

Eduskunnan puolustusvaliokunta

Asia: HE 41/2023 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2024 ja VNS 1/2023 vp Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2024—2027

Teema: Henkilöstön asema; Puolustusministeriön lausunto

Valtioneuvoston puolustusselonteossa 2021 linjatiin, että puolustuksen toimintaedellytysten turvaamiseksi henkilöstömäärää olisi lisättävä asteittain 500 henkilötyövuodella 2030-luvun alkuun mennessä. Tämä ei sisällä Nato jäsenyydestä johtuvia henkilöstötarpeita. Puolustusvoimien henkilöstörakenteen muodostukseen vaikuttaa mm. rahoituskehys, puolustusvoimien tehtävät sekä uusien suorituskykyjen ja valtion toimintamallien kehittäminen. Puolustusvoimien henkilöstön kohdentamisen painopisteenä ovat toimintavalmiuden ylläpitäminen, asevelvollisten kouluttaminen sekä uusien suorituskykyjen kehittäminen ja ylläpito.

Puolustushallinnon intressissä on osaava rauhan ajan työssään jaksava henkilöstö, jolla on hyvä henkinen ja fyysinen työkyky. Myös työssä jaksamisen kannalta oikein mitoitettu henkilöstömäärä on kriittinen tekijä.

Ainoastaan oikein mitoitettu henkilöstömäärä ei kuitenkaan ole riittävä keino työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin takaamiseksi. Henkilöstön työssä jaksamista, toimintakykyä ja motivaatiota tuetaan laadukkaalla työaika- ja työkykyjohtamisella, osaamisen johtamisella, joustavien työntekomenetelmien sekä työaikamuotojen käytöllä ja kehittämisellä, analysoimalla henkilöstökyselyjen tuloksia sekä reagoimalla esille nouseviin kehittämiskohteisiin.

Haastavia tilanteita varten puolustusvoimat on rakentanut käyttöönsä varsin toimivan työkyvyn aktiivisen tuen mallin, jonka avulla on lisätty työhyvinvointia ja tuloksellisuutta, tukee työkykyä sekä vähennetty sairauspoissaoloja ja niiden aiheuttamia kustannuksia. Mallin idea on ennaltaehkäisevissä toimissa, joilla tuetaan henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään. Hallintoyksiköissä seurataan säännöllisesti työkykytilannetta, jolloin seurataan mm. sairauspoissaolojen kestoja ja tapausten määrää sekä puuttumisraajat ylittäneitä.

Puolustusvoimien kokoisessa organisaatiossa henkilöstön työssä jaksamista on seurattava ja kehitettävä jatkuvasti. Yhtenä esimerkkinä toteutetuista ja kehitettävistä toimenpiteistä on joustavien työaikamuotojen määrittäminen ja käyttöönotto. Puolustusvoimat on tehtäviinsä ja toimintansa luonteeseen nähden ottanut käyttöön varsin edistykselliset ja pitkälle menevät

Eduskunnan puolustusvaliokunta

työaikamuotojen joustot, joihin kuuluu muun muassa liukuvat työajat, liukumasaldovapaiden viettomahdollisuus, tiivistetty työaika ja yksilöllinen työaika. Myös monipaikkaista työskentelymahdollisuutta on lisätty hajautetun työn ja etätöiden muodoissa.

Työssä jaksaminen on kehittynyt paremmaksi yhtäjaksoisesti jo vuosia ja se on tällä hetkellä mittareiden mukaan hyvällä tasolla. Henkilöstö kokee puolustusvoimat hyvänä työnantajana ja työnsä mielekkäänä.

Puolustusvoimat valmistautuu täyttämään Naton komentorakenteissa noin 100 tehtävää lähivuosien aikana. Henkilöstöä tulee työskentelemään Pohjois- myös Naton osaamiskeskuksissa, virastoissa ja toimistoissa, Naton Suomen edustustossa (NAE) ja muissa ulkomaille sijoitetuissa tehtävissä.

Puolustusministeriö ja Pääesikunta valmistelevat parasta aikaa Naton rakenteisiin komennettavan henkilöstön palvelussuhteen ehtoja yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Puolustushallinnon henkilöstön palvelussuhteen korvausten kehittäminen koetaan erittäin tärkeäksi, jotta palvelussuhteen ehdot olisivat kilpailukykyiset ja riittävät osaavan henkilöstön saamiseksi kansainvälisiin tehtäviin.

Suomen osallistuminen Naton rauhan ajan yhteisen puolustuksen tehtäviin ratkaistaan erikseen. Tehtäviä ovat esimerkiksi ilmavalvonta, eteentyönnetty läsnäolo (enhanced Forward Presence, eFP) ja merivoimaosastot. Kyseisiin tehtäviin osallistuvan henkilöstön käytön periaatteet ja perusteet tulee määrittää, samoin palvelussuhteen ehdot ynnä muut henkilöstösäännöt. Kyseiset tehtävät edellyttävät myös päätösten mukaisen lisärahoituksen.

Myös Naton valmiusjoukkorakenteen tehtävät edellä mainittujen henkilöstön käytön ja perusteiden määrittämisestä. On todennäköistä, että Naton valmiusjoukkoihin tullaan jatkossa ilmoittamaan pitkälti reserviläisistä muodostettavia joukkoja. Nämä joukot olisivat lähtökohtaisesti kotimaassa koulutettuja ja valmiudessa kotimaassa mutta osallistuvat valmiusvuoronsa aikana Naton harjoituksiin myös ulkomailla. Myös valmiusjoukkojen henkilöstön asema ja palvelussuhteen ehdot on määritettävä. Myös henkilöstön sitouttamiseksi on luotava järjestelmä.

Vuoden 2024 talousarvioehdotus ja julkisen talouden suunnitelma vuosille 2024-2027 eivät sisällä Naton rauhan ajan yhteisen puolustuksen tehtäviin osallistumisen, eikä valmiusjoukkorakenteen kustannuksia.