on enintään 50 vuotta tai vähintään 25 vuotta, kun eroamisikä on korkeampi kuin 50 vuotta.

Uudessa laissa em. palveluaika tuli olla kokonaan upseerin virassa, kun aikaisemmin hyväksi luettiin tietyiltä osin muukin palvelu valtion viroissa. Ilmavoimien lentäjällä oli oikeus laskea lentäjänä palvelemaisensa aika puolitoistakertaisena hyväkseen. Sotilaseläkettä karttui 11/50 % jokaiselta eläkeajaksi luettavalta kuukaudelta eli 2,64 % vuodessa. Täysi 66 %:n eläke karttui 25 vuodessa. Koska Ilmavoimien lentäjät saivat laskea eläkeajan puolitoistakertaisena hyväkseen, karttui heidän eläkkeensä vastaavasti nopeammin. Huononnuksina aikaisempaan oli, että eläke aika alkoi vasta 23-vuoden iässä (aikaisemmin 21 vuotta), eikä varusmiespalvelusta enää laskettu eläkkeeseen oikeuttavaksi ajaksi. Lisäksi mahdolliset eri eläkkeet yhteensovitettiin, eli eläkekatoksi muodostui 66 % eläkkeen perustana olevasta palkasta (aikaisemmin sotilaseläkkeen lisäksi sai myös kansaneläkkeen).¹⁸⁵

Uudistuksessa oli upseeriston kannalta myös myönteisiä elementtejä:¹⁸⁶

- Työkyvyttömyyseläkejärjestelmä, jossa sen voi saada jo neljän kuukauden palvelun jälkeen ja vastasi täyttä vanhuuseläkettä.
- Eläkkeen perustana olevan kokonaispalkkauksen laajentuminen mm. kalliinpaikanlisä ja muut lisäpalkkiot tulivat mukaan eläkelaskentaan.
- Erotessaan ennen täyttä eläkeikää saattoi saada kertyneen eläkkeen 63-vuoden iässä.
- Maksimieläkekatto poistui, joka vuonna 1966 oli 2018 mk/kk (3 963 euroa).
- Eläkkeen perustana oleva palkka ja eläke sidottiin sosiaaliministeriön vuosittain vahvistamaan indeksiin.

Upseeriliiton toimistossa arvioitiin uuden eläkejärjestelmän vaikutusta, joka esitetty oheisessa taulukossa.

Virka	Eläke 1.6.1966 mk/kk	Uuden järjestelmän mu- kainen eläke 1.1.1967 mk/kk
Kapteeni	955	981–1034
Majuri	1152	1181–1240
Everstiluutnantti	1432	1464–1681
Eversti	1875	1875
Kenraalimajuri	2018	2409
Kenraaliluutnantti	2018	2639

Vanhassa eläkejärjestelmässä voimassa ollut eläkekatto vaikutti kenraalien eläkkeisiin, jotka nyt uudessa järjestelmässä hyötyivät eniten. Eversteille ei hyötyä syntynyt ja muille hyödyn määrään vaikutti virkapaikan kuntakalleus ja muut lisät, jotka nyt otettiin huomioon eläkepalkkaa laskettaessa. Eläkekaton poisto ns. vanhoilta eläkkeen saajilta joutui vastatuuleen eduskunnassa ja hallituksessa. Poistoa ei haluttu laajentaa, mutta kattoa korotettiin 2018 markasta noin 2900 markkaan.¹⁸⁷

Virkamiehillä, jotka olivat jääneet eläkkeelle 30.6.1962 jälkeen mutta ennen 1.1.1967 oli mahdollisuus valita, halusivatko jäädä vanhan eläkelain piiriin vai siirtyä uuden lain piiriin. Lisäksi muutoksena oli se, että eläkkeeseen vaikutti karttuma eikä enää viran palkkausluokka. Eläkettä ryhdyttiin siis laskemaan 23 ikävuodesta ja eläke kertyi viimeisen neljän kalenterivuoden perusteella, joista otettiin huomioon kaksi parasta indeksillä korjattua vuotta. Pakollinen eroamisikäjärjestelmä jäi käyttöön.¹⁸⁸ Vuonna 1975 tuli työeläkkeiden tasokorotus ja karttumisprosentti nousi 1:stä 1,5 prosenttiin vuodessa.

Huhtikuussa 1977 asetettiin työryhmä selvittämään ns. ylisuurien eläkkeiden ongelmaa. Sen aiheutti eläkkeiden laskentatapa, jossa kaksi parasta vuotta oli laskennassa, jolloin eläkkeestä muodostui suurempi kuin tavoitetasona ollut 66 % kulloinkin virassa tai toimessa maksettavasta palkasta. Syksyllä 1976 valmistui toimikunnan osamietintö I ja elokuussa 1977 osamietintö II. Mietintöjen perusteella hallitus antoi eläkelain muutosesityksen, jonka mukaan eläkepalkan perustana olisi neljä viimeistä vuotta, joista tasoltaan kaksi keskimmäistä otetaan mukaan laskentaan. Eläkepalkan laskennassa luovuttiin TEL-indeksi käytöstä ja yhteensovittamisen perustaksi tuli vertailu E-palkkaluokkaan ko. vuodelta. Muutos aiheutti sen, että aikaisemman laskutavan mukaan eläke oli ollut 70–80 % eläkkeelle lähtövuoden viran palkasta ja nyt päästiin lähemmäksi 66 % tavoitetasoa. Muutos astui voimaan 1.1.1979.¹⁸⁹

Lisäksi eläkkeiden kasvua pyrittiin hillitsemään muuttamalla vuonna 1977 työeläkkeiden indeksikorotuksen perusteita. Aikaisemmin indeksi perustui palkkatason muutoksiin, nyt se tulisi perustumaan palkka- ja hintatasossa tapahtuneiden muutosten keskiarvoon.

Vuoden 1979 alusta astuikin voimaan eläkelakimuutos, jossa eläkkeen perusteena olevaa palkkaa ruvettiin laskemaan ottamalla huomioon neljän viimeisen vuoden ansioista kaksi ansiotasoltaan keskimmäistä täyttä kalenterivuotta (aiemmin kaksi parasta). Muutokset merkitsivät upseereille tuntuvaa kuukausieläkkeen laskua.

Sotilaseläkeuudistus 1990-luvun alussa

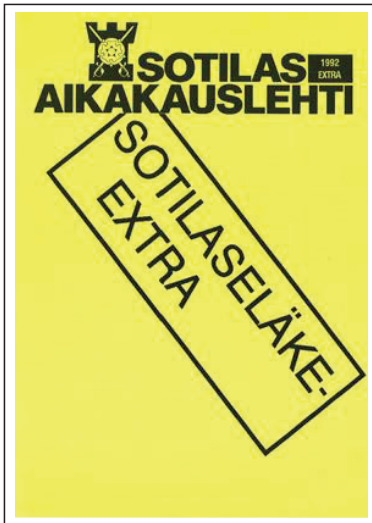
Vuoden 1990 eläkekomitea, Kansallinen ikäohjelma ja **Paavo Lipposen** (SDP) toisen hallituksen ohjelma (1999) asettivat tavoitteeksi myöhentää eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella.¹⁹⁰

Vuoden 1990 eläkekomitean linjauksia vietiin eteenpäin huolimatta palkansaajajärjestöjen eriävistä mielipiteistä. Akavan tavoitteena oli ylläpitää palvelussuhteen ehtojen ja eläkejärjestelmän avulla ihmisten taloudellista ja sosiaalista turvallisuutta. Muutoksia ei pidetty tuossa tilanteessa tarkoituksenmukaisina. Akava korosti sotilaseläkejärjestelmän maanpuolustuksellisia perusteita ja siksi vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta se tulisi säilyttää entisellään osana upseereiden elinikäistä palvelussuhdejärjestelmää.¹⁹¹

Upseerien ja opistoupseerien keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä oli 1990-luvun alussa noin 48 vuotta. Puolustusministeriö lähti ajamaan sotilaille yleistä eläkeikää kevään 1991 hallitusneuvottelujen yhteydessä perustellen laman seurauksena tarvittavilla säästöillä. PLM nimitti 1.11.1991 työryhmän selvittämään, miten sotilaseläkkeet voidaan maanpuolustuksen erityispiirteet huomioon ottaen sopeuttaa yleiseen eläkejärjestelmään. Tämä puolustusasiainneuvos **Ilkka Puukan** johtama työryhmä jätti mietintönsä 30.4.1992. Siinä ehdotettiin alimman sotilaseläkeiän nostamista 55 vuoteen ja määräaikaisen, 12–16 vuotta kestävä palvelussuhteen ottamista käyttöön tavoitteena nuoren johtajareservin aikaansaaminen. Tähän järjestöt lausuivat eriävän mielipiteensä, koska muutoksessa unohdettiin maanpuolustukselliset tarpeet ja sotilaita käsiteltiin kuin keitä tahansa valtion virkamiehiä. Syksyn 1991 liittovaltuusto asetti asialle reunaehdot ja edellytti hallituksen valmistelevan myös järjestöllisiä toimia.

Upseeriliiton hallitus päätti syyskuussa 1992 julkaista Sotilasaikakauslehden sotilaseläke-extran. Sen päämääränä oli tarjota päättäjille sotilaseläkeasiasta seikkaperäinen tietopaketti aineistoksi ratkaisua tehtäessä. Lehdestä sai hyvän kuvan muutosten vaikutuksesta puolustusvalmiudelle ja upseeriston asemalle pitkällä aikavälillä. Samalla tämä Sotilasaikakauslehden ylimääräinen numero antoi informaatiota jäsenille siitä, mitä oli tulossa. Upseeriliitto toteutti laajan vaikuttamiskampanjan erityisesti poliitti-

sen johdon suuntaan. Liiton keskeinen vaatimus oli, että mikäli eläkeoikeuksia heikennetään, tulisi vastaavasti palkkausta parantaa. Tuolloin korostettiin elinikäisten ansioiden merkitystä.¹⁹²



Sotilaseläketyöryhmä asetettiin vuoden 1992 lopulla uudelleen toimintaan, ja eduskunta teki eläkeistä päätöksen vuoden 1992 talousarvioesityksen käsittelyn yhteydessä. Tehtävänä oli suunnitella palveluksessa ennen 1.1.1993 oleville upseereille ja opistoupseereille säädökset siirryttäessä 1.1.1995 uuteen sotilaseläkejärjestelmään ja kuinka sotilaseläkkeet voidaan sopeuttaa vuoden 1993 alusta yleiseen eläkejärjestelmään. Eduskunta edellytti myös, että ”sotilaseläkejärjestelmää kehitettäessä otetaan huomioon mahdollisuuksien mukaan myös puolustusvoimien palkkaus- ja virkarakenteen kehittämisen tavoitteet.”

Työryhmän työ jätettiin 31.5.1993, mutta nuoduskunnan lausumat jäivät ottamatta huomioon.

Työryhmä teki esityksen palvelusajoista ja eläkkeeseen vaadittavasta palvelusajasta. Upseeriliiton mukaan ennen eläkeikää reserviin siirtymisen tuli perustua vapaaehtoisuuteen. Lisäksi olisi tarvittu pidempi siirtymäaika sekä palkkaus- ja virkarakennejärjestelmä olisi ratkaistava ennen päätöstä.¹⁹³

Kansanedustaja **Kalevi Lamminen** (kok.) totesi puheessaan eduskunnan täysistunnossa 18.12.1992, että *Puolustusvoimien eläkeuudistuksella ei saavuteta tavoiteltuja 230 miljoonan markan säästöjä vaan se saattaa aiheuttaa satojen miljoonien markkojen lisäkustannukset. Hänen mielestään eläkejärjestelmän uudistuksella ei saa romuttaa tuolloin jo muutenkin talousahdingossa olevaa armeijaa.*¹⁹⁴

Työeläkejärjestelmässä tuli voimaan vuonna 1993 laki työntekijäin työeläkevakuutusmaksusta. Maksun muutos otettiin huomioon TEL-indeksiä vähentävänä. Julkisella sektorilla työeläkkeen karttumisaika, tavoitetaso ja eläkeikä muutettiin yksityisen sektorin kaltaisiksi. Julkisen sektorin uusissa työsuhteissa yleiseksi eläkeiäksi tuli 65 vuotta.

Vuoden 1993 alusta tulivat voimaan niin sanottuja uusia työntekijöitä eli 1 päivänä tammikuuta 1993 tai sen jälkeen palvelukseen tulevia upseereja ja opistoupseereja koskevat säännösmuutokset. Uusien sotilaseläkesäännösten mukaan upseereilla ja opistoupseereilla on oikeus siirtyä vanhuuseläkkeelle seuraavin perustein:

- Edunsaajalle on kertynyt eläkkeeseen oikeuttavaa palvelusaikaa upseerin tai opistoupseerin virassa vähintään 30 vuotta, ei kuitenkaan ennen 55 vuoden iän täyttämistä.

- Eläkkeen tavoitetaso on 60 % palkasta ja täysi eläke karttuu 30 vuodessa ja lentäjillä 20 vuodessa. Lisäksi määriteltiin 16 vuoden siirtymäaika, jonka kuluessa tavoitetaso alenee 66 %:sta uuteen tavoitetasoon.
- Järjestelmään sisältyy nuoren reservin luomiseksi mahdollisuus erota palveluksesta 48 vuoden iässä ja säilyttää silti palvelusvuosiensa mukainen eläkeoikeus 55 vuoden iässä. Tällaisille edunsaajille olisi tarkoitus maksaa tietyn suuruinen eroraha tai toistuvaiskorvaus.
- Lentäjätutkintoa edellyttävässä virassa palvelevilla olisi mahdollisuus siirtyä vanhuuseläkkeelle 45 vuoden iässä.
- Eläkekertymä oli 2,00 % vuodessa aikaisemman 2,64 % sijasta, mikä edellytti eräissä tapauksissa työssäolon jatkamista yli kaksi vuotta täyden eläketason saavuttamiseksi.

Muutosta tehtäessä oli jo tiedossa, että vuoteen 2017 mennessä ammatissotilaiden reservi tulee laskennallisesti pienenemään noin puoleen nykyisestä ja palveluksessa olevien sotilaiden keski-ikä nousemaan usealla vuodella. Sotilaseläkejärjestelmän uudistamisen peruslähdekohtia oli, että muutoksesta aiheutuvia haittoja kuten ammatissotilaiden keskimääräisen iän nousua ja johtajareservin määrän vähenemistä kompensoidaan muun muassa kouluttamalla reserviin nuoria sotilasjohtajia. Tässä määräaikaisena palvelevilla sotilailla tulisi olemaan keskeinen merkitys. Päälystön koulutus uudistus määräaikaisine palvelussuhteineen oli työnantajan mielestä välttämätön jatko sotilaseläkeuudistukselle ja edellytys ammatissotilaiden ikärakenteen hallinnalle.¹⁹⁵

Osana valtion eläkejärjestelmän kokonaisuudistusta sotilaseläkesäännöksiä muutettiin vuoden 1995 alusta siten, että 1.1.1993 jatkuvassa palveluksessa olleiden eli niin sanottujen vanhojen upseerien ja opistoupseerien eläke-etuudet sopeutettiin vuoden 1995 alusta asteittain uuteen sotilaseläkejärjestelmään. Siirtyminen tapahtuisi porrastetusti siten, että mitä pitempään henkilö olisi muutoshetkeen mennessä palvellut sitä vähäisempi olisi eläke-etujen muutos.¹⁹⁶

Siirtymäsäännöksiä valmisteltaessa kiinnitettiin huomiota siihen, että siirtymäjärjestelyjen tuli olla mahdollisimman liukuvia siten, että niistä ei aiheutuisi katkoksia eikä ongelmia henkilöstön lukumäärän tasaiselle kehitykselle tai koulutusjärjestelmälle. Siirtymäaikajärjestelyksi vanhojen upseerien ja opistoupseerien osalta tuli malli, jonka mukaan eläkkeeseen vaadittava palvelusaika, joka oli 25 vuotta, kohoaisi portaittain uusien säännösten mukaiseen 30 vuoteen. Porrastus määräytyi 31 päivään joulukuuta 1994 mennessä sotilasvirassa palvellun ajan perusteella siten, että alle 3 vuotta palvelleilta edellytettäisiin täyttä 30 vuoden palvelusaikaa, vähintään 3 vuotta palvelleilta 29 vuoden palvelusaikaa, vähintään 7 vuotta palvelleilta 28 vuoden palvelusaikaa, vähintään 10 vuotta palvelleilta 27 vuoden palvelusaikaa ja vähintään 13 vuotta palvelleilta 26 vuoden palvelusaikaa. Vähintään 16 vuotta palvelleisiin sovellettaisiin vanhoja säännöksiä.¹⁹⁷

Eläkkeen tavoitetaso laski myös portaittain 66 %:sta 60 %:iin. Porrastus noudatteli samaa asteikkoa kuin edellä on eläkkeeseen vaadittavan palvelusajan osalta kuvattu. Eläke karttui ajalta ennen 1 päivää tammikuuta 1995 nykyiset 2,64 % vuodessa ja sen jälkeiseltä ajalta 2 % vuodessa.¹⁹⁸ Lisäksi eläkepalkan laskennassa siirryttiin asteittain viimeisen kymmenen vuoden ansiotuloihin perustuvaan laskentaan. Asteittain tapahtuvaksi määritelty muutos heikensi valtion eläkkeitä keskimäärin 4,5 %, mutta upseereilla heikennys oli lähes 9 %. Sotilaille oikeudenmukaisempi laskenta-aika olisi ollut viisi vuotta.

Upseeriliitto esitti puolustusministeriölle ja Pääesikunnalle, että upseerien muuta julkishallintoa huomattavasti suurempi eläkeiän nousu tulisi kompensoida henkilökohtaisina palkanlisinä. Päätöksessään uudesta eläkelaista Eduskunta edellytti, että ”*Puolustusvoimien palkka- ja virkarakenteiden kehittämisen tavoitteet käsitellään pikaisesti siten, että ne voidaan ottaa huomioon kaikkia uuden sotilaseläkejärjestelmän piiriin tulevia koskevina.*” Pääesikunnan mielestä mahdollinen kompensatio voisi kohdistua vain kokonaan uuden eläkejärjestelmän piiriin siirtyville. Mutta silloisessa taloudellisessa tilanteessa kompensatiolle ei nähty edellytyksiä. Asia jäi jatkoselvittelyn varaa, mitä ei koskaan tapahtunut.

Vuonna 1996 TEL-maksu vähensi eläkeperustepalkkaa. Kansaneläke muutettiin eläkevähenteiseksi, jos työeläke on yli 5 000 mk eli eläkkeen pohjaosa poistui yli 65-vuotiailta asteittain vuoteen 2001 mennessä. Lisäksi kansaneläkemaksun periminen vakuutetuilta ja eläkkeensaajilta lopetettiin. Työeläkejärjestelmässä otettiin käyttöön kaksi TEL-indeksiä, työikäisen ja eläkeikäisen indeksit. Työikäisen indeksissä otettiin huomioon puolet reaaliansioiden kehityksestä ja eläkeikäisen indeksissä 20 prosenttia. Eläkeikäisen indeksillä tarkistettiin 65 vuotta täyttäneiden eläkkeet.¹⁹⁹

Työeläkeuudistus 2005

Jo vuonna 2001 Palkansaajien Keskusjärjestöjen (PSKJ) ja työnantajan eläketyöryhmän mietinnön perusteella eläkelaskenta muuttui koko työhistoriaa kattavaksi yksityisellä sektorilla. Kansaneläkkeen pohjaosan asteittainen pieneneminen päättyi 1.1.2001 ja pohjaosien maksaminen päättyi kokonaan.

Ilmarisen toimitusjohtajan **Kari Puron** eläketyöryhmän TEL-uudistusesitys julkaistiin 6.9.2002. Sotilaseläkkeet oli päätetty käsitellä erikseen, eikä tässä Puron työryhmässä. Vuonna 2003 vastaavat muutokset kuin TEL:ssä suunniteltiin VEL:iin. Puron eläketyöryhmän esitys sisälsi mm. seuraavia muutoskohteita:

- ennen vuotta 2005 ansaitut eläkkeet lasketaan vanhojen sääntöjen mukaan
- kaikki 18-vuotta täyttäneet alkavat ansaita eläkettä
- joustava siirtyminen eläkkeelle 62–68 –vuotiaina
- eläkekarttuma kasvaa portaittain yli 52-vuotiailla
- 53-vuotta täyttäneiden työeläkemaksua korotetaan 27 %
- opiskelusta ja alle 3-vuotiaan hoidosta karttuu eläkettä.

Työeläkkeisiin tehtiin vuoden 2005 alussa niiden 40-vuotisen historian mittavin uudistus. Se vaikutti lähes jokaiseen uudistuksen voimaantulon jälkeen alkavaan uuteen eläkkeeseen. Vuoden 2005 työeläkeuudistusta edelsivät työmarkkinajärjestöjen sopimus marraskuussa 2001 ja täydennys sopimus syyskuussa 2002. Marraskuussa sovittiin periaatelinjaukset ja syyskuussa eläkkeen määräytyminen. Siinä tärkein kysymys koski eläkepalkan määräytymistä koko työuralta.

Uudistuksen tavoitteina oli myöhentää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella ja sopeuttaa eläkejärjestelmä keskimääräisen elinajan kasvuun. Samalla luotiin edellytykset vuoden 2007 yksityisalojen palkansaajia koskevien työeläkelakien yhdistämiselle ja yksinkertaistamiselle. Työeläkeuudistus sisälsi seuraavat uudistukset:

- eläke laskettiin vuodesta 2005 alkaen jokaisen vuoden työansioden perusteella. Kaikki 18–67-vuotiaana tehty työ, myös eläkkeen rinnalla tehty työ, alkoi kartuttaa eläkettä
- eläkettä alkoi karttua myös tietyiltä palkattomilta sosiaalietuusajoilta
- vuoden vaihteessa 2004/2005 jatkuneiden työsuhteiden eläkeoikeudet laskettiin entisen lainsäädännön mukaisena vuoden 2004 loppuun ja uudet karttumisprosentit tulivat voimaan 2005 alusta
- entistä eläkeikäisen indeksiä eli työeläkeindeksiä alettiin soveltaa kaikkiin maksettaviin eläkkeisiin. Ansaittuja eläkeoikeuksia ja eläkepalkkoja tarkistettiin uudella palkkakertoimella, jossa ansioiden reaali muutoksesta otettiin huomioon 80 prosenttia
- eläkeikä muuttui joustavaksi ikävälillä 63–68
- eläkkeen sai vähentämättömänä 63 vuoden iästä
- yhteensovitus työeläkkeiden kesken poistui yksityisellä puolella kokonaan
- karttumisprosentti oli 4,5 yli 63 vuoden iässä ansaituista ansioista ja 1,9 ikävuosien 53 ja 63 välillä
- lykkäyskorotuksen sai 68 vuoden iästä (0,4 %/kk)

- varhennusvähennys aikaisintaan 62 vuoden iästä (0,6 %/kk)
- työttömyyseläke poistui 1949 jälkeen syntyneiltä. Työttömyyseläke korvautui työttömyysturvajärjestelmän lisäpäivillä
- yksilöllinen varhaiseläke poistui 1943 jälkeen syntyneiltä. Yksilöllisen varhaiseläkkeen edellytykset sisällytettiin työkyvyttömyyseläkesäännöksiin
- 1.1.2010 käyttöön tuli elinaikakerroin
- työntekijäin eläkemaksua korotettiin 53 vuotta täyttäneiden osalta 4,6 prosentista 5,8 prosenttiin.

Työeläkejärjestelmän uudistuksen merkittävänä sisältönä oli, että pitkissä työsuhteissa siirryttiin 10 viimeisen vuoden eläkepalkan laskenta-ajasta koko uran, enimmillään siis jopa 50 vuoden, pituiseen eläkkeen karttumiseen. Työeläkkeissä ei enää vuoden 2004 jälkeen ollut eläkkeiden yhteensovitusta, jolloin oli mahdollista eläkkeellä tehdystä työstä kerryttää uutta eläkettä.

Sotilaseläkeuudistus 2005

Valtion eläkeneuvottelukunnan sotilaseläkkeiden selvitys ei valmistunut määräaikaan 15.9.2003 mennessä ja sille määrättiin jatkoaika. Työryhmässä ymmärrettiin ainakin osin sotilaseläkkeen turvallisuuspoliittinen merkitys. Puolustusministeriön, Pääesikunnan ja järjestöjen edustajat löysivät yhteisymmärryksen, mutta Valtiovarainministeriön edustajat pitkittivät esitystä. Työryhmä päättyi yksimieliseen esitykseen 10.10.2003. Sen mukaan:

- yleinen eroamisikä (minimi ja maksimi) on 55 vuotta - eversteillä ja kenraaleilla 60 vuotta
- eläkkeen perusteena oleva ansio määräytyy 10 vuoden mukaan (vuoteen 2007 asti 7 vuotta ja vuodesta 2010 alkaen 10 vuotta)
- eläkettä karttuu 1/180 prosenttia päivässä (= 2 % vuodessa) (lentäjän virassa 1/120 prosenttia päivässä = 3 % vuodessa)
- karenssisäännöstöä muutettiin vähimmäisaikavaatimuksen sijasta perustamaan sotilasviran ansioihin. Sotilaseläkkeeseen edellytetään 12 000 euron ansioita viiden viimeisen vuoden aikana vähintään kolmen vuoden aikana
- eläkkeen enimmäismäärä 60 %, ei muutoksia siirtymäajan säännöksiin

- eläkkeen perusteena oleva ansio lasketaan paremmalla palkkakertoimella 80/20, mutta tarkistetaan vuosittain huonommalla eläkekertoimella 20/80 vuodesta 2006 alkaen
- eri eläkkeiden yhteensovittamisesta luovutaan vuonna 2005 eli eläkekatto 60–66 % poistui. Lisäeläkettä voi eläkkeellä ollessaan ansaita myös valtion palveluksessa. Tämä paransi upseerien tilannetta, jotka aikaisen eläköitymisen vuoksi usein aloittivat uuden työuran yksityisellä sektorilla tai valtiolla
- puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos saivat itse määrittää ne tehtävät, jotka virkavapaalla hoidettaessa kuuluvat sotilaseläkejärjestelmän piiriin
- myös opiskelu Maanpuolustuskorkeakoulussa tuli vastaavalla tavalla huomioonotetuksi eläkeaikalaskennan piiriin kuin muillakin opiskelijoilla
- sotilaseläkkeiden uuden laskentatavan soveltaminen alkoi 1.2.2006 alkavista eläkkeistä.

Hallitus teki esityksen (HE 211/2004 vp) 20.10.2004 Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen palveluksessa olevien sotilashenkilöiden sekä eräiden siviilihenkilöiden eläkeoikeutta koskevien säännöksiä muuttamiseksi vuoden 2005 alusta voimaan tulevien, siviilihenkilöiden eläkkeitä koskevien muutosten takia. Muutoksia sovellettiin vuoden 2005 jälkeen sattuviin eläketapahtumiin.²⁰⁰

Sotilaseläkejärjestelmässä eläkeindeksi, palkkakerroin ansioiden vuositarkistuksiin, elinaikakerroin ja uusi tulevan ajan eläkkeen laskutapa tuli samanlaisiksi kuin siviilihenkilöiden työeläkkeissä. Työntekijän eläkemaksu tuli niin ikään samanlaisiksi kuin siviilihenkilöillä ja sen vuotuinen määrä vähennetään vuosiansioista 10 viimeisen vuoden ansiota laskettaessa.²⁰¹

Hallituksen esityksen mukaan tarkoituksena oli selvittää Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa mahdollisuudet joustavoittaa eroamisikäjärjestelmää niin, että henkilöllä olisi halutessaan mahdollisuus jatkaa palvelua niin kauan, kunnes hän saavuttaa täyden eläkkeen, ei kuitenkaan yli 55 vuoden iän. Sama tilanne koski eräitä vanhoja siviilejä, jotka ovat aiemmin olleet värvätyn virassa.²⁰²

Valtion eläkelain sotilaseläkejärjestelmää koskevat säännökset olivat upseerien kannalta kohtuullisia, mutta muut akavalaiset hävisivät yleisessä eläkeuudistuksessa merkittävästi. Sotilaseläkkeelle jäämisen jälkeen upseerilla on mahdollisuus jatkaa työntekoa yksityisellä tai julkisella sektorilla. Työnteko kartuttaa vuodessa 1,5 prosenttia uutta eläkettä, jonka saa eläkkeenä 63–68-vuotiaana riippuen työsuhteen alkamisajankohdasta.

Lokakuussa 2004 lain valmistelutyön yhteydessä huomattiin, että lentäjien osalta soveltamisohjeisiin oli jäämässä tulkinnanvaraisuutta. Upseeriliiton suoralla vaikuttamisella valmistelijoihin ja sosiaali- ja terveystieteiden valtiokuntaan saatiin lain voimaantulosäännöksiin uusi 7 momentti, jolla asia saatiin korjattua.

Vuonna 2005 Valtiovarainministeriön mukaan eroamisiän saavuttanutta ei Puolustusvoimissa saa nimittää pysyvään virkasuhteen eikä solmia toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta. Vuonna 2008 majurien arvossa olevien lentäjien pakollista eroamisikää koskevat säännökset muuttuivat 45 vuodesta 50 vuoteen.

Elinaikakerroin vaikutti erityisen haitallisesti sotilaseläkkeisiin, koska sotilaille oli maksimikarttuma ja pakollinen eroamisikä. Vuonna 2009 Upseeriliiton ja Pääallystöliiton vaatimuksista Akava yritti saada muutosta Valtion Eläkeneuvottelukunnassa sotilaseläkkeiden elinaikakertoimen soveltamiseen. VENK päätyi tammikuussa 2009 esittämään eläkelakiin muutosta, jonka perusteella ennen vuotta 2010 eläkeikänsä saavuttaneisiin ei sovellettaisi elinaikakerrointa. Lisäksi esitettiin tehtäväksi muutos, jossa elinaikakertoimen vaikutus kohdistetaan karttuneeseen eläkkeeseen. Akava jätti erivän mielipiteensä. Hallinto- ja kuntaministeri Mari Kiviniemi (kesk.) tiedotti 16.6.2009 päätöksistä VaEL:n korjaamiseksi VENK:n esittämällä tavalla. Päätökseen sisältyi vaatimus selvittää eroamisikien joustavoittamista PLM:n työryhmässä.

Upseeriliiton järjestöpäällikkö, everstiluutnantti **Kari Haapanen** käsitteli Upseeriliiton jo vuonna 2007 tekemää esitystä elinaikakertoimen poistamisesta sotilaseläkkeistä. Liitto oli saanut vuoden 2008 lokakuussa lupauksen, että sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuonna 2002 lausuman mukainen elinaikakertoimen vaikutus-tarkastelu tehdään sotilaseläkkeisiin. Tätä ei ollut tehty. Kari Haapasen mukaan ”*elinaikakerroin on poistettava sotilaseläkkeistä, koska elinaikakertoimen vaikutusta ei voi kompensoida, eikä maksimikarttumaan voida kasvattaa. Sotilaiden eläkeikää oli kasvatettu seitsemällä vuodella ja karttumia oli pienennetty. Sotilaiden joustovara on venytetty äärimmilleen. Onko tulevaisuudessa sotilaan ammattiin enää saatavissa määrällisesti ja laadullisesti riittävää henkilöstöä. Ammatin kilpailukyky oli käymässä olemattomaksi, koska johto- ja asiantuntijatehtävissä muiden valtion virkamiesten palkkaus oli upseeriston palkkausta selkeästi parempi.*”²⁰³

VaEL:n muutos (HE 230/2009) hyväksyttiin eduskunnassa joulukuussa, voimaantulo 1.1.2010 lukien. Elinaikakerrointa ei siten sovelleta lainkaan niihin, joiden palvelusaikaperusteinen eläkeoikeus täyttyi vuoden 2009 loppuun mennessä. Muilla karttuma jatkuu varsinaiseen eroamiseen saakka entisen suuruisena ja näin kertyneeseen lopulliseen karttumaan sovelletaan eläkkeen alkamisvuoden elinaikakerrointa. Molempien päätösten vaikutuksena oli eläkkeelle jäämisen myöhentyminen välittömästi.

Vuonna 2004 oli asianajotoimisto Nordic Law:n kanssa neuvoteltu jäsenille suunnattu tarjous ryhtyä ajamaan korvauskannetta Suomen valtiota vastaan. Kanne koski vuonna 1995 voimaan tulleen VEL:n muutoksen takia menetettyä eläke-etuutta. Henkilöille oli muutoksen takia syntynyt vajausta eläkkeen karttumaprosentissa hetkellä, jolloin eläkeoikeus täyttyi. Kanteen ajamiseen tarvittavan valtakirjan jätti yhteensä 1744 sotilashenkilöä, joista 387 oli Upseeriliiton jäseniä. Kanne nostettiin Helsingin kärjäoikeudessa 31.12.2004. Tähän Euroopan Ihmisoikeustuomioistuin

(ECHR) antoi 23.3.2010 päätöksensä pidättyen käsittelemästä sitä ennen kansallista käsittelyä vakuutusosoikeudessa. Näin kanteen jatkaminen vakuutustuomioistuimeen jäi kunkin henkilökohtaisesti päätettäväksi. Juttu kuitenkin saatettiin joidenkin osalta viireille.

Valtion eläkeuudistus 2010

Valtion eläkelain muutos (HE 230/2009) hyväksyttiin eduskunnassa joulukuussa 2009, ja se astui voimaan 1.1.2010 lukien. Elinaikakerrointa ei siten sovelleta lainkaan heihin, joiden palvelusaikaperusteinen eläkeoikeus täyttyi vuoden 2009 loppuun mennessä. Muilla karttuma jatkui varsinaiseen eroamiseen saakka entisen suuruisena ja näin kertyneeseen lopulliseen karttumaan sovelletaan eläkkeen alkamisvuoden elinaikakerrointa. Molempien päätösten vaikutuksena oli eläkkeelle poistumisen myöhentyminen välittömästi.

Elinaikakertoimen käyttöönotto myös sotilaseläkkeissä muuttuneista lievennyksistä huolimatta on edelleen epäoikeudenmukainen mm. kahdesta syystä. Ensiksikin eläke-etuutta leikattiin kesken jo aloitetun sotilasuran, jolloin uralle hakeutuessa voimassa olleet eläke-etuudet muutettiin valtion yksipuolisella päätöksellä heikommaksi yksilön ollessa muutoksille suojaton. Toiseksi jo vuoden 1995 uudistuksessa todellista eläkkeelle lähtömahdollisuutta siirrettiin asteittain seisemän vuotta myöhemmäksi ja samalla eläkkeen maksimikarttumaa leikattiin kuudella prosenttiyksiköllä.

Lainmuutoksen käsittelyn yhteydessä eduskunta edellytti annetuissa valiokuntamietinnöissään, että viivytyksettä selvitetään mahdollisuus kompensoida elinaikakertoimen vaikutus sotilaseläkkeissä niiden osalta, joita se tuli koskemaan. Tähän liittyi Valtiovarainministeriön vaatimus myös sotilaiden työuran jatkamisesta eroamisikää joustavoittamalla. Selvitys tehtiin vuoden 2011 maaliskuuhun mennessä puolustusministeriön johdolla. Työryhmän muistio oli täysin yksimielinen. Sen mukaan eroamiseksi ei voida nykyisistä joustavoittaa myöhemmiksi sotilaallisen valmiuden heikentymättä.

Elinaikakertoimen soveltamista koskeva muutos astui voimaan 1.1.2010 lukien. Julkisuudessa käynnistyi myös yleinen keskustelu koko elinaikakertoimen määrittämisperusteiden tarkistamisesta, koska vaikutuksen suuruus yllätti myös poliittiset päättökentekijät. Sotilaseläkkeelle jäävät eivät kuitenkaan voi kompensoida elinaikakertoimen leikkaavaa vaikutusta jatkamalla palvelustaan kuten muut, koska sotilasviroissa on muita alhaisempi pakollinen eroamisikä.

Puolustusministeriön sotilaiden eroamisikien joustavoittamistyöryhmän asettaminen viivästyi loppuvuoteen 2010. Työ alkoi vasta marraskuun 2010 lopussa ja sen teemaksi sovittiin ”Ammattisotilaiden eroamisikäjärjestelmää ja sotilaallisen suori-tuskyvyn tuottamista arvioiva näkökulma”. Tavoiteajaksi määritettiin helmikuun 2011

loppu. Puolustusvoimain komentaja pidättäytyi toistaiseksi ilmoittamasta omaa kantansa. Henkilöstöjärjestöjen tavoitteena oli saada aikaan lopputulema, jossa eroamisikien joustavoittaminen todetaan perustellusti mahdottomaksi ja VaEL:a korjataan edelleen elinaikakertoimen kompensoimiseksi.

Sotilaseläkeuudistus 2015

Puolustusministeriö asetti vuonna 2011 ammattisotilaiden sotilaseläkejärjestelmää ja sotilaallista suorituskykyä arvioivan työryhmän. Se sai työnsä päätökseen 28.2.2011. Raportti oli yksimielinen. Raportissa todettiin, että sotilaallista suorituskykyä heikentämättä ei eroamisikiä voida joustavoittaa nykyisistä korkeammiksi. Lisäksi esitettiin ryhtymistä toimenpiteisiin, jotta saataisiin muodostettua 48–55-vuotias sodan ajan johtajareservi.

Elinaikakertoimen osalta työryhmä ehdotti, että sen sotilaseläkkeisiin aiheuttamia vaikutuksia tulisi tarkastella valtiovarainministeriön johdolla uudelleen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi, jotta elinaikakertoimen vaikutukset kompensoitaisiin. Työryhmän työ saatiin esiteltävä eduskuntavaalien ajoituksesta ja hallitusneuvottelujen pitkittymisestä johtuen uuden puolustusministerin valtiosihteerille vasta alkusyksystä. Raportti sai hyvän vastaanoton, mutta vuoden 2011 aikana se ei johtanut enempiin toimenpiteisiin.

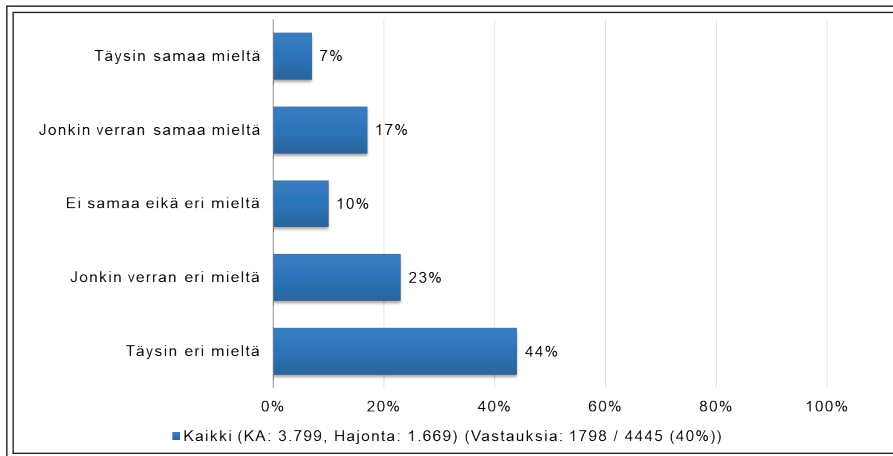
Seuraavana vuonna 2012 virkamiestyöryhmä (STM, Valtiokonttori, PLM ja PE) selvitti sotilaseläkkeiden kehittämistarpeita puolustushallinnossa laaditun raportin pohjalta. Työssä Upseeriliitto oli aktiivisesti yhteydessä virkamiehiin ja poliitikkoihin sotilaseläkeasiassa. Tarkoituksena oli varmistaa eroamisikien säilyminen ja saada sotilaseläkejärjestelmän kehittämistyö alkuun. Esille tuotiin myös se, että lainsäädännöllä on mahdollistettava ikärakenteen riittävä hallinta.

Yleisen eläketurvan sisällössä ei ollut tapahtunut muutoksia 1.1.2005 jälkeen. Suunnitteilla oli julkisen sektorin eläkelakien uudistaminen, jonka tarkoituksena on valtion ja kunnan eläkelakien yhdistäminen. Upseeriliitto esitti, että samassa yhteydessä tulisi harkita sotilaseläkejärjestelmän eriyttämistä erityislaila säätäen.

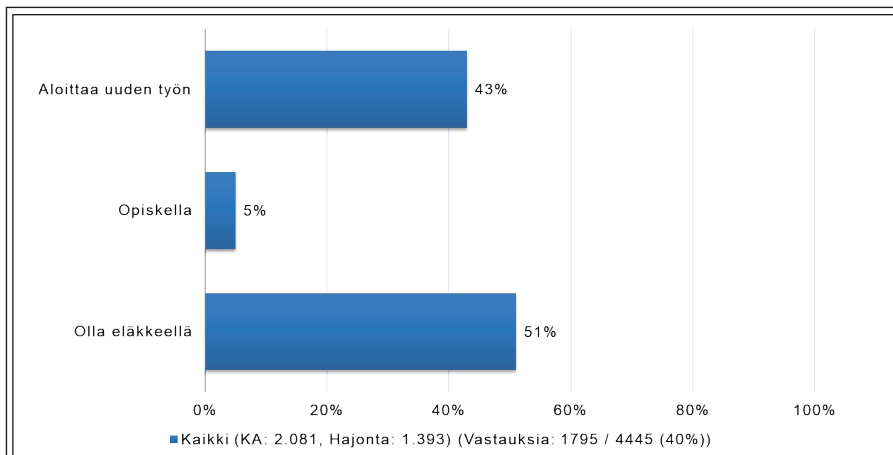
Vuonna 2013 Upseeriliitto jatkoi aktiivista yhteydenpitoa virkamiehiin ja poliitikkoihin sotilaseläkeasiassa. Tarkoituksena oli varmistaa silloisten eroamisikien säilyminen ja lisätä tietoisuutta sotilaseläkejärjestelmän olemassaolon perusteista ja eroista sosiaalipoliittisiin järjestelmiin.

