MAANPUOLUSTUKSEN
HENKILÖKUNTALIITTO MPHL RY

LAUSUNTO 31/Dg

15.11.2021

Eduskunta
puolustusvaliokunta

VNS 8/2021/vp Valtioneuvoston puolustusselonteko

**VALTIONEUVOSTON PUOLUSTUSSELONTEKO PUOLUSTUSVOIMIEN HENKILÖSTÖRESURSSIT SELONTEKOKAUDELLA, TYÖSSÄ JAKSAMINEN**

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL ry kiittää mahdollisuudesta lausua valtioneuvoston puolustuselontekoon teemalla Puolustusvoimien henkilöstöresurssit selontekokaudella, työssä jaksaminen.

Selonteon mukaan Puolustusvoimiin aikaisempina vuosina kohdistetut säästövelvoitteet ja nykyisin käytössä olevat resurssit haastavat toiminnan ja valmiuden ylläpitämisen nykytasolla sekä rajoittavat varautumista pitkäkestoiseen kriisiin ja sodankäyntiin.

Puolustusvoimauudistuksen säästöjen seurauksena vähennettiin peräti noin 2300 tehtävää Puolustusvoimista.

Toimintaympäristön muuttuessa tilannetta arvioitiin uudelleen vuoden 2017 puolustus-selonteossa. Lisä- ja erityisrahoitusta on saatu, ja näin vähitellen pystytty toimintaa palauttamaan.Työ jatkuu nyt käsittelyssä olevassa puolustusselonteossa.

Tämä osoittaa, että kivuliaiden säästöjen jälkeen toiminnan tason nosto on pitkä ja kivinen tie. Puolustusvoimat joutui kohtuuttomien säästöjen kohteeksi, eikä tämä saa toistua.

Laivue 2020-hanke sekä HX-hanke ovat tärkeitä vahvan kansallisen puolustuskyvyn kannalta. Eduskunnan näihin hyväksymän täysimääräisen lisärahoituksen pitää taata se, ettei Puolustusvoimat joudu tulevina vuosina näiden strategisten hankintojen takia talousarviokurimukseen muun toimintansa ja henkilöstöresurssien osalta.

Merkittävä kirjaus on, että resurssit puolustuskyvyn ylläpitämiseen ja kehittymiseen varmistetaan vaalikauden ylittävään rahoituskehykseen. Tämä toisi kaivattua vakautta myös henkilöstön asemaan. Hallitukset vaihtuvat ja toiminnan painopisteet muuttuvat. Tämä budjettivaltion tietty ennakoimaton toiminta herättää henkilöstössä epävarmuutta tulevasta. Kokonaismaanpuolustustyön ylläpito ja kehittäminen hankkeineen edellyttävät pitkäjänteistä suunnittelua ja resurssit on turvattava kaikilta osin.

Kaikki puolustusselonteossa esitettävät hankinnat ja toiminta ovat tärkeitä. Toiminta on mahdollista ainoastaan osaavan, ammattitaitoisen ja riittävän henkilöstön turvin. Puolustusvoimien henkilöstön määrä on edelleen puolustusvoimauudistuksen jäljiltä alimitoitettu nykyisiin tehtäviin nähden.

Puolustusselonteossa tavoitteena on henkilöstömäärän kasvattaminen 500 henkilötyövuodella 2020-luvun loppuun mennessä. Selonteossa korostuu uusien suorituskykyjen kehittämisen edellyttämä henkilöstötarve, mutta se ei riittävällä tavalla huomioi puolustusvoimauudistuksen jälkeen jäänyttä henkilöstövajetta. Siksi tämä 500 henkilötyövuotta on minimitavoite.

Aikajänne henkilöstömäärän kasvattamiselle on aivan liian pitkä ja luo epävarmuutta sen toteutumiselle. Henkilöstöresursseja tarvitaan ehdottomasti nopeammin. Puolustusvoimien lakisääteisten tehtävien suorittaminen kaikissa turvallisuustilanteissa edellyttää suorituskykyistä ja riittävää henkilöstöä, jonka jaksamisesta tulee huolehtia sekä taata henkilöstön toimintakyky kokonaisvaltaisesti.

Tilanne on erittäin kompleksinen. Missä määrin uusien suorituskykyjen vaatimia tehtäviä on mahdollista siirtää vuosikymmenen loppuun tässä turvallisuuspoliittisessa tilanteessa? Kuluvana hallituskautena käytännössä vuoden 2023 loppuun saadaan 100 uutta virkaa sekä hankerahoituksella hankkeisiin tarvittavaa henkilöstöä. Hankerahoitus ei tuo vakinaisia virkoja vaan määräaikaisia.

