



10.10.2024
Eduskunnan Hallintovaliokunta

JHL:N LAUSUNTO VALTION TALOUSARVIOSTA VUODELLE 2025

VIITE: HE 109/2024 VP

ASIA: HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE VALTION TALOUSARVIOKSI VUODELLE 2025 - JULKISHALLINNON HENKILÖSTÖPOLITIikka

JHL kiittää mahdollisuudesta lausua valtionhallinnon talousarviosta ja julkishallinnon henkilöstöpolitiikasta. JHL:llä on 165 000 jäsentä, jotka edustavat julkishallintoa sen kaikilla tasoilla, eli kunnissa, hyvinvointialueilla ja valtionhallinnossa.

Esitetty kysymys julkishallinnon henkilöstöpolitiikasta on laaja. Julkishallinnollahan ei ole yhtenäistä tai koordinoitua henkilöstöpolitiikkaa, vaan eri hallinnon tasoilla toimivat työnantajat toteuttavat henkilöstöpolitiikkaa omista lähtökohdistaan.

Tällä hetkellä kuitenkin Suomessa vallitsee tilanne, jossa **julkishallinnossa resursseja leikataan ja säästöjä toteutetaan yhtä aikaa kaikilla tasoilla, eli kunnissa, hyvinvointialueilla ja valtionhallinnossa.**

Tämän tilanteen syntymistä ovat edesauttaneet kolme tekijää. **Demografinen kehitys** eli väestön ikääntyminen lisää hoivan tarvetta ja vaatii lisäresursseja hyvinvointialueilla. Toisaalta **talouden matalasuhdanne** heikentää talouden tulonmuodostusta ja verotuloja sekä kuntien että valtion taloudessa. Ja kolmantena **hallinnolliset uudistukset**, kun tehtäviä siirretään hallinnon tasolta toiselle ja organisaatiot vielä hakevat toimivia käytäntöjä uudessa toimintaympäristössä. Tämä on haastava aika toteuttaa järkeviä ja kestäviä säästöjä.

Julkisen talouden tilanteesta on perusteltua ja tarpeellista olla huolissaan. Suomessa erityisesti valtionhallinnon tulot ovat 2008-9 finanssikriisistä asti olleen kroonisesti menoja





pienemmän. JHL on kehysriihen 2024 aikaan esittänyt omia sopeutustoimiaan, sekä vuonna 2023 kattavan vero-ohjelman, jonka avulla julkista taloutta voitaisiin vahvistaa.¹

Digitalisaatiossa potentiaalia – vaatii investointeja ja henkilöstöä

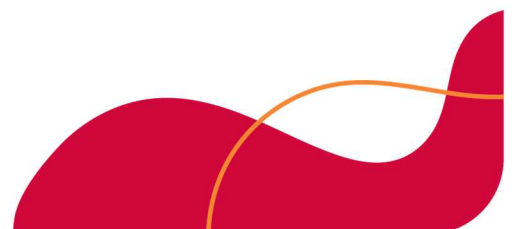
JHL:n kehysriihen yhteydessä mainittujen ja vero-ohjelmassa esitettyjen toimien lisäksi julkishallinnon toiminnan ja toimintakäytäntöjen uudistamisessa on paljon potentiaalia. Olisi tärkeää, että julkisen hallinnon henkilöstö olisi mukana omaa toimintakenttäänsä koskevia tehostamistoimia suunniteltaessa ja toteutettaessa. **Tulevaisuuden toimiva julkinen sektori ei synny säästämällä, vaan investoimalla toimiviin käytäntöihin, joiden luomiseen tarvitaan henkilöstön osallistumista ja osaamista.**

Esimerkiksi JHL:n tammikuun 2024 jäsenkyselyssä kysimme digitalisaation vaikutuksia omaan työhönsä. **Noin 40% julkisella sektorilla työskentelevistä näkivät digitalisaation vaikutukset omaan työhönsä vähintään melko positiivisina.** Negatiivisia vaikutuksia ennakoivat vain 27% julkisella sektorilla työskentelevistä vastaajista. Samaan aikaan kuitenkin **36% vastaajista oli huolissaan digitalisaation aiheuttamasta kuormituksesta** omaan työhönsä, kun vain 23% näki, että digitalisaation keventävän kuormitusta.

Tulokset ovat suuntaa antavia ja ne voidaan tulkita siten, että **julkisen sektorin työntekijät näkevät digitalisaatiossa olevan potentiaalia**, mutta tapa millä on edetty huolestuttaa.

Valtion talousarviossa 2025 monilta hallinnonaloilta leikataan tuottavuus- ja kehittämismäärärahoja, joiden puuttuminen todennäköisesti entisestään hankaloittaa esimerkiksi digitalisaation käyttöönottoa ja investointeja eri hallinnonaloilla. Kunnat ja hyvinvointialueet painivat vastaavan resurssien niukkuuden kanssa omilla sektoreillaan. **Toimivien käytäntöjen luominen vaatii investointeja ja vuoropuhelua, eikä mahdollisuutta tulisi säästää pois leikkaamalla tuottavuus- ja kehittämismäärärahoja julkisesta hallinnosta.**