Kesän 2013 aikana Upseeriliitto teki jäsenkyselyn sotilaseläkkeistä. Kyselyyn saatiin vastaus 2418 upseerilta, vastausprosentin ollessa 55,7 %. Tuolloin sotilaseläkkeellä olevista 28 % oli jäänyt eläkkeelle heti, kun se oli mahdollista ja 17 % oli palvellut pakoliseen eroamisikänsä asti. Loput 55 % olivat jääneet eläkkeelle tässä välissä. Kysyttäessä halukkuutta palvella pidempään täysin samaa mieltä oli 15 % ja jonkin verran samaa

mieltä 27 % vastaajista. Virassa olevista 7 % oli täysin samaa mieltä ja 17 % jonkin verran samaa mieltä mahdollisuudesta palveluun yli pakollisen eroamisien. 67 % oli täysin tai jonkin verran eri mieltä tästä mahdollisuudesta. Eläkkeelle siirtymisen joustavuutta 48–55-vuotiaana kannatti lähes 80 % vastaajista. Haluttiin kehittää eroraha- tai toistuvaiskorvausjärjestelmää, tämä joustavuus palvelisi niin upseeria kuin nuoren reservin aikaan saamista.²⁰⁴

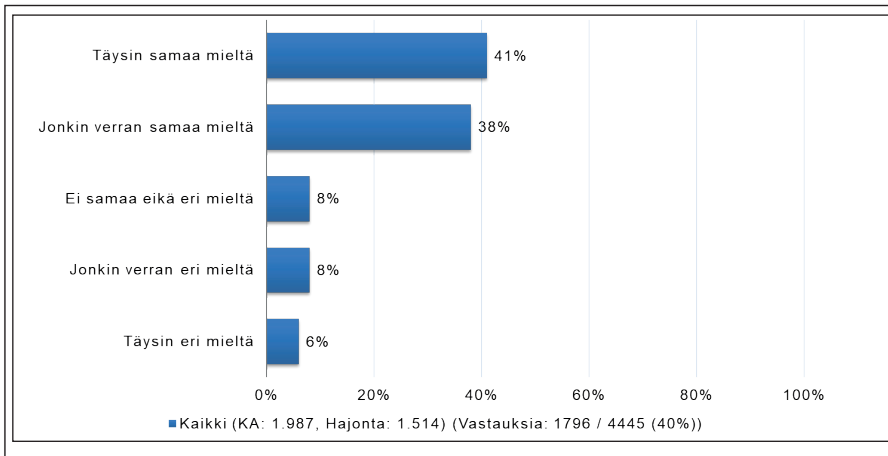


Haluaisin palveluun Puolustusvoimissa tai Rajavartiolaitoksessa pidempään kuin nykyinen pakollinen eroamisikä.



Sotilaseläkkeelle jäätyäni haluan ensisijaisesti.

Upseeriliitto oli kehittänyt mallia, jossa upseeri voisi omasta aloitteestaan erota upseerin virasta 48–55-vuotiaana. Ennen pakollista eroamisikää eronneillekin maksettaisiin sotilaseläkettä, mutta vasta 55 vuoden iästä alkaen. Kysymykseen siitä onko tällainen järjestelmä tavoittelemisen arvoinen, saatiin seuraavanlaisia vastauksia.



Mielipide joustavasta eläkkeelle siirtymisestä.

Valtion Eläkeneuvottelukunta (VENK) asetti lokakuussa 2013 sotilaseläkejaoston. Sen tehtäväksi tuli tehdä sotilaseläkkeiden tekninen laskentatavan muutos. Työn reunaehdoiksi määritettiin, että:

- sotilaseläkkeiden suuruudessa ei saa tapahtua merkittäviä muutoksia kumpankaan suuntaan
- eläköitymisaikoihin ei saa tulla merkittäviä muutoksia
- sotilaseläke tulee edelleen määräytyä ns. loppupalkan perusteella.

Jaosto kokoontui vuoden loppuun mennessä kaksi kertaa ja työ jatkui kevätkauden 2014. Lainmuutos oli tavoitteena saada voimaan 1.1.2015 lukien ja soveltaminen alkaisi 1.1.2016 tai sen jälkeen alkavista eläkkeistä.

Joulukuussa 2013 puolustusministeriö järjesti sotilasvirassa palvelevia edustaville järjestöille informaatio- ja keskustelutilaisuuden sotilaseläkejärjestelmän säilyttämisvaihtoehdoista tai sen muutosvaihtoehdoista. Esitys perustui virkamiestyöryhmän puolustushallinnon sisällä tekemiin selvityksiin. Tässä yhteydessä esiin tuli sotilaseläkejärjestelmää korvaavan ”sotilaskorvausjärjestelmän” kehittäminen, jotta ikärakenteen hallinta erotettaisiin eläkejärjestelmistä ja saataisiin pysymään puolustusministeriön omassa hallinnassa.

Vuonna 2014 Upseeriliiton aloitteesta Upseeriliitto, Päälystöliitto, Aliupseeriliitto, Maanpuolustuksen insinöörit, Puolustusvoimien diplomi-insinöörit ja Rajaturvallisuusunioni tekivät yhteistyötä ja toimivat yhdessä viestintätoimisto Milttonin kanssa sotilaseläkejärjestelmän puolustamiseksi.

Lisäksi Upseeriliitto vaikutti keskeisiin päättäjiin yksin ja yhdessä Päälystöliiton kanssa. Hyvänä esimerkkinä tuloksellisuudesta on, kun puolustusvaliokunnan pu-

heenjohtaja Jussi Niinistö (ps.) asettui julkisesti sotilaseläkejärjestelmän säilyttämisen taakse Upseeriliiton liittokokouksessa.

Esillä olleet heikennykset sotilaseläkejärjestelmään torjuttiin keskusjärjestöjen sopimuksessa, johon kirjattiin, että sotilaseläkkeet neuvotellaan erikseen. Upseeriliitto nimettiin mukaan sopimuksen jatkoneuvotteluihin Jukon edustajana valtion eläkeneuvottelukunnan sotilaseläkejaostoon. Upseeriliitto vaikutti myös vahvasti saadakseen puolustusministeriön, Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitoksen nykyisen sotilaseläkejärjestelmän säilyttämisen puolelle.

Upseeriliiton aloitteesta Puolustusvoimat aloitti nopeat toimenpiteet evp-upseerien sodan ajan sijoitusten ajantasaistamiseksi. Sotilaseläkkeen uudistettu laskentatapa toteutettiin hyväksyttävällä tavalla, ja liiton vaikutus laskentatavan säännöksiin oli merkittävä.

Upseeriliitto kutsui vuonna 2015 kokoukseen kaikki ammattisotilaita edustavat henkilöstöjärjestöt puolustushallinnosta ja Rajavartiolaitoksesta. Kokouksessa todettiin, että kaikilla oli yhtenäinen näkemys sotilaseläkejärjestelmän tarpeesta osana maanpuolustusta ja puolustusratkaisua. Kokouksessa päätettiin perustaa ohjausryhmä toteuttamaan käytännön toimenpiteet sotilaseläkejärjestelmän puolustamiseksi. Ohjausryhmän muodostaneet henkilöstöjärjestöt olivat Aliupseeriliitto, Insinööriliitto, Maanpuolustuksen Insinöörit, Puolustusvoimien Diplomi-insinöörit, Päälystöliitto, Rajaturvallisuusunioni, Tekniikan Akateemiset ja Upseeriliitto. Sotilaseläkejärjestelmän piirissä on noin 10 500 henkilöä. Ohjausryhmän puheenjohtajaksi valittiin Upseeriliiton puheenjohtaja.

Seuraavaksi Upseeriliitto kutsui koolle kokouksen työnantajan edustajien kanssa (puolustusministeriö, Pääesikunta ja Rajavartiolaitos) yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Kokouksessa todettiin, että niin työnantajalla kuin henkilöstöjärjestöillä oli yhteneväiset näkemykset ja tavoitteet sotilaseläkejärjestelmän säilyttämisestä.

Upseeriliiton vetämässä ohjausryhmässä sovittiin, että kuhunkin keskusjärjestöön kuuluvat vastaisivat oman keskusjärjestönsä johdon informoimisesta. Upseeriliiton johto tapasi Akavan puheenjohtajan ja eläkeneuvotteluihin osallistuvat johtajat. Akavan johto ymmärsi asian ja lupasi vaikuttaa neuvotteluissa. Sotilaseläkkeet olivat muutamana kerran negatiivisesti esillä neuvotteluissa ja SAK:n edustajat kyselivät, eikö niitäkin tulisi käsitellä samalla tavalla kuin muita eläkkeitä. Akavan toimesta keskustelut loppuivat lyhyeen.

Julkisen alan eläkelakien valmistelua varten oli perustettu sosiaali- ja terveysministeriön alaiseen Valtion eläkeneuvottelukuntaan kaksi jaostoa, yleinen jaotse ja sotilaseläkejaosto. Jaostoihin tulivat työnantajien ja pääsopijoiden edustus. Sotilaseläkejaostossa olivat edustajat Sosiaali- ja terveysministeriöstä, Valtion työmarkkinalaitoksesta, Kevasta, puolustusministeriöstä, Pääesikunnasta, Rajavartiolaitoksesta, JUKO:sta, JHL:stä sekä Pardia:sta.

STM halusi käsitellä ensin yleiset eläkkeet ja vasta sen jälkeen sotilaseläkekysymyksen. Sotilaseläkejaosto kokoontui ensimmäisen kerran vasta helmikuussa 2015. Ennen

kokousta Upseeriliitto kutsui kokoon työnantajien ja järjestöjen edustajat. Kokouksessa sovittiin yhteisestä toiminnasta sotilaseläkejaostossa. STM toi ensimmäiseen kokoukseen esityksen eläkelain muuttamisesta siten, että sotilaseläkkeisiin tulisi aivan vastaava eläkeiän nosto kuin muihinkin eläkkeisiin. Valmistelussa ei ollut otettu huomioon mitenkään sotilaseläkejärjestelmän perusteita eikä erityispiirteitä. Työnantajat ja järjestöt ilmoittivat yksimielisesti, etteivät voi hyväksyä sellaista muutosta ja vaativat poliittista ohjausta työlle. STM:n virkamiehet olivat jo aiemmin tuoneet esiin, että heidän tavoitteenaan on yksi kaikille yhtenäinen eläkejärjestelmä. Kaikista erityiseläkkeistä tulisi luopua.

Ohjausryhmässä päätettiin palkata avuksi viestintäyhtiö Miltton Networks. Se toi vaikuttamiseen politiikan osaamista hallituksen sisältä ja eduskunnasta. Miltton teki vaikuttajatutkimuksen, jossa haastateltiin kolmeakymmentä poliitikkoa, virkamiestä ja järjestöjohtajaa. Tutkimus vahvisti sen, ettei sotilaseläkejärjestelmän sisältöä ja perusteita ei tunneta.

Yleinen paine muuttaa eläkelakia oli kuitenkin niin kova, että ministerit päätyivät ensin yrittämään ratkaisua sotilaskorvausjärjestelmällä ja antoivat siitä ohjeistuksen STM:n ja PLM:n valmistelijoille. Nämä tekivät yksimielisen esityksen valtiovarainministeriölle sotilaskorvausjärjestelmästä, joka mahdollistaisi eroamisikien säilyttämisen sillä, että nykyisen eroamisajan ja uuden eläkeiän välinen aika oltaisiin eläkkeeseen rinnastettavalla korvauksella. Tämän jälkeen siirryttäisiin eläkkeelle. Rahoitus saataisiin säästyvistä eläkemaksuista. Valtion työmarkkinajohtaja ei hyväksynyt esitystä, koska siitä ei saatu säästöä, joksi eläkeratkaisussa arvioitiin 2,6 %.

Kevään 2015 eduskuntavaalien jälkeen STM:n virkamiehet totesivat poliittisen ohjauksen kadonneen ja toteuttivat lakiesityksen valmistelun haluamallaan tavalla. Heti eläke-esityksen jälkeen aloitettiin vaikuttaminen päättäjiin ja valmistelijoihin. Pääkohteena olivat tärkeimmät ministerit ja heidän avustajansa sekä merkittävät poliittiset vaikuttajat oppositio mukaan luettuna. STM toi eläkelakipaketin valtioneuvoston käsittelyyn syyskuussa samoilla perusteilla kuin STM:n virkamiehet olivat keväällä valmistelleet. Valmistelussa ei ollut otettu mitenkään huomioon puolustuspoliittisia perusteita. Valmisteluun liittyen lakipaketti käsiteltiin YT-menettelynä Valtion eläkeneuvottelukunnassa. Pääsopijat JUKO, JHL ja Pardia esittävät yhteisen jyrkän kielteisen lausunnon. Samoin PLM (PE antoi oman lausuntonsa PLM:lle) ja RVL antoivat jyrkän kielteiset lausuntonsa. Lausunnoilla ei ollut mitään merkitystä valmisteluun.

Ennen valtioneuvoston kokousta vaikutettiin vielä voimakkaasti poliitikkoihin. Nyt tilanne oli kuitenkin se, että eläkelakipaketti oli ainoa hallituksen hanke, joka eteni suunnitellulla tavalla. Tavoitteena ollut sotilaseläkejärjestelmän säilyttäminen entisellään ei onnistunut. Monet jäsenistä olivat kuitenkin tyytyväisiä tehtyyn ratkaisuun. Nyt oli mahdollisuus työskennellä pidempään ja ansaita vajaaksi muuten jäävää karttumaa täydemmäksi. Pelkona on kuitenkin se, että eläkeikä edelleen nousee sovitusti 2030 alkaen eliniän nousun odotteen myötä. Tällöin voivat alkaa vaatimukset sotilaseläkejärjestelmän purkamisesta.

Sotilaseläkkeiden muutoksessa kyseessä oli lain valmistelu ja aikaisempien lakien muuttaminen. Se ei ole neuvoteltava asia, eikä siihen liittyen voitu käyttää minkäänlaisia laillisia työtaistelutoimenpiteitä.

Uudet sotilaseläkejärjestelmää koskevat lainmuutokset tulivat voimaan 1.1.2015 ja niitä sovellettiin 1.2.2016 tai sen jälkeen alkaviin sotilaseläkkeisiin. Keskeisimpänä muutoksena on, että sotilaseläkkeen laskentatapaa uudistettiin. Sotilaseläkkeen määrään, eläkeoikeuteen ja alkamisajankohtiin tällä uudistuksella ei ollut merkittävää vaikutusta. Myös elinaikakerrointa sovellettiin entiseen tapaan.

Vuonna 2018 Upseeriliitto kiinnitti Puolustusvoimien huomiota siihen, että opistouseereilta eläköitymisen myötä vapautuvista tehtävistä pitää merkittävä osa muuttaa upseerien tehtäviksi. Henkilöstöryhmätarkastelun perusteena tuli olla sodan ajan rakenne ja vaatimukset.

Työeläkeuudistus 2017

Valtiovarainministeriön ylijohdajan **Jukka Pekkarisen** johdolla saatiin syksyllä 2013 valmiiksi eläkeraportti, mutta se ei tuonut eläkeuudistukseen valaisua. Keskustason työllisyys- ja kasvusopimuksessa sovittiin valtion ja työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken, että vuoden 2014 loppuun mennessä selvitetään työeläkejärjestelmään tehtävät toiminnalliset muutokset. Tavoitteena on, että kaikki työeläkeuudistukseen liittyvät hallituksen lakiesitykset annettaisiin eduskunnalle heti vuoden 2015 eduskuntavaalien jälkeen ja uudistus tulisi voimaan viimeistään vuoden 2017 alusta.

Työmarkkinakeskusjärjestöt neuvottelivat ratkaisun eläkeuudistukseksi syksyllä 2014. Akava jäi ratkaisun ulkopuolelle, mutta muut sopimuksen allekirjoittaneet ovat yksimielisiä, että ratkaisun mukaisilla muutoksilla saavutetaan työeläkeuudistukselle asetetut tavoitteet. Muutoksilla varauduttiin siihen, että suomalaiset elävät entistä pidempään eli elinajanodote nousee yhä.

Akavan lähtökohta oli, että Suomen ongelmia ei voida ratkaista, jos ainoastaan korkeasti koulutetut jatkavat työuria 65 ikävuoteen ja vieläpä nykyistä heikommilla eläke-ehdolla. Akavan mielestä työssä jatkamisen eläkeikään asti pitää olla kannustavaa ja eläketason kehityksen tulisi tukea tätä. Neuvotellussa eläkeratkaisussa häviävät ammattiryhmästä riippumatta suhteellisesti eniten he, jotka jatkavat vanhuuseläkeikään asti. Työurat eivät pitene, koska ikääntyviltä puuttuu taloudellinen kannuste jatkaa.

Julkisten alojen eläkelaki (81/2016) tuli voimaan 1.1.2017. Lain mukaan eläkkeelle siirtymistä myöhennetään vuodesta 2018 lukien kolmella kuukaudella vuotta kohden, kunnes vuonna 2025 on saavutettu kahden vuoden myöhennys eläkkeelle siirtymiseen. Julkisten alojen eläkelaki määrittää sen, milloin oikeus eläkkeeseen alkaa. Eläkkeelle voi jäädä, kun saavutetaan alin vanhuuseläkeikä. Vastaavasti palvelussuhde päättyy viimeistään, kun eroamisikä täyttyy. Uudistuksella haluttiin pienentää julkisen talouden

kestävyysvajetta prosenttiyksikön ja edistää työllisyyttä sekä turvata työeläkkeiden rahoitus, riittävät eläkkeet sekä sukupolvien ja sukupuolten välinen tasapuolisuus.

Työeläkeuudistuksen mukaan:

- eläkkeelle siirtymisiän odote nousee vähintään 62,4 ikävuoteen vuoteen 2025 mennessä
- vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee asteittain vuonna 1955 syntyneistä alkaen. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joiden alin eläkeikä on 65 vuotta. Vuonna 1965 syntyneistä lähtien alin vanhuuseläkeikä sidotaan eliniän pitenemiseen
- eläkettä alkoi karttua 17 vuoden iästä alkaen (18 vuoden sijaan)
- karttumisprosentit yhdenmukaistuivat eri ikäluokilla 1,5 prosenttiin
- työntekijän työeläkevakuutusmaksua ei enää vähennetä vuodesta 2017 alkaen maksettavasta palkasta eläkettä laskettaessa
- eläkkeelle siirtymisen lykkääminen alimman eläkeiän yli oikeutti lykkäyskorotukseen (0,4 % jokaista lykättyä kuukautta kohden)
- työuraeläke voitiin myöntää, jos henkilö oli täyttänyt 63 vuotta ja tehnyt vähintään 38 vuoden työuran raskaassa työssä. Eläkkeen saaminen edellytti myös työkyvyttömyyttä, mutta ei siinä määrin kuin mitä työkyvyttömyyseläkkeen saamiseksi edellytettiin. Työuraeläke oli mahdollista saada aikaisintaan vuonna 2018
- työeläkeuudistus vaikutti myös kansaneläkelain mukaiseen eläkeikään, mutta vasta 1965 syntyneistä alkaen.

Tähän julkisten alojen eläkelakiin (JuEL) yhdistettiin Kunnallinen eläkelaki (KuEL), Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kirkon eläkelaki (KiEL). Julkisten alojen eläkelaki koski myös Kansaneläkelaitoksen henkilökuntaa.

Sotilaiden pakolliset eroamisiät muuttuivat 2018

Puolustusvoimien sotilasvirkojen eroamisiät oli säädetty puolustusvoimista annetun lain (551/2007) 47 §:ssä. Uusi laki säädettiin elokuussa 2017 ja se tuli voimaan 1. päivänä tammikuuta 2018. Julkisten alojen eläkelaisissa sotilaan alin vanhuuseläkeikä nousi portaittain 55 vuodesta 57 vuoteen. Lailla yhtenäistettiin sotilaiden pakollinen eroami-

sikä sekä oikeus sotilaseläkkeeseen. Näiden lakimuutosten tarkoituksena oli estää tilanne, jossa pakollinen eroamisikä astuu voimaan ennen kuin oikeus eläkkeeseen täyttyy. Eroamisikä korotettiin vuodesta 2018 alkaen kolmella kuukaudella vuotta kohti (ensimmäinen ikäluokka 1963 syntyneet), kunnes vuonna 2025 on saavutettu kahden vuoden myöhennys (1970 syntyneet).

Upseeriliiton evp-työryhmä teki maalisi-huhtikuussa kyselyn, jonka aiheena oli upseerien työskentely sotilaseläkkeellä. Kyselyssä 23 % upseereista ilmoittaa haluavansa työskennellä pidempään kuin pakollinen eroamisikä. Luvut vaihtelevat paljon vastaajan iän ja sotilasarvon mukaan. Kenraaleista ja eversteistä 65 % on täysin tai jonkin verran sitä mieltä, että haluaisivat työskennellä pidempään. Luutnanteista, yliluutnanteista ja kapteeneista vain 20–21 % on samalla kannalla. Kun pakollinen eroamisikä lähestyy, monelle upseerille selviää, että siviilistä ei ole helppo saada mielekästä työpaikkaa – etenkin noin 60 vuoden ikäisenä. Tässä tilanteessa upseerin työn jatkaminen olisi osalle mieluinen vaihtoehto.

Edellä tehdyn kyselyn innoittamana liiton pääsihteeri, kapteeniluutnantti Hannu Sipilä analysoi kesällä 2018 Sotilasaikakauslehden kirjoituksessaan sotilaseläkejärjestelmän joustavoittamisen tarvetta. Hänen mukaansa ”Sotilaseläkejärjestelmä on keskeinen osa Suomen puolustusvalmiutta. Upseeriliitto on edelleen sillä kannalla, että sotilaiden eroamisikäjärjestelmä perustuu maanpuolustuksen tarpeisiin ja eroaa merkittävästi perusteiltaan ja rakenteeltaan yleisestä eläkejärjestelmästä. Paineet yleisen eläkejärjestelmän muuttamiseen eivät saa rapauttaa maanpuolustusta enempää, vaikka osa ammatissotilasta yksilöinä haluaisikin palvella virassa pidempään. Sotilaallisen suorituskyvyn kannalta on perusteltua, että voimassa olevaa eroamisikäjärjestelmää ei muuteta eroamisikää nostamalla tai joustavoittamalla eroamisikää ylöspäin elinaikakertoimen vaikutusten kompensoimiseksi. Tämän takia Upseeriliitto ei ole koskaan vaatinut upseereille oikeutta jatkaa työuriaan yli sotilaseläkeiän.

Parempi tapa joustaa olisi sotilaseläkeiän rajan joustavoittaminen alaspäin. Onnistuneen työnhaun ajoittaminen juuri eläköitymispäivään tai edes piakkoin eläkkeelle jäämisen jälkeen on valtaosalle mahdotonta. Puolustusjärjestelmän tehokkuuden ja yksittäisten sotilaiden kannalta joustavalla mallilla olisi monia hyviä puolia. Ensinnäkin se tuottaisi nykyistä nuorempaa ammattireserviä täyttämään vaativimpia sodan ajan tehtäviä. Virassa olevien ammattisotilaiden ikärakenne ja sodan ajan suorituskyky paransivat. Yksilöille olennaista olisi joustavuuden ja valintamahdollisuuksien lisääntyminen. Vielä parempi olisi järjestelmä, jossa aikaisempaan eläkkeelle jäämiseen kannustettaisiin erorahajärjestelmällä. Tämä parantaisi myös nuorempien upseerien urakiertoa, millä olisi paljon myönteisiä vaikutuksia sodan ajan suorituskykyyn.”²⁰⁵

Upseeriliitto mukana sotilaseläkkeitä kehitettäessä

Upseeriliitolla on ollut merkittävä vaikutus sotilaseläkeuudistuksiin. Vuoden 2002 neuvotteluissa suhteet eläketyöryhmään auttoivat merkittävästi ja vuoden 2004 suora vaikuttaminen vaikutti lopputulokseen.

Vuosina 2008–2010 Upseeriliitto lobbasi elinaikakertoimen kompensointiasiaa useilla eri poliittisilla ja virkamiestahoilla: tapaamiset ministerien, ministerien valtiosihteerien ja kansanedustajien kanssa, lausunnot ja kuulemiset eduskunnan valiokunnissa VaEl:n muutosten osalta. Poliittinen vaikuttaminen toi poliitikoille tarpeellista tietoa sotilaseläkejärjestelmän maanpuolustuksellisesta luonteesta. Vaikuttamisen keskiössä olivat valmistelussa vastuussa oleva ministeri ja ministeriö.

Vuosina 2014–2015 liiton vaikuttaminen oli hyvin merkittävää hallinnon eri tasoilla. Upseeriliiton aloitteesta perustettiin ohjausryhmä toteuttamaan käytännön toimenpiteet sotilaseläkejärjestelmän puolustamiseksi. Erityistä menestystä saatiin Puolustusvaliokunnan kuulemisessa. Järjestöjen yhteiseen lausuntoon ja kuulemiseen valiokunta oli hyvin tyytyväinen. Vastoin kaikkia ennakko-odotuksia PuV antoi yksimielisen lausunnon, jossa se edellytti sotilaseläkkeiden uudelleenvalmistelu. Hyvällä yhteisellä valmistelulla saadaan aikaan tuloksia.

Puutteellinen keskusjärjestöyhteistyö Valtion eläkeneuvottelukunnassa (VENK) jätti Akavan yksin. Paremmalla yhteistyöllä olisi voitu saada lain muutoksen valmisteluun toinen suunta, sillä sosiaalipoliittiset perusteet painoivat eläkeuudistuksessa voimakkaammin kuin puolustuspoliittiset perusteet.

Miltton toi vaikuttamiseen politiikan osaamista hallituksen sisältä ja eduskunnasta. Lisäksi Miltton oli ulkopuolinen taho, joka helpotti järjestöjen yhteistoimintaa ja ohjausryhmän työskentelyä. Miltton teki vaikuttajatutkimuksen, josta oli merkittävää hyötyä.

Yhdessä sotilasjärjestöjen ja ammattiliittojen kanssa kyettiin estämään STM:n tavoite sotilaseläkkeestä luopumiseksi.

Eläkejärjestelmän kehittäminen jatkuu. Pääministeri **Petteri Orpon** (kok.) hallitusohjelmassa todetaan, että ”*Väestökehityksen vaikutuksesta eläkejärjestelmän osuus julkisesta taloudesta on kasvanut merkittävästi ja kehitys tulee jatkumaan tulevina vuosina. Julkisen talouden kestävyysvaje vaikuttaa eläkkeiden ja toimivien palveluiden kestävään rahoitukseen pitkällä aikavälillä. Siksi eläkejärjestelmää tulee kehittää osana julkista taloutta. Työeläkejärjestelmää tukee tuottavuus- ja talouskasvu, korkea työllisyys ja syntyvyyden kasvu.*” Hallitusohjelman mukaan hallitus valmistelee työeläkepolitiikkaa koskevat asiat keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa kolmikantaisesti. Neuvottelut käydään yhdessä, mutta hallitus tulee tekemään tarvittavat päätökset, mikäli järjestöt eivät yhdessä hallituksen kanssa löydä yhteisymmärrystä muutoksista tammikuuhun 2025 mennessä.²⁰⁶

SOTILAALLISEN KRIISIN- HALLINNAN TEHTÄVÄT JA NIIDEN PALKKAUS

YK-tehtävien palkkauksen taustaa

Suezin kriisin yhteydessä vuonna 1956 luotiin Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) silloisen pääsihteerin **Dag Hammarskjöldin** johdolla kriisinhallinnan järjestelmä, koska YK:n turvallisuusneuvosto ei pystynyt toteuttamaan peruskirjan mukaisia toimia YK:n pysyvistä joukoista. Tästä väliaikaiseksi tarkoitettusta ratkaisusta juontaa juurensa YK:n monikymmenvuotinen rauhanturvaamisperinne. Suomen kansallinen päätös osallistua ensimmäiseen rauhanturvaamisoperaatioon vuonna 1956 ei ilmeisesti perustunut erityiseen strategiaan tai tietoisesti valittuun politiikkaan. Osallistumispäätöksen takana on myös arveltu olleen pyrkimys vahvistaa Suomen ulkopoliittista asemaa. Toisaalta on katsottu, että osallistumispäätös syntyi yksinkertaisesti sen seurauksena, että Suomea pyydettiin operaatioon yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa. Osallistumispyyntö Suomelle oli joka tapauksessa kansainvälisen luottamuksen osoitus maalle, joka oli ollut maailmanjärjestön jäsen vasta vuoden.²⁰⁷

Suomen osallistumisesta rauhanturvaamiseen ja sotilaalliseen kriisinhallintaan säädettiin aluksi erillislailla. ”*Laki Lähi-idän suomalaisesta valvontajoukosta*” mahdollisti vuonna 1956 joukkojen lähettämisen Suezille. Sitä seurasi ”valvontajoukkolaki”, jolla lähetettiin suomalaisjoukko Kyprokselle. Se muodosti säädöspohjan joukkojen lähettämiseen valvontatyyppeihin rauhanturvaamistehtäviin muuallekin.

Laki Lähi-idän suomalaisesta valvontajoukosta (584/56) hyväksyttiin eduskunnassa 7.12.1956. Laissa säädettiin joukko koostuvaksi vapaaehtoisista ja edellytettiin henkilöstön sitoumuksen operaatioon ja joukkoon tehtäväksi kuudeksi kuukaudeksi kerrallaan. Tarkempien määräysten antamisoikeus annettiin puolustusministeriölle. Laissa säädettiin lisäksi palvelussuhteen päättymistä koskevista määräyksistä, sotaväen rikoslain ja sotaväen järjestyssäännön soveltamisesta, käskettiin noudatettavaksi rauhanajan

säädöksiä, määritettiin palkkaussäädökset ja päivärahasäädökset, valtion palveluksessa olevaa koskevat määräykset sekä päivärahan ja luontaisetujen verottomuudesta. Asetus korvauksesta ruumiinvamman tai sairauden takia Lähi-Idän suomalaisessa valvontajoukossa palvelevalle saatiin seuraavana vuonna 1957 (196/1957).

Suomessa otettiin vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta YK-joukkojen palkkauksessa suoraa mallia Ruotsilta. Lopputuloksena oli puolitoista kertaa suomalaisten mediaaniansioita korkeammat palkat, jotka houkuttelivat entistä enemmän hakemuksia. Sen sijaan Puolustusvoimissa (erityisesti Ilmavoimissa) ja Rajavartiolaitoksella ei kuitenkaan haluttu laajamittaisesti puoltaa hakemuksia rauhanturvatehtäviin, joten upseereita ei välttämättä saatu operaatioihin. Erityisesti kielitaitoisista upseereista oli pulaa.

26.5.1964 annettiin laki (276/64) suomalaisesta valvontajoukosta, johon myöhemmin tehtiin muutoksia. Sillä säädettiin Suomen osallistumisen Kyproksen rauhanturvaoperaatioon vuonna 1964. Valvontajoukkolain mukaan valvontajoukossa palveleville suoritettavan palkan, päivärahan ja matkakustannusten korvauksen perusteet ja suuruuden sekä heille kuuluvat luontaisedut tai niiden rahallisen korvauksen vahvistaa valtioneuvosto. Rauhanturvaamishenkilöstön palkkaus perustui eräin muutoksin samanarvoisten Puolustusvoimien virkojen tai toimen palkkaukseen.

Puolustuspolitiikan valmisteluun liittyi 1960-luvulla ristiriitoja puolustushallinnon eri organisaatioiden kesken. Rauhanturvatoimintaan liittyneessä valmistelutyössä esiintyi tietyissä asioissa erimielisyyksiä Pääesikunnan ja puolustusministeriön välillä. Nämä liittyivät rauhanturvajoukon käskyvaltasuhteisiin, päätösvaltuuksiin sekä määrärahoihin. Puolustusvoimain komentaja olisi halunnut itselleen käskyvallan rauhanturvajoukkoon.

Joulukuussa 1982 suomalaiset valvontajoukot ryhmittäytyivät operaatioalueelleen Libanonissa. Uusi Suomi -lehti otsikoi 10.12.1982 ”*Mitä ihmeen peliä tämä on. YK-joukot raivoavat palkoistaan*”.

Seuraavana aamuna Aamulehti kertoi, että rauhanturvaajat ovat harmissaan siitä, että muista maista kotoisin olevat sotilaat saavat lähes kolminkertaisia palkkoja verrattuna suomalaisten palkkoihin. YK-koulutuskeskus torjui välittömästi purnaukset aiheettomina todeten muun muassa, että eräissä maissa elin- ja siksi myös palkkataso ovat selkeästi korkeammalla kuin Suomessa. Lisäksi todettiin, että palkat on sidottu lakiin, joita tarkistetaan virkamiesten palkkojen yhteydessä. Edelleen muistutettiin, että verottomien päivärahojen lisäksi Libanonissa maksetaan vaaralisää ja että ylöspito on ilmainen.

Lähtökohtaisesti rauhanturvaamishenkilöstön palkkaus perustui eräin muutoksin samanarvoisten Puolustusvoimien virkojen tai toimen palkkaukseen. Kantahenkilökunnan palkat olivat kotimaan tasoa, mutta päivärahat olivat kotimaan päivärahoja suuremmat.

Vuonna 1984 säädettiin laki Suomen osallistumisesta Yhdistyneiden kansakuntien rauhanturvaamistoimintaan (Rauhanturvaamislaki, 514/1984) ja Valtioneuvoston pää-

tös rauhanturvaamishenkilöstön palvelussuhteen ehtojen perusteista (881/1984). Vasta huhtikuussa 1985 päivärahaan tuli pieni korotus johtuen dollarin voimakkaasta vahvistumisesta.

Valtioneuvoston päätös rauhanturvaamishenkilöstön palvelussuhteen ehtojen perusteista annetun valtioneuvoston päätöksen muuttamisesta (602/1988) annettiin 30.6.1988. Se mukaan rauhanturvaamishenkilöstön palkkausluokka on enintään yhtä korkeampi kuin tehtävänimikkeeltään vastaavan puolustusvoimien viran sijoituspalkkausluokka. Rauhanturvaamishenkilöstölle voidaan maksaa palkanlisää tehtävän edellyttämän erityisen koulutuksen tai ammattitaidon taikka tehtävän vastuullisuuden perusteella.

KRIHA-palkkauksen kehittyminen 1990-luvulla

Lakia Suomen osallistumisesta Yhdistyneiden Kansakuntien rauhanturvaamistoimintaan tarkennettiin loppuvuonna 1990 (1148/90). Tässä yhteydessä Upseeriliitto esitti, että rauhanturvaamishenkilöstön palvelussuhteenehdoista sovitaan kuten muistakin sotilashenkilöstön palvelussuhteenehdoista. Kannatettavaa uudessa laissa oli päätösvallan siirto Valtioneuvostolta puolustusministeriölle ja YK-sotilaiden saattaminen ryhmähenkivakuutuksen piiriin.²⁰⁸

Rauhanturvalain soveltamisalaa muutettiin vuonna 1993, kun YK:n valtuuttaman osallistumisen rinnalle kirjattiin myös Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestön (ETYJ) valtuutus. Rauhanturvaamistoiminta oli laajenemassa koskemaan YK:n operaatioiden ohella entistä laajemmassa määrin myös YK:n peruskirjassa tarkoitettujen alueellisten järjestöjen ja järjestelyjen toimeenpanemia rauhanturvaamisoperaatioita. ETYK:n rauhanturvaamistoiminnan tarkoituksena oli Helsingin päätösten mukaan edistää rauhan ja vakauden ylläpitämistä poliittisten ratkaisujen löytämiseksi osanottajavaltioiden välisissä tai niiden sisäisissä konfliktitilanteissa. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi tulitaukojen tai yleisen järjestyksen ylläpitämistä tai joukkojen vetäytymisen tarkkailua. Humanitaarinen avustustoiminta tai pakolaisten auttaminen voisivat myös olla tällaista toimintaa.²⁰⁹

Osallistuminen rauhanturvaamistoimintaan oli ollut Suomen YK-politiikan keskeisiä painopistealueita. Suomi on osallistunut YK:n rauhanturvaamisoperaatioihin vuodesta 1956 lähtien asettamalla YK:n käyttöön sekä valvontajoukkoja että sotilastarkkailijoita. YK-tehtävissä on palvellut kaikkiaan yli 32 000 suomalaista. Vuonna 1995 noin 1 100 suomalaista osallistui kuuteen operaatioon. Pääosa henkilöstöstä palveli suomalaisissa pataljoonissa entisen Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa ja Lähi-idässä Libanonissa. Lisäksi suomalaisia sotilastarkkailijoita palveli Lähi-idän (UNTSO) ja Balkanin (UNPF) lisäksi Kashmirissa (UNMOGIP) ja Irak/Kuwait -operaatioissa (UNIKOM). Lisäksi Kyproksella (UNFICYP) Suomella oli pieni esikuntaosasto.²¹⁰

Hallitus antoi loppuvuodesta 1995 uuden lakiesityksen Suomen osallistumisesta Yhdistyneiden Kansakuntien ja Euroopan turvallisuus- ja yhteistyökonferenssin (ETYJ) rauhanturvaamistoimintaan annetun lain muuttamiseksi. Lainmuutoksella pyrittiin mahdollistamaan osallistuminen laajentuneeseen ja selvästi erilaisia operaatioita käsittävään, erityisesti humanitaarisen avustustoiminnan ja siviiliväestön suojaamiseen tähtäävään rauhanturvaamistoimintaan. Muutoksen tavoitteena oli tehdä mahdolliseksi Suomen osallistuminen myös sellaiseen rauhanturvaamistoimintaan, johon sisältyy valtuutus rajoitettuun aseellisen voiman käyttöön toiminnan tavoitteeksi asetettujen päämäärien toteuttamiseksi tai jossa kaikkien konfliktin osapuolten täydellinen myötävaikutus ei ole taattu.²¹¹

Lakiesityksen asiantuntijakuulemisen aikana ulkoasiainvaliokunnan huomiota kiinnitettiin siihen, että rauhanturvaamisen ja siihen liittyvän koulutuksen palvelussuhteen ehdoista määrää puolustusministeriö. Valiokunta pitää tarpeellisena, että mainituista ehdoista sovitaan normaalin työmarkkinakäytännön mukaisesti.²¹²

Syksyllä 1995 rauhanturvalain uudistamisen keskusteluissa Upseeriliitto edellytti, että osallistumisen tulisi kaikissa tapauksissa olla vapaaehtoista. Tätä tuki hallituksen esityksen (HE 185/95) kannanotto, jonka mukaan ”Varsinaiisiin rauhanturvaamistehtäviin valittavien henkilöiden tulee jatkossakin olla vapaaehtoisia.” Varsinainen laki (1465/1995) säilytti edelleen puolustusministeriöllä oikeuden määrätä rauhanturvaamisen palvelussuhteen ehdoista. Joulukuussa 1995 hyväksytyyn lain siivittämänä neuvoteltiin ns. Bosnian-palkkauksesta. Ratkaisun teki PLM yksipuolisesti, mutta Upseeriliiton mielipiteitä otettiin myös huomioon niin palkkausta kuin muita ehtoja kehitettäessä.²¹³

Käsitellessään rauhanturvalain muutosta eduskunta kehotti korjaamaan rauhanturvavahenkilöstön palvelussuhteen ehtoja: ”Rauhanturvavahenkilöstön ansiotulojen taso on viime vuosina merkittävästi laskenut, verrataanpa sitä ao. henkilöstön aikaisempaan ansiokohetykseen tai muiden pohjoismaiden rauhanturvavahenkilöstölleen maksamaan palkkaukseen. Päivärahat, jolla rauhanturvaajille kompensoidaan tehtävän erikoisluonne, poikkeukselliset olosuhteet ja ulkomaan työstä aiheutuvat erityiset kulut ovat edelleen vuoden 1987 tasolla, lukuun ottamatta pienehköjä 1.2.1995 tapahtuneita tarkistuksia. Puolustusvaliokunta pitää välttämättömänä, että tehtävien vaarallisuus ja vaikeus otetaan huomioon palkkauksessa siirryttäessä tulevaisuudessa mahdollisesti vaativimpiin rauhanturvatehtäviin.”²¹⁴

Neuvotteluja käytiin vuonna 1996 järjestöjen kanssa, mutta ne olivat lähinnä muodollisia tapaamisia, eikä järjestöjen esityksiä huomioitu lainkaan. Puolustusministeriö lopetti neuvottelut ja toteutti ainoastaan päivärahaa koskevan muutoksen Bosnian operaatioon osallistuvien sotilaiden osalta korottaen päivärahaa 100 markalla. Samassa yhteydessä poistettiin tuontiauton veroetu, eikä PLM suostunut korottamaan palvelusajana kuolleen sotilaan korvausta.

Vuonna 1997 toteutui ns. YK-Palke, jossa Upseeriliitto oli vahvasti mukana. Kosovon operaation (KFOR) palkkauksen osalta saatiin kohtuullinen lopputulos. Siinä useimmat upseerit saivat 1 500–3 000 mk:n korotukset (385–770 e):

- henkivakuutuskorvaus 250 000 -> 500 000 mk (128 397 euroa)
- invaliditeettikorvaus 500 000 -> 750 000 mk (192 595 euroa)
- telemaksukorvaus parani
- kuusi edestakaista lomalentoa huoltolennoilla
- 100 mk:n vaaralissä päivärahaan (265 mk), tilanne luvattiin arvioida 6 kk kuluttua.

Pitkän aikaa oli ollut tiedossa suomalaisten heikko palkkaus YK-tehtävissä. Koska asia ei ole kuulunut normaalin neuvottelumekanismiin piiriin, Pääesikunta ja puolustusministeriö olivat pitkään kieltäytyneet vakavista neuvotteluista. Neuvottelu- ja keskusteluhaluukkuutta syntyi vasta, kun upseereiden halukkuus YK-tehtäviin romahti 1990-luvun alussa.

Puolustusvaliokunta totesi hallituksen esityksen rauhaturvalain muuttamisesta (HE 185/1997), että *”Saatujen selvitysten perusteella puolustusvaliokunta toteaa, että rekrytointiongelmien ovat tällä hetkellä suurimmat siviiliammattitaitoa vaativien erikoistehtävien sekä ammattiupseereita vaativien päällikkö- ja ylempien johtotehtävien kohdalla. Työsuhdeturvan puuttumisen ohella etenkin jälkimmäisten rekrytointiin vaikuttavat myös palvelussuhteen ehdot sekä sosiaali- ja vakuutusurva. Valiokunta kiinnittää huomiota myös siihen, että tällä hetkellä käynnissä oleviin rauhanturvaoperaatioihin Suomelta sitoutunut yli 100 upseeria, joiden vakanssit ovat ulkomaanpalveluksen ajan poissa omien puolustusvoimien tehtävistä. Puolustusvaliokunta katsoo, että on tarpeen selvittää, voitaisiinko ulkomaanpalveluksessa toimiville perustaa omat virat.”*²¹⁵

Puolustusvoimain komentaja, kenraali **Gustav Hägglund** esitti puheessaan 151. maanpuolustuskurssin avajaisissa 8.3.1999, että Puolustusvoimien lakisäätöihin tehtäviin tulisi lisätä kohta *”osallistua kriisinhallintaan ja muuhun kollektiivista turvallisuutta edistävään sotilaalliseen yhteistyöhön.”* Tämä lain kohta mahdollistaisi Puolustusvoimien henkilöstön käskemisen kaikkiin mahdollisiin ulkomaisiin tehtäviin. Upseeriliiton edustajakokous julkaisi 19.3.1999 kannanoton, jossa voimakkaasti vastustettiin pakkoon perustuvaa määräämistä ulkomaan palveluun. Upseeriliitto edellytti, että upseerit saavat vastaisuudessaan vapaasti, ilman painostusta, päättää pidättäytyvätkö he Suomen puolustamiseen tähtäävissä tehtävissä kotimaassa vai haketuvatko he vapaaehtoisesti ulkomaan tehtäviin. Liiton mielestä pakkolaki ei ole oikea menettely hoitaa rekrytointiongelmia, vaan parantamalla ulkomaan palvelussuhteen ehtoja.²¹⁶

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa valmisteltiin Bosniassa ja Makedoniasa vuoden 1999 alun rotaatioihin liittyen. Bosniassa palvelevien palkkaus laski verrattuna tehtäviä aikaisemmin hoitaneiden palkkaukseen. Kesällä 1999 valmistui Kosovon operaation upseereiden tehtäväkohtainen palkkauksen vaativuuden arviointi.²¹⁷

Upseeriliitto esitti vuonna 1999 perustettavaksi laajentuneisiin kansainvälisiin tehtäviin uudet virat. Keväällä 1999 valmistui puolustusministeriön kansainvälisten asioiden työryhmän mietintö. Sen mukaan kansainväliset tehtävät tulee säätää laissa

Puolustusvoimien tehtäviksi. Liiton teettämän tutkimuksen mukaan yli 90 % jäsenistä edellytti, että osallistuminen kansainvälisiin tehtäviin tuli perustua vapaaehtoisuuteen.

