

PUOLUSTUSMINISTERIÖ

PUOLUSTUSVOIMIEN VARUSKUNTARAKENTEEN KEHITTÄMINEN

**Selvitysmies
Prikaatikenraali Arto Rätty**

FI.PLM.6967, 1008/4610/2004

1. TEHTÄVÄ JA PERUSTEET

1.1 Selvitysmiehen tehtävä

Valtioneuvosto antoi 24.9.2004 Eduskunnalle Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikkaa koskevan selonteon (VNS 6/2004). Eduskunnan puolustusvaliokunta antoi selonteosta mietintönsä 16.12.2004. Eduskunta hyväksyi mietinnössä annetut lausumat 21.12.2004 ja lähetti kirjelmän valtioneuvostolle 23.12.2004, jossa se totesi eduskunnan hyväksyneen selonteon johdosta puolustusvaliokunnan mietinnön mukaisen lausunnon. Valtioneuvosto kehotti 30.12.2004 ministeriöitä ryhtymään selonteon toteuttamisen edellyttämiin toimenpiteisiin ottaen huomioon Eduskunnan selontekoa koskevat lausumat. Maavoimien varuskuntarakenteen kehittämistä ei selonteossa tehty päätöstä.

Puolustusministeri asetti puolustusministeriön 9.11.2004 päivätyllä esittelyllä selvitysmiehet laatimaan selvitykset varuskuntarakenteen ja varikko- ja varastotoiminnan kehittämiseksi (liite 1). Näiden selvitystöiden keskeisinä lähtökohtina ovat VNS 6/2004 ja puolustusvaliokunnan siitä antama mietintö.

Varuskuntarakenteen selvitysmiehen tehtäväksi määritettiin laatia vaihtoehtoja varuskuntarakenteen kehittämiseksi ottaen erityisesti huomioon VNS 6/2004:n säästö- ja henkilöstön uudelleenkohdentamistavoitteet, koulutettavien ikäluokkien vahvuudet 2010-luvulla, sodan ajan joukkojen edellyttämä joukkotuotanto uudelleenjärjestelymahdollisuuksineen, puolustusvoimien johtamis- ja hallintojärjestelmän kehittämistyö (ml. toimipisteiden hallintojen yhdistäminen) sekä henkilörakenteessa tapahtuva luonnollinen poistuma. Selvityksessä tuli arvioida vaihtoehtojen toteuttamisen edut ja haitat. Selvitysmieheksi nimettiin prikaatikenraali Arto Rätty puolustusministeriöstä. Selvityksen määrääjäksi annettiin 15.2.2005.

Varikko- ja varastotoiminnan kehittämisen selvitysmieheksi asetettiin erityisasiantuntija Hannu Vuorinen ja vanhempi hallitussihteeri Tarja Jaakkola puolustusministeriöstä. He ovat laatineet selvityksestään erillisen raportin.

Selvitysmiesten työtä ohjaamaan asetettiin kansliapäällikkö Matti Aholan johtama ohjausryhmä.

1.2. Selvitystehtävän toteutus ja rajaukset

Selvitysmies on toteuttanut selvityksen laatimisen tukeutuen VNS 6/2004:n valmisteluvaiheen aikana laadittuihin ja muihin varuskuntarakenteen kehittämistä käsitteleviin aiempiin tutkimuksiin ja selvityksiin. Näiden lisäksi selvitysmies on kuullut asiantuntijoita ja pyytänyt selvityksiä puolustusministeriön eri osastoilta ja puolustusvoimista. Selvitysmies on ottanut huomioon varikko- ja varastotoiminnan kehittämisen selvitysmiesten työn aikana esille tulleet tiedot.

Selvitystyö on laadittu hallinnon julkisuusperiaatteen mukaisesti julkisena asiakirjana. Kaikkea työssä käytettyä taustamateriaalia ei ole kuitenkaan voitu turvaluokituksen takia tuoda tekstissä esille.

Selvitystyössä tarvittavien kustannuslaskelmien ja säästömahdollisuuksien arviointia vaikeuttivat puolustusvoimissa käynnissä olevat perusrakenteiden ja tukitoimintojen kehittämispöytäselvitykset. Selonteon mukaisen uuden johtamis- ja hallintojärjestelmän suunnittelu on käynnissä ja järjestelmä astuu voimaan 1.1.2008. Meri- ja ilmavoimissa on aloitettu selonteossa määritetty muutosten valmistelu ja osin toteuttaminen. Puolustushallinnossa on parhaillaan meneillään tuottavuusohjelma, joka sisältää yhteensä noin 10 oman toiminnan kehittämiseen ja kumppanointiin liittyvää hanketta. Näillä hankkeilla on suuri vaikutus joukko-osastojen henkilöstörakenteeseen ja toimintaan sekä rationalisointimahdollisuuksiin. Kaikkien hankkeiden osalta ei vielä kyetä esittämään tarkkoja ja luotettavia arvioita saavutettavista säästöistä tai kustannuksista, koska hankkeet ovat vasta käynnistymisvaiheessa. Lopulliset tulokset ovat nähtävissä aikaisintaan 1-3 vuoden kuluttua.

