**Eduskunta**
Puolustusvaliokunta

Asia: HE 134/2016 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2017
**PÄÄLLYSTÖLIITTO RY: N LAUSUNTO PUOLUSTUSVALIOKUNNALLE: HE 134/2016**

Päällystöliitto ry pitää erinomaisena asiana sitä, että puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen henkilöstöä edustaville järjestöille annetaan mahdollisuus tulla kuulluksi valtion talousarvioesitykseen henkilöstön jaksamiseen liittyen puolustusvoimauudistuksen jälkeen.

***Hallituksen esitys valtion talousarvioksi vuodelle 2017***

Puolustushallintoon kohdennettavat henkilöstö- ja toimintamenojen leikkaukset ovat Päällystöliitto ry:n näkemyksen mukaan ylimitoitettuja ja ajallisesti väärin kohdistettuja. Hallinnonalalla on läpiviety mittava puolustusvoimauudistus ja samanaikaisesti on turvallisuustilanne lähialueilla kiristynyt. Uudistuksessa kertausharjoitusten vuosimäärä palautettiin noin 18000 kertausharjoitusvuorokauteen ja henkilöstöä vähennettiin yli 2000 henkilöllä; ammattisotilaiden määrä laski alle 8000 henkilöön/tehtävään. Vastaavaa muutosta ei kuitenkaan tapahtunut hallinnonalalle kuuluvien tehtävien osalta.

Toiminnan menot ja tulot määrärahan mitoituksessa huomioon otetut muutokset koskien palkkaliukuma-, toimintamenosäästöjä ja työajan pidentämistä (Kiky) ovat kohtuuttomia, eivätkä huomioi em. muutoksia hallinnonalan henkilöstössä tai tehtyjen sopimusten tarkoitusperiä:

- Palkkaliukumasäästöissä ei huomioida viraston henkilöstörakenteen ja tehtävien välistä suhdetta, vaan ne perustuvat vain keskiansion tarkasteluun. Liukumasäästöissä ei myöskään huomioida puolustusvoimauudistuksessa tapahtuneita tehtävissä tapahtuneita vaativoitumisia tai lisääntyneitä lisä- ja haittatöitä Suomen lähialueen muutoksista johtuen.
- Toimintamenosäästöjen osalta ei huomioida mitenkään turvallisuusympäristössä tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia viraston valmiuden ylläpitoon liittyvien tehtävien määrien kasvamiseen.
- Työajan pidentämistä (KiKy-sopimus) vastaavien säästöjen toteutus on täydellisessä ristiriidassa sopimuksen tarkoitusperien kanssa. Sopimuksen tarkoituksena on saada henkilöstöltä lisää työpanosta aiemmalla palkkauksella, eikä hakea säästöjä tai vähentää henkilöstöä.

Päällystöliitto ry ei voi missään tapauksessa hyväksyä valtion tulo- ja menoarviossa esitettyjä leikkauksia henkilöstö- ja toimintamenojen osalta. Toteutuessaan säästöt vaarantavat hallinnonalan lakisääteisten tehtävien hoidon ja sopimuksilla sovittujen korvausten maksamisen sopimusten mukaisesti. Säästöillä on myös merkittävä negatiivinen vaikutus henkilöstön luottamukseen valtioon työnantajana.

***Henkilöstön jaksaminen PV-uudistuksen jälkeen***

Päällystöliitto ry:n jäsenistön sekä työnantajan tapaamisissa työssäjaksaminen on noussut viimeisen vuoden aikana erityisesti esille. Jaksamisessa koetaan olevan suuria haasteita, etenkin valmiuden ylläpitoon, aluevalvontaan ja asevelvollisten koulutukseen suoraan tai epäsuorasti liittyvissä tehtävissä. Henkilöstörakenteen muutokset ja resurssien puute näkyvät työ- ja perhe-elämässä kasvavina ongelmina johtuen heikoista mahdollisuuksista vapaa-ajan viettoon ja vuorotteluun henkilöstön välillä. Kohtuuttoman pitkät valmius-, koulutus- ja varallaolojaksot rasittavat henkilöstön

mahdollisuuksia sovittaa työ- ja perhe-elämän tarpeet keskenään. Pahimmillaan resurssipula esiintyy jopa 6-9vko mittaisina valmiusvuoroina ilman tosiasiallista mahdollisuutta riittävään vuorokautiseen tai viikkolepoon. Henkilöstön näkökulmasta asiaa tulisi ryhtyä tarkastelemaan osassa tapauksia jopa työaika- tai työsuojelullisina kysymyksinä, sillä esim. henkilöstön määrääminen pysymään aluksella sen ollessa kiinnittyneenä satamaan tai olemaan 2½h varallaolossa jopa viikkoja ei ole sopimusten mukainen vähäinen haitta.

