MAANPUOLUSTUKSEN
HENKILÖKUNTALIITTO MPHL RY

LAUSUNTO 36/Dg

6.11.2023

Eduskunta
puolustusvaliokunta

HE 41/2023 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2024

VNS 1/2023 vp Valtioneuvoston selonteko julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2024–2027

VALTION TALOUSARVIO 2024 SEKÄ JULKISEN TALOUDEN SUUNNITELMA 2024–2027

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL ry kiittää mahdollisuudesta lausua kyseisiin asiakohtiin teemana: Henkilöstön asema.

Talousarvion osalta keskitymme talousarvion pääluokka 27 puolustusministeriön hallinnonalan osuuteen.

Pääluokka 27 sisältää merkittäviä ja perusteltuja korotuksia puolustusmateriaali-hankintoihin sekä Puolustusvoimien toimintamenoihin.

Muuttunut toimintaympäristö ja Natojäsenyys edellyttävät puolustuskykymme ylläpitoon ja kehittämiseen pysyvää määrärahojen tason nostoa, mutta myös kykyä vastata nopeasti mahdollisiin lisäresurssitarpeisiin. Edelleen on huomioitava myös Ukrainalle annettava materiaali- ja koulutustuki.

Julkisen talouden suunnitelman puolustusministeriön hallinnonalan kuvaukset Puolustusvoimien toimintamenoihin ja puolustusmateriaalihankintoihin ovat tärkeitä ja välttämättömiä. Hallitusohjelmaan kirjattu kehyksiin sisältyvä pysyvä 50 miljoonan euron tasokorotus toimintamenoihin on merkittävä lisäpanostus toimintaan.

Huomattavat määrärahalisäykset vahvistavat ja turvaavat puolustuskykyämme. Puolustusvoimien lakisääteisten tehtävien suorittaminen kaikissa turvallisuustilanteissa edellyttää suorituskykyistä, ammattitaitoista ja riittävää henkilöstöä.

Lisäpanostustuskirjaus erityisesti henkilöstöön kohdistuen olisi ollut tärkeä signaali myös tässä yhteydessä.

Talousarvioesityksen mukaan hallinnonalan henkilötyövuosimäärä vähenee noin 250 henkilötyövuodella vuoteen 2023 verrattuna. Tämä on talousarvioesityksen mukaisesti seurausta pääasiassa toimintaympäristön muutoksen vuoksi palkatun lisähenkilöstön määräaikaisten tehtävien päättymisestä.

Suhtaudumme kriittisesti henkilötyövuosien alenemaan eikä toimintaympäristön muutos tule muuttumaan suotuisampaan suuntaan päivämäärällä 1.1.2024 tai edes lähivuosina.

2020-luvulla siviilihenkilöstön henkilötyövuosien kasvu on perustunut lähinnä määräaikaiseen rahoitukseen elvytyksen tai lisätalousarviomenettelyn perusteella. Kaikkia käsipareja tarvitaan, mutta tilanne ei ole tällaisenaan kestävällä perustalla.

Toimintaympäristön muutos sekä täysimääräinen puolustusliitto Naton jäsenyys heijastuvat monilla tavoin Puolustusvoimien arkeen.

Muutokset heijastuvat koko organisaatioon, jossa ammattitaitoinen, osaava ja riittävä siviilihenkilöstö on tärkeässä roolissa valmiuden näkökulmasta.

Mm. lisääntyvät kertausharjoitukset myös ulkomailla, Maanpuolustuskoulutus MPK:n toiminta ja materiaalisiirrot luovat painetta varastokenttään, jossa jo nykyisin toimitaan liian pienellä henkilöstöresurssilla. Rajavartiolaitos tukeutuu myös harjoitustoiminnassaan Puolustusvoimien huoltorakenteisiin.

Vaikutukset kohdentuvat myös aluetoimistoihin ja hallintoyksiköiden koulutustoimialoille, joissa vastataan kertausharjoitusten hallinnointitehtävistä. Lisäksi kutsuntojen laajentuminen koko ikäluokkaan vaatii lisäresursointia kehyskaudella.