Selvitystyön perusteiden tarkentamiseksi laadittiin erillinen kustannustarkastelu, jossa pyrittiin ottamaan huomioon kaikki nyt tiedossa olevat puolustusvoimien toimintamenoihin vaikuttavat tekijät.

Työn tavoitteeksi määritetty varuskuntarakenteen kehittäminen on käsitteellisesti ja toiminnallisesti vaikea, sillä varuskunta ei ole tulostavasti toimintayksikkö. Varuskunnissa saattaa olla useitakin erillisiä esikuntia, laitoksia ja joukko-osastoja. Tämän takia selvityksessä on ohjausryhmän hyväksymän periaatteen mukaisesti keskitytty tarkastelemaan puolustusvoimien rauhan ajan joukko-osastoja.

Ohjausryhmän hyväksymän toimintaperiaatteen mukaisesti selvitysmies ei vierailut selvitystä laadittaessa joukko-osastoissa tai niiden sijaintikunnissa, sillä selvitystyössä tarvittava tieto oli saatavissa puolustushallinnosta. Selvitystyölle varattu aika ei myöskään mahdollistanut kattavaa joukko-osasto- ja kuntakerrosta.

Puolustushallinnon Rakennuslaitoksen asemaa ja kehittämistä ei tarkastella tässä selvitystyössä. Puolustushallinnon Rakennuslaitoksen toimivan johdon tekemä kehittämissuositus valmistui elokuussa 2004. Asiaa valmistellaan päätöksentekoa varten yhteistyössä puolustusministeriön, Pääesikunnan ja Rakennuslaitoksen kesken. Laitosta arvioidaan vuonna 2006 tehtävän kiinteistöuudistuksen tarkoituksenmukaisuutta koskevan arvion yhteydessä ja siitä aiheutuvien toimenpiteiden täytäntöönpano aloitetaan vuonna 2007.

Sotilassoittokuntia ei käsitellä selvityksessä erillisenä kohtana, koska niiden tarve on arvioitava osana koko puolustusvoimien rakennetta.

Ilma- ja merivoimien rationalisointimahdollisuudet tutkittiin selonteon valmisteluvaiheessa. Selontekoon on kirjattu näitä koskevat keskeiset toimenpiteet. Merivoimien toimintojen yhdistämistä Turun alueella ollaan selvittämässä Merivoimien esikunnan Turkuun siirtoon ja Turun Rannikkotyökistöpatteriston lakkauttamiseen liittyen. Lisäsäästömahdollisuuksia ei selvityksen aikana tullut esille. Ilmavoimien joukko-osastojen rationalisointi on toteutunut selonteon mukaisesti. Joukko-osastojen laajempi rationalisointi tutkittiin viimeksi vuonna 2003, eivätkä perusteet ole sen jälkeen muuttuneet. Edellä mainituista syistä ei tässä selvityksessä käsitellä yksityiskohtaisesti ilma- ja merivoimien joukko-osastorakenteen jatkorationalisointia. Uudenmaan Priikaati ja Kotkan Rannikkoalue on sisällytetty tarkasteluun, koska niillä on maavoimien joukkotuotantoon rinnastettavia tehtäviä.

2. VALTIONEUVOSTON VUODEN 2004 TURVALLISUUS- JA PUOLUSTUSPOLIITTINEN SELONTEKO JA PUOLUSTUSVALIOKUNNAN MIETINTÖ

Seuraavaan on koottu VNS 6/2004:stä ja eduskunnan siitä antamasta mietinnöstä keskeisimmät puolustusvoimien joukko-osastorakenteen kehittämiseen vaikuttavat osat.

2.1 Valtioneuvoston vuoden 2004 turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko

Puolustusratkaisu

Suomen puolustusratkaisu ja puolustuksen kehittämisen perusteet antavat tarkastelun lähtökohdat muille selonteon linjauksille. Selonteossa todetaan, että Suomi ylläpitää ja kehittää sotilaallisesti liittoutumattomana maana puolustuskykyään turvallisuusympäristönsä muutoksia seuraten. Suomen puolustusratkaisu perustuu uskottavaan kansalliseen puolustuskykyyn. Suomen puolustuskyky mitoitetaan siten, että koko maata puolustetaan. Suomen puolustus perustuu yleiseen asevelvollisuuteen ja uudistuvaan alueelliseen puolustusjärjestelmään. Puolustusjärjestelmä vastaa kustannustehokkaasti sekä kansallisen puolustuksen että muuttuvan turvallisuusympäristön haasteisiin ja vaatimuksiin.