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto kantaa erityistä huolta siviilihenkilöstön jaksamisesta ja riittävästä määrästä Puolustusvoimissa. Puolustusvoimauudistus leikkasi kohtuuttomasti erityisesti siviilitehtävien määrää. Edelleen puolustusvoimauudistuksen jälkeenkin esim. tärkeiden kybertehtävien perustamiseen on jouduttu kohdentamaan avautuvia siviilitehtäviä sisäisin siirroin. Tehdyt leikkaukset ja uudelleen kohdentamiset vaikuttavat henkilöstön jaksamiseen edelleen ja jatkuvasti. Selonteon kirjauksen henkilöstömäärän kriittisestä vaikutuksesta työssä jaksamiseen allekirjoitamme täysin.

Pidämme tärkeänä ja välttämättömänä, että siviilihenkilöstön suhteellisesta ja tasapuolisesta tehtävien osuudesta huolehditaan.

Mitä vaikutuksia siviilihenkilöstön vähyydellä on? Kentän palaute on pysäyttävää: Toimitaan hyvin ohuella organisaatiolla eli yleensä siviilipuolen osaajia on vähän, jolloin sairastumiset, pitkät poissaolot yms. lisäävät toisten työtaakkaa entisestään. Jos yksikin tiimistä sairastuu, tai on lomalla, niin kuormitus muille on kestämätöntä. Työmäärästä johtuen ylitöiden tasoittaminen on lähes mahdotonta. Sijaisuudet eivät ole toimivia tai sijaisia ei ole ollenkaan. Sijaiset on kyllä nimetty, mutta he eivät ehdi perehtyä sijaisuustehtäviin. Tekemättömien töiden huoli lisää riittämättömyyden tunnetta. Harmaa työ lisääntyy. Harva siviili tekee puhtaasti vain omaa tehtäväänsä vaan tehtäväkuvauksiin on kertynyt paljon muitakin tehtäviä, joita jonkun on hoidettava, kun esim. tehtäviä on lakkautettu. Tämä kaikki voi johtaa uupumiseen ja mielenterveyssyistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvuun, suunta on jo nähtävissä.

Miten henkilöstön jaksamista ja toimintakykyä voidaan parantaa?

Kuten edellä todettu, tehtäviin nähden riittävä henkilöstön määrä on konkreettisin ja merkityksellisin tekijä. Ohessa jaksamista ja toimintakykyä edistäviä toimenpiteitä, mutta osaan näissäkin apu kulminoituu kysymykseen, miten töistä suoriudutaan, kun osa henkilöstöstä on vapailla, kuntoutuksessa, tehtäviä on joidenkin osalta kevennetty/vast?

Jaksamista ja toimintakykyä edistävät työaikajoustojen hyödyntäminen sekä perheen ja työelämän yhdistämisen tukeminen kaikilta osin.

Siviilitehtävien ja -henkilöstön arvostus on jossain määrin alakantissa, asenteellisuutta tulisi muuttaa, ja siviilitehtävien näkyvyyttä parantaa. Työelämän ja toimintaympäristön muuttuessa siviilihenkilöstön tehtävät ovat yhä enenevissä määrin asiantuntijatehtäviä. Palkkauksen tulisi kehittyä samassa suhteessa tehtävään liittyvien vastuiden ja haasteiden myötä, ja myös tehtävien määrä ja tehtäviin liittyvät lisät tulisi tulla huomioiduksi palkkauksessa.

Toiminta- ja suorituskyvyn sekä jaksamisen tukeminen kaikissa ikäryhmissä on tärkeää. Eri ikäluokat työpaikalla ovat rikkaus ja mahdollisuus, on huolehdittava riittävässä määrin ikääntyvän henkilöstön jaksamisesta.

Puolustusvoimien toiminnan kannalta kustannustehokkainta on oikean henkilöstöryhmän kohdentaminen ja toimiminen koulutusta ja osaamista edellyttävissä tehtävissä. Näin mahdollistetaan ja varmistetaan, että sotilaat toimivat sotilaallista koulutusta vaativissa tehtävissä ja siviilit siviililuonteisissa tehtävissä. Siviilihenkilöstön tehtävät ovat asiantuntija- ja tukitehtäviä, jotka kaikki ovat välttämättömiä toiminnalle.

Sotilashenkilöstön virkavajausta ei saa yrittää paikata muuttamalla siviilihenkilöstön virkoja sotilasviroiksi. Tällä hetkellä ollaan kestämättömässä tilanteessa, jossa siviilitehtävistä käydään jatkuvaa taistelua. Painetta on muuttaa Siv-tehtäviä aliupseerin tehtäviksi ja Esja-tehtäviä erikoisupseerin ja upseerin tehtäviksi.