218

KRIHA-palkkauksen kehittyminen 2000-luvulla

Vuonna 2000 hallitus antoi esityksen (HE 20/2000) eduskunnalle laiksi Suomen osallistumisesta Yhdistyneiden Kansakuntien ja Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestön päätökseen perustuvaan rauhanturvaamistoimintaan annetun lain muuttamisesta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Lakeja ehdotettiin muutettaviksi siten, että rauhanturvaamistoiminnan käytännön toimeenpanotehtävät säädettäisiin Puolustusvoimien varsinaiseksi tehtäväksi. Puolustusministeriölle jäisi edelleen rauhanturvaamistoiminnan poliittinen ja hallinnollinen ohjaus ja valvonta, kun taas Puolustusvoimille siirretäisiin ministeriötasolla huonosti hoidettavaksi sopiva rauhanturvaamisoperaatioiden käytännön tehtävien hoitaminen. Viimeksi mainitun vuoksi myös Puolustusvoimista annettua lakia ehdotettiin muutettavaksi.²¹⁹

Upseeriliitto piti esitystä myönteisenä mutta alleviivasi seikkoja, joita ei aikaisemmin ollut otettu huomioon. Tuolloin ulkomaan palveluksessa oli 100 upseeria ja siksi tarvittaisiin lisävirkoja ulkomaan palveluksessa oleville. Lisäksi korvaukset olivat vaatimattomia. Mm. päiväraha oli vain 20–50 % kotimaassa maksettavasta sotaharjoituskorvauksesta.²²⁰

Suomen osuus ISAF-kriisinhallintaoperaatiossa Afganistanissa liittyy vuosina 2001–2021 käytyyn Afganistanin sotaan. Afganistanin operaatiossa olleiden työskentelyolosuhteista sekä vaara- ja olosuhdepäivärahasta oli suurta tyytymättömyyttä. Olosuhteiden parantamisesta tehtiin päätöksiä loppuvuodesta 2002, mutta päiväraha korotuksia ei toteutettu. Samana vuonna Kosovoon saatiin palvelusvapaaajärjestelyt, jotka mahdollistavat viikon mittaisen kotimatkan Suomeen neljän-viiden viikon välein kustannuksitta.

Ulkomaanpalvelustehtävien palvelussuhteen ehdot olivat edelleen erittäin kirjavat eri operaatioissa (YK-tehtävät, EU-tehtävät, opiskelutehtävät yms.). Vastausta Upseeriliiton tekemään esitykseen kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehtojen yhtenäistämiseksi ei saatu. Alkuvuonna 2003 puolustusministeriö päätti käynnistää selvitystyön rauhanturvatehtävien palkkausjärjestelmän toimivuudesta ja muutostarpeista. Ministeriö ei halunnut järjestöjä mukaan työhön, mutta työ luvattiin tehdä yhteistyössä järjestöjen kanssa. Liiton mielestä tehtävien vapaaehtoisuus ei poista ehdoista sopimisen tärkeyttä.

Upseeriliitto teki kyselyn ulkomaantehtäviin hakeutuville. Kyselyllä selvitettiin vuosina 2003 ja 2004 ulkomaantehtäviin suunniteltujen henkilöiden valmiutta ryhtyä Upseeriliiton päätöksellä hakukieltoon ja -saartoon sekä heidän tietämystään eri palve-

lusuhteen ehdoista ja näkemystään niiden tärkeydestä. Kyselyn mukaan hakukieltoon ja -saartoon oli valmis ryhtymään 65,25 % vastaajista. Tärkeimpinä asioina pidettiin tietoutta palkasta, päivärahoista, lomista ja palvelusvapaista kotimatkoineen sekä oikeusturvasta ja vakuutusturvasta. Vastausta Upseeriliiton tekemään esitykseen neuvottelujen aloittamisesta kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehtojen yhtenäistämiseksi ei edelleenkään saatu.

Ulkoasiainministeriö asetti 8.12.2004 työryhmän tarkastelemaan rauhanturvaamislain ja siihen liittyvän lainsäädännön uudistamistarvetta. Työryhmän tehtävänä oli selvittää rauhanturvaamislain ja muun siihen liittyvän lainsäädännön uudistamistarpeet sekä laatia tarpeellinen esitys lainsäädännön muuttamiseksi. Lähtökohtana oli, että työnantajana puolustusministeriö määrittää kriisinhallintahenkilöstön palvelussuhteen ehtojen yleiset perusteet, ja Pääesikunta vastaa palkkausten ja palvelussuhteen ehtojen soveltamisesta. Puolustusministeriön toimintaperiaatteena oli ollut, että Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöillä oli vaikutusmahdollisuus kriisinhallintahenkilöstön etuuksista päätettäessä ns. kuulemismenettelyä avulla.

Upseeriliitto käytti vuonna 2003 rauhanturvatehtäviin rekrytoituille henkilöille tekemänsä jäsenkyselyä hyväkseen ja sai käynnistettyä vuonna 2004 virkamiesselvitystyön rauhanturvaamishenkilöstön palvelussuhteen ehdoista. Työnantaja ei kuitenkaan hyväksynyt Upseeriliiton edustajia tähän työryhmään. Selvitystyön muistio tuli järjestöille lausunnolle vuonna 2005 ja se oli tarkoitus käsitellä yhteisessä työryhmässä järjestöjen kanssa. Työnantaja korotti neuvottelujen jälkeen rauhanturvajoukkojen kansainvälisissä esikunnissa upseereiden palkkausta 100 euroa kuukaudessa.

Siviili- ja sotilaskriisinhallinnan palvelussuhteiden ehtojen epäsymmetria vain vahvistui. Vuonna 2005 tilanne oli upseerien kannalta sietämätön. Siviilikriisinhallintatehtävät oli jaettu seitsemään vaativuusluokkaan. Alhaisimman vaativuusluokan palkka oli 4 060 euroa ja korkeimman 7 177 euroa kuukaudessa. Sotilaiden kuukausipalkat alkoivat luokan 1 palkasta 1 524 euroa ja korkein palkka oli 9A-luokassa 5 334 euroa kuukaudessa. Lisäksi puolustusministeriö määräsi luokan 10 palkkauksen erikseen. Siviilikriisinhallinnassa erityistapausten palkkauksesta sovitaan. Esimerkiksi 7B-luokan rauhanturvaajaupseeri sai palkkaa 3 317 euroa kuukaudessa, kun vastaavasti siviilikriisinhallintaan osallistuva tulitaukomonitori sai Sri Lankassa palkkaa 5 215 euroa kuukaudessa.²²¹

Siviilikriisinhallinnassa maakohtaiset olosuhdekorvaukset vaihtelivat 100 ja 118 euron välillä. Operaatiokohtaiset olosuhdekorvaukset olivat 60 tai 70 euroa päivässä. Rauhanturvaajille maksettiin päivärahaa 27,75 euroa, paitsi KFOR-operaatioissa 31,96 euroa päivässä. Sotilastarkkailijat saivat 30 dollarin (tuolloin noin 22,60 euroa) päivässä. Rauhanturvaajien päivärahaa oli mahdollista korottaa määrääjäksi, jos paikalliset olosuhteet sitä edellyttivät.²²²

Huhtikuussa 2005 Upseeriliitto laittoi liittovaltuuston yksimielisen päätöksen mukaisesti kriisinhallintatehtävät hakukieltoon, koska niiden palvelussuhteen ehdot eivät olleet riittäviä ja oikeudenmukaisia. Hakukiellosta oli ilmoitettu suullisesti ja kirjalli-

sesti puolustusministeriölle ja Pääesikunnalle, mutta neuvotteluhaluukkuutta se ei lisännyt. Liiton jäsenistä yli 96 % kannatti hakukieltoa ja 98 % piti hakukiellon tavoitetta kohtuullisena. Poikkeuslupia myönnettiin reilut 40. Hakukiellon seurauksena puolustusministeriö teki selvityspyynnön Pääesikunnan kansainväliselle osastolle muiden eurooppalaisten maiden kriisinhallintahenkilöstön palvelussuhteen ehdoista sopimisesta ja osallistumisvelvollisuudesta.²²³

Puolustusministerille tehtiin eduskunnassa kirjallinen kysymys, jossa tiedusteltiin ministerin mielipidettä siihen, ”*Pitääkö hallitus suomalaisen sopimussyhteiskunnan periaatteiden kannalta oikeana, ettei normaalia työmarkkinakäytäntöä – neuvottelua ja sopimista noudateta , kun on kysymys ulkomaantehtävissä palvelevien upseerien työehdoista ja aikooko hallitus huolehtia siitä, että puolustusministeriö aloittaa välittömästi neuvottelut Puolustusvoimien ammattiliittojen kanssa hakukiellon lopettamiseksi sopimalla ulkomaanpalvelun työehdoista ja turvaamalla näin suomalaisen rauhanturvatoiminnan häiriöttömän jatkumisen?*”²²⁴

Puolustusministeri **Seppo Kääriäinen** (kesk.) totesi vastauksessaan, että virkaehtosopimusjärjestelmä tai muu kollektiivinen sopiminen ei sovi rauhanturvaamiseen. Lisäksi vastauksessa vedottiin tehtävien vapaaehtoisuuteen. Vastauksessa myös todettiin, ettei rauhanturvaajien asioiden hoidossa ollut epäselvyyksiä, jotka oikeuttaisivat hakukieltoon. Myös Puolustusvoimien ammattijärjestöt edustavat vain osaa rauhanturvaajista ja siksi kattavaa sopimusta ei voida tehdä. Ministerin vastauksessa myös todettiin, että nopea lähtö operaatioihin ei mahdollista sopimista.²²⁵

Yksi palkansaajakeskusjärjestöjen (PSKJ) vaatimus oli, että kriisinhallintatehtävien yleisistä palvelussuhteen ehdoista on aidosti sovittava neuvottelumenettelyssä puolustushallinnon ammattijärjestöjen kanssa ennen työnantajan hallintopäätöksiä. Upseeriliitto informoi eduskunnan puolustusvaliokuntaa hakukiellon päämääristä ja tavoitteista.

Hakukiellon aikana puolustusministeriön virkamiehet valmistelivat lakiesitystä, jonka mukaan ministeriöllä säilyisi oikeus määrätä kansainvälisen palvelun palvelussuhteen ehdoista. Lakiesitys annettiin eduskunnalle ja sen valiokuntien käsiteltäväksi 14.9.2005. Laki puuttui perustuslain takaamiin perusoikeuksiin ja siksi ministeriö yritti uuden lain avulla saada oikeuden määrätä yksipuolisesti palvelussuhteen ehdoista.²²⁶

28.9.2005 saatiin aikaiseksi neuvottelutulos, joka vahvisti aidon vaikuttamismahdollisuuden sotilaallisen kriisinhallinnan palvelussuhteen ehtoihin. Osapuolet allekirjoittivat pöytäkirjan, jossa sovittiin neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmän perusteista. Pöytäkirja antoi Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöille todellisen vaikutusmahdollisuuden kriisinhallintahenkilöstön palvelussuhteita ja palvelussuhteen ehtoja koskevaa päätöksentekoa valmisteltaessa ja toteutettaessa. Jatkossa tavoitteena on päästä yksimielisyyteen, mutta tarvittaessa voidaan käyttää hyväksi sovitteluelintä. Sen saaminen osaksi neuvottelutulosta varmisti sovun syntymisen. Neuvottelut olivatkin katketa, mutta puolustusministeri Seppo Kääriäinen lienee puuttunut asiaan ja saanut osapuolet jatkamaan neuvotteluja. Pöytäkirja ei ole voimassa virka- ja työehtosopimuksena, mut-

ta ilmaisi osapuolten yksimielisen käsityksen pöytäkirjassa käsitellyistä asioista. Nyt oli kuitenkin saavutettu yhdenvertainen asema neuvoteltaessa kriisinhallinnan palvelussuhteenehdoista. Saavutetun neuvottelutuloksen perusteella purettiin hakukielto.²²⁷

Euroopan unionin taisteluosastot perustettiin vuonna 2005. Vuodesta 2007 lukien Euroopan unionilla on ollut valmiudessa samanaikaisesti kaksi taisteluosastoa. Kunkin taisteluosaston valmiusvuoro kestää puoli vuotta, jota edeltää perusteellinen koulutus- ja valmistelujakso. Valmiusvuoron aikana taisteluosasto on keskitettävissä kohdealueelle 10 päivän kuluessa päätöksestä. Suomi asettaa suorituskykyjä Euroopan unionin taisteluosastoihin osana osallistumista kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan.²²⁸

Euroopan unionin taisteluosastot voivat toimia lyhytkestoisissa, mutta vaativissa tehtävissä. Ne pystyvät esimerkiksi aloittamaan kriisinhallintatehtävät kohdealueella, kunnes YK:n rauhanturvaoperaatio kykenee ottamaan vastuun pitempikestoisella operaatiollaan. Euroopan unionin taisteluosastojen tehtäviin voi kuulua rauhanturvaamista, rauhaan pakottamista, humanitäarisii operaatioita tai katastrofityötä EU:n lähialueilla. Taisteluosastoja ei ole toistaiseksi käytetty operaatioihin.²²⁹

Suomi on osallistunut taisteluosastoihin vuodesta 2006. Pöytäkirja EU:n taisteluosastojen eli valmiuosaston palvelussuhteen ehdoista allekirjoitettiin 16.2.2006. Palkkauksen suhteen palvelus jakautuu kolmeen osaan: koulutusvaiheeseen, valmiusaikaan ja varsinaiseen operaatioon. Kussakin vaiheessa palkkausperusteet ovat erilaisia:²³⁰

- 1) Koulutusajalta JSA-vaativuusluokan mukainen palkka korotettuna 3 % tai vähintään 100 eurolla. Työaikamerkintä on 7 t 39 min päivässä siten, että tarpeetonta ylityötä on vältettävä. Sotilaallisen harjoituksen korvaukset maksetaan. Päiväraha oli kotimaassa 30 euroa/päivä ja ulkomailla 40 euroa/päivä.
- 2) Valmiusaikana maksetaan varallaolokorvauksena 6,5 % kriisinhallintavaativuusluokan mukaisesta palkasta tai vähintään 200 euroa. Muilta osin korvaukset ovat virkaehtosopimuksen mukaiset.
- 3) Operaatioaikana maksetaan kriisinhallintavaativuusluokan mukainen palkka korotettuna 7,5 %:n tai vähintään 200 euron valmiuosastokorvauksella. Kriisinhallintapäiväraha valmiuosastolla on vähintään 52,75 euroa/kk.

Syksyllä 2006 Upseeriliitto kiinnitti puolustushallinnon huomiota Afganistanissa olevan kriisinhallintajoukon varustepuutteisiin ja kiristyneeseen tilanteeseen. Afganistanin kriisinhallintapäivärahaa korotettiin 1.2.2007 alkaen 55 euroon/päivä.

Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta (31.3.2006/211) kumosi 29 päivänä kesäkuuta 1984 annetun rauhanturvaamislain (514/1984) siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen. Laissa säädettiin Suomen osallistumisesta kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan, sotilaiden lähettämisestä sotilastehtäviin muuhun kansainväliseen

kriisinhallintaan, kriisinhallintaan liittyvästä koulutus- ja harjoitustoiminnasta sekä kriisinhallintahenkilöstön asemasta.

Uuden lain mukaan kriisinhallintahenkilöstöön kuuluvan peruspalkka määräytyisi tehtävän vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän mukaisesti. Palkkausjärjestelmän mukainen peruspalkka vastasi vähintään sitä tehtävä- ja henkilökohtaisiin palkanosiin perustuvaa keskimääräistä kuukausipalkkaa, jota vastaavasta kotimaan tehtävästä sovitaan virkaehtosopimuksin puolustusvoimissa maksettavaksi. Tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkkausjärjestelmästä ja vaativuusluokkien mukaisesta peruspalkasta säädettäisiin puolustusministeriön asetuksella.²³¹

Puolustusvaliokunta painotti lausunnossaan hallituksen esityksestä uudeksi kriisinhallintalaiksi, että kriisinhallintatehtävien hoidon tulee perustua aitoon vapaaehtoisuuteen. Kriisinhallintahenkilöstön ja valtion välillä ei ole työ- tai virkasuhdetta, vaan kyse on erityisestä niin sanotusta muusta julkisoikeudellisesta palvelussuhteesta, joka ei ole mukana kollektiivisopimusjärjestelmässä. Tämä tarkoittaa sitä, että palvelussuhteen ehdot määrää valtio hallinnollisin päätösin kuitenkin siten, että syksyllä 2005 luotu eri osapuolten välinen neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmä mahdollistaa Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöjen vaikutusmahdollisuuden palvelussuhteen ehtoja määrittäessä.²³²

Vuonna 2007 kriisinhallinta henkilöstön vakuutusturvaa parannettiin, kun vakuutus siirtyi Pohjolasta Valtiokonttorille. Maksimikorvaus kuolemantapauksesta ja pysyvästä vammasta korottui. Lisäksi neuvottelutuloksen mukaisesti KRIHA-palkkoja korotettiin noin 4,54 % ja ne tulivat voimaan takautuvasti 1.10.2007 lukien.

Alkuvuodesta 2008 Taloustutkimus toteutti Upseeriliiton jäsentutkimuksen, jossa käsiteltiin myös halukkuutta kriisinhallintatehtäviin. Vastaajista 45 % oli täysin tai lähes samaa mieltä kysyttäessä omaa halukkuutta kriisinhallintatehtäviin. Sama määrä (45 %) oli kielteisellä kannalla. Kysyttäessä tekijöistä, jotka vähensivät halukkuutta kriisinhallintatehtäviin, muodostui luettelo tärkeysjärjestyksessä seuraavaksi. Lukuarvo kertoo, kuinka monta prosenttia näki tekijän vaikuttavan ratkaisevasti tai paljon:

1. Epämääräiset palvelussuhteen ehdot 67 %.
2. En halua olla perheestäni erossa niin pitkään 66 %.
3. Perheen turva onnettomuustapauksissa on liian heikko 63 %.
4. Kansainväliset tehtävät eivät ole taloudellisesti riittävän houkuttelevia 58 %.
5. Vaara/suuri riski vammautua tai kuolla 47 %.
6. Ulkomaanpalveluksen jälkeinen palveluspaikka on epävarma 47 %.
7. Nykyisestä työtehtävistäni irrottautuminen tuottaa ongelmia 25 %.
8. Mielestäni Puolustusvoimien tulisi paneutua vain Suomen puolustamiseen 25 %.
9. En halua säilyttää töitani kotimaahan jäävien tehtäväksi: 20 %.

Kriisinhallintatehtävien pakollisuudesta upseeristolla oli selkeä näkemys. Vastaajista 86 % ei hyväksynyt pakollisuutta ja vain 11 % oli täysin tai lähes samaa mieltä pakollisuudesta.

Upseeriliiton tarkastelussa samana vuonna todettiin selkeä KRIHA-palkkojen jälkeenjääneisyys verrattuna kotimaan palkkoihin. Liitto oli vertaillut kotimaan ja kriisinhallinnan palkkoja vuodesta 2001. Tarkasteluaikana kriisinhallinnan palkkaus oli noussut 19,5–20,1 % tehtävän vaativuusluokan mukaan. Suurin korotus oli ollut alimmissa upseerien vaativuusluokissa. Vastaavana aika kotimaassa majuritasoisessa tehtävässä palkkaus oli kohonnut lähes 43 %. Kapteenitason tehtävissä korotus on ollut jopa suurempi. Merkittävän osan kriisinhallinnassa maksettavista korvauksista muodosti päiväraha. Niihin oli saatu 3,5 % korotus 1.1.2008. Lisäksi Tsadin operaatiossa (EUFOR) maksettiin operaatiokohtaista lisää 7,5 %, kuitenkin vähintään 200 e/kk mikäli palvelusvapaita ei pystytty järjestämään normaalisti. Inflaation ja valuuttakurssivaihteluiden vuoksi päivärahojen ostovoima oli romahtanut. Kriisinhallintatehtävistä maksettava kokonaispalkka päivärahoineen oli noussut upseereilla 16,2–17,2 % vuodesta 2001. Samaan aikaan kaikkien palkansaajien nimellisansiotaso oli valtionvarainministeriön tilastojen mukaan noussut 23,2 %. Yksittäisen upseerin kohdalla lähtöhalukkuuteen vaikutti ja vaikuttaa kokonaisansiotaso. Kotimaan upseerilla saattavat sotaharjoituskorvaukset olla merkittävä ansioita lisäävä tekijä.²³³

Loppuvuodesta 2008 liitto esitti 10 % korotusta kriisinhallinnan palkkoihin, painopisteen ollessa luokassa 6 sitä ylemmissä. VAATI 10 tulisi määritellä kiinteäksi, palkkaus 6 715 euroa ja luoda kenraaleita varten uusi luokka 11. Lisäksi palkatulle henkilöstölle tulisi maksaa sitoutumiskorvauksia, joka voisi olla prosenttiosuus ao. kriisinhallinnan vaati-palkasta. Loppuvuonna mediassa oli uutisia hakijoiden vähentymisestä kriisinhallintatehtäviin. 1990-luvun alussa rauhanturvaajaksi halusi yli 10 000, ja vuonna 2008 hakijoita oli vain hieman yli tuhat. Siksi työnantaja päätti korottaa reilusti kriisinhallintaan osallistuvien palkkoja ja päivärahoja. Tsadissa ja Afganistanissa palvelevat saivat vuoden 2009 alusta päivärahaa noin 600 euroa kuukaudessa lisää. Kantahenkilökunta sai puolestaan ensimmäisen palkan lisäksi marraskuun alusta kahden viikon ylimääräisen palkan.

Ministeriöt arvottivat kriisinhallintatehtäviä eri tavoin. Oheisessa taulukossa on verrattu puolustusministeriön ja sisäasiainministeriön kriisinhallintapalkkoja. PLM-taulukossa taso 6 ja SIM-taso 4 ovat alimmat korkeakoulutasoa vaativat tehtävät. Niiden alapuolella on suoritusasteen tehtäviä. Lisäksi siviiliriisinhallintatehtävissä maksettiin operaatiokohtaista verotonta olosuhdekorvausta, jolla maksettiin asuminen ja ruoka. Tasoltaan olosuhdekorvaus vaihteli 100 eurosta (Afganistan) 160 euroon (Israel + palestiinalaisalueet).

Tehtävän vaativuusluokka, PLM	Tehtäväkohtainen palkka (€/kk)	Tehtävän vaativuusluokka, SIM	Tehtäväkohtainen palkka (€/kk)
10	6715,00	10	10 450,96
9 A	6082,66	9	9415,28
9 B	5378,26	8	8482,24
8 A	5139,32	7	7641,66
8 B	4660,86	6	6874,18
7 A	4144,05	5	6212,52
7 B	3699,34	5A	5882,46
6	3281,48	4	5552,41
5	2767,04	3	5105,23
4 A	2496,26	2	4695,32
4 B	2297,70	1	4322,68
3	1974,64		
2	1761,67		
1	1687,10		

Vuonna 2009 kansainvälisen neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmän soveltamista jatkettiin edelleen. Palvelusta ja palvelussuhteen ehtoja tarkennettiin siten, että Tšadin neljän kuukauden rotaatioihin liitettiin valmistelu- ja purkamisjakso. Jakso oli yhteensä enintään neljän viikon pituinen. Jaksolta maksettiin kriisinhallintapalvelussuhteen ehtojen mukainen palkkaus päivärahoineen.

Kriisinhallintatehtäviin osallistuvilla merivoimien aluksilla palvelevien ehdoista päästiin yhteisymmärrykseen samana vuonna. Heille maksettiin erillistä meripalvelukorvauksen suuruista aluspalvelulisää. Tämä toteutui ATALANTA-operaatiossa Somaalian edustalla vuonna 2011.

KRIHA-vakuutusturva kehittyi korvaussummien ja erityisen lapsikorotuksen osalta. Valtiokonttorin ryhmätapaturmavakuutus täydensi sotilastapaturmalain antamaa vakuutusta. Vakuutuksen piiriin kuuluvat mm. kaikki Suomen puolustusministeriöön palvelussuhteessa olevat kriisinhallintahenkilöstön jäsenet. Vakuutus on täysajan vakuutus (voimassa palveluksen aikana sekä palvelusalueilla vietetyillä vapailla). Suomessa tai palvelusalueen ulkopuolella vietettyjä palvelusvapaita vakuutus ei korvaa. Vapaaehtoinen ryhmätapaturmavakuutus:

- kuolemantapakorvaus: 160 000 e (lapsikorotus 20 %/ lapsi)
- haittakorvaus (100 %): 200 000 e (määräytyy haitta-asteen mukaan).

Osittain pohjoismaisten esimerkkien myötä avattiin keskustelu työnantajan kanssa kansallisen kriisinhallintaveteraanipolitiikan tarpeesta.

Vuoden 2010 aikana kriisinhallintatehtävien palkkausta korotettiin kahdesti. Kotimaan palkkauksen yleiskorotus ja virastoerä heijastettiin kriisinhallintapalkkojen kehittämiseen. Sovittiin erillisestä yhden viikon palkkausta vastaavasta kotiuttamisra-

hasta. Tämä maksettiin, mikäli operaatioon osallistuminen keskeytyy tai osallistumista supistetaan. Kotiuttamisrahaa ei ollut tarkoitus maksaa, mikäli operaatioon liittyy erillinen purku- ja palautumisjakso.

Vakuutusturvan ja tapaturma-asioiden osalta käynnistyi keskustelu myös julkisuudessa. Valtiokonttorin korvauskäytäntö ei ollut kriisinhallintatehtävien osalta yksiselitteinen. Ongelmia oli ollut erityisesti operaation jälkeisessä kuntoutuksessa.

Syksyn 2010 VES-neuvottelujen yhteydessä sovittiin kotimaan palkkauksen osalta takuupalkan kertymisestä kriisinhallintapalveluksen aikana. Ratkaisulla parannettiin kansainvälisten tehtävien rekrytointiedellytyksiä erityisesti upseereiden osalta.

Hallitus teki loppuvuonna esityksen eduskunnalle autoverolain muuttamiseksi. Jatkossa ns. muuttoautoa ei tarvitsisi säilyttää alueella, jonka turvallisuustilanne on huono. Edellytyksenä on vuoden palvelus ulkomailla.

Keskustelu kansallisen KRIHA-veteraanipolitiikan luomiseksi jatkui edelleen. Pääesikunta aloitti mm. psyko-sosiaalisentukijärjestelmän rakentamisen. Lisäksi ISAF-operaation operaatiokohtaista palkkaa korotettiin 1.3.2010.

Afganistanissa Operational Mentor and Liaison Team -kouluttajatehtävään sijoitetulle henkilölle ryhdyttiin maksamaan kouluttajalisää, jonka määrä oli enintään vaativuusluokan ja sitä seuraavan ylemmän vaativuusluokan mukaisen palkkauksen erotus kaksinkertaisena, kuitenkin vähintään 800 euroa kuukaudessa. Käytännössä lisä vaihteli välillä 800–1 450 euroa/kk.

KRIHA-palkkauksen kehittyminen 2010-luvulta eteenpäin

Vuonna 2011 sotilaallisen kriisinhallinnan palvelussuhteen ehtoja käsiteltiin neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmän mukaisesti. Kriisinhallinnan palkkataulukoita korotettiin yleiskorotuksen lisäksi 1.5.2011 lukien 2,01–2,47 % luokissa 7B – 9A. Lisäksi kriisinhallintapalvelussuhteen ehtojen erimielisyyksien menettely sovittiin kriisinhallinnan yhteistoimintaryhmässä.

Kriisinhallintaveteraanien aseman heikkoutta tuotiin toistuvasti esille. Puolustusministeriö ja Puolustusvoimat aloittivat säädösvalmistelun epäkohtien korjaamiseksi.

Kriisinhallintahenkilöstön yhteistoimintaryhmässä sovittiin palkankorotuksista 29.2.2012. Korotusvarallisuus heijastettiin virkaehtosopimuskorotusten mukaisesti kriisinhallintapalkkoihin yleiskorotuksen (1,9 %) ja järjestelyvarojen (0,5 %) osalta. Kriisinhallintavaativuusluokkaan 10, jossa palkkaus määritetään kulloinkin erikseen, työnantaja käytti omaa varallisuuttaan järjestelyvarojen osalta. Järjestelyvaroilla korjattiin palkkausjärjestelmän rakennetta.

Puolustusministeri hyväksyi 6.2.2012 esityksen Libanonin UNIFIL-operaation päivärahaista ja palvelusvapaista. Asiasta sovittiin kriisinhallintahenkilöstön yhteistoimintaryhmässä. Kriisinhallintapäiväraha operaatioissa oli 50 e ja palvelusvapaakertymä

neljä päivää kuukaudessa. YK-operaation ohjeistus mahdollisti palvelusvapaata vähintään 2,5 päivää kuukaudessa. Mikäli operaatio ei mahdollista kaikkea palvelusvapaiden käyttöä operaation aikana, voidaan kertyneet palvelusvapaat liittää operaation jälkeiseen purku- ja palautumisjaksoon. Purku- ja palautumisjakson pituus on seitsemän vuorokautta. Kuitenkin mahdollisesti pitämättä jääneiden vapaiden kanssa jakson enimmäispituus on 16 vuorokautta.

Pääesikunta sopi Valtiokonttorin kanssa 30.4.2012 sotilaallisen kriisinhallintahenkilöstön ryhmätapaturmavakuutusta vastaavasta edusta. Kyse oli sopimuksen päivittämisestä ja muutokset kohdistuivat lähinnä korvausmääriin. Vakuutuksella korvataan kriisinhallintahenkilöstölle tapaturman aiheuttama kuolema taikka pysyvä haitta.

Korvaustasot:

- tapaturman aiheuttaman kuoleman korvaus 170 000 euroa
- lapsikorotus kuolinkorvaukseen alle 18-vuotiaalle lapselle 20 % korotettuna kuolinkorvauksesta
- tapaturman aiheuttaman haitan korvaus (100 %) 210 000 euroa.

Vuonna 2013 Upseeriliitto oli mukana vaikuttamassa kansallisen veteraanipolitiikan etenemiseen ja tapaturma-asioiden hoitamiseen. Kansallisesta kriisinhallinnan veteraaniohjelman toimeenpanosta järjestettiin seminaari 15.11.2013 Säätytalolla. Kansallisen veteraaniohjelman laatimisesta oli tehty ministeriön päätös jo aikaisemmin ja ohjelma oli tarkoitettu laatia poikkihallinnollisena sekä useamman viranomaisen välisenä yhteistyönä. Veteraaniohjelma edellytti alkuvaiheessa Puolustusvoimilta toimenpiteitä mm. kriisinhallinnan tukeen (palveluksen jälkeinen tuki, vakuutusturvan täydentäminen ja tukitehtävien perustaminen Suomeen ja Libanoniin). Poikkihallinnollisina toimenpiteinä ohjelmassa olivat mm. sotilastapaturmalainsäädännön kehittäminen ja veteraanikeskusten konseptin kehittäminen.

Keväällä 2014 käynnistettiin neuvottelut KRIHA-vaativuudenarvioinnin sekä erimielisyysasioiden mekanismin selkiyttämiseksi. UNMIL (United Nations Mission in Liberia) päivärahaa korotettiin 25 euroa Upseeriliiton aloitteesta, lisäksi tuli purku- ja palautumisjakso. Lisäksi EUFOR-operaation erityisehdot olivat tarkastelussa marraskuussa 2014. Operaation jatkuessa alkuperäistä päätöstä pidempään, purku- ja palautumisjakson kertymä saatiin toteutettua Upseeriliiton painostuksesta siten, että kertymä alkaa jatkokaudella alusta.

Veteraanipolitiikan kehittämisen työkokouksessa työnantajan suhtautumisessa tapahtui huomattavaa edistymistä samana vuonna. Saavutettiin yhteinen mielipide yhden luukun periaatteesta. Turvaverkko on tavoitteena saada sellaiseksi, ettei missään kohdassa ole aukkoa. Asia eteni lainsäädäntötyönä uudelle eduskunnalle.

Upseeriliiton aloitteesta UNTSO-operaatioissa ryhdyttiin maksamaan poikkeuksellisen vaativien olosuhteiden vuoksi Syyrian alueella tarkkailutehtävissä oleville koro-

tettua päivärahaa ja samoin UNMOGIP:ssa maksettiin vaativien olosuhteiden vuoksi korotettua kriisinhallintapäivärahaa.

Pääluottamusmies, majuri **Ville Viita** analysoi jo lähes 10 vuotta sitten, että kansainvälisten tehtävien palvelussuhteen ehtoja on parannettava, jotta halukkuus näihin tehtäviin saataisiin ylläpidettyä. Hänen mukaansa ”kansainvälisiä tehtäviä ja kriisinhallintaa arvostetaan meillä hyvänä osana henkilökohtaista urapolkua, mutta tuntuu, että palvelussuhteenehdot ovat jääneet taka-alalle.” Hänen mielestään tarvitaan valmistelussa olleeseen normiin selkeät tiedot ehdoista, joilla kansainvälisiin tehtäviin lähdetään. Ulkoministeriön ohjeistusta pidettiin hyvänä esimerkkinä.²³⁴

Upseeriliitto toteutti kesällä 2015 jäsenkyselyn kriisinhallinnan palvelussuhteen ehdoista. Kyselyn mukaan työpäivän pituus kriisinhallinnan tehtävissä on 12 ja jopa 16 tuntia vuorokaudessa. Rauhallisimpina aikoina koulutetaan joukkoja ja esikunta-tehtävissä valmistaudutaan tuleviin tehtäviin. Palvelusvapaakertymä oli vähimmillään 2,5 vuorokautta kuukaudessa. Puolessa vuodessa kustannettiin vain yksi lento kotimaahan. Kyselyn mukaan palkkaus ei innosta hakemaan kriisinhallintatehtäviin. Ero perheestä koettiin myös merkittäväksi asiaksi. Palvelu ulkomailla koettiin tärkeäksi ja vaativuudeltaan merkittäväksi. Kyselyn tuloksia käytettiin apuna puolustusministeriön kriisinhallinnan yhteistoimintaryhmässä neuvotellessa palvelussuhteen ehtojen kehittamisestä. Upseeriliitto vaatimuksena oli selkeä kirjaus säästyvien varojen kohdentamisesta kriittisimpään kohteeseen eli palkkaukseen.

Liitto jatkoi neuvotteluja kriisinhallinnan palvelussuhteen ehtojen selkiyttämiseksi. Puolustusministeriö esitti muutettavaksi palvelusvapaakäytäntöjä vastaamaan operaatioiden johto-organisaatioiden käytäntöä. Upseeriliitto esitti yhdessä muiden järjestöjen kanssa palvelusvapaalentojen määrän lisäämistä sekä rekrytointiin liittyvien lääkärintarkastuskulujen korvaamista kaikille palkattuun henkilökuntaan kuuluville. Ministeri allekirjoitti edellä mainitun mukaisen päätöksen tammikuussa 2016.

Puolustusministeri **Jussi Niinistö** (ps.) hyväksyi muutokset puolustusministeriön asetukseen kriisinhallinnan palvelussuhteen ehdoista. Päätöstä edelsi varsin pitkä valmistelu kriisinhallinnan yhteistoimintaryhmässä. Muutokset astuivat voimaan 1.8.2016 siten, että palvelussuhteen ehdot päivitetään vastaamaan asetusta kyseisestä päivästä alkaen. Keskeisimmät uudistukset kohdistuvat palvelusvapaakertymiin sekä kotilomamatkoihin kotimaahan. Keskeisiä muutoksia olivat:

- Purku- ja palautumisjakso poistuu ja uutena menettelynä kaikille kriisinhallintatehtävissä palveleville kuuluu nk. kotiutumiskausi.
- Palvelusvapaat kertyvät operaation toimeenpanijan määrittämällä tavalla. Käytännössä se tarkoittaa 2,5 vuorokauden kuukausittaista palvelusvapaakertymää YK- ja EU-operaatioissa ja 4 vuorokauden kertymää Nato-johtoissa operaatioissa.

- Kriisinhallintapalveluksessa korvataan kaksi kotilomamatkaa Suomeen valtiolle edullisinta reittiä käyttäen puolen vuoden palvelusta kohden niissä operaatioissa, missä kansallista huoltolentoa ei ole järjestetty.
- Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilöstön ennakkoterveystarkastusten kustannukset työnantajalle.

Vuoden 2018 järjestelyvaraerän kohdentaminen saatiin neuvoteltua sotilasjärjestöjä tyydyttävällä tavalla. Kohdennukset tehtiin painopisteisesti luokkiin 6A–8A. Upseeriliitto toi esille tarpeen kehittää edelleen ylimpien tehtävien palkkausta, koska erokotimaan palkkaukseen on supistunut liian pieneksi, että tehtäviin saataisiin rekrytoitua tarvittavan koulutuksen ja kokemuksen omaavia upseereita. Merkittävimmät korotustarpeet ovat ylimmissä vaativuusluokissa (8–10).

Pääluottamusmies, everstiluutnantti **Juhani Helin** kirjoitti Sotilasaikakauslehdessä huhtikuussa 2018 kriisinhallintatehtävien palvelussuhteen ehtojen jälkeenjääneisyydestä. Jäsenistön suunnasta oli tullut runsaasti palautetta siitä, että kriisinhallintatehtävistä saatu korvaus ei kaikilta osin enää vastannut tehtävien vaativuutta ja olosuhteita, joissa työtä tehdään. Viestien perusteella pieni ero kotimaan palkkauksen ja kriisinhallintatehtävistä suoritettavien korvausten välillä ei enää kannustanut hakeutumaan ulkomaantehtäviin. Hän totesi kehittämistarpeesta, että ”tehtävissä hankitaan arvokasta osaamista ja kokemusta, joka palvelee suoraan myös kotimaan puolustuksen tarpeita. Saadaanko tehtäviin aina rekrytoitua oikeat henkilöt? Joudutaanko tehtäviin jo nyt määräämään henkilöitä, joiden kokemus ja osaaminen eivät täysin vastaa tarvetta? Eläkeiän edelleen noustessa nyt käytetty mahdollisuus määrätä EVP-henkilöstöä tehtäviin tulee myös pienenevään. Kriisinhallinta ja muiden kansainvälisten tehtävien palvelussuhteiden ehtojen kehittämällä turvataan jatkossakin osaavan henkilöstön rekrytoituminen näihin vaativiin tehtäviin.”²³⁵

Upseeriliitto piti seuraavan vuonna 2019 edelleen esillä tarvetta kehittää sotilaallisen kriisinhallinnan palkkausta, koska erokotimaan palkkaukseen on supistunut liian pieneksi. Nyt myös työnantaja on tunnistanut henkilöstön rekrytoinnin haasteet vaativimpiin tehtäviin. UNIFIL-operaation palvelussuhteen ehtoja kehitettiin siten, että pääosa 4 kk rotaatioissa, ilman palvelusvapaata, olleista tehtävistä muutetaan 8 kk rotaatioon, jonka aikana on kaksi kymmenen vuorokauden palvelusvapaata.

Upseeriliitto oli esittänyt jo monen vuoden ajan tarpeen kehittää sotilaallisen kriisinhallinnan palkkausta tehtävien houkuttelevuuden ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi. Kriisinhallinnan tehtävien houkuttelevuus oli vähentynyt sitä mukaa, kun kotimaan tehtävien vaativuus ja palkkaus on kehittynyt tasaisesti. Palkkausta on korotettu vuosien varrella pelkin yleiskorotuksin, ja tarkistettu viimeksi tasokorotuksella yli 10 vuotta sitten. Myös työnantaja totesi lopulta KRIHA-palkkauksen kehittämistarpeen rekrytoinnin varmistamiseksi.

KRIHA-vaativuusluokkiin tehtiinkin 1.8.2020 tasokorotus 5 %, ja kun siihen lisättiin vielä samalla päivämäärällä tapahtunut palkkojen yleiskorotus 1,1 %, oli korotus

yhteensä 6,1 %. Lisäksi puolustusministeriö lupasi laatia jatkovuosille palkkaohjelman sotilaallisten kriisinhallintatehtävien palkkauksen kehittämiseksi. Palkkaohjelmaa tuli valmisteltava yhteistyössä järjestöjen kanssa Puolustusministeriön kriisinhallinnan yhteistoimintaryhmässä.²³⁶

Upseeriliitto on ollut pitkään ajamassa tätä nyt toteutunutta tasokorotusta. Puolustusministeriö otti aktiivisen roolin ja hoiti asiaa eteenpäin yhteistyössä ulkoministeriön kanssa. Palkkauksen tuli vastata kriisinhallintatehtävien kasvavia vaatimuksia ja haastavia toimintaympäristöjä. Operaatioalueilla ei noudateta minkäänlaista työaika-säännöstöä. Operatiivinen tilanne määrittää sen, milloin joukot tekevät niille kuuluvaa tehtävää. Kriisinhallintatehtävissä ”perustyöpäivä” venähtää 12, jopa 16 tuntiin. Rauhallsimpina aikoina koulutetaan joukkoja ja esikuntiin sijoitetut upseerit valmistelevat ja suunnittelevat tulevia tehtäviä. Tilanteitten mukaan palvelusvapaille kotimaahan pääsee vaihtelevasti.²³⁷

Puolustusministeriön ja ulkoministeriön yhteistyönä valmisteltu ”*Sotilaallisen kriisinhallinnan palkkauksen kehitysohjelma vuosille 2021–2023*” on vahvistettu. Palkkauksen kehitysohjelma esiteltiin perusteluineen kriisinhallinnan yhteistoimintaryhmässä toukokuussa ja henkilöstöjärjestöt hyväksyivät sen lopulta yksimielisesti. Kehitysohjelma on kolmiportainen ja sen ensimmäinen vaihe tuli voimaan 1.6.2021. Seuraavat ohjelmanmukaiset korotukset olivat vuorossa 1.1.2022 ja 1.1.2023. Esitys sisälsi myös erillisen virastoerän kohdentamisen tiettyihin KRIHA-palkkaluokkiin. Kohdennuksilla tehtiin upseerien kannalta kaivattu ”kuoppakorjaus”, mutta muuten esityksellä ei vastattu Upseeriliiton esille tuomaan rekrytointiongelman koskien vaativimpia KRIHA-tehtäviä.²³⁸

Lisäksi työnantaja päivitti normin ”*Eräät ulkomaan työn palvelusuhteen ehdot Puolustusvoimissa*” ja se tuli voimaan 1.3.2021. Henkilöstöjärjestöt saivat lausua normiluonnokseen, mutta varsinaiseen neuvotteluun palvelusuhteen ehdoista ei päästy, vaikka sitä tavoiteltiin. Upseeriliitto on tuonut esiin lähetettyjen ja komennettujen eri-arvoiset ehdot sekä eräitä tulkintaerimielisyyksiä kansainvälisissä tehtävissä.