Siviilihenkilöstöä ja -tehtäviä on lisättävä myös henkilöstö- ja materiaalihallinnan tehtävissä hankinta-alalla, sosiaalikuraattoritehtävissä sekä hallintotehtävissä (esim. kansainvälinen asiakirjaliikenne, lupahallinto). Materiaalin huolto- ja asennustehtävät sekä tuotantotehtävät edellyttävät lisähenkilöstöä.

Nämä edellä mainitut tehtävät ja toimialat toimivat esimerkkeinä siviilihenkilöstöön liittyen.

Henkilöstön lisätarpeet eivät näyttäydy missään määrin tilapäisinä, vaan tilanne tulee jatkumaan pitkään. On tarkoituksenmukaisinta, että tehtävät ovat pysyviä ja pitkäaikaisia. Näin sitoutetaan henkilöstö tehtäviin, luodaan pohjaa suunnitelmalliselle ja pitkäjänteiselle toiminnalle sekä henkilöstösuunnittelulle. Määräaikaisiin tehtäviin palkatut henkilöt ovat parhaimmillaan hyvää ja valmista rekrytointipohjaa pysyviin tehtäviin. Tällä on merkitystä myös kansantaloudellisesti työllisyyden näkökulmasta.

Edellytämme, että siviilien tehtävät ovat kokoaikaisia ja vakinaisia virkasuhteisia. Tämä edistää siviilien palkkauksellista asemaa, urapolkuja sekä Puolustusvoimien kilpailukykyä työmarkkinoilla. Tärkeää on, että pystymme rekrytoimaan osaavaa, kehittymishalukasta ja motivoitunutta siviilihenkilöstöä asiantuntija- ja tukitehtäviin, jotka kaikki ovat välttämättömiä toiminnalle. Tutkimuksen mukaan Puolustusvoimat työnantajana nähdään houkuttelevana ja hyvämaineisena, tämä maine on ehdottoman tärkeää säilyttää myös tulevaisuudessa.

Korostamme myös, että 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.

Siviilitehtävien vähyys on tuottanut myös sotilaita siviilien tehtäviin mm. varastotoiminnoissa, asennustehtävissä, hallintotehtävissä.
Tässä muuttuneessa tilanteessa henkilöstöresurssien suuntaaminen niin, että jokainen tekee koulutustaan ja ammattinsa mukaista työtä on järkevää henkilöstöresurssien käyttöä. Uskomme, että näin toimien sotilaita pystytään tarkoituksenmukaisesti ja kustannustehokkaasti kohdentamaan mm. operatiivisiin, valmiudellisiin, kansainvälisiin sekä koulutuksellisiin tehtäviin.

Toiminnan tason nosto lisää julkisen talouden suunnitelman 2023–2026 sekä puolustusselonteon mukaisesti Puolustusvoimien henkilöstömäärää 500 henkilötyövuodella kohdentuen siviili- ja sotilashenkilöstöön.

Aikajänne henkilöstömäärän kasvattamiselle on edelleen liian pitkä. Henkilöstöresursseja tarvitaan nopeammin.

Vuoden 2024 osuus on 125 henkilötyövuotta, joista noin puolet kohdentunee siviilihenkilöstöön. Siviilihenkilöstön määrän suunta on nouseva, mutta liian hitaasti.

Talousarvioesityksen mukaan Puolustusvoimien liittoutuminen ja siihen liittyvät valmius-vaatimukset muodostavat merkittävän henkilöstön lisäresurssitarpeen yli em. 500 henkilö-työvuoden lisäksi. Tämä on tärkeä kirjaus, jonka voimme täysin allekirjoittaa.

Sotilaallinen liittoutuminen edellyttää merkittävää lisäresurssitarvetta myös kotimaassa palvelevaan henkilöstöön. Näitä tarpeita olemme lausunnossamme siviilihenkilöstön osalta kuvanneet.