Toisaalta siviilitehtävien vähyys tuottaa myös sotilaita siviilien tehtäviin mm. varastotoiminnoissa, asennustehtävissä, hallintotehtävissä. Mikäli siviilihenkilöstöä edelleen vähennetään, niin siviilihenkilöstön tehtävät siirtyvät vain entistä enemmän sotilaiden tehtäviksi. Tämä ei ole hyväksyttävää eikä henkilöstöresurssien järkevää käyttöä. Jokaisen tulisi tehdä koulutusta vastaavaa ja ammattinsa mukaista työtä.

Opistoupseerien poistuman yhteydessä useat tehtävät soveltuvat koulutus- ja kokemusvaatimusten perusteella siviilitehtäviksi, kuten esimerkiksi:

- työ- ja palvelusturvallisuuspäälliköt
- liikuntakasvatusupseerien tehtävät
- materiaali- ja täydennyspäälliköt
- varastopäälliköt
- tietoturvallisuuspäälliköt
- turvallisuustarkastajat
- tietohallintopäälliköt.

Kannustamme työnantajaa ennakkoluulottomasti hyödyntämään siviilihenkilöstön erityisosaamista suunniteltaessa opistoupseerien poistuman korvaamista. Sotilashenkilöstöllä on siviilihenkilöstä huomattavasti useammin pitkiä poissaoloja kuten virkaurakursseja, harjoituksia ja kansainvälisiä tehtäviä, on tärkeää ja perusteltua arvioida mitkä tehtävät edellyttävät tavoitettavuutta ja pysyvyyttä.

Laki puolustuslaitoksen virkamiesten työajasta (218/1970) on päivittämisen tarpeessa. Puolustusvoimien henkilöstöjärjestöt ovat esittäneet korjaustarpeita, jotka parantavat ja tukevat henkilöstön toimintakykyä ja jaksamista. Muutosten kustannuksiin on varattava erillinen rahoitus eivätkä muutosten rahoituksen järjestelyt sisäisin siirroin henkilöstökuluista ole mahdollisia.

Puolustuselonteossa viitataan asevelvollisuuskomitean työhön ja sen mahdollisiin toimenpideohjelmiin, jotka saattavat aiheuttaa kustannusvaikutuksia esim. kutsuntoihin liittyen. Edellytämme, että mahdolliset muutokset resursoidaan täysimääräisesti myös henkilöstön osalta. ”Juustohöylämenettelyllä” tehtävät sisäiset tehtäväsiirrot eivät ole mahdollisia eivätkä hyväksyttäviä.

Tässä yhteydessä pyydämme saada tuoda esille huolemme Puolustusvoimien strategisten kumppanien henkilöstöresursseista ja henkilöstön asemasta. Strategisten kumppanien osalta kustannustehokkuutta seurataan. Mm. Millog Oy:n ja Leijona Catering Oy:n osalta kustannustehokkuusvaatimukset eivätkä Puolustuskiinteistöt tytärliikelaitoksen kustannusten nousun hillitseminen saa tarkoittaa niiden henkilöstöresurssien vähentämistä, palvelussuhteen ehtojen heikentämistä tai oman henkilöstön korvaamista alihankinta- tai ulkoistetuilla toimijoilla.

Selonteossa kannetaan huolta menojen uudelleenkohdennuksista ja leikkauksista, jotka muodostavat kasvavan haasteen ja heikentävät puolustuskyvyn ylläpitoa ja kehittämistä.

Jaamme tämän huolen, sillä vuosien 2022–2025 julkisen talouden suunnitelmassa on kohdennettu puolustusministeriön hallinnonalalle 35 miljoonan euron pysyvä kehysvähennys vuodesta 2023 alkaen. Lisäksi tulevat myös aiempiin suunnitelmiin perustustuvat leikkaukset ja menosäästöt, jotka todellisuudessa lähes tuplaavat hallinnonalalle kohdentuvat säästöt.

Puolustusselonteko on kattava ja suorapuheinen linjaus puolustuskykymme ylläpidosta ja kehittämisestä. Tähän pirtaan eivät missään määrin sovi puolustusministeriön hallinnonalalle vuodesta 2023 lukien kohdennettavat säästöt – niistä on luovuttava.

Mikäli näin ei toimita, vesittyvät ja vaarantuvat puolustusselonteon henkilöstöresursseja ja henkilöstön toimintakykyä parantavat ja kohentavat toimenpiteet.

Tehtäviinsä sitoutunut, korkean ammattiosaamisen omaava henkilöstö on joutunut puolustusvoimauudistuksessa vakavaan oravanpyörään, josta pois hyppäämisen aika on nyt.

Kunnioittavasti



Elina Laiho
puheenjohtaja