Sotilaallisen avun antaminen

Laki kansainvälisen avun antamista ja pyytämistä koskevasta päätöksenteosta (418/2017) annettiin 28.6.2017. Lakia sovelletaan päätöksentekoon, joka koskee kansainvälisen avun antamista toiselle valtiolle, Euroopan unionille tai kansainväliselle järjestölle sekä kansainvälisen avun pyytämistä niiltä Yhdistyneiden Kansakuntien peruskirjan (SopS 1/1956) päämäärät ja periaatteet sekä muut kansainvälisen oikeuden säännöt huomioon ottaen. Lisäksi lakia sovellettaisiin ylimpien valtioelinten päätöksentekoon, joka koskisi merkittäviä sotilaallisia voimavaroja taikka sotilaallisia voimakeinoja sisältävää apua. Lakia sovellettaisiin myös avusta päättämiseen silloin, kun apu

olisi ulko- ja turvallisuuspoliittisesti merkittävää taikka laajakantoista ja periaatteellisesti tärkeää. Päätöksenteosta muissa tilanteissa säädettäisiin toimialakohtaisessa lainsäädännössä.²³⁹

Puolustusministeri Jussi Niinistö (ps.) toi lakiesityksen eduskuntaan sellaisenaan. Esityksen mukaan esitettyjen kansainvälisten tehtävien tulee olla pakollisia ja niistä maksetaan kotimaan rauhan ajan tehtävien palkkaa. Puolustusministeriötä kiellettiin neuvottelemasta henkilöstöjärjestöjen kanssa. Lakia valmisteltaessa ei siis oltu missään yhteistoiminnassa järjestöjen kanssa. Lakiesityksessä palkatun henkilöstön ehdot sivuutettiin vastoin aiemmin sovittua. Myös PEHenk-os kiinnitti asiaan huomiota.

Upseeriliitto yhdessä Päälystöliiton kanssa vaikutti eri tasoilla ja järjestöt kutsuttiin erityiskuulemiseen puolustusvaliokuntaan. Valiokunta totesi, ettei lakiesitys etene, ennen kuin henkilöstöjärjestöjen kanssa neuvotellaan palvelussuhteen ehdoista. Ne aloitettiin marraskuussa 2016. Upseeriliitto teki ehdotuksen, jota muut järjestöt tukivat. PLM ja PE olivat tyytyväisiä konkreettisista ehdotuksista. Valmistelua jatkettiin vuonna 2017.

Perustuslakivaliokunnan mielestä sotilaallisen voimankäytön tehtävien olisi perustuttava vapaaehtoisuuteen. Myös ulkoasiainvaliokunta painotti kansainvälisiin tehtäviin lähetettävän henkilöstön suostumusta. Pakollisuus jäi kuitenkin lakiin. Hallitus ei halunnut kävellä esittelevän ministerin yli. Lain perusteluihin saatiin henkilöstön kannalta tärkeitä parannuksia. PuV mietinnössään korosti vapaaehtoisuuden ensisijaisuutta.²⁴⁰

Järjestöjen toiminnan tuloksena päädyttiin palkkauksessa monimutkaisesta tunti-seurannasta yksinkertaiseen kokonaispalkkaukseen käyttäen kuukausipalkan kertoimia eri vaativuustason operaatioissa. Muistakin palvelussuhteen ehdoista päästiin yksimielisyyteen. Upseeriliiton aktiivinen toiminta johti 30.10.2017 neuvottelutulokseen.

Palvelussuhteen ehdot kansainvälisen avun antamisessa muodostuivat seuraaviksi:²⁴¹

1. Palvelussuhteen ehdot määräytyvät virkamieheen tai työntekijään kulloinkin sovellettavien virka- ja työehtosopimusten mukaisesti, kun kansainvälisen avun antamisen tai muun kansainvälisen toiminnan tehtävää toteutetaan Suomessa tai kun tehtävänä on toisen Suomen viranomaisen tukeminen ulkomailla tai kun tehtävänä on toisen valtion alueellisen koskemattomuuden valvonta tai asiantuntija-, kalusto- ja materiaaliapu. Yli- ja haittatöiden osalta maksetaan normaalit korvaukset ja henkilöille maksetaan normaalit säännöllisesti toistuvat palkkaustekijät, palkanlisät ja lisäpalkkiot. Lisäksi päivärahat maksetaan kohdemaan ja valtion matkustussäännön mukaisesti.
2. Sotilaallisena operaationa toteutettavassa kansainvälisen avun antamisessa tai muun kansainvälisen toiminnan tehtävässä työnantaja vahvistaa tehtävistä maksettavan kokonaiskorvauksen, jossa kokonaiskorvauksen taso perustuu kotimaan

palkkaukseen sekä tehtävän luonteen ja olosuhteiden mukaan määräytyvään kertoimeen, joka perustuu tehtävän vaatiman työajan ennakkointiin. Näin tehtäviin määräytyille maksetaan kuukausikorvaus, joka muodostuu kertomalla kotimaan tehtävästä maksettava kuukausipalkka eritasoisilla kertoimilla (ylityö- tai haittakorvauksia ei korvata erikseen). Kuukausikorvausta maksetaan tehtävän kestön mukaisilta kalenteripäiviltä ja päivärahat maksetaan kohdemaan ja valtion matkustussäännön mukaisesti. Kokonaiskorvauksen lisäksi henkilöille maksetaan sellaiset säännöllisesti toistuvat palkkaustekijät, palkanlisät ja lisäpalkkiot, jotka maksettaisiin kotimaan tehtävissä.

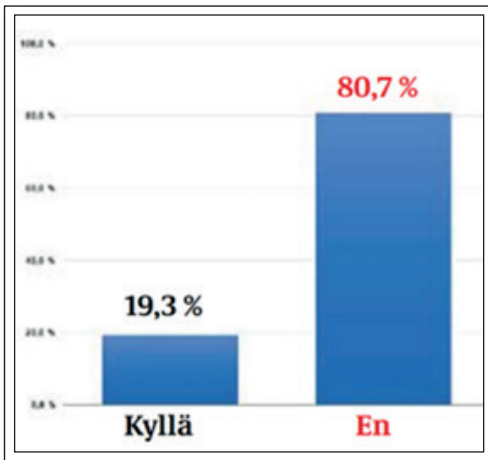
Vakuutusturvaksi sovittiin käytettävän kriisinhallinnan tehtävien vakuutusturvaa. Oikeusturva- ja vastuuvakuutusturva sisältyy 1.1.2018 voimaan tulleeseen lakiin valtion virkamiesten virkamatkoilla sattuneiden vahinkojen korvaamisesta. Päivärahat operaatioissa maksetaan valtion matkustussäännön mukaisesti.

Osallistumisesta kansainvälisen avun antamiseen oli nyt tullut yksi Puolustusvoimien lakisäateisistä tehtävistä. Se eroaa sotilaallisen kriisinhallinnan tehtävistä siten, että KAAVA-tehtävän toteuttaminen suunnitellaan lyhyellä aikajänteellä ja sitä totuttamaan lähetetään Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä. Laki sovellettiin käytäntöön ensimmäistä kertaa elokuussa 2021 Afganistanin operaatiossa. Tätä operaatiota varten puolustusministeriö ja henkilöstöjärjestöt neuvottelivat nopealla aikataululla erillisen päätöksen, jolla määritettiin toteuttamaan lähteneiden ammattisotilaiden palvelus- ja vakuutusehdot.²⁴²

Lakia (418/2017) muutettiin uudella lailla (1303/2022) joulukuussa 2022. Afganistanin evakuointioperaation kokemusten perusteella laajennettiin lain soveltamisalaa yhteistoimintaan Suomen alueella tai maan ulkopuolella. Uusi laki salli nopeutetun päätöksenteon edellistä lain soveltamisaluetta laajemmissa tilanteissa. Näin annettiin päätöksentekijöille laajempi toimivalta päättää, missä tilanteessa apua pyydetään tai annetaan.²⁴³

Ensisijaisesti näihin tehtäviin käytetään kansainväliseen toimintaan sitoutunutta henkilöstöä. Henkilöt ilmoittavat halukkuutensa kansainvälisen avun tehtäviin vuosittain kehityskeskusteluissa. Tehtävät pyritään täyttämään vapaaehtoisuuteen perustuen. Tarvittaessa Puolustusvoimilla on oikeus määrätä tehtäviin palkattua henkilöstöä.

Suomi vahvisti vuonna 2021 osallistumistaan kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan, mukaan lukien YK-operaatiot ja operaatiot Afrikassa. Kriisinhallintaan osallistutaan vaativissa toimintaympäristöissä, joihin liittyvät turvallisuusriskit ovat lisääntyneet. Upseeriliitto on tuonut useaan kertaan esille, että sotilaallisen kriisinhallinnan ylempien tehtävien palkkaus ei ole houkutteleva ja siviilikriisinhallinnan tehtävistä maksetaan useita tuhansia euroja paremmin. Upseeriliiton kysely osoitti selkeästi, että sotilaallisen kriisinhallinnan palkkaus vaatii korottamista ylempien tehtävien osalta. Kysyttäessä kiinnostusta lähteä SOTKRIHA-palkkauksella esimerkiksi Afrikan operaatioon saatiin oheinen vastaus.²⁴⁴



Halukkuus osallistua nykypalkalla kriisinhallintatehtäviin Afrikassa.

Upseeriliitto ja kansainvälinen kriisinhallinta

Ilman Upseeriliiton sitkeää ja aktiivista toimintaa KRIHA-palkkauksen kehittäminen olisi tapahtunut hitaammin, jos lainkaan. Upseeriliitto vaikutti vahvasti vakuutusturvan parantamiseen. Hakukielto 2005 paransi merkittävästi liiton asemaa järjestöken- tässä ja neuvottelutoiminnassa, mikä toi KRIHA:n neuvottelujärjestelmän piiriin. Yhteistoimintaryhmässä ja muissa työryhmissä Upseeriliitto teki perusteltuja esityksiä, joita otettiin huomioon. Liitto vaikutti merkittävästi poliittisiin päättäjiin eri tasoilla ja toi esille upseeriston näkemyksen kriisinhallinnan palvelussuhteen ehdoista. Jäsenkyselyn perusteella voitiin osoittaa, että palkkaus ei ole suurin este KRIHA-tehtäviin hakeutumiseksi, vaan siihen vaikuttavat monet muut seikat. Liiton toiminnan seurauksen rekrytointi ulkomaan tehtäviin on helpottunut ehtojen parantuessa. Toisaalta KRIHA-tehtävien vähentyminen on helpottanut rekrytointia.

Kansainvälisen avun antamisen ns. KAAVA-ehtojen neuvotteluissa Upseeriliitolla yhdessä muiden sotilasjärjestöjen kanssa oli hyvin merkittävä vaikutus. Saavutettu tulos perustui pääosin Upseeriliiton vaikuttamiseen eri tasoilla.

NATO JA ULKOMAAN PALVELUN EHDOT



Pohjois-Atlantin puolustusliitto (North Atlantic Treaty Organisation, NATO) on vuonna 1949 perustettu puolustusliitto, jonka tehtävänä on taata jäsenmaidensa vapaus ja turvallisuus poliittisin ja sotilaallisin keinoin. Nato on keskeinen transatlanttinen ja eurooppalainen turvallisuutta ja vakautta edistävä toimija, jolla on 31 jäsenmaata, joista 22 kuuluu myös Euroopan unioniin. Suomesta tuli Naton jäsen 4. huhtikuuta 2023.

Naton perustehtäviin kuuluvat yhteinen puolustus ja pelote, kriisinhallinta sekä turvallisuutta edistävä yhteistyö muiden järjestöjen ja valtioiden kanssa. Naton suorituskyvyt koostuvat jäsenmaiden kansallisista asevoimista ja voimavaroista, joita kehitetään yhteisen puolustussuunnittelujärjestelmän kautta ja joita yhteinen komento- ja joukkorakenne sitoo toisiinsa. Nato tarjoaa standardit, toimintatavat ja harjoitukset, jotka mahdollistavat sotilaallisen yhteistoimintakyvyn monikansallisissa operaatioissa

Naton yhteisen puolustuksen perusta on yhtäältä vahva poliittinen sitoumus ja solidaarisuus jäsenvaltioiden kesken ja toisaalta konkreettiset mekanismit yhteisen puolustuksen toimeenpanemiseksi. Nato tarjoaa foorumin, jolla Pohjois-Amerikan ja Euroopan maat voivat neuvotella yhdessä turvallisuushaasteista sekä päättää yhteisistä toimista niihin vastaamiseksi. Perustamissopimuksen lisäksi Naton toimintaa ohjaavat strateginen konsepti ja jäsenmaiden Naton neuvostossa (North Atlantic Council, NAC) antama ohjaus.

Nato on hallitustenvälinen organisaatio, eli sillä ei ole ylikansallista päätösvaltaa toisin kuin esimerkiksi Euroopan unionilla tietyillä sektoreilla. Naton korkein päätöksentekuelin on Naton neuvosto, jonka puheenjohtajana toimii Naton pääsihteeri ja päätöksenteko perustuu yksimielisyyteen. Jokaisella jäsenvaltiolla on pysyvä suurlähettilästasoinen edustaja Naton neuvostossa. Neuvosto kokoontuu säännöllisesti myös ulko- ja puolustusministereiden sekä huippukokouksissa valtionpäämiesten tasolla.

Neuvoston työtä tukevat ja sen päätöksentekoa valmistelevat Naton neuvoston alaiset komiteat Naton päämajassa Brysselissä. Ne kokoontuvat sihteeristön puheenjohtamina ja niissä ovat lähtökohtaisesti edustettuina kaikki jäsenvaltiot. Kullekin tasolle ja temaattiselle asiakokonaisuudelle on oma komiteansa.

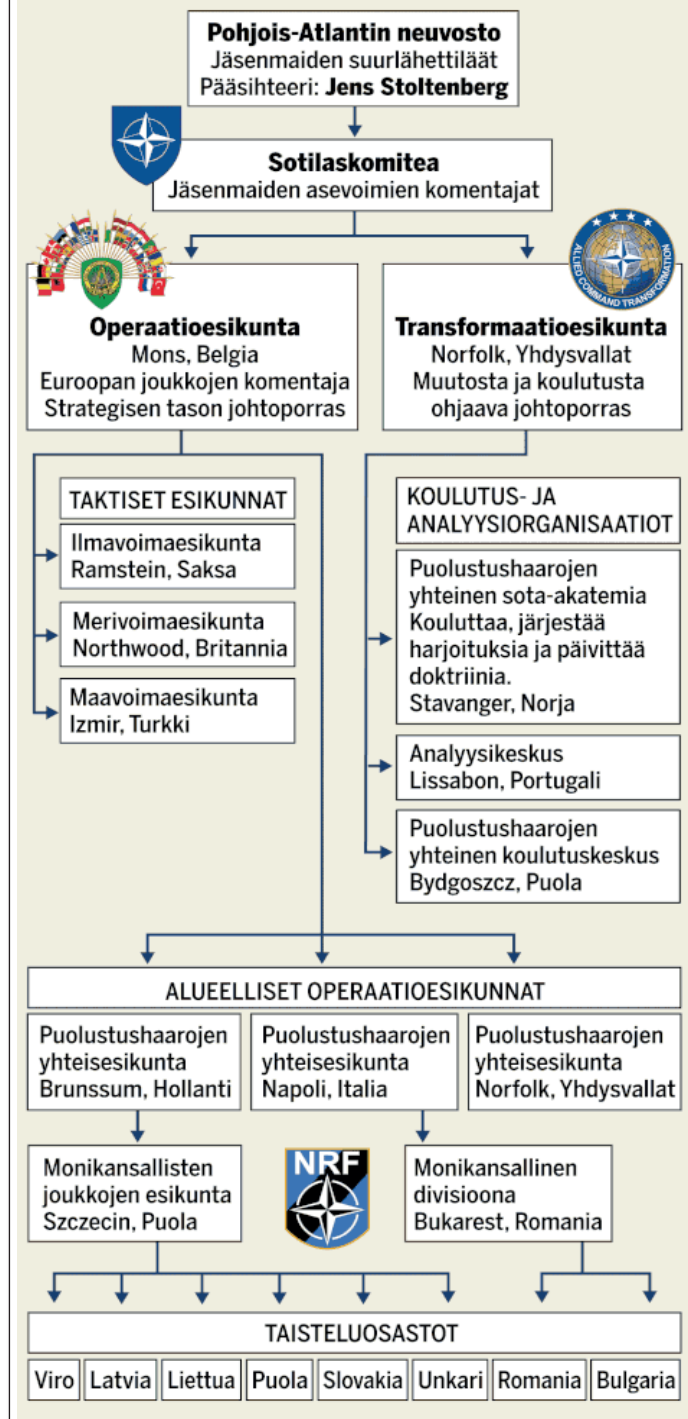
Naton ylin sotilaallinen toimielin on sotilaskomitea, joka neuvoo Naton neuvostoa sotilaallisissa kysymyksissä. Sotilaskomitea kokoontuu säännöllisesti sotilasedustajien kokoonpanossa sekä kolmesti vuodessa jäsenvaltioiden asevoimien komentajien kokoonpanossa. Naton sotilaallinen rakenne ja sen kaikki toiminta noudattaa jäsenvaltioiden antamaa poliittista ohjausta.

Neuvoston ja komiteoiden työtä valmistelee Naton päämajan virkakoneisto, joka komitearakenteen tavoin jakautuu siviili- ja sotilaspuoleen.

Naton yhteinen puolustus perustuu integroituun sotilaalliseen komentorakenteeseen, yhteiseen puolustussuunnitteluprosessiin ja harjoituksiin. Nämä järjestelyt varmistavat, että puolustusliitto kykenee puolustamaan jäsenvaltioitaan tarpeen vaatiessa. Naton sotilaallinen rakenne on jäsenvaltioiden antaman poliittisen ohjauksen alainen.

Natolla on kolme operatiivisen tason yhteisoperaatioesikuntaa: Belgiassa sijaitevan Brunssumin lisäksi toinen Yhdysvaltain Norfolkissa ja kolmas Italian Napolissa. Vaikka kyse ei ole varsinaisesti alueellisesta jaosta, on Napolin esikunnan painopistealueena Etelä-Eurooppa, mukaan lukien Mustameri ja Välimeri. Brunssum taas on keskittynyt Eurooppaa Alppien pohjoispuolella Norfolkkin painopisteen ollessa Pohjois-Atlantilla.

Naton sotilaallinen organisaatio



NATO:n sotilaallinen organisaatio (Lähde Iltasanomat, 19.5.2022)

Upseeriliitto ja Nato-jäsenyys

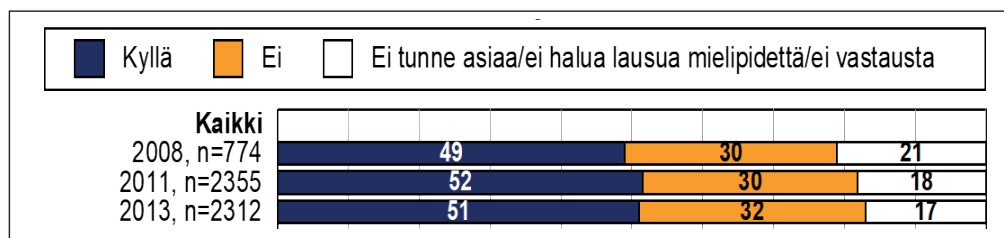
Nato-jäsenyyden myötä Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä sijoitetaan Naton sotilaalliseen komentorakenteeseen sekä Naton joukkorakenteeseen ja virastoihin. Lähi-vuosien aikana puhutaan noin sadasta upseerista, opistoupseerista, erikoisupseerista ja aliupseerista. Määrät ja tehtävät tarkentuvat sotilaallisen integraatioprosessin edetessä. Sotilastehtävien lisäksi Natossa on tarjolla työtehtäviä myös siviileille. Niitä voivat hakea kaikki jäsenmaiden kansalaiset.²⁴⁶

Nato-jäsenyys on ollut aika ajoin esillä Upseeriliiton toiminnassa. Liiton puheenjohtaja, everstiluutnantti **Pekka Kouri** käsitteli asiaa Sotilasaikakauslehden pääkirjoituksessaan huhtikuussa 1998 otsikolla ”Olisiko aika”. Hän totesi, ”Olisiko aika aloittaa viralliset keskustelut turvallisuuspolitiikan suuntaviivoista ja päämääristä?” Hän jatkaa, ”Osa Euroopan uusista demokratioista on Natossa ennen meitä ja saavat näin turvatakuut. Jäämmekö toisen turvallisuusluokan valtioksi?”²⁴⁷

Upseeriliitto teki keväällä 2010 kyselyn jäsenistölleen Nato-jäsenyydestä. Liittymisen kannalla oli 55,5 % vastaajista. Kolme vuotta aikaisemmin se oli ollut 54 %. Erityisesti kenraalit ja everstit olivat jäsenyyden kannalla, heistä 74,3 % kannatti jäsenyyttä. Jäsenyyden kannatus kasvoi virkauran myötä. Kadeteista jäsenyyttä kannatti vain 49,1 %.

Tutkimusanalysissään liiton pääsihteeri, kapteeniluutnantti **Hannu Sipilä** totesi, että ”Puolustusvoimien lakisääteinen ensimmäinen tehtävä on Suomen sotilaallinen puolustaminen. Suomen puolustusratkaisut tulee tehdä tästä lähtökohdasta. Suomen pitää aina ja joka tapauksessa säilyttää kyky itsenäiseen, uskottavaan puolustukseen. Jos sen päälle on saatavissa jollakin todennäköisyydellä lisävoimaa, olen sellaisen vaihtoehdon kannalla. Pohjois-Atlantin sopimuksen 5. artiklan mukaiset turvatakuut nostaisivat maahantunkeutumisen kynnyistä entisestään.”²⁴⁸

Liitto kysyi jäsenistön mielipidettä Natoon liittymisestä myös jäsenkyselyidensä yhteydessä. Vuosien 2008, 2011 ja 2013 tulokset olivat varsin samansuuntaisia. Noin puolet oli jäsenyyden kannalla ja kolmasosa oli kielteisellä kannalla.



Jäsenistön mielipide NATO-jäsenyydestä.

Upseeriliitto teki yhdessä MTV Uutisten kanssa jäsenkyselyn keväällä 2019, johon vastasi 1666 upseeria. Kyselyssä Nato-jäsenyyden kannatus upseerien joukossa on hienoisessa laskussa. Edellisessä kyselyssä 71 % kannatti liittymistä, kun nyt vastaava luku oli 67 %. Mielenkiintoista oli, että kenraali- ja everstitason vastaajista jäsenyyden kannattajia oli peräti 78 %, kun taas kadeteista vain 31 % on jäsenyyden kannalla. Kannatus nousi virkaiän karttuessa.²⁴⁹

Upseeriliiton tavoitteet Nato-palvelussuhteen ehdoiksi

Upseeriliiton puheenjohtaja, everstiluutnantti **Ville Viita** on korostanut, että *Puolustusvoimissa on aloitettava valmistelu, mitä liittoutuminen tarkoittaa henkilöstölle. Arvioiden mukaan kansainvälisten tehtävien lisätarve on 100–200. Pienelle armeijalle tämä on merkittävä panostus, koska jo tällä hetkellä upseerivaje Puolustusvoimissa on 300 tehtävää. Tällä hetkellä upseeriston valmius ja ammattitaito kansainvälisiin tehtäviin on hyvä. Palvelussuhteen ehdot on kuitenkin saatava paremmalle tasolle. Upseerin perhe saattaa muuttaa komennustehtävissä mukana, ja puolisolllakin on työura. Tässä yhteydessä tulee käsiteltäväksi myös vaikea aihe: riittääkö vapaaehtoisia vai tuleeko osan ulkomaan tehtävistä olla pakollisia.*²⁵⁰

Pääluottamusmies, majuri **Tero Pynnösen** mukaan Upseeriliiton tavoitteena on saada NATO-tehtäviin niiden vaativuuden edellyttämä palkkaus, joka on nousujohteinen tehtävänhoitajien edellisiin tehtäviin verrattuna sekä kannustavat palvelussuhteen ehdot – olivat tehtävät sitten komentorakenteessa, esikunnissa, joukkorakenteessa tai kotimaan organisaatiossa. Työaikaan liittyvien palvelussuhteen ehtojen on oltava vähintään kotimaan ehtojen mukaiset. Vapaaehtoisuutta on pidettävä ensisijaisena perusteena henkilöstöä tehtäviin sijoitettaessa.²⁵¹

Helmikuussa 2023 silloinen puolustusvaliokunnan puheenjohtaja **Antti Häkkänen** (kok.) totesi Sotilasaikakauslehden haastattelussa Nato-tehtävien palvelussuhteen ehdoista, että *”Asiassa ei kannata jäädä vellomaan. Mitä pikimmin ehdot ovat kunnossa, sitä aiemmin Nato-tehtävät alkavat suomalaisia kiinnostaa. Joudumme käymään laajemman pohdiskelun ja keskustelemaan perusteellisesti ammattisotilaiden, reserviläisten ja siviilitehtävien ehdoista.*²⁵²

MERIUPSEERIEN KORVAUKSET

Meriupseereiden keskuudessa oli vuosia kytenyt katkeruutta meripalveluun liittyvien korvausten ja lisien epätasa-arvoisuudesta suhteessa muihin laivapalveluksessa oleviin henkilöstöryhmiin. Lisäksi meripalvelukorvauksen suhde sotaharjoituslisään koettiin epäoikeudenmukaiseksi. Sama ongelma oli ollut sodan jälkeen ja vasta kesäkuussa 1951 Upseeriliiton vaikuttamisen tuloksena ja Eduskunnan lausuman velvoittamana valtioneuvosto teki päätöksen, että laivaston purjehdusraha oli samansuuruinen kuin maavoimien leiriraha. Tämä periaate ei kuitenkaan säilynyt seuraavina vuosikymmeninä vaan meripalvelukorvaus ja sotaharjoituslisä eriytyivät.²⁵³

Merenkulullisen pätevyylisän puuttuminen upseereilta ja työnantajan kielteinen suhtautuminen koko asiaan hiersi 1980-luvulla meriupseereita. Työnantajan nuiva suhtautuminen perusteltiin selityksellä, että pätevyylisää ei ole aihetta maksaa, koska tuo pätevyys kuuluu meriupseerin virkaan. Selitys olisi pätevä, jos se koskisi kaikkia, mutta kaikille muille meripalveluksessa oleville omat merenkululliset pätevyysvaatimukset omaaville henkilöstöryhmille laivalla lisä maksettiin.²⁵⁴

Meripalvelukorvauksen kehittyminen

Vuonna 1995 vaikeiden neuvottelun tuloksena Upseeriliiton ja puolustusministeriön välillä saatiin sopimus, jossa meripalvelussa maksetaan kaikille upseereille samansuuruinen korvaus, joka on päivärahan lisäksi 354 markkaa vuorokaudessa (92,56 e). Seuraavana vuonna meripalvelupäivärahan määräytymisessä siirryttiin lähemmäksi normaalia päivärahakäytäntöä, mutta muut järjestöt saivat neuvoteltua upseereita paremmat meripalvelukorvaukset. Samaan aikaan johtavilla virkamiehillä oli muita pienemmät korvaukset.

Meriupseerit perustivat vuonna 1997 oman yhdistyksensä Suomen Meriupseerit ry (SUMU). Perusteena oli meriupseerien halu ajaa omia asioitaan ja korjata palkkauksellinen eriarvoisuus laivalla. Laivapalveluksessa verrattiin meriupseereiden työtä muihin

merellisiin tehtäviin. Lyhyessä ajassa SUMU:un liittyi valtaosa aktiivipalveluksessa olevista meriupseereista. Tavoitteena oli myös ottaa mukaan evp-meriupseerit. Tavoitteena oli myöhemmin liittyä järjestöjäsenenä Upseeriliittoon. Yhdistyksen tärkein edunvalvontatavoite oli meripalveluslisien ja -korvausten jälkeenjääneisyyden korjaaminen seuraavalla sopimuskierröksellä.²⁵⁵

Samana vuonna saatiin neuvoteltua johtaville virkamiehille korvaus työstä aluksilla korvaamaan ilta- ja yötyöhaittoja. Johtaville tuli 400 markan (103 euroa) lisäpalkkio kuukaudessa. Liiton mielestä oikea taso olisi ollut 1 200 mk (308 euroa), kun sitä verrattiin muihin laivapalveluksessa olleisiin. Seuraavana vuonna upseerien meripalvelukorvaus nousi palkkaluokissa A19-25 210:stä 264 markkaan (66,85 euroa).

Vuonna 2001 upseerien meripalvelukorvaus nousi 285 mk:sta 293 mk:aan (69,17 euroa) ja työaikamerkintä nousi 5,28 tunnista 7,39 tuntiin. Meripalvelussa sotilaallista harjoittelua ei vielä kukaan arvostettu samalla tavoin kuin sotaharjoituksia maalla tai ilmassa. Näissä harjoituksissa työaikamerkintä oli 8 tuntia.

Seuraavana vuonna 2002 meripalvelukorvaus nostettiin 50,22 euroon (69,41 e). Samalla sovittiin, että Merivoimien esikunnan määrittämistä suurimmista meri- ja rannikkoharjoituksista maksetaan meripalvelukorvaus sotilaallisen harjoituksen korvauksen suuruisena.

Vuonna 2003 sovittiin, että meripalveluvuorokaudelta maksetaan sotilaallisen harjoituksen korvauksen suuruinen korvaus, mikäli alus on kulussa kello 22.00–06.00 aikana tai kiinni muualla kuin ns. satamalistan mukaisissa satamissa. Pientä parannusta tilanteeseen tuli sen myötä, että tuosta satamalistasta poistettiin Lappohja, Russarö, Utö ja Örö. MERIVE ja järjestöt katsoivat, ettei noita voitu enää pitää varsinaisina harjoitustukikohtina tai satamina. Heikennyksenä oli se, että meripalvelukorvaus putosi yleiskorotusten piiristä osana PvPJ-ratkaisua.

Vuonna 2005 meripalvelukorvaus nousi 53,34 euroon ja mikäli alus ei ole kiinnitettyä niin lisäkorvaus oli 51,71 euroa. Lisäksi käynnistyi selvitystyö kotisatamaluettelon tarkistamiseksi. Vuonna 2007 sovittiin, että sopimuskauden 2007–2010 aikana Puolustusvoimissa käytetään vähintään 195 000 euroa meripalvelukorvauksen kehittämiseen.

Upseeriliitto, Päälystöliitto ja Aliupseeriliitto sopivat työnantajan kanssa, että meripalvelukorvaus nousee 1.3.2009 sotaharjoituskorvauksen suuruiseksi niissä tapauksissa, joissa alus ei ole kiinnitettyä tai ankkuroituna kotisatamassaan klo 16.00–08.00 välistä aikaa. Rahoitus korotukseen varattiin vuoden 2009 paikallisista eristä. Toteutumisen ehtona oli, että Merivoimien toiminnalliset syyt eivät estä korotusta. Samassa yhteydessä meripalvelulisä korottui 9 %.

Vuonna 2009 meripalvelutyöryhmän työn pohjalta neuvotteluissa päästiin yhteisymmärrykseen. Meripalvelukorvaus maksettiin 1.3.2009 lukien 55,52 eurolla korotettuna, mikäli alus ei ole kiinnitettyä tai ankkuroituna aluskohtaisessa kotisatamassa kello 16.00–08.00 sekä satamavahdille korvaus maksettiin 81,26 eurolla korotettuna.

Merivoimien aluspalveluksen palvelussuhteiden ehtojen päivitystyöryhmä perustettiin vuonna 2015 aluspalveluksen palvelussuhteen ehtoihin kohdistuneen päivittämistarpeen vuoksi. Työryhmän tavoitteena oli ideoida, selvittää ja antaa suositus palvelussuhteen ehtojen uudistamiseksi.

Työryhmä tuotti yksimielisen luonnoksen alueellisen koskemattomuuden turvaamisen (AKT) 1-valmiuden (1A) epäkohtien parantamiseksi sekä AKT-2-valmiuden (1B) kehittämiseksi parempaan suuntaan. Keskeisenä sisältönä työryhmän esityksessä oli operatiivisen ja harjoitusmeripalveluksen erottaminen toisistaan. Työryhmässä ei tunnustettu kriittisiä kehittämistarpeita meripalveluksessa tapahtuvaan harjoitustoimintaan, joten siihen ei myöskään esitetty muutoksia.

Työryhmässä esitettiin myös operatiivisen meripalveluksen 7,39/12 tuntimallin käyttöönotto ja siirtymistä kuuden viikon työajan laskentajaksoihin. Malli tuottaisi riittävän palautumisen ja levon operatiivisten vuorojen välillä. Kuuden viikon eli kahden (kolme viikkoa) jakson työaikalaskenta mahdollistaisi merkittävästi joustavamman työajan suunnittelun. Työnantajan laskelmien mukaan tässä mallissa henkilöstö ja kalusto riittävät eikä järjestely vaarantaisi varusmieskoulutusta. Mallin mukaisen laskennan keskeisimpinä etuina olivat työsuojelun riittävän tason saavuttaminen sekä houkuttelevuuden lisääminen laivapalveluun AKT-aluksilla.

Työryhmän yksimielinen esitys hylättiin Merivoimissa ja työnantaja laati kokonaan uuden esityksen jatkotyöskentelyn pohjaksi. Aluspalvelutyöryhmälle esiteltiin 13.5.2015 työnantajan esitys, joka poikkesi AKT-2 (1B) -valmiutta lukuun ottamatta täysin työryhmän aikaisemmasta työstä. Tässä vastaesityksessä ei otettu huomioon työsuojelullista näkökulmaa. Työsuojelun näkökulmasta tilanne on heikko etenkin AKT-aluksilla, sillä todellinen meripalvelun työaika on keskimäärin lähes kaksinkertainen laskennalliseen verrattuna.

Puolustusvoimien työaikasopimuksen (PVTAS) viikkoleposääntöä rikottiin, koska henkilöstöllä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta pitää sopimuksen mukaista määrää vapaata. AKT-2-vuorot 1B-valmiudessa rajoittivat tosiasiallisesti henkilöstön vähäistä vapaa-aikaa. Kuukausia kestävässä häiriötilanteessa voidaan olettaa työnantajan käytävän PVTAS 31§ (Poikkeukselliset olot) mahdollistamaa oikeutta antaa sopimuksesta poikkeavia määräyksiä tai määrätä, ettei sopimusta sovelleta. Näin ollen operatiiviseen toimintaan määrätyillä aluksilla ei häiriötilanteessakaan tulisi toiminnallisia rajoitteita työnantajan mainitseman ylityökaton täyttymisestä. Operatiivisen toiminnan meripalvelus ei ole harjoitustoimintaa. Näin ollen sitä ei tule verrata sotaharjoituksiin.

Rajavartiolaitoksessa merellinen (AKT) operatiivinen toiminnan päivittäinen työaika suunniteltiin kahdeksitoista (12) tunniksi ja todellisuudessa maksettiin tunti tunnista operatiivisen tarpeen mukaisesti. Ilmavoimissa oli myös käytössä tunti tunnista-malli, jossa valmius saavutetaan lentävän ja tukihenkilöstön osalta. Ilmavoimissa pidetään myös kiinni viikkolepoajoista.

Meripalveluksen työaikojen kehittäminen edellyttää joka tapauksessa PVTAS:n 22§:n (meripalvelu) muuttamista. Työaikasopimuksen 123 tunnin säännöllisen työajan

katto kolmen viikon jaksossa voitiin samalla rajata pois meripalveluksesta. Rajoitus oli täysin laskennallinen, sillä todellisuudessa 123 tunnin todellinen työaika ylitetään meripalveluksessa säännöllisesti.

Työryhmän yhteinen aiempi esitys tukisi merkittävästi valmiusalusten henkilöstön työssä jaksamista, kohottaisi valmiusalusten houkuttelevuutta palveluspaikkana sekä vaikuttaisi merkittävästi nykyisten työsuojelullisiin puutteisiin ja työaikasopimuksen vastaiseen toimintaan (PVTAS viikkoleposääntö).

Vuonna 2017 jatkettiin 3-portaisen mallin selvittämistä, jonka toimivuudesta kysyttiin järjestöiltä. Upseeriliiton mielestä malli ei toimi eikä ratkaise valmiusaluspalveluksen keskeisiä ongelmia. Upseeriliitto esitti vaihtoehdoisen mallin, jota Pääesikunta ei halunnut käsitellä.

Seuraavana vuonna 2018 meripalvelua kehitettiin puolustusministeriön työaikaryhmässä sekä Merivoimien omissa työpajoissa. Upseeriliitto pyrkii saamaan ratkaisumallin valmiusalusten jaksamisongelmaan. Edelleen vuonna 2019 Upseeriliitto jatkoi pyrkimyksiä saamaan ratkaisumallin, jolla nostettaisiin valmiusalusten työtuntikertymää sekä siten lisättäisiin työtä kompensoivaa vapaa-aikaa.

Vuonna 2020 meripalvelun kehittämistyössä saatiin merkittävä ratkaisu, kun pitkän ryhmätyövaiheen ja sen jälkeisen neuvottelun jälkeen saatiin aikaiseksi valmiusaluksilla tehtävä valmiusvapaan kokeilu. Tätä varten kehitettiin malli, jossa valmiusaluksilla yhdistettiin kaksi kolmiviikkoisjaksoa ja lisättiin työtä kompensoivaa vapaa-aikaa ns. valmiusvapaan muodossa. Kokeilu toteutettiin Rannikkolaivaston 6.Pintatorjuntaläivueessa 15.2.2021–27.2.2022.

Kokeilussa vähintään viiden vuorokauden valmiusvuorosta VAL1-aluksilla annettiin kokeilun aikana yhden vuorokauden valmiusvapaa palautumista varten. Valmiusvapaa suunniteltiin sisällytettynä valmiusvuoroon vastaavalla tavalla kuin työvuoro. Mikäli vapaata ei työnantajan johtuvan painavan syyn takia voitu pitää valmiusvuoroon sisällytettynä, oli se pyrittävä sijoittamaan mahdollisimman lähelle valmiusvuoroa.

Merivoimien komentaja, kontra-amiraali **Jori Harju** valotti työnantajan näkemystä kokeilusta. *Työaikakokeilu oli kaiken kaikkiaan hyvä idea pyrkiä ratkaisemaan aluspalveluksessa ilmenneitä jaksamisongelmia sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Työajan suunnittelun tehostamisen osalta kokeiltiin kuuden viikon suunnittelujaksoa ja valmiusvapaajärjestelyä. Sitä kokeiltiin yhdessä laivueessa ja olisimme halunneet viimeisessä vaiheessa laajentaa sitä useampiin laivueisiin, koska laivueet ovat erilaisia. Tämä ajatus ei sitten saanut tuulta purjeisiin. Kokemukset olivat kaiken kaikkiaan positiiviset. Henkilöstölle tehdyn kyselyn perusteella he olivat kovin tyytyväisiä ja halukkaita otamaan järjestelyn käyttöön. Henkilöstön puolelta uudistusta olisi haluttu ulotettavan kaikkeen meripalveluun, eikä ainoastaan valmiusvuoroon. Tätä me emme kuitenkaan voineet hyväksyä. Tämä muodosti näkemuseroja ammattiliittojen ja puolustusministeriön välillä. Voidaan todeta, että kokeilu oli hyvä ja onnistunut henkilöstön ja työnantajan puolelta, mutta valitettavasti se ei kantanut. Liitot ovat kyselleet jatkomahdollisuuksia,*

*mutta siihen ei ole ollut mahdollisuutta. Hieman minua harmittaa, ettei sopimukseen päästy, vaikka eri osapuolet pitivät kokeilua onnistuneena.*²⁵⁶

Upseeriliitto on toiminut aktiivisesti yhdessä meriupseerien kanssa 1990-luvulta alkaen eri osapuolten kanssa, mutta tuolloin ajankohdan säästöilmapiirissä meriupseerien asia ei noussut tarpeeksi korkealle työnantajan piirissä. Korvausten saaminen tasapuoliseksi toteutui hitaasti osana VES-kierroksia, joissa käytettiin virastoeriä meripalvelukorvauksiin. Meripalvelutyöryhmällä on ollut merkittävä vaikutus, sillä sen näkemysten perusteella on lähes joka VES-kierroksella saatu meripalvelun palvelussuhteen ehtoja kehitettyä.



Upseeriliiton puheenjohtaja Ville Viita kuulemassa meriupseerien näkemyksiä aluspalveluksesta

ILMAVOIMIEN LENTOLISÄJÄRJESTELMÄ

Lentolisän kehittyminen ennen VES-aikaa

Ilmavoimissa erillisiä lentotoimintaan liittyviä lisä on maksettu vuodesta 1921. Sellaisia ovat olleet lentävän henkilöstön (ohjaaja, tähystäjä, lento-oppilas) lentolisät sekä lentotekniselle henkilöstölle osallistumisesta kokeilu- ja tarkastuslentoihin maksettu tilapäinen lentolisä. Nämä lisät määrättiin vuoteen 1970 saakka valtioneuvoston päätöksellä siten, että lentolisä oli markkamääräinen (mk/kk) ja tilapäinen lentolisä lentotuntikohtainen (mk/h).

Lentolisän suuruus oli vuonna 1945 1 500 mk/kk (216 euroa), vuonna 1951 se oli 4 500 mk/kk (172 euroa). Tuohon aikaan liittyi ensimmäinen lentäjäkato, jolloin 20 % jätti Ilmavoimat. Tämän seurauksena vuonna 1952 lentolisää korotettiin merkittävästi 10 000 markkaan kuukaudessa (367 euroa), jolloin se saatiin ostovoimaltaan sotia edeltäneelle tasolle. Lisää ei kuitenkaan kehitetty ja 1960-luvun alussa tapahtui seuraava lentäjäpoistuma, jolloin 33 % lentäjistä siirtyi muualla. Vuonna 1962 lentolisää korotettiin 22 500 markkaan kuukaudessa (557 euroa). Muita korotuksia ei tehty ennen vuotta 1970. Upseeriliitto esitti useaan kertaan lisäjärjestelmän kokonaisvaltaista tarkistamista. Upseeriliitto esitti rakennetta, jossa olisi I lk ja II lk ohjaajan, tähystäjän ja oppilaan lentolisä. Lisäksi olisi koneen miehistöön kuuluvan teknisen henkilöstön lentolisä ja lentotekninen vastuulisä.