Asevelvollisten koulutukseen liittyvät haasteet aiheutuvat pääosin puolustusvoimauudistuksen henkilöstövähennyksistä ja kun samaan aikaan nostettiin kertausharjoitusten määriä merkittävästi. Haasteena on se, kun sama henkilöstö vastaa niin varusmiesten kuin myös reserviläisten kouluttamisesta ilman, niin koulutusjaksojen väliin ei jää riittävästi aikaa lepoon ja suunnitteluun. Vastaavat haasteet rasittavat samalla myös tukiorganisaatioita ja huoltoa: kertausharjoitusten määrien lisääminen edellyttää tukipalveluita lähes kaikkina viikonpäivinä. Lisäksi koulutuskalusto on jatkuvassa käytössä, jolloin huollolle ja kunnossapidolle ei jää riittävää aikaa.

Kokonaisuutena haasteet näkyvät kaikkien ammattisotilaiden päivittäisessä työkuormassa, sillä juurikaan mistään tehtävistä ei ole kyetty luopumaan. Tämä tarkoittaa sitä, että lakisääteisten valmiuteen ja aluevalvontaan liittyvien tehtävien lisääntyminen hoidetaan nykyisin pienemmällä henkilöstömäärällä kuin aiemmin. Puolustusvoimien organisaatioon on muun muassa perustettu välittömän valmiuden joukkoja ja ensimmäisen vaiheen valmiusosastot koostuvat palkatusta henkilöstöstä. Joukkojen toiminta tulee harjoitella ja se asettaa monia ajankäytännöllisiä haasteita ns. tavanomaisen virkatehtävän hoitamiseksi, kun vielä tässä vaiheessa hallintoyksiköiden tehtävät ovat pääasiassa osa koulutusorganisaatioita valmiusorganisaatioiden sijaan.

Jaksamista ei myöskään edistä se, että puolustusvoimauudistuksen jälkeistä henkilösuunnittelua ohjaa niin sanottu nollasummaperiaate, eli vaikka organisaatiossa olisi hoitamattomia työtehtäviä, niin lisähenkilöstöä ei ole saatavissa. Kaikissa hallintoyksikössä henkilöstötilanne on itseasiassa jatkuvasti miinuksella, kun työyhteisöstä ollaan jatkuvasti virkaurakursseilla, täydennyskoulutuksessa tai kriisinhallintatehtävissä. Poislähteneiden henkilöiden tehtävien hoitamiseksi ei ole mahdollista palkata lisää henkilöstöä, vaan työt on jaettava muun henkilöstön kesken.

Positiivisena esimerkkinä jaksamisen edistämiseen tähtäävistä asioista voimme todeta hallinnonalalla käyttöönotetut hajautetun työn ja etätyön mahdollisuudet – valitettavasti näidenkin käyttö on erityisen rajoittunutta lausunnossa esille nostetuissa tehtävissä ja erityisesti henkilöstöresurssien puutteesta johtuen.

***Lopuksi***

Henkilö- ja muiden resurssien leikkaukset ovat osaltaan luoneet henkilöstön keskuuteen täydellisen epävarmuuden tulevaisuudesta ja nykytilan turvaamisesta. Pienemmällä henkilöstömäärällä, työaikakorvausten osalta jatkuvien epäselvyyksien esiintymisellä ja muilla tekijöillä on osansa tässä epävarmuuden synnyssä, mikä väistämättä vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen ja työmotivaatioon kielteisesti. Pitkään jatkuessaan tilanne voi huonoimmassa tapauksessa aiheuttaa korjaamatonta haittaa työnantajakuvalle, sekä erityisesti mahdollisuuksille saada rekrytoitua osaavaa ja sitoutunutta henkilöstöä hallinnonalan tehtäviin turvaamaan osaltaan ulkoisen turvallisuuden ylläpitoa.

Sakari Vuorenmaa
Puheenjohtaja
Päällystöliitto ry