¹ JHL on esittänyt kattavan noin 2,6 miljardin euron sopeutusohjelman kehysriihen 2024 yhteydessä (<https://www.jhl.fi/app/uploads/2024/04/Kehysriihi-2024-kannanotto-JHL.pdf>), sekä taloustieteen emeritusprofessori Matti Tuomalan kanssa yhdessä laaditun mittavan vero-ohjelman vuonna 2023 (<https://aineistopankki.jhl.fi/NiboWEB/jhl/get-PublicFile.do?uuid=2395269&inline=false&ticket=9696ba90ad50a875bb04ee60b63fdeba&type=original>)





Julkisen sektorin henkilöstön osaaminen ja koulutus

Digitalisaatioteemaa liipaten, **julkisen sektorin työntekijät kantavat huolta mahdollisuuksista oman osaamisensa ja ammattitaitonsa päivittämisestä.** JHL:n tammikuun 2024 jäsenkyselyssä noin 29% vastaajista arvioi tarvitsevansa jatkuvasti ammatillista täydennyskoulutusta, jotta oma ammattitaito pysyisi työn vaatimusten mukaisena. Noin 40% arvioi tarvitsevansa lähikoulutusta lähivuosina tai pidemmällä tähtäimellä. Noin 30% arvioi, ettei tarvitse täydennyskoulutusta. Vastaajien ikä vaikutti näkemykseen täydennyskoulutuksen tarpeesta: **alle 30-vuotiaista vastaajista kaikki arvioivat tarvitsevansa täydennyskoulutusta jossain vaiheessa**, yli 59-vuotiaista yli 60% uskoi selviävänsä työuransa loppuun ilman osaamisen täydentämistä.

Julkishallinnon henkilöstöpolitiikasta keskusteltaessa olisi siis **syytä kiinnittää huomiota henkilöstön osaamisen päivittämiseen** työssä, aikuiskoulutustuen korvaavaan malliin, joka ulottuisi mahdollisimman monille sektoreille, sekä henkilöstön mahdollisuus osaamisen päivittämiseen ja sivuttaissiirtymiin työuran aikana. **Henkilöstöstä ja henkilöstön osaamisesta huolehtiminen auttaa myös pidentämään työuria.**

Henkilöstöön kohdistuvien leikkausten sukupuolivaikutukset

Suomessa valtion henkilöstöstä 51% oli naisia ja 49% miehiä, eli valtiotyönantaja on käytännössä tasa-arvoala, joskin valtionhallinnon sisällä eri alat ovat hyvin sukupuolittuneita. **Paikallishallinnossa noin 80% henkilöstöstä on naisia ja 20% miehiä.** Tämä tulisi muistaa, kun kuntien ja hyvinvointialueiden rahoitukseen liittyvissä uudistuksissa. Leikkaukset paikallishallinnon rahoitukseen ja henkilöstövaikutukset kunnissa ja hyvinvointialueilla painottuvat erittäin voimakkaasti naispuolisiin työntekijöihin.

Yhteenveto: julkisessa hallinnossa henkilöstö on resurssi ja voimavara

Kunnat painivat oman uuden roolinsa ja uusien haasteidensa kanssa, joihin kuuluvat esimerkiksi käynnissä oleva valtionosuusuudistus, kiinteistöverouudistus, TE-palveluiden siirto valtiolta kunnille ja kunnille tuleva vastuu perustoimeentulotuen rahoituksesta. Samalla kun koulutuksesta ja kuntien infrastruktuurista täytyy pitää huolta muuttuvan ilmaston ja vanhenevan väestön keskellä.





SharePoint
JHL/LA/092/2024

Vastaavasti tuoreet hyvinvointialueet ovat aloittaneet toimintansa ja pyrkivät saamaan organisaationsa toimivaan muotoon ja tasapainottamaan taloutensa äärimmäisen nopeassa aikataulussa, päivittyvän rahoitusmekanismin, muokkautuvan palveluverkoston, tehtävämuutosten ja kroonisen henkilöstöpulan olosuhteissa. Samalla tarjoten toimivia sosiaali-, terveys-, ja pelastuspalveluita kansalaisille.

Valtionhallintoon on miltei kaikille hallinnonaloille kohdennettu erittäin kunnianhimoisia säästötoimia sekä hallitusohjelmassa 2023 että kevään 2024 kehysriihessä. Näiden toimenpano tulee näkymään sekä valtion henkilöstössä että kansalaisille tarjottavien palveluiden laadussa ja saatavuudessa.

Suomi on kuuluisa vakaasta yhteiskunnastaan, johon kuuluu toimiva ja korruptoitumaton julkinen hallinto ja Pohjoismaiseen malliin vahvat julkiset palvelut. Jotta tilanne säilyisi hyvänä, **julkishallinnossa on syytä kiinnittää huomioita henkilöstöön resurssina ja voimavarana**. Menopaineen edessä **Suomen koko julkinen hallinto on yt-neuvotteluiden ja sopeutumistoimien kohteena samaan aikaan**. Se tarkoittaa siis sitä, että Suomen julkinen hallinto pystyy vain osalla kapasiteetistaan vastaamaan niihin tehtäviin, jotka sille on asetettu.

Helsinki 9.10.2024

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Håkan Ekström
puheenjohtaja

Mari Keturi
toimialajohtaja

Lisätietoja:

Samuli Sinisalo, erityisasiantuntija, samuli.sinisalo@jhl.fi