Lentolisäjärjestelmä 1970–1980-luvuilla

Vuonna 1970 lisäjärjestelmä siirrettiin virkaehtosopimusten piiriin ja käyttöön otettiin lentoteknillinen vastuu- ja vaaralisä. Uudessa järjestelmässä oli kaksi ohjaajan maksuluokkaa, kaksi tähystäjän maksuluokkaa ja oppilaan lentolisä Upseeriliiton esittämän mallin mukaisesti. Ohjaajan lentolisä oli nyt 400 mk/kk (653 euroa).

Vuonna 1973 otettiin käyttöön sekä lentävää että lentoteknistä henkilöstöä koskeva sitoumusjärjestelmä ja lisen tasoa korotettiin, millä pyrittiin korjaamaan eroa siviili-ilmailuun. Vuonna 1973 ohjaajan lentolisä nousi 600 markkaan kuukaudessa (769 euroa). Kokeilu- ja tarkastuslentoihin osallistumisesta maksettiin tilapäistä lentolisää vuoteen 1973 saakka.

Lennonvarmistuslisä otettiin VES-piiriin kuuluvana lisänä käyttöön 1974. Sitä maksettiin ilmavoimien ilma-valvonta-, lennonjohto- ja lennonvarmennustehtävissä toimiville virkamiehille. Vuonna 1975 lentoteknisen lisän piiriin tulivat sotilasinsinööri ja lennonvarmistuslisän piiriin värvätyt.

Ratkaisut eivät estäneet vuosina 1970–1975 kolmatta laajaa lentäjien siirtymistä siviili-ilmailun pariin (27 %). Vuosina 1970–1974 siirtyi 32 lentäjää siviili-ilmailuun ja vuonna 1975 Finnairiin hakeutui 40 sen tarpeen ollessa 15. Syynä siirtymishalukkuuteen olivat vähäiset lentotunnit ja alhainen ansiotaso. Tilannetta ratkottiin 15.5.1975 Puolustusvoimain komentajan, kenraali **Lauri Sutelan** johtamassa palaverissa, jossa Ilmavoimia edusti Ilmavoimien komentaja, kenraaliluutnantti **Rauno Meriö**. Finnairin ryhmää johti pääjohtaja **Gunnar Korhonen**. Finnair halusi 15 ohjaajaa ja Ilmavoimat ei halunnut antaa yhtäkään. Sutelan ehdotuksesta ratkaisuksi tuli, että Finnairiin voisi siirtyä kuusi ohjaajaa ja tulevaisuudessa rekrytointia ei kohdistettaisi lainkaan Ilmavoimien henkilöstöön.

Kenraaliluutnantti **Rauno Meriön** toiminnan tuloksena 1.2.1976 otettiin käyttöön uusi lentäjiä koskeva palvelussitoumusjärjestelmä, jossa lentolisä sidottiin silloiseen kapteenin palkkaan. Samalla lisä korotettiin 1 200 mk:sta 1 500 mk:aan (1 215 euroa). Uuden palvelussitoumuksen pituus oli 8–10,5 vuotta riippuen lentokoulutustasosta. Sitomisella kapteenin palkkaan haluttiin varmistaa lisän pysyminen inflaatiokasvituksen tasolla. Aikaisemmin lisiin ei ollut tehty automaattisia inflaatiotarkistuksia. 1970-luvulla inflaatiövauhti oli ollut varsin korkea.

Vuonna 1977 tuli lentoteknilliseen lisään kuuden vuoden sitoumus ja myöhemmin myös lennonvarmistuslisään. Vuonna 1983 puolustusministeriö ilmoitti, ettei sitoumuksia em. lisiin enää tehtäisi ja tilanne johti neuvotteluihin, joiden perusteella sitoumuskäytäntöä jatkettiin ja kaikki lisät sidottiin prosenttiperusteisena uuteen A15 palkkaluokkaan (= silloinen kapteenin palkkaluokka, V23) ja samalla se irrotettiin kapteenin palkasta. Järjestely kasvatti kustannuksia 100 % ja esti lentolisän myöhemmän kehittämisen, koska samalla olisi vaikutettu muihin lisiin. Tämän ratkaisun seurauksena lentolisä ei kehittynyt siviili-ilmailun palkkakehityksen tavoin. Vuonna 1987 oli tultu tilanteeseen, jossa Upseeriliitto asetti tavoitteekseen saattaa lisän ostovoima vuoden 1977 tasolle eli kuroa umpeen 10 vuoden jälkeen jääneisyys.²⁵⁷

Finnair järjesti vuonna 1988 ohjaajakurssin, jossa valittavien ikäraja oli nostettu 30 vuoteen aikaisemmasta 25 vuodesta. Järjestely mahdollisti 10,5 vuoden sitoumusajan palvelulle hakeutumisen koulutukseen, jonka tekikin 60 ohjaajaa. Puolustusvoimien, Ilmavoimien ja Finnairin välillä käytiin useita keskusteluja. Puolustusvoimien mielestä lentäjät olivat maanpuolustuksen kannalta kriittinen resurssi ja siksi lentäjien siirty-

minen pois Ilmavoimista olisi turmiollista puolustusvalmiudelle. Työnantaja ilmoitti Ilmavoimien ohjaajien valinnan vaarantavan Ilmavoimien toimintakyvyn, joten ketään ei kutsuttu valintakokeisiin. Taustalla oli Finnairin huonosti johdettu koulutustoiminta. Yhtiö hankki uusia koneita ja laajensi toimintaansa voimakkaasti, muttei ollut ottanut huomioon omien lentäjien koulutusta. Ilmavoimien lentäjistä saisi nopeasti Finnairin operatiiviseen toimintaa kelpollisia ohjaajia. Myöhemmin vuonna 1989 Finnairin tytäryhtiö KarAir Oy ottikin palvelukseen kuusi ohjaajaa.

Nopeana toimenpiteenä tehtiin jatkokoulutetun ohjaajan lentolisän korotus 1.3.1988 lukien, jossa korotusosuus oli aikaisemman 30 % asemesta 60 %. Vuonna 1990 korotusosuus nousi 70 %:iin.

Vuonna 1989 lentoteknisen ja lennonvarmistuslisän kytkös lentolisään purettiin ja ne sidottiin omiksi prosenttiosuuksiksi A15 palkkaluokasta. Samalla lentolisään tehtiin korotuksia, jossa sitoumusten osalta ohjaajille ja tähystäjille jatkokoulutus tuotti ns. ison lisän eli 70 % korotuksen ja sitoumusaika piteni 13 vuoteen.

Lentolisäjärjestelmä 1990-luvulla

Vuonna 1992 sotilaseläkejärjestelmän muutoksiin liittyen selvitettiin Ilmavoimien lentäjien määrällistä tarvetta. Selvityksessä todettiin sodan ajan hävittäjälentäjien määrässä olevan 23 % puute. Syynä oli virkojen puute Ilmavoimissa. Lisäksi vajetta kasvatti vuosien 1988–1990 neljäs lentäjäpoistuma, jossa noin 30 (10 %) poistui Ilmavoimista siviili-ilmailun piiriin. Lentolisän maksuperusteita oli muutettu 1.10.1990 siten, että ohjaajan sitoumusaikana lisää maksettiin 115 prosentilla korotettuna ja yli 13 vuotta lentokoulutuksen alkamisesta lukien 120 prosentilla korotettuna. Tähystäjien lentolisä oli vastaisuudessa 21 % A15 palkkaluokasta.²⁵⁸

Suomen vuoden 1991 lama ja lentäjäpoistuma lienevät ne syyt siihen, että Pääesikunta teki virkatyönä vuonna 1994 selvityksen Ilmavoimien lisäjärjestelmästä. Siinä esitettiin, että ohjaajan, tähystäjän ja lento-oppilaan lentolisä perustuisi saatuun koulutukseen ja olisi porrasteinen lentokonetyypeittäin (hävittäjälentäjille enemmän ja yhteyskonelentäjille vähemmän). Sitoumukset tehtäisiin vain niiden kanssa, joiden palveluksessa pitäminen olisi erityisesti varmistettava. Ilmavoimien esikunnan tuli tehdä esitys uusista järjestelyistä 1.9.1995 mennessä. Järjestelmän tuli olla silloista järjestelmää halvempi. Lentoteknillisen ja lennonvarmistuslisän osalta tuli tarkemmin määritellä ns. Siniseen kirjaan ne tehtävät, jotka edellyttäisivät ao. lisän maksamista. Tuolloin vuonna 1994 ohjaajan ns. iso lisä sitoumuksen kanssa oli 7 435,91 mk/kk (1 963 euroa). Selvitykseen teki Ilmavoimien edustaja, everstiluutnantti **Pekka Tuunanen** eriävän kannanoton. Upseeriliitto antoi 6.2.1995 tyrmäävän lausunnon selvitykseen ja piti sitä perusteettomana ja ajankohtaan täysin sopimattomana.

Lentolisän kehittäminen ei edennyt Pääesikunnan selvityksen perusteella ja valtiovarainministeriö asetti 15.12.1995 työntajatahon ja henkilöstön yhteisen työryhmän tehtävänä selvittää mahdolliset kaikkia lisää koskevat muutostarpeet. Työ aloitettiin tammikuussa 1996 ja se luovutettiin 29.1.1998.

Työryhmä totesi selvityksessä, että nykyjärjestelmä oli täyttänyt suhteellisen hyvin sekä työnantajan että työntekijöiden tarpeet. Sitoumusjärjestelmästä esitettiin kritiikkiä, koska se kohdistui kaikkiin, eikä vain heihin, joiden haluttiin pysyvän palveluksessa. Yhtenä mallina esitettiin, että sitoumus tehtäisiin edelleen koulutusaikana ja sen tuli kestää 10 vuotta palvelusaikana. Tämän jälkeen voitaisiin tehdä kaksi viiden vuoden jatkositoumusta. Lentoteknillisen ja lennonvarmistushenkilöstön osalta sitoumus tehtäisiin vain niissä tapauksissa, joissa työnantaja katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi.

Työryhmä käsitteli myös Ilmavoimien lisäjärjestelmiin liittyvät sitoumusjärjestelmät ja niiden kehittämistarpeet. Työryhmä esitti siirtymistä ohjaajien koko palvelusuran kattavaan jatkositoumusjärjestelmään. Lentoteknisten ja lennonvarmistuslisien osalta se esitti sitoumuskausien tarkistamista. Työryhmän toimeksiantoon ei kuulu- nut lisäjärjestelmien korvaustarkastelu. Työryhmä luovutti yksimielisen mietintönsä 29.1.1998.

Närkästystä herätti 1980-luvun puolivälissä tehty ratkaisu, jossa lentolisä irrotettiin kapteenin palkkaluokasta ja sidottiin A15-palkkaluokkaan. Tämän seurauksena lisää ei kehittynyt siviili-ilmailun palkkakehityksen tavoin. Tämä osaltaan aiheutti vuosina 1998–1999 77 ohjaajan siirtymisen siviili-ilmailun tehtäviin. Lisäksi 1990-luvun puolivälistä alkaen on aika ajoin puolustusministeriö yrittänyt purkaa lentolisäjärjestelmää puolustushallinnolle liian kalliina järjestelmänä.

Pääosa lentäjistä (125) erosi Upseeriliitosta 1988 ja perusti Ilmavoimien lentäjäyhdistyksen (ILY ry) yhdessä opistoupseeri-lentäjien kanssa 13.9.1988. Tavoitteena oli omin toimenpitein korotuksen hankkiminen lentäjien kokonaispalkkaukseen. ILY liittyi järjestöjäsenenä takaisin Upseeriliittoon kesäkuussa 1994. Edellisenä vuonna Upseeriliiton sääntöjä oli muutettu niin, että liiton jäsenenä voi olla myös järjestöjäseniä. Paluun yhteydessä sovittiin erityistuesta liitolta ILY:lle ja tehtävien jaosta Upseeriliiton ja ILY:n kanssa.

Valtiovarainministeriön vuonna 1995 asettama työryhmä sai tammikuussa valmiiksi esityksen Ilmavoimien lisäjärjestelmän kehittämiseksi, mutta lentäjien siirtyminen Ilmavoimista siviilisektorille vain nopeutui. Kesällä 1995 ILY teki kartoituksen siirtymisen perusteista.

Ilmavoimien lentäjiä pyrki 50–60 Finnairin vuoden 1999 helmi-toukokuussa alkaville perämieskursseille. Finnair oli heistä ottamassa kolmas- tai neljäsosan. Kaikkiaan uusille perämieskursseille haki 1 800 lentäjän urasta kiinnostunutta, joista valtaosalla ei ole lentokokemusta. Finnair oli jo ottanut keväällä koulutukseensa 23 kokenutta sotilaslentäjää. Sotilaslentäjille koulutus Finnairin koneiden perämieheksi kestää neljästä kuuteen kuukauteen, riippuen siitä, onko kurssille valitulla ohjaajalla siviililentolupa jo valmiina. Lentämisen alkeista lähteville perämieheksi valmistuminen kestää parisen

vuotta. Finnair oli ottamassa kevään 1999 ohjaajakursseilleen 40–50 henkilöä.

Ilmavoimien palveluksesta lähti 34 ohjaajaa muiden työnantajien palvelukseen ja vuonna 1999 alkaville siviili-ilmailun kursseille oli hyväksytty 33 Ilmavoimien ohjaajaa ja seitsemän kadettia. Siviilisektorille jo hakeutuneet ohjaajat aiheuttivat merkittävän vajeen kriisiajan ohjaajamäärässä. Tämä viides laaja poistuma 1998–2001 oli 25 % lentäjistä. Tässä tilanteessa Pääesikunta päätti yksipuolisesti järjestöjä kuulematta 26.6.1998 korottaa yli 10,5 vuotta palvelevien ohjaajien lentolisää 1 000 mk/kk (253 euroa).

Järjestöt tekivät kirjallisen esityksen lentäjäkadon estämiseksi, johon puolustusministeri **Anneli Taina** (kok.) antoi vastauksen, jonka mukaan ”*Ilmavoimat ei voi olla markkinajohtaja palkkauksessa.*” Ministeri sanoi myös suullisesti, ettei asiasta neuvotella.²⁵⁹

Upseeriliitto ja Ilmavoimien lentäjäyhdistys pyrkivät voimakkaasti painostamaan työnantajaa, jotta laajalta lentäjäpaolta vältyttäisiin. Upseeriliiton pääsihteeri, everstiluutnantti **Pekka Kling** siteerasi Sotilasaikakauslehdessä elokuussa 1998 Ilmavoimien esikuntapäällikköä ja tulevaa Ilmavoimien komentajaa, prikaatikenraali **Jouni Pystystä**, jonka mukaan ”*Nyt tulipalomme voi sammuttaa vain raha.*”²⁶⁰

Samaan aikaan ILY:n puheenjohtaja majuri Aki Ruotsala esitti seuraavaa ratkaisua:²⁶¹

1. Ilmavoimien toimintamäärärahoja on lisättävä heti samoin kuin tulevien vuosien kehyksiä.
2. Ilmavoimien lentäjien virkoja tulee lisätä 60 lentäjällä, jolla voidaan tasoittaa työpainetta, jotta päästäisiin normaaliin viikkotyöaikaan.
3. Lisärahoituksella mahdollistettaisiin lentäjien laivuepalvelu I-luokan ohjaajana 35–40 ikävuoteen saakka, myös esikunnissa palvelevien osalta.
4. Lentäjien sitoumusjärjestelmää tulisi kehittää, jotta se tuottaisi riittävän kokonaispalkkauksen siviili-ilmailuun verrattuna.
5. Lisäksi luotaisiin hallittu malli, jolla halukkaille olisi uran loppuvaiheessa mahdollisuus siirtyä siviili-ilmailun pariin Ilmavoimien suorituskyky huomioon ottaen.

Lisäksi puheenjohtaja Ruotsala muistutti, että muut pohjoismaat ja useat länsimaat ovat kohdanneet samoja ongelmia ja niiden tekemät ratkaisut ovat ILY:n Suomelle esittämien ehdotusten kaltaisia.²⁶²

Tilanteen pahentuessa liiton edustajat kutsuttiin keskustelutilaisuuteen 15.9.1998, jossa puolustusministeriö esitti kustannusvaikutukseltaan 19 miljoonan markan ratkaisun. Upseeriliitto esitti 5.10.1998 keskustelutilaisuudessa mallin, jolla perustoumuksen jälkeen olisi kolmen vuoden jatkositoumusaika ja perusosaa olisi korotettu;

esityksen kustannusvaikutus oli 24 Mmk. Pääesikunta ja PLM tekivät 16.10 päätöksen lisäviroista Ilmavoimiin (1 everstin, 4 everstilutnantin ja 9 majurin virkaa) ja ohjaajille luotiin kolmen vuoden jatkositoumusjärjestelmä. Sen mukaisesti jatkositoumuksen tehneelle ohjaajalle maksetaan yhteensä lisäpalkkiota 120 000 mk kutakin kolmen vuoden palvelusjaksoa kohti (4 333 mk/kk, (1 097 euroa), jonka he sitoutuvat palvelemaan ilmavoimissa 10,5 vuoden sitoumusajan jälkeen. Helmikuussa 1999 tehdyn päätöksen perusteella nuoremmille, pääasiassa aktiivilentopalveluksessa oleville maksetaan em. 1 000 mk:n lisäksi 2 000 mk kuukaudessa 10,5 vuoden sitoumusjakson päättymiseen saakka. Päätöksen kustannusvaikutus oli 18 Mmk.²⁶³

Tehty esitys sai laajaa kannatusta ohjaajien piirissä, jolloin monet alkoivat allekirjoittaa jatkositoumuksia. ILY yritti jatkaa neuvotteluja paremman tuloksen saamiseksi, mutta jäsenistö ”äänesti käsillään.” Kaikkia ratkaisut eivät miellyttäneet, vaan siirtymisen siviili-ilmailun tehtäviin jatkui.²⁶⁴

Ohjaajien vaihtuvuuteen vaikuttavat tekijät Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskuksen tekemän tutkimuksen (valmistui tammikuussa 1999) mukaan olivat seuraavat:

- Kielteisesti työssä pysyvyyteen vaikuttavat toisarvoiset työtehtävät, epävarmuus omasta tulevaisuudesta, lentämisen väheneminen, elämänlaadun huononeminen, palkkaus ja terveyden menettämisen uhka fyysisesti rasittavassa työssä.
- Myönteisesti vaikuttavia tekijöitä vuorostaan ovat kaverihenki ja Ilmavoimien hyvä henki, sotilaslentäminen, hävittäjälentämiseen liittyvä opiskelu, taktisen lennon opettaminen, vastuuntuntoisuus työtehtävistä, halu kehittyä sotilaslentäjänä ja kehittää omaa työtään, operatiivisen lentämisen haasteellisuus sekä huipputeknologinen työympäristö.

Ilmavoimien ohjaajavajeen arvioitiin pahimmillaan kohoavan tulevina vuosina lähes 140 lentäjään. Ilmavoimat pyrki korjaamaan tilannetta suurentamalla kadettikurssien vahvuuden 25:een sekä lyhentämällä lentäjien koulutusaikaa.

Pääesikunta päätti helmikuussa 1999 selvityttää lentäjien palkkauksen ja lisäjärjestelmän kehittämisen. Tämän perusteella asetettiin työryhmä maaliskuussa 1999, jossa edustettuina Akava, STTK-J, PLM, PE ja ILMAVE. ILY:n edustajat olivat aktiivisesti mukana tuottaen ryhmälle selvityksiä ja esityksiä. Työryhmän esitys valmistui 30.11.1999. Työryhmän muistiossa todettiin, että lentolisä oli vastuusta ja vaarallisesta työstä maksettava lisä, ja sen lisäksi sitä käytettiin ja tuli käyttää myös tulevaisuudessa rekrytointimielessä, jotta kalliisti koulutetut ohjaajat eivät siirtyisi siviili-ilmailuun. Lentolisän määrä oli porrastettu sitoumuksen mukaisesti. Sitoumuksen rikkomisesta suoritettava korvaus saattoi olla kymmeniä tuhansia euroja.

Pääesikunta pyrki sanktioilla patoamaan lentäjäpakoa. Se edellytti syksyllä 1999 alkavalle kadettikurssin ohjaajalinjalle hyväksyttäväksi uutta sitoumusta. Sen mukaan perussitoumusaika olisi 10,5 vuotta, kielto siirtyä siviili-ilmailun tehtäviin kolmen vuoden aikana em. sitoumusajan päätyttyä ja sopimuksen aikainen irtisanoutumissakko tuplaantuisi 500 000 mk:aan (125 162 euroa), joka olisi riippumaton siitä, missä vaiheessa kadetti irtisanoutuisi palveluksesta. ILY ja Upseeriliitto eivät hyväksyneet esitystä ja painostuskeinona kadetit eivät saapuneet opiskelupaikkaan kuin vasta viikon kuluttua koulun alkamisesta. Upseeriliiton ja ILY:n toiminnan seurauksena saatiin sopimustekstiä lievennetyksi. Uudessa sitoumuksessa ohjaajan sitoumusaika oli 11 tai 13,5 vuotta koulutuksen mukaan, sitoutuneille maksetaan lentolisä ja sitoutumiskorvaus, sitoumussakko 0,5 miljoonaa markkaa, mutta kadeteilla sakon suuruus riippui lentokoulutuksen vaiheesta. Kadetti ei joudu maksamaan sakkoa, jos eroaminen perustuu sairauteen tai lentotaipumusten puuttumiseen.²⁶⁵

Lentolisän kehittyminen 2000-luvulta lähtien

Vuonna 2000 lento- ja sitoumuslisäjärjestelmä liitettiin puolustushallinnon tarkentavaan virkaehtosopimukseen silloisessa muodossa ja lisiä korotettiin 2,55 %. Tämän jälkeen lisiä korotettiin VES-neuvottelujen perusteella pyrkien seuraamaan muuta ansiotason kehitystä Puolustusvoimissa. Vuonna 2003 upseerit saatiin lisättyä lentoteknisen vastuu- ja vaaralisän piiriin.

Vuonna 2004 Valtiontalouden tarkastusvirasto suoritti vahvistamaansa tarkastussuunnitelmaan (nro 20133) sisältyneen lentolisäjärjestelmää ja yhteyslentotoimintaa Puolustusvoimissa koskeneen tarkastuksen. Se sisälsi useita suosituksia. Kohdan 3 mukaan:

”Puolustusvoimien tulisi harkita lentäjien palkkauksen muuttamista siten, että lentäjien kokonaispalkka ei enää perustuisi suurelta osalta suoriteperusteiseen lentolisään. Mahdollinen olisi esimerkiksi palkkausjärjestelmä, jossa lentäjille maksetaan ilman lentämisvelvoitetta nykyistä korkeampaa virkapalkkaa niissä tehtävissä, joissa edellytyksenä on lentäjän tutkinto. Puolustusvoimien tulisi kuitenkin harkita jo nykyisen lentolisäjärjestelmän aikana laadittaessa seuraava virkaehtosopimus sitä, että lentäjille asetetusta kahden tunnin lentovelvoitteesta lentolisän maksamisen edellytyksenä luovuttaisiin. Tämä loisi tosiasialliset edellytykset yhteyslentotoiminnan taloudellisuuden tarkasteluun.”²⁶⁶

Tarkastuskertomusluonnoksesta antamassaan lausunnossa puolustushallinto ilmoitti, että edellisen sopimusratkaisun mukaisesti puolustusministeri **Seppo Kääriäinen** (kesk.) käynnisti joulukuussa 2003 ilmavoimallisten lisien kehittämistarpeita selvittävän työmarkkinatyöryhmän työn. Työnantajaosapuoli ja järjestöjen edustajat tulivat työryhmässä selvittämään lentolisän suoritusperusteisuudesta luopumisen tai lieventämisen vaikutuksia eikä tätä asiaa ollut syytä harkita ennen sanotun selvityksen

valmistumista. Työryhmän tuli saattaa työnsä päätökseen TUPO-sopimuksen sopimuskauden kuluessa, 15.2.2005 mennessä.

Puolustushallinto korosti lausunnossaan, että suoritusperusteisuudesta luopuminen tai lieventäminen ei saa heikentää Ilmavoimien asemaa työmarkkinoilla. Suoritusperusteisuuden säilyttäminen on perusteltua riittävän lentokelpoisen reservin säilyttämisen kannalta. Suoritusperusteisuudesta luopuminen tai lieventäminen voi olla tarkoituksenmukaista esimerkiksi kansainvälisiin tehtäviin sijoitettujen osalta.

Tarkastuskertomusluonnoksesta antamassaan lausunnossa valtiovarainministeriö korosti sitä, etteivät mahdolliset muutokset lentolisäjärjestelmään saa heikentää lentävän henkilöstön palvelusmotivaatiota.

Vuonna 2011 Ilmavoimien ohjaajien ja Maavoimien helikopteriohjaajien asemaa parannettiin VES-neuvotteluissa merkittävästi. Uudistuksena oli se, että mikäli ohjaaja loukkaantuu tai sairastuu siten, että hän menettää lentokelpoisuutensa, mutta on edelleen työkykyinen, hänelle maksetaan lentolisän suuruinen henkilökohtainen lisä.

Lokakuun 9 päivänä 2012 **Jussi Niinistö** (ps.) teki kirjallisen kysymyksen hallitukselle: ”*Lentolisäjärjestelmä on aikanaan luotu, jotta puolustusvoimilta lentäjiksi valmistuneet eivät olisi siirtyneet liikelentoyhtiöiden palvelukseen. Alkuperäisenä tavoitteena oli nimenomaan pitää operatiivisissa tehtävissä olevat lentäjät Puolustusvoimien palveluksessa. Puolustusvoimien nykyisen soveltamiskäytännön mukaan alkuperäinen tarkoitus on osittain hämärtynyt. Lentolisäjärjestelmä maksaa puolustusvoimille pelkinä lisäpalkkioina miljoonia euroja vuodessa, saamieni tietojeni mukaan mahdollisesti jopa noin 10 miljoonaa euroa vuodessa. Nykyisessä taloustilanteessa, jossa puolustusvoimiin kohdistuu mittavia säästövaatimuksia, tulisi lentävän henkilöstön lentolisän maksatus rajata vain suoranaisesti ohjaajatehtävissä olevaan henkilöstöön. Nyt tulisi huolehtia siitä, että lisää maksettaisiin vain niille, joiden rauhan- tai sodanaikainen tehtävä todella vaatii lentotaidon ylläpitämistä. Aikooko hallitus ryhtyä toimenpiteisiin, jotta puolustusvoimien lentävälle henkilökunnalle maksettavaa lentolisää maksetaan vain niille upseereille, joiden rauhan- tai sodanaikainen tehtävä todella vaatii lentotaidon ylläpitämistä?*”²⁶⁷

Puolustusministeri **Carl Haglund** (r.) tarkasteli vastauksessaan Ilmavoimien toimintaa ja lentolisäjärjestelmän perusteita. Lopuksi hän totesi: ”*Lentolisäjärjestelmää on tarkasteltu useissa työryhmissä. Pitkäaikaisen kehittämistyön tuloksena syntynyt järjestelmä pidetään edelleen toimivana ja tarkoituksenmukaisena. Järjestelmä tukee motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointia ja sitouttamista. Kyseessä on henkilöstö, jonka työn kautta ilmapuolustuksen suorituskyky, helikopteritoiminta ja lentoturvallisuus on nostettu kansainvälisestikin korkealle ja arvostetulle tasolle. Toisaalta toiminnan suunnittelu ja johtaminen edellyttävät lentoupseereiden urakiertoa myös esikunta- ja puolustusvoimien yhteisissä tehtävissä, joiden osalta lisäpalkkioita ja niiden soveltamista tarkastellaan yksityiskohtaisesti.*”²⁶⁸

Vuonna 2013 ilmavoimallisten lisien osalta tarkennettiin lentoteknillisen vastuu- ja vaaralisän sekä lennonvarmistusvastuulisän määrittäviä. Ilmavoimien tehtävien sijaan käytetään rajauksena termiä Puolustusvoimien sotilasilmailuun liittyvät tehtävät.

Vuonna 2014 Puolustusvoimien Tiedustelulaitoksessa neuvoteltiin lennonvarmistusvastuulisä kaikille entisille Viestikoelaitoksen tehtäville, vaikka työnantaja yritti saada poistettua muun muassa analyysi- ja kuvausjärjestelmien tehtäviä. Lisäpalkkiotyöryhmässä saatiin säilytettyä jousto ohjaajien lyhyemmän jatkositouttamisen osalta. Sitouttaminen olisi työnantajan toimenpide, ei sopimus.

Samana vuonna miehittämättömien ilma-alusten lennonvarmistusvastuulisästä neuvoteltiin sopimus koskien JSA-henkilöstöä, mutta se kariutui Päällystöliiton rahoituksen puuttumiseen. Työnantaja ei halunnut avata koko PVPJ-sopimusta.

Finnair jatkoi lentäjähakua Ilmavoimista. Tammikuun 2016 haun yhteydessä ILY kartoitti lentäjien halukkuutta siirtyä siviili-ilmailun piiriin. Vastanneista 39,6 % oli mahdollisesti hakeutumassa Finnairin syksyn hakuun. Kyselyn mukaan kokonaisuusioiden nousu olisi suurin yksittäinen syy jäädä Ilmavoimiin, toinen jäämistä edistävä tekijä oli vähentää lentopalvelukseen kuulumattomia töitä. Kolmanneksi tärkein tekijä oli lentotuntien lisääminen. Syksyllä Finnair toteutti uuden haun ja ILY:n kyselyssä noin 70 % ilmoitti mahdollisesti hakeutuvansa siviili-ilmailun piiriin vuosien 2017–2019 aikana.

Ongelma nousi jo eduskunnan täysistuntoon 15.12.2016, jossa käsiteltiin hallituksen esitystä eduskunnalle valtion budjetiksi vuodelle 2017. Kansanedustaja ja puolustusvaliokunnan jäsen **Jaana Pelkonen** (kok.) esitti huolestuneisuutensa Ilmavoimien lentäjätilanteesta. Hän kuvasi vuosien 1998–1999 lentäjähakua ja viittasi Finnairin rekrytointiin ja tietoon laajasta lentäjien halukkuudesta siirtyä siviili-ilmailuun. Normaalisti vastuuministeri vastaa tehtyyn kysymykseen, mutta tällä kertaa puolustusministeri **Jussi Niinistö** (ps.) jätti vastaamatta kysymykseen sanallakaan.

Keskisuomalainen julkaisi 17.8.2017 artikkelin otsikolla ”*Enemmistö sotilaslentäjäistä haikailee kaupallisen liikenteen ohjaamoon*”. Artikkelissa todetaan, että ”*Ilmavoimien lentäjäyhdistyksen mukaan enemmistö Suomen sotilaslentäjistä suunnittelee siirtymistä siviilipuolen lentokoneiden ohjaamoihin. Kovassa kasvussa oleva Finnair imee lentäjiä omiin tarpeisiinsa tulevien vuosien aikana. Nyt käynnissä oleva lentäjähaku on suunnattu myös kokeneille ohjaajille. Ilmavoimien lentäjäyhdistyksen mukaan jopa huimat 70 prosenttia sotilaslentäjistä aikoisi hakeutua töihin siviililentäjäksi seuraavan kolmen vuoden kuluessa.*”²⁶⁹

Uuden Suomen blogissaan 17.8.2017 puolustusministeri Jussi Niinistö totesi, että ”*Suuren lentäjäjoukon lähtöaiheet eivät ole ongelmaton ilmiö. Valtion enemmistöomisteiselta Finnairilta toivoisinkin rekrytointimalttia ja ymmärrystä maanpuolustustarpeisiin. Lentoyhtiön ei soisi kohdistavan kiinnostustaan maanpuolustuksen kannalta kriittiseen resurssiimme eli parhaassa taistelulentäjäikässä oleviin Ilmavoimien sotilaisiin, joiden koulutus on maksanut yhteiskunnalle miljoonia euroja yhtä lentäjää kohden. Sen sijaan olisi perusteltua pohtia uranvaihtomahdollisuuksia niille 45–50-vuotiaille Ilmavoimien lentäjille, joiden kriittisimmät lentopalvelusvuodet ovat jo ohi tai loppumaisillaan. Tähän Ilmavoimien lentäjien ikäluokkaan Finnair voisi panostaa ja löytää rekrytointiväyliä yhteistyössä Puolustusvoimien kanssa.*”²⁷⁰

Blogin Niinistö päätti toteamukseen ”*On selvää, että valtiotyönantajan on vaikea menestyä palkkakisassa kaupallisia lentoyhtiöitä vastaan. Ilmavoimien lentäjät saavat kuitenkin peruspalkan päälle lentolisää, joka on tällä hetkellä korkein säännöllinen palkanlisä valtiolla.*”²⁷¹

ILY:n mukaan siviilitoimijan palvelukseen sotilaslentäjiä houkuttaa palkkauksen lisäksi myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, jotka tuolloin koettiin haastaviksi. Finnairin tuolloin käynnissä olleella lentäjähaulla palvelukseen haluttiin yli 100 kokenutta ja lentokoulun kautta koulutettavaa lentäjää. Työvoiman tarpeen odotettiin olevan jatkossakin merkittävä.

ILY:n puheenjohtaja, everstiluutnantti **Jouni Kalliomäki** kuvasi Sotilasaikakauslehdessä kesä-heinäkuun numerossa artikkelissa tuolloista tilannetta. ”*Historia näyttää vääjäämättä toistavan itseään? Siviili-ilmailu vetää ja lentäjäpoistumaan reagoidaan jälkijättöisesti. Neuvottelut tulisi nyt aloittaa välittömästi. Niissä tulisi päivittää sitoumusjärjestelmän periaatteet yhdessä lentolisäjärjestelmän kanssa. Syksyllä voi olla jo myöhäistä.*”²⁷²

Vuonna 2018 lentäjien jatkositouttamista ajettiin yhdessä Upseeriliiton ja Ilmavoimien Lentäjähdistyksen kanssa. Tilanteen parantamiseksi tehtiin erilaista valmistelua Ilmavoimissa. Liiton vaikuttaminen jatkui puolustusministeriön ja Pääesikunnan neuvottelupöydissä.

Vuonna 2019 ilmatulenjohtajina (JTAC) palveleville upseereille sovittiin lennonvarmistus- ja vastuulisan perusosan suuruinen lisä. Lisäksi lentäjien jatkositouttamisen kehittämistä pyrittiin edistämään yhdessä Ilmavoimien Lentäjähdistyksen kanssa ja asiaan liittyen toteutettiin useita tapaamisia, mm. Ilmavoimien johdon kanssa Tikka-koskella. Pääesikunnalle tehtiin elokuussa 2019 esitys asian saattamisesta neuvotteluihin.

Seuraavana vuonna lentäjien sitouttamisasiaa edistettiin edelleen yhdessä Upseeriliiton ja ILY:n kanssa. Tärkeimpänä perusteena lentäjien jatkositouttamisen ja lentolisäjärjestelmän kehittämiselle otettiin jälleen esille syklisesti nouseva uhka lentäjien siirtymisestä vapaille työmarkkinoille. Jatkositouttamisen ja lentolisäjärjestelmän kehittämisellä pyrittiin vastaamaan myös uhkille, jotka kohdistuvat maavoimien helikopterilentotoimintaan.

Vuonna 2020 toteutettu Puolustusvoimien lentäjille suunnattu kysely osoitti, että mm. työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä tuli kehittää, mikäli halutaan välttää tulevaisuuden ongelmat. Kyselyyn vastanneista lentäjistä 66 % ilmoitti työkuormansa kasvaneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Vastaajista yli puolet arvioi, että työkuorma tulee kasvamaan seuraavien viiden vuoden aikana. Vastanneista lentäjistä 69 % ilmoitti, että voisi halutessaan siirtyä muihin tehtäviin Puolustusvoimien ulkopuolelle jopa heti tai ainakin seuraavien kolmen vuoden aikajänteellä. Tämä tarkoittaisi 45 % Puolustusvoimien silloisista lentäjistä.

Kyselyn mukaan välittömässä valmiudessa lähteä nykyisestä työstään muihin tehtäviin oli 24 % vastanneista mikä henkilömäärältä tarkoittaa noin 100 lentäjää. Ongel-

man taustalla oli erityisesti siviili-ilmailun kasvava tarve ammattitaitoisille lentäjille, sekä kiinteäsiipiselle että helikopterikalustolle. Puolustusvoimien kouluttamat ohjaajat tiedetään ammattitaitoisiksi ja he ovat nopeasti tyyppikoulutettavissa uudelle kalustolle.

Upseeriliitto esitti, että lentäjien jatkositouttamista olisi kehitettävä lentolisäjärjestelmää hyödyntäen. Sitouttamisjaksoista pitäisi sopia siten, että se palvelee myös työnantajaa ja mahdollistaa lentäjätaustaisten upseereiden hyödyntämisen pakolliseen eroamisikään saakka myös muissa kuin lentäjän tehtävissä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitoumuskausien muuttamista ja niistä maksettavien kompensatioiden (lentolisä) korottamista sitouttamisen suhteessa.

Lentäjäkyselyyn vastanneista 81 % piti nykyistä järjestelmää kannustavampana järjestelmää, jossa lentolisä nousee joka vuosi. Samanlainen järjestelmä oli käytössä esimerkiksi Finnairilla. Siksi lentolisänkin tulisi olla nousujohteinen. Yli 75 % vastaajista koki sitouttavaksi 5 vuotta/500 euron järjestelmän.

Ilmavoimatyönantajan näkökulmasta keskeisenä osana Ilmavoimien pitkäjänteistä toimintaa on se, että henkilöstön palvelussuhteen ehdot lisäjärjestelmineen ovat taroituksenmukaisessa suhteessa ulkopuolisten työnantajien palvelussuhteen ehtoihin verrattuna.

Oheisessa taulukossa on esitetty ohjaajan suurimman mahdollisen lentolisän (ns. isolisä) kehittyminen vuodesta 1945 suhteutettuna elinkustannusindeksiin.

Vuosi	Lentolisä e/kk vuoden 2021 hintatasossa
1945	190
1951	151
1952	332
1962	515
1970	603
1973	710
1976	1125
1994	1815
1995	1887
2000	2898
2003	2936
2008	2931
2009	3065
2010	3044
2011	2981
2013	2952
2016	2962
2018	2938
2021	2952

Taulukko osoittaa, että merkittävimmät tarkistukset on tehty vasta, kun ohjaajapoistuma on kriisiytynyt. Sotilaseläkelakia muutettiin vuonna 1950 niin, että lentävän henkilöstön lentopalvelusaika eläkevuosia laskettaessa oli puolitoistakertainen, kun se aikaisemmin oli kaksinkertainen. Tässä tilanteessa merkittävä osa lentävää henkilöstöä käytti hyväkseen vanhan eläkelain mukaista eläkettä tai osaeläkettä ja siirtyi reserviin. Kannustaakseen lentäjiä jäämään palvelukseen lentolisä yli kaksinkertaistettiin vuonna 1952. Seuraavan kerran lentolisään tehtiin tasokorotus, kun 1970-luvun alussa tapahtui lentäjien siirtyminen joukolla Finnairin palvelukseen. Nyt lentolisää korotettiin noin 37 %. Seuraava lentäjäkriisi koettiin, kun lentäjiä pyrki 50–60 Finnairin

vuoden 1999 helmi-toukokuussa alkaville perämieskursseille. Tässä tilanteessa lentolisiä korotettiin noin 30 %.

Koko 2000-luvun lentolisiä onkin pysynyt elinkustannusindeksiin verrattuna lähes samalla tasolla. Vuonna 2009 se oli suurimmillaan, josta sen ostovoima on laskenut koko 2010-luvun.



OPISKELIJOIDEN ETUUDET

Kadettien sekä EU- ja YE-kurssien palkkausta ja muita etuuksia on kehitetty pienin askelin. Kadettien palvelussuhteenehtojen kehittämistä vaikeuttaa niiden oleminen VES-järjestelmän ulkopuolella. Kadetin saaminen virkasuhteeseen viimeisenä vuotena oli voimassa vain kahden kurssin ajan.

1960-luvulla alle 30 päivän kursseilla maksettiin matkustussäännön mukaista päivärahaa. Yli 30 päivän mutta alle vuoden kursseilla maksettiin osapäivärahaa. Mikäli valtio tarjosi ilmaisen majoituksen ja muonituksen puolitettiin em. päivärahat.²⁷³

Opiskelijoiden etuuksien kehittäminen 1990-luvulta lähtien

Syksyn 1993 aikana Upseeriliitto ja Päälystöliitto kävivät ”neuvotteluja” kadettien ja opistoupseeriksi opiskelevien päivärahoista ja muista etuuksista. Kysymys ei ollut varsinaisista neuvotteluista, koska em. asiat eivät olleet VES-asioita. Tuloksena kadettien ja opistoupseereiksi opiskelevien etuudet yhdenmukaistettiin siten, että opiskeluajalta maksettiin päivärahaa. Myös muut opintososiaaliset etuudet yhdenmukaistettiin. Näitä ryhdyttiin soveltamaan 6.9.1993 alkaneista kursseista lähtien.

Ennen vuotta 1993 alkaneilla kadettikursseilla maksettiin 1. ja 2. vuosikursseilla päivärahaa, joka oli 30 % silloisesta 167 markan (45 euroa) päivärahasta. 3.vuosikurssilla maksettiin 55 % kokopäivärahasta. 4.vuosikurssilla kadetit määrättiin hoitamaan luutnantin virkoja.

Vuonna 1993 alkaneesta kadettikurssi 80:stä alkaen maksettiin 1. ja 2. vuosikursseilla päivärahaa, joka oli 30 % kokopäivärahasta. 3. ja 4. vuosikurssin päivärahoista jatkettiin neuvotteluja ja luovuttiin 4. vuosikurssin palkkauksesta.

Vuonna 1995 saatiin viimeiselle vuosikurssille 60 %:n päiväraha 12 kuukauden ajalle. Vuonna 1997 sovittiin EU-kurssille palkkaus A20 ja YE-kurssille A21 mukaisesti. Liiton selvityksen mukaan kadettien taloudellinen asema muihin korkeakouluopiskelijoihin nähden todettiin periaatteessa hyväksi, mutta heiltä puuttui mahdollisuus

ylimääräisiin ansioihin ja sosiaalisiin tukiin. Uutena heikennyksenä tuli sitoumusjärjestelmä Maa- ja Merivoimien kadeteille.

PLM antoi määräyksen 21.3.2000 kadettien etuuksista ja korvauksista. 1.–3. vuosikurssin kadettien päiväraha nousi 40 %:sta 46 %:iin kokopäivärahasta. 4. vuosikurssin kadeteilla päiväraha nousi 60 %:sta 65 %:iin kokopäivärahasta.