On välttämätöntä, että talousarvioon saadaan määrärahat täysimääräisesti Nato-jäsenyyden edellyttämiin henkilöstötarpeisiin, kilpailukykyisiin palvelussuhteen ehtoihin sekä muihin liittoutumisesta johtuviin uusiin velvoitteisiin. Henkilöstöresurssin riittävyydestä on huolehdittava joukko-osastoissa/vast, joista henkilöstöä lähtee tehtäviin ulkomaille.

Lisähenkilöstön määrää on talousarvioesityksen mukaan määrä tarkastella integraatioprosessissa. Edellytämme henkilöstömäärään myös viivytyksetöntä uudelleen-tarkastelua, ja henkilöstön lisäämistä toimintaa vastaavalla tavalla. Henkilöstövajausta on vielä paljon myös puolustusvoimauudistuksen seurauksena. (n. 2100 tehtävä lakkautettiin, joista n.1700 siviilitehtävää). Välitön tarve siviilihenkilöstön lisäykselle on näkemyksemme mukaan 500 tehtävää.

Talousarvioesityksessä kuvatut Puolustusvoimien materiaalisen kehittämisen kehittämisohjelmat sekä niihin rakennettavat suorituskyvyt ovat mittavia ja vaativia hankkeita. Henkilöstön riittävyys näihin sekä normaaliin toimintaan herättävät huolta.

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL ry kantaa erityisesti huolta siviilihenkilöstön riittävästä määrästä, kuormittumisesta sekä jaksamisesta.

Talousarvioesityksessä henkilöstövoimavarojen hallinnan tavoitteena oleva henkilöstön toimintakyvyn ja hyvinvoinnin kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää.

Konkreettisin ja merkityksellisin asia, joka siviilihenkilöstön toimintakykyä ja hyvinvointia tukee, on tehtäviin nähden riittävä henkilöstön määrä.

Pidämme tärkeänä, että huolehditaan siviilihenkilöstön suhteellisesta ja tasapuolisesta osuudesta.

Julkisen talouden suunnitelman mukaan puolustusministeriön hallinnonalaan kohdentuu vuodesta 2025 lukien vuosittain kertaantuva 0,8–0,9 miljoonan euron toimintamenosäästö.

Valtionhallinnon tuottavuusohjelma herättää huolta henkilöstön keskuudessa perustuen aiempiin toimenpiteisiin. Esitämme tämän toimintamenosäästön poistamista puolustusministeriön hallinnonalalta. Mikäli tämä ei ole mahdollista pidämme tärkeänä, että hallinnonalamme itse määrittelee säästön tarkemman toimeenpanon eikä kohdista sitä henkilöstöosuuksiin.

Valtioneuvoston kanslian pääluokkaan 23 kohdentuu valtioneuvoston sekä sen ministeriöiden toimintatapamalleihin ja henkilöstöön muutoksia.

Ensimmäisenä muutoksena ministereiden, valtiosihteereiden ja erityisavustajien sihteereiden kokoaminen valtioneuvoston kansliaan vuoden 2024 alusta alkaen tavoitteena joustava resurssien käyttö sekä yhtenäiset palvelut.

Lisäksi hallitus laatii vuoden 2024 loppuun mennessä selvityksen valtioneuvoston yhteisiin virkoihin siirtymisestä ja valtioneuvoston henkilöstöhallinnon kokoamisesta valtioneuvoston kansliaan.

Ministeriöiden erityispiirteet pitää ottaa vakavasti huomioon. Muuttunut toimintaympäristö ja Natojäsenyyden vaikutukset edellyttävät puolustusministeriön koko henkilöstöltä erityisosaamista ja turvallisuusnäkökulmien huomioimista. Tätä ei mahdollisesti jatkuvasti vaihtuva henkilöstö tue. Edellytämme, että mahdollinen selvitystyö tehdään huolella ja harkiten sekä niin, että ministeriöitä ja sen henkilöstöä aidosti kuullaan. Suhtaudumme kriittisesti puolustusministeriön virkojen siirtämiseen valtioneuvoston kansliaan. Esitämme suunnitelluista virkasiirroista luopumista puolustusministeriön osalta.

Kunnioittavasti

Elina Laiho
puheenjohtaja