



Eduskunnan ulkoasianvaliokunta

UPSEERILIITON LAUSUNTO VALTIONEUVOSTON PUOLUSTUSSELONTEOSTA (VNS 9/2024 VP)

Valtioneuvoston puolustuselonteossa on huomioitu aikaisempia enemmän puolustushallinnon henkilöstön tarpeita. Upseeriliiton lausunto keskittyy kansainvälisiin tehtäviin varautumiseen henkilöstön näkökulmasta.

1. Naton komentorakenne ja joukkorakenne

Sotilaallinen liittoutuminen muuttaa puolustushallinnon tehtävä- ja toimintakenttää. Puolustusvoimien lakisääteisiin tehtäviin lisätään Pohjois-Atlantin liiton yhteinen puolustus. Tämän seurauksena Puolustusvoimien palkattua henkilöstöä on kasvatettava vielä 1 500 henkilötyövuodella edellä mainittujen 500 henkilötyövuoden lisäksi kuluvalle ja seuraavalle vaalikaudella. (VNPS s. 90)

Naton komentorakenteen tehtävien täyttö on käynnissä. Suomessa tavoite on ”100 +”. Kun tähän lasketaan mukaan kahden ja monenväliset muut tehtävät, niin ulkomaan tehtäviin tarvitaan pysyvästi – tämän hetken arvion mukaan – 200 Puolustusvoimien työntekijää.

Ennen Nato-jäsenyyttä Puolustusvoimissa oli 300 ammattiupseerin vaje. Ulkomaan tehtävien myötä tarve nousee 500 tehtävään. Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa suunnitelma on lisätä upseerien määrää noin 400:lla vuoteen 2032 mennessä.

Komentorakenteen tehtäviin sijoitetaan jatkossa myös nuorempia upseereita eli sotatieteen maistereita. Heidän koulutuksensa kestää kymmenen vuotta: sotatieteiden kandidaatin tutkinto Kadettikoulussa kestää kolme vuotta, jonka jälkeen on vuorossa harjaantuminen upseerin tehtäviin kentällä viiden vuoden ajan ja lopulta maisteriopiskelut kahdessa vuodessa Maanpuolustuskorkeakoulussa. Maisterit palvelevat kapteenin sotilasarvossa.

Komentorakenteessa eniten tarvittavilla kokeneilla esipuseereilla ja yleisesikuntaupseereilla kokemusta tulee olla noin 15–25 vuotta. On keskeistä ymmärtää, että komentorakenteen tehtävissä ollaan töissä Natossa. Tehtäviin komennetuilla tulee olla koulutus sotatieteistä ja kokemus sodan ajan tehtävistä kentällä eri johtamistasoilla. Naton esikuntiin ei voi mennä töihin opettelemaan, vaan perusta tulee olla kunnossa.

Norjalaiset ja tanskalaiset kollegamme komentorakenteessa ovat neuvoneet, että henkilöstön motivaation osalta tärkein tekijä on kannustava palkkaus ja palvelussuhteen ehdot.



Suomi teki oman ratkaisunsa palkkaukseen, jolloin sotilasarvo määrittää palkkauksen tason. Palkkausjärjestelmä vaatii vielä lisätarkastelua, koska suunnittelu- ja operatiivisissa tehtävissä tehdään pidempiä työpäiviä, päivystetään ja ollaan harjoituksissa sekä meripalveluksessa. Kokonaispalkkaus ei sisällä mitään työajan korvaamisen lisiä.

Lisäksi tarkastellaan mahdollisuutta kehittää Puolustusvoimien henkilöstön koti- ja ulkomaan palvelussuhteen ehtoja saatavilla olevan rahoituksen asettamissa rajoissa. Tarkastelu tehdään yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. (VNPS s. 91)

Komentorakenteen tehtävien palvelussuhteen ehdoissa on vielä kehittämistä verrattuna muun muassa pohjoismaihin (liite 1). **Keskeinen puute on perheen tukeminen. Ulkomaille komennetuilla ei ole päivähoitokorvauksia, puolison korvauksia ja vuosittaista kotimatkaa kuten niin sanotuilla lähetetyillä virkamiehillä.**

Suorituskykyvaatimuksia joukkorakenteeseen ei ole vielä tiedossa. Henkilöstön osalta on kuitenkin tarpeellista valmistella osallistuminen.