Vuonna 2001 Pääesikunta esitti kadeteille entistä ankarampaa sitoumusjärjestelmää. Upseeriliiton neuvotteluissa varsinaisia muutoksia ei saatu, mutta uutta järjestelmää ei sovellettu syksyllä opintonsa aloittavilta opiskelijoilta. Sitoumusjärjestelmän sanktio ei vähenny ajan kuluessa.

Vuonna 2002 heikennettiin sitoumusjärjestelmää, erityisesti lentokadettien osalta, vaikka aikaisemmin sopimusteksti oli ollut kohtuullinen (kadettiaikainen sanktio vain, jos siirtyi siviili-ilmailun piiriin). Palvelussitoumus kesti nyt neljä vuotta valmistumisesta. Lentäjillä/tähystäjillä sitoumus on 13,5/7 vuotta lentokoulutuksen aloittamisesta.

Samana vuonna päätettiin, että kadetille maksettiin päivärahaa siten, että ensimmäisen vuoden päiväraha on 46 %, toisen ja kolmannen vuoden 56 % ja neljännen vuoden 65 % virkamiehen päivärahasta. Lomapäiviltä (yli 7 päivää) ei maksettaisi päivärahaa.

Uuden palkkausjärjestelmän yhteydessä vuonna 2003 sovittiin EU/YE-kurssien opiskelijoiden ja tekniikan lisäopintojen palkkauksesta, jolloin saatiin varsin hyvä lopputulos.

Vuonna 2005 sovittiin, että sotatieteen maisterien harjoittelujakso toteutetaan virkamiehen eduin (myös lentolisä) Upseeriliiton painostuksen ansiosta. Samana vuonna valmistui kadettien toimeentulo- ja edunvalvontatutkimus. Sen laati yliluutnantti **Atte Löytönen**. Tutkimuksen mukaan vaikeinta toimeentulon osalta oli perheellisillä kadeteilla. Yksittäisissä tapauksissa kadetit turvautuivat yleisimmin vanhempiensa taloudelliseen tukeen. Suurinta tyytymättömyyttä aiheutti asuminen kadettikoulun asuntolassa. Asuntolassa asutaan silloin kun taloudellisia mahdollisuuksia muihin asumismuotoihin ei ole. Pääasialliseen tulolähteeseensä, päivärahaan, kadetit olivat pääosin tyytyväisiä. Kolmannes piti päivärahan silloista tasoa riittävänä. Lähes kaikkien mielestä sitä tulisi maksaa myös loma-ajalta. Kolmannes kadeteista kävi töissä ja opintolainaa oli nostanut 41 % vastanneista. Tutkimuksen mukaan kadetit kokivat Upseeriliiton edunvalvonnan melko tehokkaaksi. Yliluutnantti Löytönen pääsi 19.1.2006 yhdessä puheenjohtaja **Harri Westerlundin** kanssa luovuttamaan tutkimuksen puolustusministeri **Seppo Kääriäiselle**. Ministeri piti tutkimuksesta saatavaa tietoa erittäin tärkeänä ja tervetulleena.²⁷⁴

Vuonna 2006 Kela päätti olla laajentamatta kadettien asumistuen maksuperusteita. Lisäksi Upseeriliitto painosti työnantajan maksamaan täyttä palkkaa maisterivaiheen opinnoista (Bolognan mukainen järjestelmä).

Vuonna 2008 neuvoteltiin esiuupseerikursсилаisten palkaksi JSA-luokka 12 + henkilökohtainen palkanosuus 27 %, ja yleisesikuntaupseerikurssilaisen ja tekniikan lisäopinnoissa opiskelevan palkaksi JSA 13 + 27 %.

Vuonna 2008 puolustusministeriö antoi määräyksen opiskelijoiden etuisuuksista ja palvelussitoumuksista. Maisterin tutkinnon sitoumus olisi jatkossa vain kaksivuotinen esitetyn neljän sijasta. Etuudet pysyivät samoina. Päiväraha 1.vsk 46 % ja loppuaika 55 % sekä kaksi ilmaista kotimatkaa kuukaudessa.

Vuonna 2009 ensimmäinen maisterikurssi aloitti opintonsa ja heidän palvelussuhteensa ehdoista tehtiin sopimus, jonka mukaan palkkaus oli ensimmäisenä opintovuonna JSA 8 henkilökohtaisella palkanosalla 32 %. Toisena opintovuonna palkkaus oli JSA 9 henkilökohtaisella palkanosalla 32 %. Lisäksi pitkällä kotimaassa pidettävällä kurssilla oli opiskelijalla oikeus ilmaiseen kotimatkkaan kerran joka toinen viikko. Lapin ja Oulun läänin alueella sijaitseissa joukko-osastoissa (vast.) palveleville korvattiin kahden (2) vuoden aikana kuusi (6) lentomatkaa.

Kadetin päiväraha on sidottu prosentuaalisesti kotimaan kokopäivärahaan. Vuoden 2011 alusta lukien kokopäiväraha laski kaksi euroa. Upseeriliitto otti yhteyttä puolustusministeri **Jyri Häkämieheen** (kok.) ja keskustelun tuloksena oli, että kadetin päivärahan osalta se säilyi entisen suuruisena.

Vuoden 2010 sopimuksen mukaan esiupseerikurssilaisen euromääräinen palkkaus määräytyi JSA 13 -luokan ja henkilökohtaisen palkanosan 17 % mukaisesti. Seuraavana vuonna 2011 yleisesikuntaupseerikurssin ja teknisten lisäopintojen palkkausta tarkistettiin siten, että se oli vuonna 2012 alkavien kurssien osalta JSA 13 ja henkiosa 29 %. Vuonna 2011 alkaneen maisterikurssin palkkaus sovittiin tarkistettavaksi yhdessä työnantajan kanssa siten, että kurssin ensimmäisen vuoden palkkaus on vähintään palkkojen keskiarvo.

Vuonna 2012 kehitettiin opiskelijoiden palkkausta edelleen. Maisterikurssilla palvelevien palkkaus olisi ensimmäisenä vuonna vaativuusluokka JSA 9:n mukainen 27 % henkilökohtaisella palkanosalla sekä toisena vuonna JSA 10 ja 32 %. Maisterikurssin osalta tuli arvioida ensimmäisen vuoden palkkaus vuosittain kurssille komennettujen palkkauksen keskiarvon perusteella. Yleisesikuntaupseerikurssilla ja tekniikan lisäopinnoissa euromääräinen palkkaus määräytyi JSA 13 ja henkilökohtaisen palkanosan 31 % mukaisesti. Muutos astui voimaan 1.1.2012 jälkeen alkavilla kursseilla.

Vuonna 2013 sovittiin, että uusimuotoisilla yleisesikuntaupseerikursseilla palkkaus maksettiin molempina opintovuosina JSA 13 ja henkilökohtaisen palkanosan 31 % mukaisesti. Maisterikurssin palkkaus oli ensimmäisenä opintovuonna JSA 9 ja henkilökohtainen palkanosa 32 %. Toisena opintovuonna palkkaus oli JSA10 ja henkilökohtainen palkanosa 33 %.

Erityisesti EU-kurssilaisten palkkaus jäi jälkeen. Pääesikunnan, puolustusministeriön ja Upseeriliiton selvityksessä tämä todettiin vuonna 2017. Palkkauksen taso oli laskenut ajan saatossa erityisesti sen vuoksi, että kurssille lähdettiin aikaisempaa myöhemmin, siis suuremmasta palkasta.

Seuraavana vuonna 2018 esiupseerikurssilaisten palkkausta saatiinkin edistettyä. Se määräytyisi JSA-palkkataulukon vaativuusluokan 13 ja henkilökohtaisen palkanosan

22 % mukaisesti. Vuonna 2019 neuvottelujen yhteydessä sovittiin esiuupseerikursseilla opiskelevan upseerin palkkaus euromääräisenä 4 250 euroa/kk sisältäen 1.4.2019 tulleen yleiskorotuksen. Kahden ensimmäisen kurssin osalta sopimusta heijastettiin siten, että heille oli maksettu kurssin ajalta JSA 13+22 % ja heille maksettiin takautuvasti kurssin ajalta 50 eur/kk.

Upseeriliitto kävi vuonna 2020 keskustelua kadettien asumistuen puolesta. Käytännön mukaan KELA tulkitsee perusteissaan opiskelija-asunnon olevan peruste hylätä tukianomus. Ongelmana oli, että osa kadeteista on saanut tuen, mutta osa ei. Upseeriliitto pyysi Kelaa laajentamaan tukea opiskelija-asumiseen sotilasalueella ja kahden hengen tuvissa. Kyseiset tuvat eivät ole normaaleja opiskelija-asuntoja.

Sotatieteen maisterikurssin palkkauksen tarkastelu toteutettiin kolmikannassa yhdessä puolustusministeriön ja Pääesikunnan kanssa 1.6. 2021 mennessä. Upseeriliiton tavoitteena oli, että palkkausta on korotettava, koska kurssin aloittaminen on lykkäännyt neljästä vuodesta viiteen vuoteen sotatieteen kandidaattien valmistumisesta.

Upseeriliitto on aktiivisesti kuunnellut kadettien tavoitteita ja niitä on viety eteenpäin. Tarkasteluaikana tapahtui heikennyksiä kadetin asemaan, kuten upseerin viran poistuminen viimeiseltä vuodelta ja sitoumusjärjestelmän tuleminen Kadettikoulusta valmistumisen jälkeen. Vaikuttamismahdollisuuksia haittaa se, että kadettien etuudet eivät kuulu normaalin neuvottelujärjestelmän piiriin. Liitto on pystynyt kuitenkin mm. poistamaan pahimpia heikkouksia kadettien sitoumusjärjestelmästä ja liiton aloitteellisuuden ansiosta maisteriopinnot saatiin palkallisiksi. Kadettien aseman parantamiseen käytettiin hyväksi tilannetta, jossa valmistuvilla upseereilla on akateemisten alojen alhaisin alkupalkka. Näyttää siltä, että vasta todellinen uhka rekrytoinnin heikentymisestä tai kadettien erosta tuo parannusta asioihin.

Upseeriliitto on ollut myös aktiivinen neuvoteltaessa EU- ja YE-kurssilaisten palvelussuhteen ehdoista. Liiton vaikuttamisen avulla on voitu pienin askelin edistää kurssilaisten palkkausta ja pitää se siedettävänä.

RAJAVARTIOLAITOKSEN SOPIMUSKENTTÄ

1990-luvulla rajaupseereiden edunvalvontaa hoiti pääsääntöisesti Rajaosasto ja Rajavartiolaitoksen pääluottamusmies. Tuolloin Upseeriliiton toimistossa ei aina ollut vahvaa rajaosaamista. Rajan neuvotteluja tuki toimistosta yleensä järjestöpäällikkö. Rajaosasto ja rajan pääluottamusmies määrittelivät rajan neuvottelutavoitteet.

Rajavartiolaitoksen edunvalvonta

Vuonna 2000 tehtiin useita virkamuutoksia kuten 14 kapteenia A20 ->A22, 10 majuria A23 -> A25, 8 majuria A24 -> A25 ja 8 yliluutnanttia A18 -> A19. Lisäksi uusina lisäpalkkioina tuli 430 mk/kk (104 euroa) Raja- ja merivartiokoulussa palvelevalle sekä 270 mk (65 euroa) johtopaikassa, esikunnassa ja huoltokeskuksessa palvelevalle.

Vuoden 2002 taulukkokorjausten lisäksi Valpas 2-ratkaisulla Rajavartiolaitoksessa toteutettiin seuraavat virkamuutokset:

- 3 everstiluutnantin vast. A 25 palkkaluokkaa muutettiin maksupalkkaluokaksi A 26.
- 5 kapteenin vast. palkkaluokkaa A 22 muutettiin maksupalkkaluokaksi A 23.
- 12 yliluutnantin vast. palkkaluokkaa muutettiin maksupalkkaluokaksi A 19.
- Lisäksi toteutettiin yhteensä 14 palkkaluokkamuistutusta kohdentuen aluepäälliköihin ja vartiolaivan päälliköihin.

Vuonna 2002 Rajavartiolaitoksessa ei päästy neuvotteluissa yksimielisyyteen, kun Upseeriliitto liittyi AKAVA-JS:n osana TUPO-sopimukseen. Rajavartiolaitoksessa purettiin syntynyt 0,46 %:n taulukkoratkaisu 1.3.2002 voimaan tulleen sopimuksen yhteydessä. Samalla sovittiin 0,3 %:n järjestelyvaran käytöstä virkamuutoksiin. Marraskuussa sovittiin Rajavartiolaitoksessa liitto- ja tasa-arvoeran kohdentaminen

0,77 %:n suuruisena yleiskorotuksena kaikkien akavalaisten virkamiesten palkkoihin. Vain RVLE ja Akava-JS allekirjoittivat sopimuksen vuoden loppuun mennessä.

Maaliskuussa vuonna 2002 Rajavartiolaitoksen uuden palkkausjärjestelmän (UPJ) valmistelutyöryhmä arvioi kokeiluun valituilla arviointijärjestelmillä Palkkavaaka ja Kolumbus sovittujen 60 paalutehtävän vaativuudet. Näistä Palkkavaaka katsottiin akavalaiselta kannalta paremmaksi. Arviointijärjestelmän valinnasta ei kuitenkaan päästy sopuun.

RVLE valitsi loppukeväästä 2002 arviointijärjestelmätoimittajille suunnatun EU-menettelyn mukaisen tarjouskilpailun tuloksena arviointimenetelmäksi JOPI-arvioinnin. Arviointimenetelmää ei valittu sopimalla siitä järjestöjen kanssa. Seuraavana vuonna valitulla JOPI-järjestelmällä oli Rajavartiolaitoksen tehtävät kertaalleen arvioitu, mutta työnantaja ei suostunut luovuttamaan tuloksia järjestöjen käyttöön. Tämä aiheutti sen, että Akava-JS, ml. upseerit, ja Rajavartijaliitto keskeyttivät UPJ-työn marraskuussa 2003.

Vuonna 2004 suoritusarviointijärjestelmän arviointimittaria kokeiltiin. Arviointimenetelmä muistutti paljon jo Puolustusvoimissa käytössä olevaa PvSar-mittaria. Sitteen vuonna 2005 aikaansaatiiin sopimus Rajavartiolaitoksen upseereille uudeksi palkkausjärjestelmäksi liittymällä 1.7. sopimukseen, joka oli tehty 14.12.2004.

Vuonna 2006 tarvittiin massamainen vaativuudenarviointi virheiden korjaamiseksi ja palkankorjaukset saatiin takautuvasti 1.4.2006 lukien. Samana vuonna tehostettiin rajaupseereiden edunvalvontaa, kun Upseeriliitto otti päävastuun VES-asioissa Rajaupseerien osaston kanssa sovitulla tavalla. Sen myötä rekrytoitiin eronneita rajaupseereita takaisin liittoon tehostetusti (RVLE ja Vartiolentolaivue). Lisäksi sovittiin RVLJP-soveltamisohjeen antamisesta. VALPAKE-korotukset toteutettiin pääosin Upseeriliiton esittämällä tavalla. Lisäksi rajan siirtosopimusta saatiin kehitettyä lähes Puolustusvoimia vastaavaksi.

RVLE antoi loppukesästä 2008 työnantajapäätöksen YE-kurssin ja EU-kurssin aikaisesta palkkauksesta palkan tason noudattaessa Puolustusvoimissa virkaehtosopimuksella sovittua tasoa. RVLE lupasi pitää kiinni jatkossakin kurssilaisten palkkauspäätöksissään vähintään Puolustusvoimien tasosta. RVL:n palkkapäätöskäytäntö merkitsi kurssiajan minimipalkkaa.

Marraskuun 2008 palkkatilaston mukaan Rajavartiolaitoksessa:

- upseereista 35 % on johtavia virkamiehiä.
- upseerin kiinteä keskipalkka 3 463 euroa.
- takuupalkalla vain 1 hlö.
- keskimäärin suoritusosa 25 %.
- 96,5 % upseereista sijoittuu VAATI-luokkiin 20,0–29,0.

Lisäksi samana vuonna RVLE antoi päätöksen Frontex-operaatioiden aikaisista palvelussuhteen ehdoista.

Vuonna 2009 Upseeriliiton toimiston ja johdon sekä RVL:n pääluottamusmiehen yhteistyö tiivistyi entisestään. RVLE haki myös Puolustusvoimien vuonna 2006 hake-
man muuttorahan ennakonpidätyspäättöstä Uudenmaan lääninverovirastolta, mutta
sai negatiivisen päätöksen muuttorahan verottomuuden osalta johtuen huonoista pe-
rusteluista.

Samana vuonna RVLE laati selvityksen kaksipuoliseen hallintojärjestelmään siirtymisestä, joka tarkoitti alueportaan johtopaikkojen lakkauttamista. Lisäksi RVLE antoi
työnantajapäätöksen myös SM-opintojen aikaisesta palkkauksesta Puolustusvoimien
palkkatasoa vastaavaksi.

VES-neuvottelutulos saavutettiin 26.2.2009, jossa mukana 1 %:n kehittämisrahan
suuntaaminen työn tuloksellisuuden parantamiseen. Käytännössä tämä tarkoitti 0,8 %
suuntaamista suoritusosan korottamiseen, 0,19 % käyttämistä sidotun varallaolokor-
vauksen muuttamiseen ja 0,01 % käyttämistä muuttokorvausten korottamiseen.

Suoritusosan taulukkoon tuli progressiivinen korotus, joka toi lähes 85 %:lle Ra-
javartiolaitoksen henkilöstöstä korotuksen suoritusosaan. Paikallinen erä suunnattiin
asiantuntija- ja johtotehtäviin, rajatarkastuspalkkion korotuksiin ja matalapalkkaerään.
Lisäksi tuli 2 % korotus VAATI-taulukkoon 26.0–29.0 ja myös varallaolokorvausta ke-
hitettiin. Korvauksen taso nostettiin 40,75 %:iin ja samalla varallaoloaika laskettiin 30
minuuttiin.

Vuonna 2010 työtuomioistuin antoi negatiivisen päätöksen JHL:n ja Pardian kan-
teeseen koskien neuvottelutuloksen ja allekirjoittamispöytäkirjan virkaehtosopimus-
vaikutuksia. Rajavartioliiton lakonuhka ja sovintoratkaisu saatiin valtakunnan sovitteli-
jan johdolla, mikä synnytti ristiriidan sopimusvarallisuuden käytöstä sovintoratkaisun
rahoittamisessa. Virkariitalautakunta totesi, ettei lakko toteutuessaan olisi ollut yhteis-
kuntavaarallinen. Lakon uhka aiheutti työnantajan vastatoimena suojelutyömääräyk-
sen, jolla pyrittiin vesittämään lakon vaikutus määräämällä rajatarkastustehtäviin opis-
toupseereita ja upseereita. Määräyksen oikeudellinen pitävyys jäi työtuomioistuimessa
jälleen vuoden 2005 tapaan toteamatta sovintoratkaisun synnyttyä ennen lakon alkua.

Upseeriliiton ja Päälystöliiton yhteistoiminta syventyi lakon aikaiseen toimintaan
ohjeistusta valmisteltaessa. RVLE asetti sopimustoiminnan seurantaryhmän jatkuvan
neuvottelun periaatteen soveltamiseksi.

Elokuun 2010 palkkatilaston mukaan:

- Upseereista 34 % on johtavia virkamiehiä.
- Upseerin kiinteä keskipalkka 3 828 euroa.
- Takuupalkalla vain 1 hlö.
- Keskimäärin suoritusosa 28 %.

- 96,5 % upseereista sijoittuu VAATI-luokkiin 20,0–29,0.
- Keskimäärin kokemusaika 11 v (7,61 % kokemusosa).

Vuoden 2010 neuvottelut paikalliserän 0,43 % käytöstä kariutuivat perälautaan johtuen työnantajan varallisuuden sitomisyriytyksestä sovintoratkaisuun. Työnantaja tarjosi perälautana vain 0,23 % ja erimielisyys siirtyi paikallisneuvottelun jälkeen keskusneuvotteluun ratkaistavaksi. RVLE asetti RVL:n neuvotteluilmapiirin syiden selvittämiseksi ja ilmapiirin parantamiseksi entinen valtakunnansovittelija **Juhani Saloniuksen** johtaman yhteistoimintatyöryhmän, johon kutsuttiin RVL:ssä toimivien liittojen puheenjohtajat.

Rajavartiolaitoksessa allekirjoitettiin sopimus 23.6.2011. Kevään 2010 sopimuserimielisyyksien takia virastoerästä sovittiin vain 0,48 % osuus. Lopusta 0,22 %:n osuudesta osapuolet neuvottelivat erikseen työtuomioistuimen ratkaisun tultua syksyllä 2011. Kokonaisuudessaan vuoden 2011 sopimusta voitiin pitää kohtuullisena, jolla saatiin:

- Vartiostojen apulaiskomentajille korotus Vaati 27,5:stä 28,0:aan.
- Vartioasemien ja rajatarkastusasemien sekä kansainvälisten ylikulkupaikkojen päälliköille VAATI-luokkien korotus 23,5:een ja 24,5:een aseman suuruuden mukaan (tulevaisuudessa upseerien tehtäviä).
- Uusille virkamiehille aloituspalkkaan suoritustason korotus 7,8 %:sta 10,1 %:iin.
- VAATI-taulukon korotus 26–39 euroa VAATI-luokasta 26,0 ylöspäin.
- Suoritusosataulukon progressiivinen lievä korotus tasosta 11 (3,8–3,9) lukien.

Säästötarpeet leimasivat vuoden alussa 2012 käytyjä tarkentavan virkaehtosopimuksen neuvotteluja. Niissä ei päästy sopimukseen ja siten vuoden 2012 virastoerä 0,5 % palkkasummasta kohdennettiin perälautana taulukkorotuksiin.

Virkaehtosopimusneuvotteluissa saavutettiin 14.3.2013 neuvottelutulos. JUKO:n tavoitteista osa saatiin neuvotteluissa läpi, mutta kaikkia tavoitteita ei saatu sopimukseen. 0,5 % virastoerästä JUKO sai omaan palkkapottiinsa suhteutettuna varallisuutta jäsenistölleen noin puolitoistakertaisena. Joustavien työaikamuotojen käyttöön saaminen sekä erillinen kirjaus siirto- ja muuttokustannusten korvaamisesta annetun sopimuksen muutostarpeiden tarkastelusta olivat todella merkittäviä asioita ja pitkällisen vaatimuksen tulos. Yleiskorotuksena maksettiin 1,4 % 1.4.2013 lukien.

Tasoisvapaajärjestelmä säännöllisen työajan kohdentamiseksi jaksotyössä tehtiin työnantajapäätöksellä, kuitenkin oli käytettävä ensisijaisesti niitä, jotka ovat ilmoittaneet halukkuutensa liittyä ko. järjestelmän piiriin. Vapamuotoisen varallaolon kirjausta muutettiin siten, että virkamies voidaan määrätä saapumaan suoraan muulle erikseen käsketylle työn suorittamispaikalle tai muulle kuin varallaolomääräyksessä yksilöidylle työn suorituspaikalle, jos työn aloittaminen näin nopeutuisi.

Sovittiin virastotyön työaikajärjestelyistä (mm. yksilöllinen työaika, joka mahdollistaa hajautetun työn). Lisäksi työaikaperusteisten korvausten antaminen vapaana virkamiehen suostuessa korvataan vapaa-aikana tunti-tunnista -periaatteella. Kurssilla olevan virkamiehen työajaksi määriteltiin enintään 5 vrk kestävä kurssilla 7 h 15 min. Lisäksi saatiin tarkistuksia vaativuusluokkiin ja erityislisiin.

Lisäksi sovittiin erillisellä toteamispöytäkirjalla tarkasteltavan erikseen sopimus-toiminnan seurantaryhmässä tasoitusvapaajärjestelmään liittyvä korotusosan käyttö, tiivistetyn työajan käytön ohjeistus, laivapalveluksen sidottu varallaolo (tarkastelu; sopimusmääräysten toimivuus), siirto- ja muuttokustannusten korvaaminen (muutos- ja selkeyttämistarpeet ja -mahdollisuudet) sekä työaikasopimuksen 3 a §:n (työajan keskimääräistäminen kahden kolmiviikkoisjakson aikana) ja 5 §:n (tasoitusvapaajärjestelmä) toimivuus, mahdollisuus nostaa 2 x kolmiviikkoisjakson tuntimäärä -> 132 h 45 min.

Seurantaryhmässä neuvoteltiin mm. keväällä 2014 työnantajan aloitteesta sopimus-paketista, jonka piti olla kustannusneutraali. Se sisälsi työaikasopimukseen ja muutto- ja siirtokustannusten korvaussopimukseen liittyvät kohteet. RVLE oli paketoitunut tavoitteensa tarjouksessaan siten, että hyväksyttävissä olevia muutoksia ei voitu toteuttaa kuin hyväksymällä kaikki työnantajan muutosesitykset. Niissä oli kuitenkin erittäin voimakkaasti virkamiesten etuuksia heikentäviä kohtia. Neuvottelut kariutuivat lopulta kesän kynnyksellä.

Näin liiton tavoitteet jäivät saavuttamatta ja suurin heikennys tapahtui lakkauttamalla työaikasopimukseen kokeiluna määräajaksi sovittu joustavien työaikamuotojen käyttö. Työnantaja ei suostunut enää neuvottelemaan järjestöjen esityksestä, jota kuitenkin puolsivat myös hallintoyksiköiden henkilöstön sekä henkilöstöjohtoon kannan-otot ja lausunnot.

Rajavartiolaitoksessa toteutettiin etätöiden käytön kokeilu 1.9.2015- 31.12.2015. Kokeilun tulosten perusteella etätö otettiin viralliseen käyttöön kevään 2016 aikana. Neuvotteluilmapiiriä pyrittiin edelleen parantamaan Rajavartiolaitoksessa toimintavuoden aikana yhdessä järjestöjen kanssa. Sen kehittyminen jäi kuitenkin olemattomaksi. Neuvotteluilmapiirin heikkoa tasoa kuvastavat lukuisat erimielisyysasiat paikallisneuvotteluissa sekä Työtuomioistuimessa.

Valtionhallinnon säästövelvoite RVL:lle vuosille 2016–2020 kohdistui henkilöstömenoihin, joiden osuus oli 5,2 miljoonaa euroa. Tämä seurauksena RVLE määräsi 25 % supistukset lisä- ja haittatyö sekä varallaolokustannuksiin. Sopimus-toiminnan seurantaryhmässä työnantajan aloitteesta käsiteltiin useita työaikaan ja palkkaukseen liittyviä kysymyksiä, joiden työntekijöiden puolelta katsottiin tähtäävän palkkakustannusten alentamiseen ja päättyivät tuloksettomina.

Tarve saavuttaa säästöjä näkyi myös tiukentuneena arviointilinjana, joka näkyi erityisesti uusien tehtävien arvioinneissa. Muutoksia palkkauskäsikirjaan ei saatu. Joustavien työaikamuotojen käytön laajentamista seurantaryhmässä ei saatu. Vasta Upseeriliiton suora vaikuttaminen RVL:n henkilöstöjohtoon sai aikaan päätöksen, jonka

mukaan hajautettu ja etätyö otettiin käyttöön eri hallintoyksiköissä, joissa se oli mahdollista toteuttaa.

Upseeriliiton edellisenä vuonna 2015 aloittamat neuvottelut päätoimisesta pääluottamismiehestä päättyivät tuloksettomina.

Vuoden 2018 virastoerästä (0,6 % Rajavartiolaitoksen palkkasummasta) saavutettiin neuvottelutulos toukokuussa kaikkien sopijaosapuolien välillä. Upseeriston kannalta tarkasteltuna merkittävimmät muutokset tehtiin muutto- ja siirtokustannusten korvaamisesta tehtyyn sopimukseen sekä luottamusmiessopimukseen:

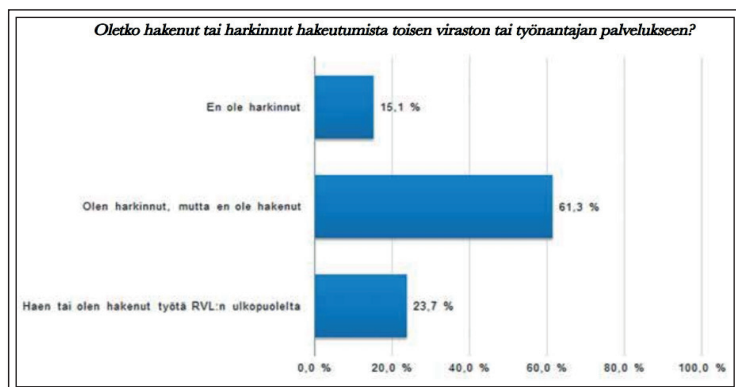
- 1.6.2018 lukien perheellisten virkamiesten erityiskorvaus oikeuttaa virkamiehen 78:an (aikaisemmin 52) edestakaiseen matkaan perheensä asuinpaikkakunnan ja virkapaikkakunnan välillä
- nämä matkat tuli tehdä 36 (aikaisemmin 24) kuukauden aikana
- valmistelutoimenpiteiden osalta virkamiehen yhden perheenjäsenen yksin tekemästä matkasta korvataan matkasta johtuvat matkakustannukset.

Vuonna 2018 saatiin sovittua Rajavartiolaitokseen JUKO:n päätoimisen pääluottamusmiehen tehtävän perustamisesta. Tässä tehtävässä aloitti majuri **Antti Kähkönen** 1.1.2018 oman toimen ohella ja 1.6.2018 päätoimisesti. Työn alkuvaiheita Antti Kähkönen kuvasi seuraavasti: *”Kulunut puoli vuotta on ollut opettavaista aikaa. Pääluottamusmiehenä olen ehtinyt tänä aikana olla osallisena useissa pääluottamusmiehelle kuuluvissa tehtävissä. Tehtävät ovat pitäneet sisällään muun muassa virkaehtosopimusneuvottelut, työtuomioistuINVALMISTELUA, yhteistoiminta- ja palkkalautakuntaan osallistumista, jäsenistön edustamista eri työryhmissä, ongelmien sekä ratkaisujen selvittelyä ja niihin liittyviä neuvotteluja työnantajan kanssa. Päätoimisuus avaa aivan uudella tavalla mahdollisuuksia edistää jäseniemme asiaa. Olen todella innoissa tästä uudesta mahdollisuudesta ja samalla nöyrä päätoimisuuteen liittyvien odotusten edessä.”*²⁷⁵

Vuoden 2019 virastoerästä saavutettiin neuvottelutulos maaliskuussa kaikkien sopijaosapuolien välillä. Neuvottelutuloksen myötä saatiin ratkaistua monia isoja pidemmän ajan neuvottelutavoitteita. Upseeriston kannalta tarkasteltuna suurin muutos oli keskijohdon luominen, millä saatiin vähennettyä johtavien virkamiesten lukumäärää merkittävästi. Näin uuden työaikalain uudistuksia saatiin heijastettua myös Rajavartiolaitoksen työaikasopimukseen.

Muutto- ja siirtosopimusta muutettiin siten, että jatkossa perheellisen virkamiehen erillään asumiskorvausta maksetaan joko 36 kk (20 % päivärahaa) tai 18 kk (40 % päivärahaa). Sopimuksella lisättiin vartiolaivojen sidottuun varallaoloon yksi tunti (9 tunnin varallaolo muuttui 10 tuntiin). Muutettiin toteutumaton viikkolepo korvattavaksi rahalla ja muutettiin SH-korvauksen maksuperusteita siten, että jatkossa SH-korvaus maksetaan kaikille virkamiehille, palkkaluokasta riippumatta. Lisäksi aloittavien työntekijöiden suoritusosan aloitustasoa korotettiin, tehtiin muutoksia tehtäväkohtaisiin palkanosiin ja suoritustasojen prosentteihin.

Rajaupseereille tehtiin syksyllä 2019 jäsenkysely. Merkittävä osa vastaajista oli hakenut tai harkinnut hakeutumista muihin tehtäviin. Hakemista harkinneita oli 61,3 % ja jo hakeneita oli 23,7 % vastaajista.²⁷⁶



Vastaus kysymykseen: Oletko hakenut tai harkinnut hakeutumista toisen viraston tai työnantajan palvelukseen?

Syitä hakeutumiseen pois rajalta olivat palkkaasiat, työnantajan toiminnan aiheuttamat työntävät tekijät, toisen työnantajan vetovoimatekijät, palveluspaikkaan liittyvät tekijät ja Rajavartiolaitoksen ulkopuolelta hankkimani koulutus. Samaisen tutkimuksen mukaan 27,5 % vastaajista teki sotaharjoitukseen kuulumatonta työtä jokaisessa harjoituksessa ja 27,5 % teki näin lähes jokaisessa sotaharjoituksessa.²⁷⁷

Vuonna 2020 käytössä ei ollut virastoerää, joten Rajavartiolaitoksen tehtäväkohtaisen palkanosan taulukoihin tehtiin suuruudeltaan 1,10 % yleiskorotuksen mukaiset muutokset, jotka tulivat voimaan 1.8.2020. Tämän lisäksi sovittiin erillisillä virkaehtosopimuksilla lentolisäjärjestelmän kehittämisestä sekä kilpailukykysovimuksen (KIKY) kompensatiosta.

Rajavartiolaitoksen virkamiesten työajoista tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen muuttamisesta saavutettiin vuoden 2020 aikana kaksi erillistä neuvottelutulosta: Rajavartiolaitoksen henkilöstöön sovellettavasta palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen lisäpalkkioliitteen muuttamisesta sekä kilpailukykysovimuksessa sovitun työajan pidennyksen purkamisesta.

Rajan päälouottamusmiehi vaihtui 1.7.2020. Tehtävässä aloitti kapteeni **Aki Järvinen**. Hänen mukaansa ”Rajavartiolaitoksen laaja tehtäväkenttä tuo mukanaan myös suuren määrän maantieteellisesti eroavia ja hallintoyksikkökohtaisia erityisolosuhteita. Olosuhteita, jotka ilmenevät niin maalla, merellä kuin ilmassa, sekä sotilaallisen maanpuolustuksen kentässä. Näiden elementtien mukana tuleviin edunvalvonnan haasteisiin Upseeriliitossa pyritään vastaamaan luottamusmiehijärjestelmän laaja-alaisella käytöllä ja hallintoyksikkökohtaisesti eri alojen asiantuntijoilla luottamustehtävissä kiinteänä osana edunvalvonnan kenttää.”²⁷⁸

Kesäkuun 16. päivä 2020 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti lentolisää tarkistettiin 1.8.2020 lukien 1,1 %:n yleiskorotuksen sijaan 1,013 %:n määräisellä yleiskorotuksella. Säästynyt varallisuus kohdennettiin lentolisäjärjestelmän rakenteelliseen kehittämiseen. Neuvottelutoiminnan osalta on myös merkittävää, että valtion sopimuksessa annettiin mahdollisuus sopia yleiskorotuksella korotettavien lisien kohdentamisesta kokonaan tai osittain jonnekin muualle sopimuskehittämisessä yleiskorotuksesta poikkeavalla tavalla. KIKY-kompensaatio-neuvotteluissa sovittiin kilpailukyky sopimuksessa sovitun työajan pidennyksen purkamisesta 1.10.2020 alkaen.

Rajavartiolaitoksen vaativuusarviointikäsikirja on vanhentunut. Pääluottamusmies kapteeni **Aki Järvisen** mukaan ”vuoden 2005 jälkeen sitä ei ole päivitetty vastaamaan nykytilannetta ja Rajavartiolaitoksen toimintaympäristössä tehtäväkentässä tapahtuneita muutoksia. Onko palkkausjärjestelmän tärkein osa, vaativuusarviointikäsikirja, joka ei tunnista Rajavartiolaitoksen nykyisiä tehtäviä siinä kattavuudessaan, jonka palkkausjärjestelmän odotetaan tekevän osana tehtävien arviointia nyky muodossaan enää oikeanlainen työkalu? Kun käsikirja on vanhentunut ja se ei vastaa tehtävien-, toimintaympäristön-, toimivaltuuksien- ja niiden tehtäväkehityksen aiheuttamiin muutoksiin ongelmia syntyy väijäämättä. Voidaanko siis yksittäisen työntekijän kannalta olettaa, että tehtävien vaativuuden arviointi on tehty tosiasiallisesti oikein perusteiden, jos niiden arviointiin rakennettu työkalu ei nyky muodossaan tunnista riittävällä tavalla nykyisiä tehtäviä, jotka ovat kehittyneet yhteiskunnan ja turvallisuusympäristön muutoksen kautta?”²⁷⁹

Vuonna 2021 saatiin käyttöön 1 % virastoerä ja 0,97 % yleiskorotus. Sopimuksessa varallisuutta kohdennettiin keskijohtoon ja tehtäväkohtaiseen palkanosaan tehtävän vaativuusluokassa 25,5. Varallisuutta kohdennettiin myös tehtävän vaativuusluokkaan 28,0.

Lisäksi johto- ja asiantuntijatehtävien kannustavuutta parannettiin myös taulukko korotuksilla.

Muina kehityskohteina yleisjohtajan lisäpalkkio tuotiin nyt virkaehtosopimukseen, nuorten upseerien palkkausta parannettiin sekä vartiolaivalla palvelevan työaikaa, lento- ja sukelluslisää ja rajatarkastuspalkkiota ja muutto- ja siirtokustannussopimusta kehitettiin. Kansainvälisen rajaturvallisuusoperaation palkkaussopimus saatiin aikaseksi ja Raja- ja merivartiokoulun säännöllisessä opetustehtävässä maksetaan ammattitaitolisä.

Upseeriliitto rajaupseerien tukena

Ennen vuotta 2006 Upseeriliiton Raja-osaston toiminta oli liiaksi eriytynyt Upseeriliiton tavoitteista ja toimintatavoista ja siten neuvottelut olivat jääneet vain rajamiesten vastuulle. Tehdyissä analyyseissä on todettu, että kaikissa tapauksissa liiton tulee johtaa neuvotteluita ja toteuttavia toimenpiteitä, mutta substanssiasioissa tarvitaan rajaupseerien asiantuntemusta. Näin voidaan saavuttaa yhdenmukaisia tavoitteita koko upseeristossa.

Upseeriliiton aktiivinen mukaantulo rajaupseerien edunvalvontaan 2000-luvulla ja vuonna 2019 saatu Rajavartiolaitoksen päätoiminen JUKO:lainen pääluottamusmies on tehostanut merkittävästi toimintaa. Järjestely mahdollistaa aktiivisen mukana olon eri työryhmissä ja aloitteellisuuden neuvotteluissa. Upseeriliitosta onkin tullut keskeinen vetäjä Rajavartiolaitoksen neuvottelupöydissä.



PUHEENJOHTAJIEN PUHEENVUORO

Upseeriliiton puheenjohtajat ovat omana aikaan puhuneet ja kirjoittaneet näkemyksiään liiton toiminnasta. Tähän on koottu otos eri puheenjohtajien näkemyksistä. Sotilasaikakauslehden marraskuun 1968 numerossa julkaistiin artikkeli liiton kuluneista 50 vuodesta. Siihen oli koottu puheenjohtajien näkemyksiä tuona aikana. Sen jälkeiset puheenjohtajien puheenvuorot ovat otoksia heidän liittokokouspuheistaan tai Sotilasaikakauslehden pääkirjoituksistaan.

Kenraaliluutnantti Hugo Österman, 1923

”Huomattavin ja kiireellisin tehtävä oli sääntöjen uusiminen, mikä sitten saatiin suoritetuksi annettuun päivämäärään mennessä. Uudet säännöt hyväksyttiin pienin muutoksin 14.10.1923 pidetyssä ylimääräisessä kokouksessa. Tämän johtokunnan ohjelmaan kuului pari muutakin tärkeätä kysymystä, nimittäin upseerin palkkauskysymys sekä upseeriston virkapukujen tarkoituksenmukaisempi ja halvempi valmistustapa (toim. huom. tuolloin piti virkavaatteet kustantaa itse, virkapukuraha tuli 1933). Tällaiset taloudelliset kysymykset, jotka eivät ole yksinomaan sotilaiden ratkaistavia, vievät oman aikansa, joten voidaan puhua korkeintaan niiden alullepanosta.”²⁸⁰

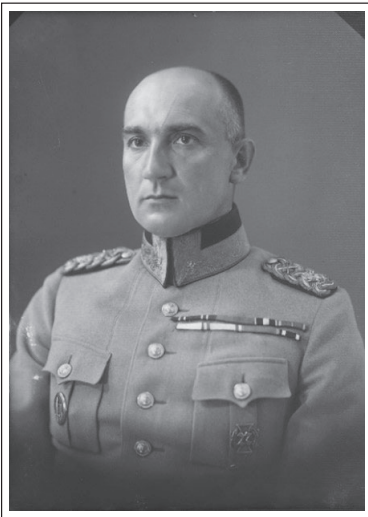




Kenraaliluutnantti Karl L Oesch
1927–1929, 1930–1933

”Totean aluksi, että toiminta oli erittäin vilkasta. Pyrittiin saamaan aikaan parannusta upseerien taloudelliseen asemaan – siis palkkaukseen – jotta he täysin voimin ja taloudellista huolista vapaina voisivat antautua varsinaiselle kutsumukselleen. Erityisesti upseerien taloudellisen aseman kohentamisessa katsottiin olevan paljon toivomisen varaa. Esityksiä tehtiin palkkauksen ja asunto-olojen parantamiseksi, halvempien polttopuiden, huokeampien ohjesääntöjen sekä rautatiealennuslippujen saamiseksi. Sitkeänä oli näinä vuosina esillä kysymys upseerin (koko kantahenkilökunnan) valtiollisesta äänioikeudesta ja val-

tion veroista. Melko yleinen oli mielipide, ettei ole kohtuullista maksaa veroja, koska vakinaisessa palveluksessa olevat olivat valtiollista äänioikeutta vailla, eivätkä voineet vähimmissäkään määrin vaikuttaa sen elimen koostumiseen, joka veroista päättää. Maamme pysyvän rauhan paras turva oikean ulkopolitiikan rinnalla on korkealle kehitetty puolustusvalmius. Maatamme voidaan puolustaa, jos on puolustustahtoa. Puolustus on tämän maan itsenäisyyden ja vapauden pelastanut täydelliseltä tuholta ja pystyy tekemään sen vastaisuudessaakin.”²⁸¹



Kenraaliluutnantti Väinö Valve
1929, 1946

”Toisella puheenjohtajakaudella etualalle oli tullut entistäkin tärkeämpänä huolenpito upseerikunnan asemasta niin yhteiskunnallisesti kuin taloudellisesti. Sota oli sitä pahasti järkyttänyt. Upseeriliiton suhteet yhteiskunnassa toimiviin virallisiin elimiin ja vapaisiin järjestöihin oli uudelleen luotava tai oli niitä tarkistettava. Yhteistoiminta ja liittymiskysymykset Virkamiesliiton ja vastaavien järjestöjen kanssa olivat silloin käsiteltävänä.”²⁸²

Kenraaliluutnantti Aksel Airo
1935–1945

”Liiton toiminta, kaikista uudelleen järjestelyistä huolimatta, kohdistui kuitenkin valtaosaltaan kysymyksiin, joiden tarkoituksena oli saada parannuksia aikaan jäsenten heikkoon taloudelliseen asemaan. Joitakin kysymyksiä, jotka olivat joko puolustuslaitoksen johdon tai vieläpä puolustusministerin määrättävissä, voitiin erillisinä ja joskus menestyksellä käsitellä. Mutta monet ja nimenomaan suuremmat kysymykset olivat sen laatuaisia, että ne vaativat maan hallituksen ja eduskunnan myötävaikutusta ja tämän edellyttämää ymmärrystä. Tämän aikaansaamiseksi päätti liiton johtokunta tutkituttaa kysymystä laajemmalta pohjalta ja näin syntyi painettu julkaisu, jonka nimeksi määrättiin ”Upseeristomme. Asetettavat vaatimukset ja taloudellinen asema”. Vaikka käytännöllisissä tuloksissa ei erikoista hurraamista olekaan, eivät ne nyt kuitenkaan kokonaan olemattomiksikaan jääneet.”²⁸³



Kenraaliluutnantti Albert Puroma
1947–1952

”Pari vuotta aikaisemmin päättyneistä sodista, joiden aikana liiton toiminta oli käytännöllisesti katsoen pysähdyksissä, varojen puutteesta, upseerien heikosta taloudellisesta asemasta, liiton hallinnassa olevan Katajanokan upseerikerhon huoneiston erittäin huonosta kunnosta yms. johtuen oli Upseeriliiton hallituksen edessä laaja ja monipuolinen työkenttä. Vähitellen asiat selkenivät ja tulevaisuus näytti valoisammalta. Liitto sai uusia ystäviä ja auttajia. Yhteistoiminta Reserviupseeriliiton kanssa muodostui läheiseksi ja antoisaksi. Virkamiesliitto, erikoisesti myöhemmin perustettu Akava, ryhtyi tukemaan ja ajamaan myös upseerien etuja palkkausasioissa.”²⁸⁴





Kenraaliluutnantti Kai Savonjousi
1953–1957

”Upseeriston kehityksen edistämässä sekä taloudellisesti että yhteiskunnallisen aseman kohottamisessa on Upseeriliitolla ollut ja on edelleen vaativa tehtävä. Meidän upseeristomme ammatillisesta kehityksestä pitävät sotakoulumme hyvää huolta. Mutta upseerin tulee kehittyä myös ihmisinä, yksilöinä. Upseeriston taloudellisen ja yhteiskunnallisen aseman kohottaminen on Upseeriliitossa aina ollut ajankohtaista. On pyrittävä kosketukseen veljesjärjestöjen kanssa. Yhteistyö toisaalta Upseeriliiton ja toisaalta Akavan ja muiden

virkamiesjärjestöjen kanssa onkin ollut rakentavaa ja tuloksellista.”²⁸⁵



Kenraaliluutnantti Reino Arimo
1958–1961

”1950-luvun loppupuolella oli olennaista, että oltiin harmistuneita järjestöorganisaatiomme monimutkaisuudesta ja päällekkäisyydestä, joka pahimmillaan ilmeni varuskunnissa. Siellähän jouduttiin asiat käsittelemään ’kahteen kertaan’ sekä Upseeriliitossa että kadettikunnassa. Myös päättävissä elimissä (vuosikokouksissa ja järjestöjen hallituksissa) oli päällekkäistä toimintaa, vaikka ei ehkä ollut niin räikeänä kuin kentällä. Ei siis ollut ihmeellistä, että aivan yleisesti vaadittiin tutkimuksia vallitsevan monimutkaisuuden poistamiseksi tai ainakin lieventämiseksi.

