MAANPUOLUSTUKSEN
HENKILÖKUNTALIITTO MPHL RY

LAUSUNTO 27/Dg

21.10.2021

Eduskunta
valtiovarainvaliokunta hallinto- ja turvallisuusjaosto

HE146/vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2022

**VALTION TALOUSARVIO 2022**

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL ry kiittää mahdollisuudesta lausua valtion talousarvioesitykseen vuodelle 2022 teemalla Puolustusministeriön hallinnonalan pääluokka (pl.27).

Puolustusministeriön hallinnonalan osalta talousarviossa merkittävässä osassa ovat tärkeät, suunnitellut sekä mittavat HX- ja laivuehankkeet.

Edelleen kannamme huolta ja haluamme varmistua siitä, ettei Puolustusvoimat tulevina vuosina erityisesti monitoimihävittäjähankkeen käyttöönottoon liittyen tai sen jälkeenkään tästä johtuen joudu talousarvion osalta supistamaan muuta toimintaansa.

Puolustuskyvyn ylläpito ja kehittäminen edellyttävät rahoituksen resurssien turvaamista yli hallituskausien. Tämä toisi vakautta myös henkilöstön asemaan.

Hallinnonalan henkilötyövuosimäärän esitetty vähentyminen ei ole hyväksyttävää, vaikkakin kyse on elvytykseen liittyneestä määräaikaisen henkilötyövuosimäärän lisäyksestä. Siviilihenkilöstön osalta kyse on ollut 56 määräaikaisen palkkauksesta. Määrä on pieni, mutta merkityksellinen ja näiden tehtävien vakinaistaminen mielestämme välttämätöntä. Tämän määrän vakinaistaminen ei kuitenkaan missään määrin ratkaise siviilihenkilöstön riittävyyteen liittyviä ongelmia.

Puolustusvoimauudistuksen jälkeen henkilöstömäärää on pienin askelin saatu nostettua. Talousarvioesitykseen nyt esitettävä kuuden miljoonan euron määrärahalisäys henkilöstöön on hyvä asia. Korjaava liike henkilötyövuosien ja henkilöstömäärän nostoon on kuitenkin aivan liian hidasta.

Puolustusvoimien lakisääteisten tehtävien suorittaminen kaikissa turvallisuustilanteissa edellyttää suorituskykyistä ja riittävää henkilöstöä, jonka jaksamisesta tulee huolehtia sekä taata henkilöstön toimintakyky kokonaisvaltaisesti. Talousarvioesityksessä henkilöstövoimavarojen hallinnan tavoitteena oleva henkilöstön toimintakyvyn ja hyvinvoinnin kehittäminen onkin ensiarvoisen tärkeää, mutta kaipaa konkretiaa.

Konkreettinen ja merkityksellinen asia, joka henkilöstön toimintakykyä ja hyvinvointia tukee on tehtäviin nähden riittävä henkilöstön määrä. Pidämme tärkeänä, että huolehditaan siviilihenkilöstön suhteellisesta ja tasapuolisesta osuudesta.

Sotilashenkilöstön virkavajausta ei saa yrittää paikata muuttamalla siviilihenkilöstön virkoja sotilasviroiksi.

Erityinen huolemme on siviilihenkilöstön jaksamisesta ja määrästä Puolustusvoimissa.

Puolustusvoimien toiminnan kannalta kustannustehokkainta on oikean henkilöstö-ryhmän kohdentaminen ja toimiminen koulutusta ja osaamista edellyttävissä tehtävissä. Näin varmistetaan, että sotilaat toimivat sotilaallista koulutusta vaativissa tehtävissä ja siviilit siviililuonteisissa tehtävissä. Siviilitehtävät ovat sekä asiantuntija- että tukitehtäviä, jotka edellyttävät tavoitettavuutta, suunnitelmallisuutta ja jatkuvuutta.

Henkilöstön toimintakykyä ja jaksamista parantaisi osaltaan myös lain puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (218/1970 päivittäminen. Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöt ovat esittäneet siihen perusteltuja korjaustarpeita. Esitämme näihin muutostarpeisiin talousarvioon erillistä määrärahalisäystä. Muutosten rahoituksen järjestelyt sisäisin siirroin muista kuluista kuten henkilöstökuluista eivät ole mahdollisia.

Edelleen talousarviossa on ensi vuodelle esitetty ns. JTS-miljardin tuottavuussäästö puolustusministeriön hallinnonalalle. Tämän säästön kohdentuminen puolustushallintoon jo siellä aikaisemmin toteutettujen mittavien säästötoimien vuoksi on kohtuuton, ja esitämme tuottavuussäästön poistamista.

Puolustusvoimien johtamisen kehittämisohjelman yhteydessä tavoitteena on lisätä hallinnollisissa tietopalveluissa valtion hallinnon keskinäistä yhteistoimintaa ja muita kumppanuusratkaisuja sekä siirtää henkilöstövoimavaroja hallinnollisista tieto-palveluista operatiiviseen tietojenkäsittely-ympäristöön.

Toiminnan kehittäminen, tehokkuusvaatimukset sekä mahdolliset kumppanuusratkaisut eivät saa sisältää henkilöstön aseman heikentämistä eivätkä ne saa aiheuttaa henkilöstön vähentämistarpeita. Henkilöstölle on turvattava uusi tehtävä, riittävä siirtymäaika tai mahdollisuus kouluttautumisen kautta siirtyä muihin tehtäviin työstä työhön-periaatteella.

Kunnioittavasti

Elina Laiho
puheenjohtaja