2. Operaatiot

Uusien tehtävien edellyttämien resurssien varmistamiseksi on myös tarkistettava lainsäädäntöä niin, että koko henkilöstöä voidaan tarvittaessa käyttää kaikkiin Puolustusvoimien tehtäviin ja että asevelvollisia voidaan käyttää joustavammin Puolustusvoimien ja Naton tehtävissä kotimaassa ja ulkomailla (VNPS s. 90).

Kansainvälisen avunannon lainsäädäntö (KAAVA) oli onnistunut yhteinen hanke vuonna 2017. Lainsäädännön rinnalla valmisteltiin ja neuvoteltiin puolustusministeriön johdolla palvelussuhteen ehtojen neuvottelutulos. Asiakirja on hyvä perusta nopeille ja vaativille lähdöille. Henkilöstöllä ei ole työaikaa, vakuutusturva on samanlainen kuin sotilaallisessa kriisinhallinnassa ja palkka lasketaan palkkakertoimilla. Puolustusvoimien henkilöstöä on käytetty KAAVA-lain perusteella muun muassa Afganistanin suojausoperaatioon ja Naton Vilnan huippukokoukseen.

KAAVA-lain käyttö epäonnistui INTERFLEX-operaatiossa, koska työnantajan mielestä sinne voitiin lähettää kouluttajahenkilöstö kotimaan palvelussuhteen ehdoilla. Ei siis käytetty palkkakertoimia. Heti alussa suomalaisten kouluttajien työpäivät täyttyivät ylityöillä ja ukrainalaisten koulutusta tehtiin myös useamman vuorokauden kestäville yhtäjaksoisilla sotaharjoituksilla.

Afganistanin suojausoperaation ainoa haaste oli henkilöstön palautuminen. KAAVA-lain neuvottelutuloksessa ei ole sovittu tästä mitään. **Uudessa lakivalmistelussa on saatava tähän muutos ja varmistettava purku- ja palautusaika.**

Nyt Puolustusvoimien lakivalmistelu on käynnissä, mutta valmistelu järjestöjen kanssa on ollut käytännössä vain muutamia kokouksia.

On ehdottoman tärkeätä, että uusi lainsäädäntö valmistellaan yhdessä. **Lain esitöissä on otettava käytännössä kantaa velvoittavuuteen sekä palvelussuhteen ehtoihin.** Operaatioihin osallistuvalla henkilöstöllä tarkoitetaan kaikkia eli varusmiehiä, reserviläisiä ja kantahenkilökuntaa.

3. Naton rauhan ajan tehtävät



Henkilöstömäärällä on kriittinen vaikutus työssä jaksamiseen. Työssä jaksamista ja toimintakykyä tuetaan laadukkaalla työaika- ja työkykyjohtamisella, käyttämällä ja kehittämällä joustavia työntekomenetelmiä ja työaikamuotoja, analysoimalla henkilöstökyselyjen tuloksia sekä reagoimalla esille nouseviin kehittämiskohteisiin. (VNPS s. 91)

Osallistuminen Naton rauhan ajan tehtäviin on Suomelle uusi tehtävä. KAAVA-lain mukaan kyseessä on sotilaalliset operaatiot, koska valmistaudutaan käyttämään aseellista voimaa. Tehtävä on myös uusi johtosuhteiden osalta, koska päätöksenteko joukon voimankäytöstä on Naton Euroopan joukkojen komentajalla. Henkilöstön osalta rauhan ajan tehtävissä on sovellettu kotimaan palvelussuhteen ehtoja.

Romanian air shielding-operaatiossa sovellettiin kotimaan palvelussuhteen ehtoja. Tehtävässä oltiin kolmilla eri ehdoilla ja se herätti henkilöstön keskuudessa sekaannusta. Puolustusministeriön mielestä kyseessä ei ollut sotilaallinen operaatio ja ehdot jäivät erimieliseksi.

Islannin air policing-operaatiossa henkilöstö sai kotimaan palkan lisäksi vain puolikkaan ulkomaan päivärahan. Kokemus oli varmasti hyvä, mutta palkkauksen osalta ei kovinkaan motivoiva.

On syntynyt selkeä tarve valmistella ja neuvotella uudestaan palkkaus ja ehdot, jotta henkilöstö kokee tehtävät mielekkäiksi ja palautuminen onnistuu.