Edellä kuvattua asiantilaa oli käsitelty useissa vuosikokouksissa, mutta vasta vuonna 1958 alkoi ilmetä jonkinlaisia käytännön tuloksia. Tällöin molempien yhdistysten hallitukset valittiin kokoonpanoltaan lähes samoiksi ja molemmilla oli sama puheenjohtaja. Syntyi siis eräänlainen ’personaali unioni’, jota vielä vahvisti se, että molemmilla järjestöillä oli yhteinen pääsihteeri. Kun sitten ’yhteishallitus’ ryhtyi järjestötoimintaa tutkimaan, uskottiin päästävän myös muodollisesti positiivisiin tuloksiin, mutta aika ei ilmeisesti tuolloin ollut kypsä radikaalisille muutoksille – eihän se ole sitä vielä nytkään. Joka tapauksessa saatiin kuitenkin aikaan liittojen välillä työnjako ts. määritettiin

kummankin järjestön työkenttä. Sen mukaan Kadettikunta on eräänlainen veljespiiri ja sitä tärkeämpi, mitä vanhemmista kurseista on kysymys. Upseeriliitto on taas paitsi kaikkien upseerien aatteellinen yhdistys, myös ja korostetusti aktiivipalveluksessa olevien upseerien ammattiliitto, joka hoitaa ammatilliset, taloudelliset ja sosiaaliset kysymykset. Tämä tehtävien jako lienee vielä tänäkin päivänä voimassa.”²⁸⁶

Kenraaliluutnantti Reino Hirva 1962–1966

”Upseeriliiton merkitys itsenäisenä, jäsentensä etuja valvovana ja sitä ajavana järjestönä on suuri. Vaikkei kaikkia tavoitteita ole saavutettukaan, löytyy lukuisia esimerkkejä siitä, että tärkeissä, upseeriston etuja koskevissa kysymyksissä on päästy jäsenistöä tyydyttäviin ratkaisuihin Upseeriliiton tarmokkaiden toimenpiteiden ja usein myös sitkeää ja aikaa vaatineen työn tuloksena. Upseeriliiton liittyttyä Akavaan sen perustamisesta alkaen muodostui upseeriston yhteiskunnallisten ja taloudellisten etujen ajaminen entistä suunnitelmallisemmaksi ja tehokkaammaksi. Yhtenä merkittävänä saavutuksena mainittakoon vuonna 1964 säädetty menettelytapalaki. Eräänä tuoreimmista esimerkeistä mainitsen vielä valtion uuden eläkelain, jonka muotoutuminen sotilaseläkkeiden osalta tyydyttävään muotoon ajettiin läpi Upseeriliiton asiaan puututtua – loppujen lopuksi Akavan kautta.”²⁸⁷



Kenraali Lauri Sutela 1967–1969

”Liiton toiminta on alusta lähtien levännyt vankalla aatteellisella pohjalla ja on sitä edelleenkin. Tätä on syytä korostaa, varsinkin nykyaikana, jolloin ammatilliset yhteenliittymät helposti käsitetään pelkästään etujärjestöiksi, jäsenistönsä taloudellisten etujen ajajiksi. Tämä ei poista sitä tosiasiaa, etteikö Upseeriliitto ajaisi kaikella tarmollaan myös jäsenistönsä taloudellisen ja yhteiskunnallisen aseman parantamiseksi tähtääviä toimenpiteitä, kuten sen säännöt edellyttävät. Mutta me teemme tätä työ-



tä siksi, että me haluamme taata upseerin uralle tuleville myös sellaiset toimeentulon edellytykset muihin ammattiryhmiin verrattuna, että upseerikunnan laadullinen taso, tehtävät ja vastuu huomioon ottaen voidaan säilyttää riittävän korkeana. Aatteellinen pohja yhdessä näiden pyrkimysten kanssa muodostavat näin ollen saumattoman kokonaisuuden.”²⁸⁸



Eversti Vilho Tervasmäki
1972

”Upseeriliitto on kuluneen vuoden 1971 aikana en-
tistä enemmän osallistunut suomalaisen yhteiskun-
nan kehittämiseen. Kun aikaisemmin katsottiin, ettei
puolustuslaitoksessa palvelevilla voi olla edes neuvot-
teluoikeutta virkamiesasioissa, merkitsee menneenä
vuotena ensimmäistä kertaa käytössä ollut virkaehto-
sopimusjärjestelmä suurta periaatteellista muutosta
upseerien asemaan valtion virkamiehinä. Uusi järjes-
telmä vaatii liiton toimielimiltä ja luottamusmiehiltä
suurempaa asiantuntemusta, taitoa ja vastuuta kuin
aikaisemmin. Se vaatii myös vakaampaa järjestöor-
ganisaatiota, jossa päätöksiä tekeville liittoomme

jäsenille varataan riittävästi perehtymis- ja toiminta-aikaa luottamustehtävänsä var-
ten.”²⁸⁹



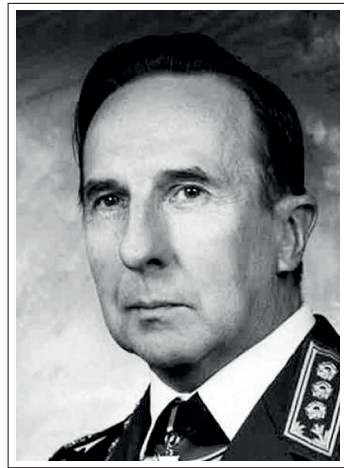
Kenraali Jaakko Valtanen
1973–1975

”Aikakautemme haaste upseerille on vaikea, mutta ei
toki millään lailla ylivoimainen. Eräs ajankohtainen
ongelma on riittävän korkeatasoisen upseeriston
rekrytointi. Puolustuslaitos ei voi vastata aikakauden
haasteisiin, ellei sen riveissä palvele muiden akatee-
misten ammattien harjoittajien kanssa ominaisuuksiltaan
tasavertainen upseeristo. Myös Upseeriliitolla
on sen tähden vastuu jäsenistönsä laadusta. Upseeri-
liiton olemassaolon perusta on siinä, että se edistää
upseeriston kaikenpuolista asemaa, kehittää upsee-
riston palvelusolosuhteita, ammattitaitoa ja sisäistä
yhtenäisyyttä siten että upseeri kokisi ammatinsa

mielekkäänä ja olisi työstään kiinnostunut. Suurin osa upseeriston etujärjestön työtä
on asian luonteesta johtuen taloudellisten, sosiaalisten, oikeudellisten ja ammatillisten
etujen ajamista. Mutta Upseeriliitto kieltäisi sotilasammattin luonteen, jos se unohtaisi
ammattin aatteellisen ja eettisen puolen.”²⁹⁰

Eversti Pentti Laamanen
1976–1979

”Kuuden vuosikymmen ajan liitto on ponnistellut isänmaamme, puolustusvoimien ja jäsenkuntansa hyväksi saavuttaen monia merkittäviä tuloksia. Työ kuitenkin jatkuu. Viime vuodet ovat tuoneet uusia ratkaistavia pulmia eteemme. Ne koskettavat koko jäsenkuntaa. Kadettien aseman kehittäminen on edelleen kesken. Yhtenäispäällystöjärjestelmän tulo myötä ovat nuoremmat upseerit ovat joutuneet koulutustaan ja tehtävänsä vastuullisuutta vastamattomaan asemaan henkilöstön palkkausjärjestelmässä. Kapteeneita on todennäköisesti odottamassa sama tilanne. Erityisesti esikunnissa ja huoltotehtävissä palvelevat majurit tuntevat joutuvansa nuorempia tovereitaan huonompaan asemaan. Ylimmän päällystön jatkuvasti huonontunut suhteellinen palkkauksen jälkeenyjääneisyys ei kannusta nuorempia urallaan eteenpäin pyrkimiseen. Upseeriliitto on saattanut epäkohdat parannusesityksineen jo usean vuoden aikana ja useaan kertaan eduskunnan, puolustusministeriön, valtiovarainministeriön, puolustusvoimien johdon ja keskusjärjestömme tietoon.”²⁹¹



Eversti Martti Putkiranta
1980–1983

”Vuosien saatossa on myös liiton rooli muuttunut. Ammatillisesta kehittämisestä ja maanpuolustustahdon ylläpitämisestä niin omien kuin kansan keskuudessa ei suinkaan ole hylätty. Yhteiskunnan muutokset ovat tuoneet yhä kasvavassa määrässä upseerikunnan taloudellisten ja sosiaalisten etujen valvontaa. Kun 1920-luvun upseeri ei ajanut voimakkaasti taloudellisia etujaan, se ei johtunut niinkään suuresta ihanteellisuudesta vaan pikemminkin yleisestä virkamiesasenteesta. Eivät muutkaan valtion virkamiehet niin tehneet. Kaikkien palkat olivat ”korkeimman käres”, josta niitä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti jaettiin. Nyt on tilanne toinen, Jopa voimakeinoin ulosmitataan oikeana pidetty osuus yhteiskunnan kasvukakusta. Tässä kilvassa on myös upseerikunnan pysyttävänä mukana.”²⁹²





Eversti Matti Lukkari
1984–1987

”Sääntöjensä mukaan Upseeriliiton tarkoituksena on mm. valvoa jäsentensä yhteiskunnallisia, palkkauksellisia, koulutuksellisia, sosiaalisia ja muita virkasuhteeseen liittyviä etuja. On luonnollista, että työmarkkinoilla vallitsevan yleisen suuntauksen mukaan virkaehtosopimusjärjestelmään kuuluvasta palkkauksellisten etujen ajamisesta on tullut myös Upseeriliiton toiminnassa muita pyrkimyksiä tärkeämpi. Upseeriliitto ja sen jokainen jäsen kadetista kenraaliin tuntee vastuunsa. Ajoittaisista ja useimmiten näennäisistä ristiriidoista huolimatta päämäärämme on yhteneväinen Puolustusvoimiemme

ja koko maanpuolustuksen perimmäisten tavoitteiden kanssa. Korkeatasoisesti koulutettu, kutsumuksestaan ja ammatistaan ylpeä ja tehtävissään viihtyvä upseerikunta voi parhaiten täyttää vaativat tehtävänsä maanpuolustuksen eriasteissa johtotehtävissä niin rauhan kuin sodan aikana.²⁹³



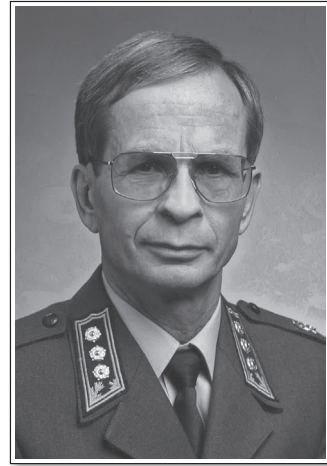
Eversti Vihtori Mäkelä
1988–1989

”Sotaharjoitukset, leirit, päivystykset jne. kuuluvat sotilaselämään. Ne on otettava palkkausjärjestelmässä huomioon, Mutta nykyään toteutetaan tässä kohdin täysin käsittämätöntä, epäoikeudenmukaista järjestelmää. Samoissa olosuhteissa toteuttavasta työstä korvataan sitä vähemmän, mitä vastuullisemmassa tehtävässä toimii. Erot ovat todella suuret. Selitykseksi ei riitä, että toinen on työaikasopimuksen alainen ja toinen ei. Mainituissa harjoituksissa ollaan ympäri vuorokauden. Ainoa ymmärrettävä ja hyväksyttävä järjestelmä on sellainen, mikä korvaa kaikille samoin määräy-

tymisperustein. Palkkausjärjestelmän hyväksyttävyyys on nimittäin varsin tärkeä asia. Kun upseerin mielestä puolustusvoimien nykyinen palkkausjärjestelmä on epäoikeudenmukainen, ja juuri epäoikeudenmukaisuuden korjaaminen on tärkein asia, ei upseeri voi kokea nykyistä palkkausjärjestelmää hyväksyttävänä.²⁹⁴

Eversti Kalevi Usva
1989–1993

”Elämme upseereiden ja upseeriuuden tulevaisuuden kannalta kriittisiä aikoja. Upseerikoulutusta ollaan uudistamassa kylläkin lähes Upseeriliiton tavoitteiden mukaisesti. Miten tehokkaampi koulutus johtaa uusille tehtävatasoille ja niiden mukaiseen urakehitykseen on jo monimutkaisemmin toteutettava asiakokonaisuus. Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilöstöjen palkkausjärjestelmiin on päässyt syntymään vääristymiä, jotka eivät anna oikeutta upseerin tehokkaalle koulutukselle eivätkä monipuoliselle palveluskokemukselle.”²⁹⁵



Everstiluutnantti Pekka Kouri
1994–2005

”Upseeriliitto ajan vaatimusten myötä joutunut muuttamaan täysiveriseksi ammatti- jopa taistelujärjestöksi maanpuolustusaatteesta tinkimättä. Sitkeään viivytys-taisteluun liitto turvautui vuosina 1994–1998. Tuolloin Pääesikunnan henkilöstö johto yritti upseerin koulutusta, perinteitä ja arvostusta vähättelevällä tavalla antaa oikotien majurin arvoon, päällikön tehtäviin ja suoraan pääsyn esiuupseerikurssille ilman upseerin tutkintoa tai koulutusta. Upseeriliitto on edennyt hyvässä yhteistyössä Pääesikunnan kanssa upseerien koulutuksen kehittämisessä ja arvostuksessa. Upseerien uusi akateeminen koulutusohjelma alkoi vuonna 2001 ja opistoupseerien koulutus lopetettiin. Upseeriliiton lähes 30 vuotta ajama esitys toteutui. Samalla palautetaan kunniakkaat aliupseerit puolustusvoimien vakinaiseen henkilöstöön. Sotilaseläkkeiden osalta torjuntavoitto saavutettiin vuonna 1994 erillisen järjestelmän yhä säilyessä tosin eräin muutoksin. Kymmenen vuotta myöhemmin hyvässä yhteisymmärryksessä sekä rajan että puolustushallinnon kanssa saatiin sotilaseläkkeisiin kohdistuvat uhat uudemman kerran torjuttua. Ulkomaan palvelun ehdot ovat vuosikausia olleet Upseeriliiton edunvalvonnan heikoin lenkki. Niistä ei ole edes päästy neuvottelemaan. Jäsenistön tahdon mukaisesti toteutettu hakukielto ja yhteisen rintaman pitäminen tuottivat tulosta. Sovitun neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmän mukaisesti ehdoista neuvotellaan tavoitteena yhteisymmärrys. Ellei tavoitteeseen päästä, niin turvaudutaan yhdessä nimettyyn sovittelemiseen.”^{296/297}





Everstiluutnantti Harri Westerlund
2006–2013

”Upseeriliitto on maanpuolustusaatteellinen ammat-
tijärjestö. Sillä on upseereiden valtuus hoitaa heidän
edunvalvonta-asioitaan. Upseeriliitto neuvottelee ja
ottaa kantaa lähes kaikkiin upseereita koskeviin asioi-
hin koulutuksesta ja urakehityksestä palkkaukseen.
Upseeriliitto ottaa myös toiminnassaan huomioon
maanpuolustuksen edun. Upseeriston tahto kuuluu ja
se on otettava huomioon Puolustusvoimissa ja Raja-
vartiolaitoksessa, koska palveluksessa olevien upsee-
rien järjestäytymisaste on yli 96 prosenttia. Liiton tehtävänä on toimia omien jäsenten-
sä edunvalvojana. Upseeriliitto on yhteistyökykyinen ja neuvottelee jatkossa avoimesti,
päättäväisesti ja sinnikkäästi. Edunvalvontajärjestön asema, valtuutus ja taistelutoi-
mien keinovalikoimat on kirjattu lakiin. Ratkaisuun pyritään aina ensisijaisesti neuvot-
teluteitse. Mahdolliset työtaistelutoimet ovat vastuullisen järjestön ase, joka putsataan
varastorasvasta vain tositalanteessa. Tähän on kuitenkin oltava jatkuva valmius. Liitto
neuvottelee, seuraa ja ottaa kantaa johtamis- ja hallintojärjestelmän muutokseen sekä
rakennemuutokseen. Tärkeimpänä asiana on järkevien ja kannustavien virkaurien luo-
minen ja säilyttäminen muutoksessa. Puolustusvoimienkin etu on säilyttää upseereilla
riittävä määrä vaativia tehtäviä.”²⁹⁸



Everstiluutnantti Jari Rantala
2014–2018

”Nykyaikainen teknologia ja akavalaisten töiden luonne
sekä vääränlaiset asenteet työpaikoilla luovat otolliset
olosuhteet korvauksetta tehtävälle ylityölle eli harmaalle
ylityölle. Harmaa ylityö on valitettavasti tuttua myös up-
seereille niin puolustusvoimissa kuin rajavartiolaitok-
sessakin. Tämä on tullut selkeästi esille keskusteluissa
ja Upseeriliiton jäsenkyselyissä. Töiden luonteen lisäksi
tunnollisuus sekä työhön ja tuloksiin sitoutuminen saa-
vat upseerit tekemään liian pitkiä työpäiviä ja viemään
sen jälkeen töitä kotiinkin. Omaehtoinen työpäivien jat-
kaminen on näkynyt etenkin puolustusvoimauudistuksen yhteydessä. Työpäiviä on pi-
dennetty, koska muuten ei olisi ehditty tehdä kaikkea välttämätöntä. Tämä on näkynyt
varsinkin henkilöstöalalla. Riskinä on se, että työntekijöiden väliaikaiseksi mieltämästä
ponnistuksesta tuleekin vakiintunut tapa tehdä töitä. Jos kaikki työtehtävät aina vain
tehdään ongelmista huolimatta, tulee jossain seinä vastaan ja silloin seuraukset voivat
olla hyvin rankat. Työuupumus, työyhteisön huonontunut henki, tuloksellisuuden las-
ku ja huonontuneet suoritukset valtaavat alaa.”²⁹⁹

VALTIOTALOUDEN LAMA JA PUOLUSTUSVOIMAUUDISTUS

Vuoden 2008–2009 taantuma eli talouden laskusuhdanne johtui monista erilaisista tekijöistä. Taantumaa johtivat korkea öljyn hinta, ruoan hinnan nousu, maailmanlaajuinen inflaatio, asuntojen korkeat hinnat ja lopulta rahoitussektorin kriisi. Yhdysvaltojen asuntolainoitukseen liittynyt subprime-kriisi muuttui finanssikriisiksi. Taantumaa jälkeen euroalueella koettiin euroalueen velkakriisi.

Vuonna 2009 kokonaistuotannon määrä jäi 8,2 prosenttia edellisvuotta pienemmäksi. Julkisen talouden rahoitusasema heikkeni vuonna 2009 yli 12 mrd. euroa eli lähes 7 prosenttiyksikköä suhteessa kokonaistuotantoon. Tämä oli seurausta veropohjan keskeisten tekijöiden, kuten yksityisen kulutuksen, yritysten tulosten ja palkkasumman laskusta samaan aikaan kun kokomaismenot kasvoivat mm. elvytystoimien sekä työttömyysmenojen nousun vuoksi.

Puolustusvoimauudistus oli Suomen Puolustusvoimissa vuosina 2012–2015 toimeenpantu uudistus, jonka tarkoituksena oli muun muassa sopeuttaa organisaatio käytettävissä olevaan rahoitukseen. Tämä edellytti yhteensä noin 825 miljoonan euron säästöjä ja joukko-osastojen lakkauttamisia. Uudistus jouduttiin toteuttamaan tiukassa valtiontalouden tilassa.

Upseeriliitto valmistautui vuoden 2011 loppupuoliskolla puolustusvoimauudistukseen. Upseeriliitto tuki puolustushallintoa ja vaati Puolustusvoimille riittäviä määrärahoja. Tapaamisissa ja mediassa tuotiin esille liiton ja jäsenten kantoja säästöihin ja ratkaisuvaihtoehtoja uudistukseen. Upseeriliitto miellettiin varteenotettavaksi keskusteluosapuoleksi.

Vuonna 2012 Upseeriliitto asetti tavoitteekseen, että upseereita kohdellaan puolustusvoimauudistuksessa mahdollisimman hyvin. Tämä tarkoitti sitä, että irtisanomisia tai lomautuksia ei tule, upseerien määrä ei vähene, toiselle paikkakunnalle siirtyviä tuetaan entistä paremmin, upseerien tehtävien keskimääräiset vaativuusluokat eivät laske ja että upseerien tehtävä- ja virkarakenne säilyvät kannustavina.

Puolustusvoimat joutui suunnittelemaan puolustusvoimauudistuksen erittäin tiukassa rahatilanteessa. Puolustusvoimille määrätyt säästövelvoitteet olivat suhteellisesti suuremmat kuin millään muulla hallinnonalalla.

Puolustusvoimauudistuksen ratkaisumalli esiteltiin 8.2.2012. Puolustusvoimien ilmoituksen mukaan perustavoite uudistuksessa on varmistaa, että Puolustusvoimat kykenee täyttämään tehtävänsä ja ylläpitämään Suomen sotilaallisen puolustuskyvyn. Yleinen asevelvollisuus säilyy sotilaallisen puolustuskyvyn perustana ja varusmiespalveluksen kehittäminen jatkuu. Puolustusvoimien koko ja päivittäinen toiminta suhteutetaan käytettävissä olevaan rahoitukseen. Puolustusvoimauudistuksen myötä sodan ajan vahvuus pieneni ja henkilöstön määrää supistettiin. Henkilöstön vähennystarve vuoteen 2015 mennessä oli noin 2 200 henkilöä.

Upseeriliitto esitti heti ratkaisumallin julkaisemisen jälkeen yhdessä Akavan ja Päälystöliiton kanssa, että varuskuntien lakkautukset, irtisanomiset, kertausharjoitusten minimoiminen sekä lentotuntien, varusmiesten maastovuorokausien ja merivoimien alusten harjoitusten leikkaaminen heikentävät selkeästi Suomen puolustusvalmiutta ainakin vuosikymmenen ajaksi.

Yhteisesti esille tuodun kannan mukaan Puolustusvoimat suunnitteli maltillisen rakennemuutoksen. Hallitusohjelmaan sisällytettiin kuitenkin kohtuuttoman suuria leikkauksia, joita valtiovarainministeriö vielä budjettineuvotteluissa lisäsi Puolustusvoimien osalta. Lopputuloksena puolustusministeriön hallinnonalalta leikattiin vuonna 2015 vuositasolla noin 250 miljoonaa euroa verrattuna vuoteen 2011, mikä on suhteellisesti kaikkein suurin leikkaus koko valtionhallinnossa. Koko neljän vuoden hallituskauden aikana Puolustusvoimien tuli löytää leikkauskohteita 825 miljoonan euron edestä.

Hallituksen piti tehdä jotakin Suomen velkaantumisen pysäyttämiseksi, mutta valitut keinot osuivat erityisen ikävästi upseereihin. Tilannetta pahensi tehty arvovalinta kurittaa Puolustusvoimia ennätysuurilla budjettileikkauksilla. Vuonna 2015 täydellä voimalla näkynyt kymmenen prosentin budjettileikkaus söi harjoitus- ja meripalveluvuorokausia, mikä laski upseerien kokonaispalkkoja. Lisäongelmia Puolustusvoimille toi kehyspäätöksessä tehty 27 miljoonan euron lisäleikkaus vuoden 2015 puolustusbudjettiin.

Leikkausten lisäksi puolustusvoimauudistus vaikutti palkkaukseen. Vaikka työpaikka Puolustusvoimissa säilyisikin, riittäviä takeita tehtävän vaativuusluokan ja entisen peruspalkan säilymisestä ei kaikilla ollut. Toiselle paikkakunnalle muuttaminen toi mukanaan kuluja, joita siirto- ja muuttokustannusten korvaukset eivät kompensoineet kokonaan. Upseeriliitto esitti yhtenä keinoja asuntokaupan varainsiirtoveron poistamista siirtymisvelvollisilta. Koettiin täysin kohtuuttomaksi joutua maksamaan 1,6 tai 4 prosentin vero asuntokaupasta, joka tehdään valtiovallan määräämän pakollisen siirron takia. Sitä paitsi kehyspäätöksen mukaan asunto-osakkeiden varainsiirtovero nousi 1,6 prosentista 2 prosenttiin vuoden 2013 alusta.

Vuoden 2013 Upseeriliiton keskeisenä tavoitteena oli, ettei upseereita irtisanota. Vuoden 2013 aikana varmistuikin, ettei yhtään upseeria irtisanota. Tavoitteena oli myös, että upseerien virka- ja tehtävä rakenne ovat mahdollisimman kannustavia ja mahdollistavat nousujohtaisen urapolun. Lisäksi tehtävien vaativuusluokat eivät saisi keskimäärin laskea.

Upseeriliiton hallituksessa käynnistettiin virkauratyö, jolla pyritään selvittämään, minkälaisia tehtäväpolkuja uudessa organisaatiossa tulee olemaan. Työn tuloksia käytettiin vaikuttaessa virka- ja tehtävärakenteeseen. Vaativuudenarviointityöstä saatujen havaintojen mukaan vaativuusluokat eivät keskimäärin laske, vaan ne pysyvät suhteessa ennallaan.

Tavoitteeksi asetettiin, että upseerien tehtävien pitää jatkossakin säilyä upseereilla ja upseerin koulutuksen mukaista tutkintoa edellyttävien vaativien tehtävien tulee olla upseereilla. Tämän tavoitteen mukaisesti luottamusmiehet laativat joukko-osastoittain (vast.) tehtäväkoonpanotaulukot tehtävistä, joiden tulee olla upseereilla. Koonnoksen perusteella laadittiin Upseeriliiton ehdotus Pääesikunnalle.

Neuvotteluissa puolustusministeriön ja Puolustusvoimien kanssa esitettiin puolustusvoimauudistuksessa otettavaksi käyttöön 24 kuukauden takuupalkka. Puolustusministeriö teki sopimusneuvotteluiden yhteydessä työnantajapäätöksen puolustusvoimauudistukseen liittyvästä takuupalkkauksesta.

Vuonna 2014 Upseeriliiton tavoitteena oli, että upseerien virka- ja tehtävä rakenne ovat mahdollisimman kannustavia ja mahdollistavat nousujohteisen urapolun. Lisäksi tehtävien vaativuusluokat eivät saisi keskimäärin laskea. Vaativuudenarviointityöstä saatujen havaintojen mukaan vaativuusluokat eivät keskimäärin laskeneet, vaan ne pysyivät suhteessa ennallaan.

Tavoitteena oli myös, että upseerien tehtävien pitää jatkossakin säilyä upseereilla ja upseerin koulutuksen mukaista tutkintoa edellyttävien vaativien tehtävien tulee olla upseereilla.

Vuonna 2018 kehysriihen ja hallituksen budjettiin vaikuttaminen aloitettiin yhdessä Akavan ja Pääallystöliiton puheenjohtajan kanssa. Yhdessä tuotiin hallituspuolueille esille miksi säästöjä ei voi kohdentaa lisää Puolustusvoimiin ja Rajavartiolaitokseen. Hallituspuolueet ymmärsivät viestin. Lopputuloksena Puolustusvoimien budjettiin ei kohdistunut niin suuria leikkauksia kuin muihin ministeriöihin ja virastoihin.



Upseerin palvelussuhteen ehdot 1921



- Kadettikoulutus 1,5 vuotta ilman palkkaa tai päivärahaa,
- Valmistuvan upseeri palkka 355 e (vuoden 2022 rahassa),
- Vanhemman kapteenin palkka 1500 e (vuoden 2022 rahassa),
- Ei työaikasääntelyä (työpäivä 10-12h),
- 6-päiväinen työviikko,
- Ei eläkeoikeutta,
- Ei erityiskorvauksia ulkomaan tehtävissä,
- Ei erityispalvelun korvauksia (pl. lentolisä),
- Pakollinen virkavaatetus omalla kustannuksella,
- Itse hankittavat varusteet: karttalaukku, kiihari, kompassi, sukset, miekka, pistooli, hevosvarusteet,
- Ei äänestys-oikeutta valtiollisissa vaaleissa.



Upseerin palvelussuhteen ehtojen muutos vuoteen 2023



- Kadettikoulutus 3v päivärhalla, 2v palkalla,
- Valmistuvan upseeri palkka: 2 500 e,
- Vanhemman kapteenin palkka: 3 700 e,
- Puolustusvoimien työaika laki: 1970,
- 5-päiväinen työviikko: 1966,
- Eläkeoikeus: 1929,
- Ulkomaan tehtävien erityiskorvaukset: 1956,
- Erityispalvelun korvaukset: 1970,
- Virkapukuavustus: 1937
- Suojavaatetus ja työvälineet: sodan jälkeen,
- Äänestys-oikeus valtiollisissa vaaleissa: 1944.

LIITE 1

Ammattiyhdistysliikkeen saavutuksia

Ammattiliiton tärkein tehtävä on puolustaa ja parantaa jäsentensä työehtoja sekä -oloja. Liitot neuvottelevat edustamilleen aloille virka/työehtosopimukset yhdessä työnantajajärjestöjen kanssa. Sopimukset määrittävät mm. alan palkkauksen alarajat sekä muut palvelussuhteen ehdot. Näitä ehtoja valvovat työpaikoilla luottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut. Paikallisten ongelmien sattuessa ammattiliitot tarjoavat neuvottelu- ja lakiapua. Ammattiliitot myös kouluttavat jäseniään ja luottamushenkilöitään. Lisäksi liitot pyrkivät vaikuttamaan jäsentensä etujen ajamiseen yhteiskunnassa.

Ammattiyhdistysliike on saavuttanut yli 100 vuoden aikana merkittäviä tuloksia. Jos ammattiliittoja ei olisi, ei meillä olisi läheskään kaikkia niitä etuja ja oikeuksia, joita tänään pidämme itsestään selvinä. Ammattiliiton peruslähtökohta on taata työntekijälle turvallinen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työympäristö ja palvelussuhteen ehdot, joilla työntekijällä on mahdollisuus elättää itsensä ja perheensä.

Alkuajat 1930-luvulle saakka

1889 Asetus työväen suojelusta.

1895 Tapaturmakorvauslaki.

1905 Suurlakko.

1907 Suomen Yleinen Työnantajaliitto (vuodesta 1918 Suomen Työnantajain Keskusliitto, STK) perustetaan. Suomen Ammattijärjestö perustetaan 15.4. Tampereella (myöhemmin SAK).

- 1917 8 tunnin työaikalaki.
- 1918 Upseeriliitto perustetaan.
- 1922 Työsopimuslaki, vuosiloma 4–7 päivää.
1924 Valtion eläkelaki.
- 1923 Työehtosopimuslaki.
- 1926 Virkamieslaki ja toimeenpanoasetus.
- 1935 Uusi työttömyyskassalaki ja ammattitautilaki.
- 1937 Kansaneläkelaki.
- 1939 Vuosilomalaki, vuosiloma vakinaisissa töissä 5–12 päivää.

1940-luku

- 1940 SAK:n ja STK:n yhteinen julkilausuma, ns. tammikuun kihlaus. STK tunnustaa SAK:n työläisten edustajaksi ja keskinäiset neuvottelut tarpeellisiksi.
- 1941 Sotilaseläkelaki.
- 1942 Palkkasäännöstely.
- 1943 Valtiolle neuvotteluoikeuslaki.
- 1944 SAK:n ja STK:n ensimmäinen yleissopimus, joka luo puitteet työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja niiden jäsenjärjestöjen neuvotteluille.
- 1945 Uusi palkkasäännöstelypäätös vauhdittaa valtakunnallisten työehtosopimuksien tekemistä.
- 1946 Työsopimuslain uudistus, laki työriitojen sovittelusta ja laki työtuomioistuimesta. Työaikalain muutos pidentää vuosiloman 12–14 päiväiseksi.
- 1947 Virkamieslakko. Valtakunnalliset työehtosopimukset muotoutuneet työehto sopimusjärjestelmäksi. Yleissopimuksen ja työehtosopimusten mukaiset luot-

tamusmiehet vakiintuneeksi osaksi suomalaista työelämää. Palkkasäännöstely muuttuu indeksisidonnaiseksi. Virkamiesjärjestöjen valtuuskunta perustetaan.

1948 Lapsilisälaki. Tapaturmavakuutuslaki.

1950-luku

1950 Akava perustetaan. Eläkelainsäädännön uudistaminen.

1951 Valtion työmarkkinalaitos perustetaan.

1956 Yleislakko. Valtion ikälisäjärjestelmä. Virkamiesasioiden neuvottelukunta – VANK. Kansaneläkelain uudistus. Laki Lähi-idän suomalaisesta valvontajoukosta.

1957 Uusi kansaneläkelaki.

1958 Työturvallisuuslaki.

1959 Yleiseksi työajaksi 45 tuntia viikossa, keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 42 tuntia.

1960-luku

1960 Vuosilomalain muutos, vuosiloma 18–24 päivää. Työttömyysvakuutuslaki. VATEKO (valtion teknillisten virkamiesten palkkakomitea). Työttömyysvakuutuslaki, päivärahoja korotetaan ja maksetaan useammalta päivältä kuin aiemmin.

1961 Työntekijäin eläkelaki (TEL) ja lyhytaikaisessa työsuhteessa olevien työeläkelaki (LEL) hyväksytään.

1962 Työntekijäin eläkelaki (TEL). Työehtosopimuksista poistuvat erilliset naispalkkatalukset ja määräykset vuoteen 1966 mennessä.

1963 Sairausvakuutuslaki.

1964 Valtion virkamiesten työsuhteiden neuvottelemista koskeva menettelytapalaki. Kunnallisten työntekijäin ja viranhaltijain eläkelaki.

- 1965 Siirtyminen 40 tunnin viikkotyöaikaan.
- 1966 Irtisanomissuojasopimus. Valtion eläkelaki. Lauantai vapaapäiväksi.
- 1967 Valtion eläkelaki (VEL). Lomapalkkasopimus. Uusi ammattitautilaki.
- 1968 Ensimmäinen tulopoliittinen sopimus, ns. Liinamaa I. Indeksiehtojen poistaminen, vuokrien ja hintojen valvonta, vapaa-ajan tapaturmavakuutus, työnantajat alkavat periä jäsenmaksuja suoraan ammattiliittojen jäsenten palkoista.
- 1969 Toinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu, ns. Liinamaa II, erorahajärjestelmä. Luottamusmiessopimus.

1970-luku

- 1970 Työsopimuslain uudistus. Virka- ja työehtosopimuslaki (VES). Työsopimuslain uudistus: irtisanomissuoja, luottamusmiehoikeudet, kokoontumisoikeus, syrjäntäkielto. Julkisen sektorin neuvottelu-, sopimis- ja lakko-oikeuden laajenus. Kunnallinen sopimusvaltuuskunta (vuodesta 1987 Kunnallinen työmarkkinalaitos) perustetaan. Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta.
- 1971 Sopimus työmarkkina- ja talouspoliittisesta kokonaisratkaisusta ns. UKK-sopimus. Julkisen sektorin valtakunnalliset työehtosopimukset. Valtion työsuhdeasiain neuvottelukunta perustetaan. Valtion sektorin luottamusmiessopimus. Lomaltapaluuraha metallialalle. Valtion työsuhdeasian neuvottelukunta (TYN) perustetaan. Vähimmäispalkkalaki.
- 1972 Tulopoliittinen kokonaisratkaisu ns. Hämäläinen-Laatonen -sopimus: lomaltapaluuraha 10 % lomapalkasta, sairausajan palkkaetujen parantaminen.
- 1973 Työsuojelunvalvontalaki. Vuosilomalaki uudistetaan, neljän viikon vuosiloma. Valtionvarainministeriön palkkaosasto aloittaa toimintansa valtion työmarkkinalaitoksena (VTML).
- 1974 Tulopoliittinen kokonaisratkaisu ns. Lindblom-sopimus: lapsilisien korotus, äitiysloma 7 kuukautta. Lomaltapaluuraha 35 % valtiolla. Virastodemokratia.
- 1975 Lomaltapaluuraha 50 % valtiolla.
- 1976 Ryhmähenkivakuutus. Työsuojelusopimus.

1977 Talvilomalaki.

1978 Työterveyshuoltolaki. Talviloma (6 päivää) vuosilomalakiin.
Isyysloma 12 päivää. Yhteistoimintalaki

1979 Yhteistoimintalaki. Talvilomaoikeuden laajentaminen.

1980-luku

1980 Opintovapaalaki. Äitiyspäivärahan pidennys ja vanhempainloma.

1981 Keskitetty työehto- ja talouspoliittinen ratkaisu, ns. Pekkanen I. Ansiosidonnaisen sosiaaliturvan parannus äitiys-, vanhempain- ja sairaspäivärahoissa. Pekkasvapaat.

1984 Tulopoliittinen kokonaisratkaisu, ns. Pekkanen II: työajan lyhennys 16/32 tuntia vuodessa. Ansiosidonnainen työttömyysturva. Laki irtisanomismenettelystä. Työsuojelun yhteistoimintalaki. Rauhanturvaamislaki.

1985 Laki kotihoidontuesta.

1986 Virkamieslakko (noin 10 %:n jälkeenyhäneisyyskorjaus. Paikallinen sopiminen valtiolle (= tarkentava virkaehtosopimus). Valtion palkkausjärjestelmä uudistus alkaa.

1987 Työturvallisuuslainsäädännön uudistus. Aikuisten opintotuki. Tasa-arvolaki.

1988 Työsopimuslain ja yhteistoimintalain uudistukset. Valtion yhteistoimintalaki.

1989 Työttömyysturvalain muutos. Uusi yhdistyslaki. Henkilöstörahasolaki.

1990-luku

1990 Henkilörahasolaki. Työajan lyhennys ns. pekkaspäivinä.

1991 Uusittu koulutusopimus keskusjärjestöjen välillä. Ammattikoulutusraha. Vuosilomalain muutos, loman säästämisyjärjestelmä.

1993 Sotilaseläkelain uudistus.

1994 Virkamieslain uudistus.

- 1995 Vuorotteluvapaa. Sotilaseläkelain uudistus. Akavan Julkisensektorin neuvottelujärjestö perustetaan.
- 1996 Päivähoitolaki. Työaikalain kokonaisuudistus. Yhteistoimintalain uudistus. Työllisyys-tupo. Henkilöstörahastolain uudistus.
- 1997 Puolustusvoimiin YK-Palkkausjärjestelmä.
- 1998 Työttömyysvakuutusrahaston perustaminen. Henkilörekisterilaki. Kotihoidontuki laajenee.
- 1999 Varhaiseläkeuudistus.

2000-luku

- 2001 Uusi työsopimuslaki. Neuvottelutulos työeläke- ja työttömyysturvajärjestelmien uudistamisesta. Valtion palkkaselvitys (Valpas I ratkaisu). Aikuiskoulutustuki.
- 2002 Työturvallisuuslain uudistus. Valtion palkkaselvitys (Valpas II ratkaisu). Uusi työterveyshuoltolaki.
- 2003 Tulopoliittinen kokonaisratkaisu. Perhevapaa-järjestelmän uudistus. Erityinen asteikkotarkastus (Valpas III). Työttömyysturvalain uudistus. Uusi työturvallisuuslaki. Tapaturma- ja ammattitautilain uudistus. Puolustusvoimiin uusi palkkausjärjestelmä UPJ.
- 2004 Työeläkeuudistus, Ammatillisen koulutuksen uudistus. Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli.
- 2005 Tulopoliittinen kokonaisratkaisu. Vuosilomalain kokonaisuudistus – virkamiehet vuosilomalain piiriin. Työaikapankkijärjestelmä/etätyöohjeet. Työeläkelain uudistus. Sotilaseläkelain uudistus. Neuvottelu- ja osallistumisjärjestelmä Puolustusvoimien KRIHA-operaatioihin. Tasa-arvolain kokonaisuudistus.
- 2006 Sairausvakuutusjärjestelmän rakenne- ja rahoitusuudistus. Muutoksia työttömyysturvalakiin. Työsuojelun valvontalain uudistaminen. Perhevapaakustannusten tasaaminen. Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta.
- 2007 Laaja sosiaalipaketti (sosiaalitupo) eläke- ja työttömyysturvan uudistamisesta. Työeläkelain uudistus. Yt-lain uudistus.

