MAANPUOLUSTUKSEN
HENKILÖKUNTALIITTO MPHL RY

LAUSUNTO 24/Dg

07.10.2024

Eduskunta
valtiovarainvaliokunnan hallinto- ja turvallisuusjaosto

HE 109/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2025

VALTION TALOUSARVIO 2025

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL ry kiittää mahdollisuudesta lausua valtion talousarvioesitykseen 2025 Teemalla PI 27.

Hallituksen esityksessä talousarvion pääluokka 27 Puolustusministeriön hallinnonalan osalta sisältää merkittäviä ja perusteltuja korotuksia puolustusmateriaalihankintoihin ja Puolustusvoimien toimintamenoihin.

Muuttunut toimintaympäristö ja Natojäsenyys edellyttävät puolustuskykymme ylläpitoon ja kehittämiseen pysyvää määrärahojen tason nostoa, mutta myös kykyä vastata nopeasti mahdollisiin lisäresurssitarpeisiin. Esitämme tässä yhteydessä myös Maavoimien kehittämisohjelman aikataulun nopeuttamista ja lisäresursointia. Edelleen on huomioitava myös Ukrainalle annettava materiaali- ja koulutustuki.

Talousarvioesityksen mukaan hallinnonalan henkilötyövuosimäärä nousee noin 170 henkilötyövuodella vuoteen 2024 verrattuna. Vuoden 2021 puolustusselontekoon perustuvaa Puolustusvoimien pysyvää henkilöstölisäystä on tästä 128 henkilötyövuotta. Tästä 128 henkilötyövuodesta arviolta noin puolet kohdentunee siviilihenkilöstöön.

Tärkeää on, että talousarvioesityksessä henkilöstömäärä vuonna 2025 edelleen on perustellusti kasvussa, mutta siviilihenkilöstön osalta liian hitaasti.

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

Lisähenkilöstön määrää tarkastellaan puolustusselontekoprosessissa. Aikajänne henkilöstömäärän kasvattamiselle ei saa muodostua liian pitkäksi, henkilöstö-resursseja tarvitaan nopeasti.

Edellytämme henkilöstömäärän viivytyksetöntä tarkastelua, ja henkilöstön lisäämistä toimintaa vastaavalla tavalla. Henkilöstövajausta on vielä paljon myös puolustusvoimauudistuksen seurauksena. (n. 2100 tehtävä lakkautettiin, joista n.1700 siviilitehtävää).

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, 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.

Siviilihenkilöstöä ja -tehtäviä on lisättävä myös henkilöstö- ja materiaalihallinnan tehtävissä hankinta-alalla, terveydenhuollossa sekä sosiaalikuraattoritehtävissä. 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 ja henkilöstöä on riittävästi. Näin myös 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 siirtämään mm. operatiivisiin, valmiudellisiin, kansainvälisiin sekä koulutuksellisiin tehtäviin.

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 sekä muihin liittoutumisesta johtuviin uusiin velvoitteisiin. Henkilöstöresurssin riittävyydestä on huolehdittava joukko-osastoissa/vast, joista henkilöstöä lähtee tehtäviin ulkomaille.

Maanpuolustuksen Henkilökuntaliitto MPHL ry kantaa erityisesti huolta siviilihenkilöstön riittävästä määrästä ja 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.

Puolustusministeriön toimintamenoihin esitettyä perusteltua tehtävä- ja henkilöstömäärän lisäystä 13 henkilötyövuodella tuemme.

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

Tähän pirtaan ei missään määrin sovi tuottavuusohjelman määrittelemät säästöt Puolustusministeriön hallinnonalalle. Näistä säästöistä on luovuttava.

Esitämme myös, että PI 26 Sisäministeriön hallinnonalan Rajavartiolaitoksen säästöistä luovutaan. Rajavartiolaitoksen henkilöstön ja toiminnan turvaaminen sekä määrärahatason nosto vastaamaan toimintaa on erittäin tärkeää.

TI 28 Valtiovarainministeriön hallinnonalan Palkeet virasto ja Valtori tukevat virastojen perustoimintoja, joten niiden määrärahat ja henkilöstö on myös turvattava.

Valtion virastot ovat oleellinen osa Suomen kokonaisturvallisuutta eikä niiden toimintaedellytyksiä tule heikentää.

Kunnioittavasti

Elina Laiho
puheenjohtaja