Selonteossa mainitut keinot eivät ole ratkaisseet voimakasta työkuormaa. Otetaan esimerkki. Ohjusvene on Naton operaatiossa kolme kuukautta. Henkilöstön todellinen työaika kahdella vahdilla on meripalveluksessa 16-18 tuntia päivässä. Laskennallinen työaika päivässä on vain 7,39 tuntia.

Tähän palautumisen ja työssäjaksamisen ongelmaan on pakko puuttua rakentamalla yhdessä Puolustusvoimien kanssa palautusmekanismi operaation jälkeen. Rajavartiolaitoksessa meripalvelus toteutetaan niin, että viikosta merellä saa viikon vapaata.

4. Sotilaallinen kriisinhallinta

Lisäksi Suomi jatkaa osallistumistaan kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan ja muihin kansainvälisiin tehtäviin ja harjoitustoimintaan sekä syventää puolustusyhteistyötä, mikä on tärkeää kansainvälisen osaamisen edistämiseksi. (VNPS s. 90)

Sotilaallisen kriisinhallinnan palkkausta päästiin korjaamaan puolustusministeri Antti Kaikkosen kaudella. Tämä palkkauksen nosto ei ole kuitenkaan auttanut vaativampien johtotehtävien rekrytointiin. Siviilikriisinhallinnan puolella palkka on kuukausitasolla jopa tuhansia euroja parempi. Lisäksi kotimaan palkkaus on vain satasia pienempi kuin ulkomailla.

5. Upseeriliiton esitykset puolustusselonteon jatkokäsittelyyn

Upseeriliitto esittää, että eduskunta huomioi lausunnossa esitetyt henkilöstön lisäämisen, työssäjaksamisen ja ulkomaan palveluksen ehtojen resurssitarpeet puolustusselonteossa jo tälle hallituskaudelle. Henkilöstöjärjestelmän kehittäminen ulkomaan palvelukseen ei ole mahdollista ilman siihen kohdennettua varallisuutta.

Henkilöstöön tarvittavat lisäresurssit ovat kasvavan puolustusbudjetin mittakaavassa pieniä ja johtuvat muuttuneesta turvallisuustilanteesta sekä Nato-jäsenyyden tuomista velvoitteista.



UPSEERILIITTO RY

LAUSUNTO
28.03.2025

49/Da/2025

Upseeriliitto esittää, että Puolustusvoimien lakiuudistuksia varten perustetaan henkilöstötarpeita valmisteleva työryhmä, johon kutsutaan asiantuntijoina mukaan ammattijärjestöjen, reserviläisliittojen ja Varusmiesliiton edustajat.

Puheenjohtaja


Ville Viita

Edunvalvontapäällikkö


Mika Ylönen

LIITE 1 Palvelussuhteen ehtojen vertailu Naton komentorakenteessa

				
TERVEYDENHUOLTO ¹⁾	●	●	●	●
SUUNNITTELUMATKA	●	●	●	●
MUUTTO	●	●	●	●
MATKAVAKUUTUS	●	●	●	●
ASUMINEN	●	●	●	●
PÄIVÄHOITOMAKSUT	●	●	●	●
LASTEN KOULUMAKSUT	●	●	●	●
PUOLISOKOMPENSAATIO	465 €	1 400 €	2 550 €	1 434 €
LAPSIKOMPENSAATIO	200 € yhteensä	●	850 € / lapsi	507 € / lapsi
PUOLISON ELÄKEKOMP.	●	●	●	●
KOTIMAAN MATKA	-	1	2	1
LOMAMATKA	-	1	1	1
ELINKUSTANNUKSET (PVÄRAHA m.L.)	2 670 €	2 100 €	4 807 €	1 267 €
ULKOMAANPALVELUSLISÄ	-	-	468 €	-
PALKKA	7 070 €	7 785 €	6 169 €	6 500 €
PÄIVYSTYS	●	●	●	●
YLITYÖT	●	●	●	●
HARJOITUSKORVAUS	●	●	●	●
VALMIUS	●	●	●	●
VEROTUS	kansallinen	kansallinen	n. -25 %	kansallinen
YHTEENSÄ	10 405 €	11 285 €	14 844 €	9 708 €

1) Hammashoito vain lapsille