2008 Oppisopimuskoulutuksen etuihin muutoksia.

2009 Aikuiskoulutustuen uudistus.

2010-luvulta eteenpäin

2010 Vuorotteluvapaa vakinaistetaan. Työttömyysturvan uudistus: mm. työssäoloehdon lyheneminen 34 viikkoon, korotettujen etuuksien laajentaminen, sovitellun päivärahan enimmäiskesto poistuu, koulutusetuisuuksien uudistus. Valtion eläkelain muutos.

2013 Työllisyys- ja kasvusopimus.

2014 Työttömyysturvauudistus.

2015 Sotilaseläkelain uudistus. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien uudistus.

2016 Kilpailukyky sopimus (KIKY).

2017 Eläkelain uudistus. Julkisten alojen eläkelaki. Laki kansainvälisen avun antamisesta ja pyytämisestä.

2018 Puolustusvoimien sotilasvirkojen eroamisikien muutos.

2023 Yhdenvertaisuuslain uudistus, uudistettu työturvallisuuslaki.

Suomen työmarkkinamallin tarkoituksena on luoda työehtosopimuksia, jotka sisältävät talous-, politiikka- sekä työmarkkinapolitiikka-asioita. Tavaroita ja palveluita tuotetaan taloudellisessa järjestelmässä sekä lakeja poliittisessa järjestelmässä. Työelämän järjestelmässä tuotetaan sääntöjä, määräyksiä, työehtosopimuksia ja työlakeja.³⁰⁰

Edellä kuvattu historia osoittaa, että ammattiliittojen asettamiin tavoitteisiin pääseminen vaatii usein runsaasti aikaa. Monet palvelussuhteen ehdot toteutuvat askel askeleelta kuten vuosiloma ja työaika.

Kehitys ei ole päättynyt. Syksyllä 2023 alkoi ammattiyhdistysliikkeen laaja vaikuttaminen **Petteri Orpon** (kok.) hallituksen hallitusohjelmassaan ja säädösvalmistelussa olevia työelämäuudistuksia vastaan. Useat ammattiliitot ilmoittivat syksyllä nostavansa ”järjestöllistä valmiutta” vastatoimena hallituksen kaavailemille työmarkkinoihin liittyville lainsäädäntöuudistuksille.

Keskeiset lähteet

1. Kirjallisuus

Bergholm Tapio.

Suomen työmarkkinasuhteiden jatkuvuudet ja murrokset, kirjassa Työpoliittinen aikakauskirja 3/2017.

Clark, Robert L., Craig, Lee A., Wilson, Jack W. A History of Public Sector Pensions in the United States, University of Pennsylvania Press, March 2003.

Koivisto Keijo. Sama kaiku on askelten, Ali- toimi- ja opistoupseerien historia, 2014.
Kemppi Jarkko. Upseeriliitto – 90 vuotta upseerien asialla, 2008, s. 46–47.

Kivioja Anna-Kaisa. Ammattiyhdistystoiminta Suomessa kansainvälisestä näkökulmasta, Vaasan ammattikorkeakoulu, 2013.

Leirimaa Mikko. EU:n perusoikeuskirjan ja työaika-suojelunormien kehitys työaikakirjanpidon näkökulmasta – analyysi EUT:n oikeuskäytännöstä (C-55/18 CCOO) sekä sitä koskevista tulkinnoista Saksassa ja Suomessa, Helsingin yliopisto, 2021.

Vaahtolampi, Esko. Maanpuolustuskorkeakoulu 20 vuotta: sotilasyliopiston ensiaskeleet 1993–2013, 2013.

2. Viralliset asiakirjat

HE 370/1992.

HE 69/1994.

HE 185/1995.

HE 20/2000.

HE 18/2001.

HE 211/2004.

HE 72/2016.

KHO päätös N:o 745/872 V.D. 1951.

Kouri Pekka. lausunto Eduskunnan puolustusvaliokunnalle, 29.3.2001.

Laki 1465/1995.

Laki kansainvälisen avun antamista ja pyytämistä koskevasta päätöksenteosta, 418/2017, 28.6.2017.

Laki kansainvälisen avun antamista ja pyytämistä koskevasta päätöksenteosta annetun lain muuttamisesta, 1303/2022, 29.12.2023.

Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta 30.12.2008/1121 ja Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta annetun lain muuttamisesta 559/2016.

Laki puolustusvoimista annetun lain muuttamisesta, 452/2001.

Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta, 31.3.2006/211.

Niinistö Jussi, Kirjallinen kysymys, KK 753/2012.

PEhenk-os:n asiak 488/2.8/D/I/12.6.2003.

Petteri Orpon hallitusohjelma - Vahva ja välittävä Suomi, neuvottelutulos hallitusohjelmasta 16.6.2023.

Puolustusministeriö. Komiteamietintö, B, 1971: 118.

Puolustusministeriö. Puolustusvoimien työaikasopimus ja työaikasopimuksen soveltamisohjeet, 26.1.2016.

Puolustusvaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi puolustusvoimista annetun lain muuttamisesta (HE 18/2001 vp). PuVM 1/2001 vp.

Puolustusvoimien Hay. PEhenk-os:n asiakirja 487/2.8/D/I/12.6.2003.

Puolustusvaliokunnan lausunto 1/2006 vp. Hallituksen esitys laiksi sotilaallisesta kriisinhallinnasta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 5/2006 vp.

PuVM 2/1998.

PuVM 2/2017 vp - HE 94/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi puolustusvoimista annetun lain, aluevalvontalain ja asevelvollisuuslain muuttamisesta.

TEM. Työaika sääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 32/2017

TyVM 17/2018 vp HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, 6.3.2019.

UaVM 21/1995.

Valtion talousarvioesitys vuodelle 2003.

Valtiotilintarkastajien kertomus vuodelta 1998. K 11/1999 vp, Helsinki, 30 päivänä marraskuuta 1999.

VM. Selvitys Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista - Työryhmän mietintö, Valtiovarain-ministeriön julkaisuja – 2020:12.

VNK. Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2004 - Suomen turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2004, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 16/2004.

VTV. Lentolisäjärjestelmä ja yhteyslentotoiminta Puolustusvoimissa, Tarkastuskertomus 70 / 2004.

3. Tutkimusraportit vast.

- European Education Area. Bolognan prosessi ja eurooppalainen korkeakoulutusalue, <https://education.ec.europa.eu/fi/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>.
- Jonninen Pentti. Teollisuuden välilliset työvoimakustannukset vuonna 1988, ETLA, Sarja B 61 S, 1988.
- Kiander Jaakko. Laman opetukset – Suomen 1990-luvun kriisin syyt ja seuraukset, VATT julkaisuja 27:5, 2001.
- Niemenmaa Heikki. Palvelussuhdeturvan muutos siirryttäessä virastossa liikelaitoksen kautta osakeyhtiöksi, Tampereen yliopisto, pro gradu 2005.
- Pelkonen Janne. Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa, Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1.
- Tilastokeskus. Ansiotason nousu nopeutui loka-joulukuussa 1995, 28.2.1996.
- Upseeriliitto. Puolustusvoimien esimiesjärjestelmän kehittäminen, raportti 29.4.1972.

4. Upseeriliiton asiakirjat

- Upseeriliiton toimintakertomukset liittokokouskaudelta.
- Upseeriliiton toimintakertomukset liittovaltuustokaudelta.
- Upseeriliiton vuosikertomukset.
- Upseeriliitto vuosikokouspöytäkirjat.

5. Lehdet ja muut julkaisut

- Eironen Terho. Kansainvälisen avun antaminen, Ammattisotilas 3/2020.
- Niinistö Jussi. Uhkaako ilmavoimia lentäjäkato? Uusi Suomi, 17.8.2017.
- Sotilasaikakauslehti. Keltaiset sivut, pääkirjoitukset, Upseeriliitto tiedottaa.
- Virkkala Jorma. VALPAS-raportti ja työmarkkinaratkaisu, Acatiimi 2/2000.

6. Internet-linkkejä

- <https://akava.fi/keita-olemme/toiminta/historiaa/>.
- <https://www.vakava.fi/organisaatio/historia/>.
- <https://www.juko.fi/tata-on-juko/>.
- <https://upseeriliitto.fi/puheenjohtajaehdokas-ville-viita-jukon-on-uudistuttava-jase-niaan-tasavertaisesti-huomioivaksi-neuvottelujarjestoksi/>.
- <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/virka-ja-tyoehdot-henkilostohallinnon-asiakirjat/palkkaus-kannustejarjestelmat/172>.
- <https://www.tyosuojelu.fi/-/tyoaikalaki-uudistuu-tyosuojelu.fista-loydat-joulukuussa-keskeisimmat-muutokset-selvennyksineen>.

<https://puolustusvoimat.fi/kansainvalinen-kriisinhallinta/eun-taisteluosastot>.
https://www.defmin.fi/vastualueet/suomen_nato-jasenyys#73dac2ea.
<https://puolustusvoimat.fi/nato>.
<https://www.ksml.fi/paikalliset/2482011>, 17.8.2017.
<https://www.fedee.com/labour-relations/history-of-working-time/>.
<https://www.ssa.gov/history/briefhistory3.html>.

Loppuviitteet

- 1 Niinistö Jussi, puhe Aliupseeriliitto 50 vuotta -päätjuhlassa, 28.10.2015.
- 2 Randell Seppo, Maamme upseeriva joukseen liittyvistä tekijöistä, Sotilasaikakauslehti 11/1962.
- 3 Upseeriliitto, Puolustusvoimien esimiesjärjestelmän kehittäminen, raportti 29.4.1972.
- 4 Puolustusministeriö, Komiteamietintö, B, 1971: 118.
- 5 Sotilasaikakauslehti 5/1981.
- 6 Upseeriliitto, Puolustusvoimien esimiesjärjestelmän kehittäminen, raportti 29.4.1972.
- 7 Ibid.
- 8 Ibid.
- 9 Sotilasaikakauslehti 5/1981.
- 10 Ibid.
- 11 Laakkonen Olli, Upseerin ura -75, Sotilasaikakauslehti 6-7/1975.
- 12 Upseeriliiton toimintakertomus 1976-1977, Sotilasaikakauslehti 12/1977.
- 13 Sotilasaikakauslehti 11/1981.
- 14 Mustonen Antti, 28 uutta virkaa vuosikymmenessä, Sotilasaikakauslehti 3/1982.
- 15 Mäkelä Vihtori, Millainen on heke 70-87, Sotilasaikakauslehti 2/1987.
- 16 Sotilasaikakauslehti 6-7/1984.
- 17 Sotilasaikakauslehti 4/1987.
- 18 Mäkelä Vihtori, Pikapeli henkilöstöjärjestelmässä, Sotilasaikakauslehti 10/1985.
- 19 Sotilasaikakauslehti 12/1986.
- 20 Sotilasaikakauslehti 6-7/1987.
- 21 Mäkelä Vihtori, Tehdäänkö yksi upseerikorkeakoulu, Sotilasaikakauslehti, 6-7/1988. Sotilasaikakauslehti 9/1988.
- 22 Mäkelä Vihtori, 99,5 prosentin yksimielisyys, Sotilasaikakauslehti 11/1988.
- 23 Upseeriliiton toimintakertomus 1989, Sotilasaikakauslehti 4/1990. Mäkelä Vihtori, Puitesuunnitelma siirtyy työryhmän käsiteltäväksi, Sotilasaikakauslehti 2/1989.
- 24 Usva Kalevi, Henkilöstöjärjestelmän kehittämissätilanne, Sotilasaikakauslehti 3/1990.
- 25 Upseeriliiton toimintakertomus 1989, Sotilasaikakauslehti 4/1990.
- 26 Sotilasaikakauslehti 6-7/1990.
- 27 Vaahtolampi, Esko, Maanpuolustuskorkeakoulu 20 vuotta: sotilasyliopiston ensiaskeleet 1993-2013, 2013.
- 28 European Education Area, Bolognan prosessi ja eurooppalainen korkeakoulutusalue, <https://education.ec.europa.eu/fi/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/bologna-process>.
- 29 Sotilasaikakauslehti 6-7/1990.
- 30 Sotilasaikakauslehti 5/1996.
- 31 Kouri Pekka, Everstit ja kenraalit määräaikaisiksi, Sotilasaikakauslehti 3/1997.
- 32 Kling Pekka, Henkilöstöstrategia - Toteutukseen positiivinen, Sotilasaikakauslehti 2/1998.
- 33 Haavisto Martti, Opistoupseereista yksikön päällikköjä, esiupeereita, majureita..., Sotilasaikakauslehti 3/1998.
- Kling Pekka, Edustajakokous tyrmäsi HEKE:n, Sotilasaikakauslehti 3/1998.
- 34 Kling Pekka, Vuodessa ”upseeriksi”, Sotilasaikakauslehti 12/1998.
- 35 Ibid.
- 36 Kouri Pekka, Yhteiset uhat tiivistivät rivit, Sotilasaikakauslehti 12/1998.
- 37 Westerlund Harri, Virkaurat tukossa, Sotilasaikakauslehti 6-7/1998.
- 38 Kling Pekka, Upseeriliiton toiminta vuonna 1999, Sotilasaikakauslehti 4/2000.
- 39 Westerlund Harri, Päätehtävä unohtunut, Sotilasaikakauslehti 6-7/1999.
- 40 Kling Pekka, Upseeriksi opintojen kautta, Sotilasaikakauslehti 2/2001.
- 41 Westerlund Harri, Ura tai ero, Sotilasaikakauslehti 6-7/2000.
- 42 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi puolustusvoimista annetun lain muuttamisesta, HE 18/2001.

- 43 Puolustusvaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi puolustusvoimista annetun lain muuttamisesta (HE 18/2001 vp), PuVM 1/2001 vp. HE 18/2001.
- 44 Kouri Pekka, lausunto Eduskunnan puolustusvaliokunnalle, 29.3.2001.
- 45 Keckman Sakari, Lakiesitys siivittää koulutusuu- distusta, Sotilasaikakauslehti 2/2001.
- 46 Laki puolustusvoimista annetun lain muuttami- sesta, 452/2001.
- 47 Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta 30.12.2008/1121 ja Laki Maanpuolustuskorkeakoulusta annetun lain muuttamisesta 559/2016.
- 48 Kling Pekka, Henkilöstöä tarvittaisiin lisää, Sotilasaikakauslehti 5/2002.
- 49 Keckman Sakari, Rehtori kutsui Maanpuolustus- korkeakoululle, Sotilasaikakauslehti 3/2003.
- 50 Westerlund Harri, Värvärinkin on pidettävä sanansa laskun tullessa, Sotilasaikakauslehti 4/2005.
- 51 VNK, Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko 2004 - Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2004, Valtioneuvos- ton kanslian julkaisusarja 16/2004.
- 52 Sipilä Hannu, Henkilöstörakenteen kehittämi- nen, Sotilasaikakauslehti 8/2008.
- 53 Nousiainen Kari, Riittävätkö upseerit? Sotilasaikakauslehti 5/2022.
- 54 Ibid.
- 55 Sotilasaikakauslehti 4/1988.
- 56 Koivisto Keijo, Sama kaiku on askelten, Ali- toimi- ja opistoupseerien historia, 2014.
- 57 Ibid.
- 58 Ibid.
- 59 Sotilasaikakauslehti 1/1984.
- 60 Upseeriliiton vuosikertomus toimintakaudelta 1934, 10.2.1935 pidetyn vuosikokouksen pöytäkirja.
- 61 Tervasmäki Vilho, Puolivuosisataa Upseeriliiton toimintaa, Sotilasaikakauslehti, 11/1968.
- 62 Koivisto Keijo, Sama kaiku on askelten, Ali- toimi- ja opistoupseerien historia, 2014.
- 63 Tervasmäki, Vilho, Puoli vuosisataa Upseeriliiton toimintaa, Sotilasaikakauslehti 11/1968.
- 64 Ibid.
- 65 Koivisto Keijo, Sama kaiku on askelten, Ali- toimi- ja opistoupseerien historia, 2014.
- 66 Niemenmaa Heikki, Palvelussuhdeturvan muutos siirryttäessä virastossa liikelaitoksen kautta osakeyhtiöksi, Tampereen yliopisto, pro gradu 2005.
- 67 Kemppi Jarkko, Upseeriliitto – 90 vuotta upseerien asialla, 2008, s. 46–47.
- Tervasmäen Vilho, Upseeriliiton kehitys 1918–1978, Herrasmiesklubista työmarkkinajärjestöksi, Sotilasaikakauslehti 11/1978.
- 68 Kemppi Jarkko, Upseeriliitto – 90 vuotta upseerien asialla, 2008, s. 46–47.
- Tervasmäen Vilho, Upseeriliiton kehitys 1918–1978, Herrasmiesklubista työmarkkinajärjestöksi, Sotilasaikakauslehti 11/1978.
- 69 Tervasmäki Vilho, Puoli vuosisataa Upseeriliiton toimintaa, 11/1968.
- 70 Bergholm Tapio, Suomen työmarkkinasuhteiden jatkuvuudet ja murrokset, kirjassa Työpoliittinen aikakauskirja 3/2017.
- Mäkelä Vihtori, Ylempi virkamies ei pärjää tässä järjestelmässä, Sotilasaikakauslehti 11/1987.
- 71 Sotilasaikakauslehti 5/1973.
- 72 Kemppi Jarkko, Upseeriliitto – 90 vuotta upseerien asialla, 2008, s. 46–47.
- Niemenmaa Heikki, Palvelussuhdeturvan muutos siirryttäessä virastossa liikelaitoksen kautta osakeyh- tiöksi, Tampereen yliopisto, pro gradu 2005.
- 73 Tervasmäki Vilho, Puoli vuosisataa Upseeriliiton toimintaa, 11/1968.
- 74 Ibid.
- 75 Mäkelä Vihtori, Mikä on ves:n tausta, Sotilasaikakauslehti 12/1985.
- 76 Sotilasaikakauslehti 1/1984.
- 77 Ibid.
- <https://akava.fi/keita-olemmetoiminta/historiaa/>.
- 78 Tervasmäki Vilho, Palkkausasioita, Sotilasaika- kauslehti 3/1958.
- 79 Tervasmäki Vilho, Vuoden 1958 palkankorotuk- set, Sotilasaikakauslehti 6/1958.
- 80 Upseeriliiton vuosikertomus 1960, Sotilasaika- kauslehti 7/1960.
- 81 Upseeriliiton vuosikokouksen pöytäkirja, 25.3.1962.
- 82 Upseeriliiton vuosikokous, pöytäkirja 24.3.1963, Sotilasaikakauslehti 6/1963.
- 83 Koivisto Keijo, Sama kaiku on askelten, Ali- toimi- ja opistoupseerien historia, 2014.
- 84 Mäkelä Vihtori, Mikä on ves:n tausta, Sotilasaikakauslehti 12/1985.

- 85 Sotilasaikakauslehti 1/1984.
- 86 Mäkelä Vihtori, Ves syntyi – rima heiluu, Sotilasaikakauslehti 4/1984.
- 87 Mäkelä Vihtori, Ylempi virkamies ei pärjää tässä järjestelmässä, Sotilasaikakauslehti 11/1987.
- 88 Mäkelä Vihtori, Uuden vuoden terveiset kentältä johdolle, Sotilasaikakauslehti 1/1985.
- 89 Ibid.
- 90 Ibid.
- 91 Jonninen Pentti, Teollisuuden välilliset työvoimakustannukset vuonna 1988, ETLA, Sarja B 61 S, 1988.
- 92 Ibid.
- 93 Mäkelä Vihtori, Pekkas-sopimuksen ensimmäinen vuosi, Sotilasaikakauslehti 3/1985.
- 94 Mäkelä Vihtori, Uuden vuoden terveiset kentältä johdolle, Sotilasaikakauslehti 1/1985.
- 95 Mäkelä Vihtori, Ves kovilla, Sotilasaikakauslehti 1/1986.
- 96 Sotilasaikakauslehti 5/1988.
- 97 Kiander Jaakko, Laman opetukset – Suomen 1990-luvun kriisiin syyt ja seuraukset, VATT julkaisuja 27:5, 2001.
- 98 Ibid.
- 99 Tilastokeskus, Ansiotason nousu nopeutui loka-joulukuussa 1995, 28.2.1996.
- 100 Norkola Kari, Uusi pääluottamusmiehistä aloittaa, Sotilasaikakauslehti 8/1991.
- 101 Kling Pekka, Upseerin työttömyysturva, Sotilasaikakauslehti 4/1993.
- 102 Rautava Risto, Terveiset ”jälkipolville”, Sotilasaikakauslehti 8/1997.
- 103 Sotilasaikakauslehti, 6–7/1994.
- 104 <https://www.vakava.fi/organisaatio/historia/>.
- 105 Ibid.
- 106 Kling Pekka, Akava uudistui, Sotilasaikakauslehti 5/1995.
- 107 <https://www.juko.fi/tata-on-juko/>.
- 108 <https://upseeriliitto.fi/puheenjohtajaehdokas-viile-viita-jukon-on-uudistuttava-jaseniaan-tasavertaisesti-huomioivaksi-neuvottelujarjestoksi/>.
- 109 Kling Pekka, Kohotetaan valmiutta tai upseerin palkkaa, Sotilasaikakauslehti 2/1995.
- 110 Ibid.
- 111 Sotilasaikakauslehti 3/1995. Sotilasaikakauslehti 5/1995.
- 112 Ibid.
- 113 Westerlund Harri, Pitää luottaa, Sotilasaikakauslehti 9/1997.
- 114 <https://vm.fi/valtio-tyonantajana/virka-ja-tyoehdot-henkilostohallinnon-asiakirjat/palkkaus-kannustejarjestelmat/172>
- 115 Ibid.
- 116 Valtanen Jaakko, Puolustuslaitosten henkilöstöpolitiikka upseerijärjestöjen näkökulmasta, Sotilasaikakauslehti 3/1974.
- 117 Westerlund Harri, Uusi vai vanha, Sotilasaikakauslehti 12/1999.
- 118 Puolustusvoimien Hay, PEhenk-os:n asiakirja 487/2.8/D/I/12.6.2003.
- 119 PEhenk-os:n asiakirja 488/2.8/D/I/12.6.2003.
- 120 Virkkala Jorma, VALPAS-raportti ja työmarkkinaratkaisu, Acatiimi 2/2000.
- 121 Ibid.
- 122 Kling Pekka, VALPAS 2 neuvottelut käynnissä, Sotilasaikakauslehti 10/2001.
- 123 Valtion talousarvioesitys vuodelle 2003.
- 124 Keckman Sakari, Asia on päätetty, Sotilasaikakauslehti 6-7/2003.
- 125 Sipilä Hannu, Tavoitteet selvänä, Sotilasaikakauslehti 9/2003.
- 126 Rantala Jari, Uuteen tehtävään, Sotilasaikakauslehti 4/2006.
- 127 Sipilä Hannu, Henkilöstörakennetta uudistettava harkiten, Sotilasaikakauslehti 11/2006.
- 128 Rantala Jari, Yhteinen tavoite, Sotilasaikakauslehti 12/2008.
- 129 Ibid.
- 130 Valtanen Mikko, Tilinpäätös, Sotilasaikakauslehti 10/2013.
- 131 Valtanen Mikko, Palkkaerot esiin, Sotilasaikakauslehti 3/2011
- 132 Sipilä Hannu, Upseerit tyytymättömiä palkkausjärjestelmäänsä, Sotilasaikakauslehti 4/2011
- 133 Viita Ville, Uusiin haasteisiin, Sotilasaikakauslehti 11/2013.
- 134 Ylönen Mika, Tuleva kesä on viimeinen, mutta vain tänä vuonna! Sotilasaikakauslehti 5/2014.
- 135 Sotilasaikakauslehti 2/2018.
- 136 Pääluottamusmiehen II palsta, Sotilasaikakauslehti 2/2020.
- 137 Pynnönen Tero, Luottamusmiehen jäsentä

- varten, Sotilasaikakauslehti 5/2020.
- 138 Koivisto Keijo, Sama kaiku on askelten, Ali- toimi- ja opistoupseerien historia, 2014.
- 139 Upseeriliiton vuosikertomus 1951, vuosikokouksen 2.3.1952 pöytäkirja.
- 140 Upseeriliiton vuosikokous, pöytäkirja 24.3.1963.
- 141 Usva Kalevi, Siirtorahan tarkistaminen, Sotilasaikakauslehti 4/1972.
- 142 Sotilasaikakauslehti 4/1983.
- 143 Sotilasaikakauslehti 11/1985.
- 144 Norkola Kari, Siirtojen helpottamista yritetään, Sotilasaikakauslehti 5/1988.
- 145 Väänänen Pentti, Siirrot stressaavat upseeriperheitä, Sotilasaikakauslehti 4/1996.
- 146 Haapanen Kari, Ei upseeri siirroissa oikeutta saa, ellei itse sitä hanki, Sotilasaikakauslehti 3/2001.
- 147 FEDEE, History of Working Time, <https://www.fedee.com/labour-relations/history-of-working-time/>.
- 148 Leirimaa Mikko, EU:n perusoikeuskirjan ja työaika-suojelunormien kehitys työaika-kirjanpidon näkökulmasta – analyysi EUT:n oikeuskäytännöstä (C-55/18 CCOO) sekä sitä koskevista tulkinnoista Saksassa ja Suomessa, Helsingin yliopisto, 2021.
- 149 Ibid.
- 150 Ibid.
- 151 Sotilasaikakauslehti 1/1967.
- 152 Usva Kalevi, Virkaehtosopimus puolustuslaitoksen ja rajavartiolaitoksen virkamiesten ja värvättyjen työajasta, Sotilasaikakauslehti 4/1972.
- 153 Sotilasaikakauslehti 12/1981. Sotilasaikakauslehti 9/1982.
- 154 Sotilasaikakauslehti 1/1983.
- 155 Mäkelä Vihtori, Tervettä järkeä kapteenien työaikaan, Sotilasaikakauslehti 12/1984.
- 156 Vehmas Tapio, Upseerien työajasta kysyttiin, 6–7/1995.
- 157 Työ- ja elinkeinoministeriö. Työaika-sääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki, TEM julkaisu 32/2017.
- 158 Westerlund Harri, Sosiaalinen tilaus on, Sotilasaikakauslehti 9/1999.
- 159 Puolustusministeriö, Puolustusvoimien työaika-sopimus ja työaika-sopimuksen soveltamisohjeet, 26.1.2016.
- 160 TEM, Työaika-sääntelyä selvittävän työryhmän mietintö – työaikalaki, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 32/2017
- 161 Ibid.
- 162 Viita Ville, Suomi 100 -lainsuojaton upseeri? Sotilasaikakauslehti 9/2017.
- 163 Sipilä Hannu, Seuraavalla hallituksella riittää tekemistä, Sotilasaikakauslehti 12/2018.
- 164 VM. Selvitys Puolustusvoimien työaikalain muutostarpeista - Työryhmän mietintö, Valtiovarainministeriön julkaisuja – 2020:12.
- 165 Ibid.
- 166 TyVM 17/2018 vp HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, 6.3.2019.
- 167 Ylönen Mika, Upseeriliitto kysyi – jäsenet vastasivat, Sotilasaikakauslehti 4/2019.
- 168 Ibid.
- 169 Työsuoja-jelu.fi, <https://www.tyosuoja-jelu.fi/-/tyo-aikalaki-uudistuu-tyosuoja-jelu-fista-loyd-at-joulukuussa-keskeisimmat-muutokset-selvennyksineen>.
- 170 Ibid.
- 171 Ibid.
- 172 Ibid.
- 173 Viita Ville, Upseeri – ainako töissä? Sotilasaika-kauslehti 3/2020.
- 174 Viita Ville, Korjausvelka, Sotilasaikakauslehti 3/2021.
- 175 Ibid.
- 176 Ylönen Mika, Sotilaita koskeva työaikalaki on jälkeenjäänyt, Sotilasaikakauslehti 5/2020.
- 177 Clark, Robert L., Craig, Lee A., Wilson, Jack W. A History of Public Sector Pensions in the United States, University of Pennsylvania Press, March 2003.
- 178 SSA, Historical Background and Development of Social Security, <https://www.ssa.gov/history/briefhistory3.html>.
- 179 Clark, Robert L., Craig, Lee A., Wilson, Jack W. A History of Public Sector Pensions in the United States, University of Pennsylvania Press, March 2003.
- 180 Upseeriliiton vuosikertomus 1951, vuosikokouksen 2.3.1952 pöytäkirja. KHO päätös N:o 745/872 V.D. 1951.
- Valtonen J, Ennakkopäätös sotilaseläkelain soveltamisesta, Sotilasaikakauslehti 1/1952.

- 181 Pelkonen Janne, Vanhimpien palkansaaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa, Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1.
- 182 Välimaa L K, pääkirjoitus: Valtion eläkelait, Sotilasaikakauslehti 27/1965.
- 183 Sotilasaikakauslehti 3/1965.
- 184 Sotilasaikakauslehti 4/1966.
- 185 Sotilasaikakauslehti 4/1966.
Sotilasaikakauslehti 10/1966.
- 186 Sotilasaikakauslehti 10/1966.
- 187 Sotilasaikakauslehti 4/1969.
- 188 Sotilasaikakauslehti 4/1966.
Sotilasaikakauslehti 10/1966.
- 189 Erkinheimo Erkki, Eläkerintaman tuoreimmat tiedot, Sotilasaikakauslehti 10/1977.
- 190 Pelkonen Janne, Vanhimpien palkansaaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa, Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1.
- 191 Ranne Voitto, Valtion eläkejärjestelmät muutoksen kourissa, Sotilasaikakauslehti 3/1992.
- 192 Sotilasaikakauslehti, Sotilaseläke-extra, syyskuu 1992.
- 193 Usva Kalevi, Sotilaseläketyöryhmän raportista, Sotilasaikakauslehti 6-7/ 1992.
- 194 Lamminen Kalevi, Sotilaseläkeuudistus saattaa lisätä valtion varoja, Sotilasaikakauslehti 2/1993.
- 195 HE 18/2001 vp.
- 196 Hallituksen esitys Eduskunnalle valtion eläkelainsäädännön muuttamisesta HE 69/1994, 6.5.1994.
- 197 Ibid.
- 198 Ibid.
- 199 Kling Pekka, Sotilailta leikattiin eläkkeitä eniten, Sotilasaikakauslehti 12/1995.
- 200 Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi valtion eläkelainsäädännön sotilaseläkejärjestelmää koskevien säännösten muuttamisesta, HE 211/2004 vp, 29.10.2004.
- 201 Ibid.
- 202 Ibid
- 203 Haapanen Kari, Sotilaat ovat jo osuutensa tehneet eläkejärjestelmän menojen leikkaamiseksi! Sotilasaikakauslehti 2/2009
- 204 Sipilä Hannu, Sotilaseläkejärjestelmää pitää joustavoittaa, Sotilasaikakauslehti 8/2013.
- 205 Sipilä Hannu, Sotilaseläkejärjestelmää pitää joustavoittaa, Sotilasaikakauslehti 6-7/2018.
- 206 Petteri Orpon hallitusohjelma - Vahva ja välittävä Suomi, neuvottelutulos hallitusohjelmasta 16.6.2023.
- 207 HE 20/2000, <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000020>.
- 208 Norkola Kari, Liitto esittää vessiä Yk-sotilaille, Sotilasaikakauslehti 11/1990.
- 209 HE 370/1992.
- 210 HE 185/1995.
- 211 Ibid.
- 212 UaVM 21/1995.
- 213 HE 185/1995.
Laki 1465/1995.
- 214 Kouri Pekka, Eduskunnalta tukea Upseeriliiton tavoitteille, Sotilasaikakauslehti 5/2005.
- 215 PuVM 2/1998.
- 216 Upseeriliiton edustajakokouksen kannanotto, 19.3.1999.
- 217 Kling Pekka, Upseeriliiton toiminta vuonna 1999, Sotilasaikakauslehti 4/2000.
- 218 Ibid.
- 219 HE 20/2000, <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000020>.
- 220 Kouri Pekka, Rauhanturvalakia muutetaan, Sotilasaikakauslehti 6-7/2000.
- 221 Sipilä Hannu, Kriisinhallintaa eri ehdoilla, Sotilasaikakauslehti 3/2005.
- 222 Ibid.
- 223 Kouri Pekka, Palvelussuhteen ehdoista kansainvälisissä tehtävissä, Sotilasaikakauslehti 5/2005.
- 224 Sipilä Hannu, Eduskunnassa vaadittiin normaalia käytäntöä, Sotilasaikakauslehti 8/2005.
- 225 Ibid.
- 226 Westerlund Harri, Kansanedustaja, perusoikeuksien turvaaja? Sotilasaikakauslehti 10/2005.
- 227 Westerlund Harri, Ministeri ja upseerit yksimielisiä, Sotilasaikakauslehti 10/2005.
- 228 <https://puolustusvoimat.fi/kansainvalinen-kriisinhallinta/eun-taisteluosastot>.
- 229 Ibid.
- 230 Sipilä Hannu, Taisteluosastojen palkat selvillä, Sotilasaikakauslehti 3/2006.

- 231 Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta, 31.3.2006/211. Laki 2006 korvasi rauhanturvaamistoinnasta annetun lain.
- 232 Puolustusvaliokunnan lausunto 1/2006 vp, Hallituksen esitys laiksi sotilaallisesta kriisinhallinnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 5/2006 vp.
- 233 Sipilä Hannu, Kriisinhallintatehtävien palkkakilpailukyky huono, Sotilasaikakauslehti 1/2008
- 234 Viita Ville, Kansainvälisten tehtävien palvelusuhteen ehtoja parannettava, SAL 6-7/2014.
- 235 Helin Juhani, Kriisinhallintatehtävien palvelusuhteen ehtoissa on kehitettävää, Sotilasaikakauslehti 4/2018.
- 236 Soppi Petri, Kriisinhallinnan palkkoihin vihdoin korotus, Sotilasaikakauslehti 4/2020.
- 237 Ibid.
- 238 Soppi Petri, Monipaikkatyö valtion virastoissa – ”uusi normaali”, Sotilasaikakauslehti 3/2021.
- 239 Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi kansainvälisen avun antamista ja pyytämistä koskevasta päätöksenteosta, HE 72/2016 vp
Laki kansainvälisen avun antamista ja pyytämistä koskevasta päätöksenteosta, 418/2017, 28.6.2017
- 240 PuV, PuVM 2/2017 vp - HE 94/2016 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi puolustusvoimista annetun lain, aluevalvontalain ja asevelvollisuuslain muuttamisesta.
- 241 Eironen Terho, Kansainvälisen avun antaminen, Ammattisotilas 3/2020.
- 242 Soppi Petri, Sotilasaikakauslehti 5/2021.
- 243 Laki kansainvälisen avun antamista ja pyytämistä koskevasta päätöksenteosta annetun lain muuttamisesta, 1303/2022, 29.12.2023.
- 244 Ylönen Mika, Haetaan ratkaisuja – ei rakenneta ongelmia, Sotilasaikakauslehti 7/2021.
- 245 https://www.defmin.fi/vastuualueet/suomen_nato-jasenyys#73dac2ea.
- 246 Puolustusvoimat ja NATO, <https://puolustusvoimat.fi/nato>.
- 247 Kouri Pekka, Olisiko aika? Sotilasaikakauslehti 4/1998.
- 248 Sipilä Hannu, Upseerit Nato-jäsenyyden kannalla, Sotilasaikakauslehti, 5/2010.
- 249 Sipilä Hannu, Upseeriliiton jäsenkysely turvallisuuspolitiikasta, Sotilasaikakauslehti 2/2019.
- 250 Viita Ville, Liittoutumisen vaikutuksiin on valmistauduttava, Sotilasaikakauslehti 1/2022.
- 251 Pynnönen Tero, Nato-tehtävien palkkaus, Sotilasaikakauslehti 1/2023.
- 252 Lindqvist Essi, Antti Häkkänen haastattelu, Sotilasaikakauslehti 1/2023.
- 253 Upseeriliiton vuosikertomus 1951, vuosikokouksen 2.3.1952 pöytäkirja.
- 254 Mäkelä Vihtori, Uuden vuoden terveiset kentältä johdolle, Sotilasaikakauslehti 1/1985.
- 255 Harjula Juha, Mereltä nousee SuMu, Sotilasaikakauslehti 10/1997.
- 256 Lehto Martti, Merivoimien komentajan Jori Harjun haastattelu, Sotilasaikakauslehti 5/2022.
- 257 Sotilasaikakauslehti 12/1987.
- 258 Ruotsala Aki, Ilmavoimien lentäjien hakeutuminen siviili-ilmailun piiriin, Sotilasaikakauslehti 8/1998.
- 259 Kling Pekka, Harhauttavaa tiedottamista, Sotilasaikakauslehti 2/1999.
- 260 Kling Pekka, Lentäjäasia puhuttaa, Sotilasaikakauslehti 8/1998.
- 261 Ruotsala Aki, Ilmavoimien lentäjien hakeutuminen siviili-ilmailun piiriin, Sotilasaikakauslehti 8/1998.
- 262 Ibid.
- 263 Valtiotilintarkastajien kertomus vuodelta 1998, K 11/1999 vp, Helsinki, 30 päivänä marraskuuta 1999.
Kling Pekka, Harhauttavaa tiedottamista, Sotilasaikakauslehti 2/1999.
- 264 Kling Pekka, Upseeriliiton toiminta 1999, Sotilasaikakauslehti 4/2000.
- 265 Sotilasaikakauslehti 9/1999.
- 266 VTV. Lentolisäjärjestelmä ja yhteyslentotoiminta Puolustusvoimissa, Tarkastuskertomus 70 / 2004.
- 267 Niinistö Jussi, Kirjallinen kysymys, KK 753/2012.
- 268 Ibid.
- 269 <https://www.ksml.fi/paikalliset/2482011>, 17.8.2017.
- 270 Niinistö Jussi, Uhkaako ilmavoimia lentäjäkato? Uusi Suomi, 17.8.2017.
- 271 Ibid.
- 272 Kalliomäki Jouni, Uhkaako lentäjäkato Ilmavoimia? Sotilasaikakauslehti 6-7 2017
- 273 Upseeriliiton vuosikertomus 1960, Sotilasaikakauslehti 7/1960.
- 274 Varama Marko, Toimeentulo vaikeita perheellisillä kadeteilla, Sotilasaikakauslehti 2/2006.
- 275 Kähkönen Antti, Rajavartiolaituksen päätoiminen päälähtämismies, Sotilasaikakauslehti 6-7/2018

- 276 Kähkönen Antti, Rajavartiolaitoksen pääluottamusmieheltä, Sotilasaikakauslehti 1/2020.
- 277 Ibid.
- 278 Järvinen Aki, Luottamusmiehen jäsenen ja työnantajan tukena, Sotilasaikakauslehti 4/2020.
- 279 Järvinen Aki, Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmä, Sotilasaikakauslehti 1/2021.
- 280 Tervasmäki Vilho, Puolivuosisataa Upseeriliiton toimintaa, Sotilasaikakauslehti, 11/1968.
- 281 Ibid.
- 282 Ibid.
- 283 Ibid.
- 284 Ibid.
- 285 Ibid.
- 286 Ibid.
- 287 Ibid.
- 288 Ibid.
- 289 Tervasmäki Vilho, avauspuhe Upseeriliiton kevätkokouksessa 29.4.1972, pöytäkirja 11/72.
- 290 Valtanen Jaakko, Ote avauspuheesta Upseeriliiton kevätkokouksessa 28.4.1973.
- 291 Laamanen Pentti, puheenjohtajan avauspuhe ylimääräisessä liittokokouksessa 24.11.1978, Sotilasaikakauslehti 1/1979.
- 292 Putkiranta Martti, puheenjohtajan puhe liittokokouksessa 25.11.1983, Sotilasaikakauslehti 12/1983.
- 293 Lukkari Matti, Upseeriliiton liittokokouksen avauspuhe 22.11.1985, Sotilasaikakauslehti 1/1986.
- 294 Mäkelä Vihtori, Vinoutuneet palkkaporanat, Sotilasaikakauslehti 2/1988.
- 295 Usva Kalevi, Pehmoilu ei enää auta, puhe ylimääräisessä liittokokouksessa, Sotilasaikakauslehti 9/1989.
- 296 Kouri Pekka, Katsaus ja mieliala, ote puheenjohtajan viimeisestä pääkirjoituksesta, Sotilasaikakauslehti 12/2005.
- 297
- 298 Westerlund Harri, Yhtenäisyys on vahvuutemme, ote puheenjohtajan ensimmäisestä pääkirjoituksesta, Sotilasaikakauslehti 1/2006.
- 299 Rantala Jari, Tolkua työaikoihin, ote pääkirjoituksesta, Sotilasaikakauslehti 5/2014.
- 300 Kivioja Anna-Kaisa, Ammattiyhdistystoiminta Suomessa kansainvälisestä näkökulmasta, Vaasan ammattikorkeakoulu, 2013.



*Isänmaa tarvitsee puolustajansa – upseerin.
Upseeri tarvitsee puolustajansa – Upseeriliiton.*

Onko Upseeriliitolla ammattijärjestönä merkitystä?
Onko edunvalvonnassa saatu tuloksia aikaiseksi?

Näitä kysymyksiä jäsenet pohtivat. Tämä teos kuvaa upseereiden edunvalvonnan haasteita mutta myös ratkaisuja, joita Upseeriliitto on saanut aikaiseksi yli sadan vuoden aikana. Toiminnassa tarvitaan usein sitkeyttä, sillä muutosten tai parannusten saaminen nopeasti on haasteellista. Kehitys tapahtuu pienten askelten politiikan avulla ja rakentavalla yhteistyöllä kaikkien osapuolten kanssa.

Upseeriliitto on saavuttanut edunvalvontajärjestönä aseman, jossa sitä kuunnellaan ja arvostetaan. Upseeriliitosta on tullut suunnannäyttävä, jonka päätehtävänä on jäsentensä edunvalvonta.

Upseeriliiton arvot ovat luotettavuus, asiantuntijuus ja edunvalvonta-asette.

*Eversti evp., sotatieteiden tohtori, dosentti **Martti Lehto**
on koonnut Upseeriliiton edunvalvontatyön 105 vuoden
tärkeimmät haasteet ja saavutukset tähän historiateokseen.*

ISBN 978-952-94-8441-6



9 789529 484416 >