Puolustusvoimien organisaatiota ja puolustusmateriaalia kehitetään ottaen huomioon sodankäynnin muutos, kehittyvä teknologia ja kansainvälinen yhteistoiminta. Puolustusvoimille luodaan verkostokeskeisen sodankäynnin asettamat vaatimukset täyttävä, kaikki puolustushaarat kattava yhteinen tiedustelu-, valvonta- ja johtamisjärjestelmä. Kasvavaa huomiota kiinnitetään sotilaallisen kriisinhallinnan ja nopean toiminnan edellyttämien kykyjen kehittämiseen sekä lisääntyvään kansainväliseen yhteistyöhön. Lisäksi kehitetään puolustusvoimien valmiuksia tukea muita viranomaisia. Puolustusjärjestelmän kehittäminen edellyttää nykyistä voimakkaampaa keskittymistä ydintoimintoihin ja puolustusvoimien rakennemuutoksen jatkamista.

2010-luvun puolustusjärjestelmä

Uskottavan kansallisen puolustuskyvyn kehittäminen edellyttää riittävää suorituskykyä, joka on suunniteltu saavutettavan kehittämällä puolustusjärjestelmää selonteossa kohdassa 5.2 kuvatulla tavalla (Puolustuksen kehittäminen 2005 - 2012). Puolustusjärjestelmän rungon muodostavat kolmen puolustushaaran joukot, 2010-luvulla ajan tasalla oleva tiedustelu, valvonta- ja johtamisjärjestelmä, joukkotuotanto- ja liikekannallepanojärjestelmä, henkilöstöjärjestelmä sekä huolto- ja logistiikkajärjestelmä. Sodan ajan organisaatio pienenee 140 000 sotilaalla, ollen 350 000 sotilasta vuonna 2008. Eniten vähennykset koskettavat maavoimien sodan ajan joukkoja. Sodan ajan joukot koulutetaan yleiseen asevelvollisuuteen perustuen. Varuskuntien ja joukkojen määrä sopeutetaan 2010-luvun tarpeisiin. Kouluttamalla koko ikäluokka voidaan operatiivisten joukkojen ikärakenne säilyttää riittävän nuorena ja samalla varmistaa reservin riittävyys myös esikunta-, tuki- ja paikallispuolustustehtävissä.

Toimintamenopaine ja rationalisoinnin tavoite

Puolustusministeriön hallinnonalan määrärahat mitoitetaan vuosien 2005 - 2008 menokehysten mukaisesti. Sama reaalin tasoinen säilytetään vuosina 2009 - 2012.

Uskottavan kansallisen puolustuskyvyn ylläpitämiseksi puolustusbudjetista noin kolmannes pyritään käyttämään puolustusmateriaalihankintoihin. Puolustuksen kehittämisessä tarvittavien resurssien ja toimintameno- ja säästöjen luomiseksi toteutetaan johtamis- ja hallintorakenteen uudistus ja jatketaan rakennemuutosta. Koska rakenteelliset rationalisointitoimenpiteet alkavat vaikuttaa laajasti vasta vuodesta 2008 lähtien, vähennetään puolustusvoimien toimintamenojen kasvupaineita vuosina 2005 - 2007 hallinnonalan sisäisillä toimenpiteillä toimintoja painopisteyttämällä ja rakennemuutosta jatkamalla.

Vuosina 2008 - 2012 on rakenteellisilla toimenpiteillä tavoitteena saattaa toimintameno- ja säästöjen tasolle keskimäärin 50 miljoonan euron vuotuisin säästöin kohdennettaviksi kehittämissuunnitelmiin. Tämä edellyttää pysyviä säästöjä henkilöstö- ja kiinteistömenoista. Johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistuksella ja rationalisointitoimenpiteillä vähennetään puolustusvoimien henkilöstöä noin 1200 henkilötyövuotta vuoden 2012 loppuun mennessä. Tämän lisäksi kohdennetaan puolustusvoimien kehittämissuunnitelmiin nykyisistä tehtävistä vähintään 500 henkilötyövuotta. Puolustusvoimien henkilöstöä supistetaan nykytasosta hyödyntäen ensisijaisesti henkilöstön lähtö- vaihtuvuutta ja noudattaen hyvän työnantajan toimintaperiaatteita.

Puolustusvoimien ja palveluntuottajien väliset kumppanuusjärjestelyt ovat edellä mainittujen lisäksi osa puolustusvoimien hallittua rakennemuutosta.

Selonteossa päätetyt organisaatiomuutokset

Puolustusvoimien johtamis- ja hallintojärjestelmä sopeutetaan vastaamaan turvallisuusympäristön muutoksia ja sodan ajan joukkomäärien pienentymistä. Muutokset toteutetaan siten, että uusi johtamis- ja hallintorakenne on valmis 1.1.2008.

Maavoimien koulutusorganisaatio muutetaan vastaamaan varusmieskoulutuksen mukaista tarvetta. Muutos toteutetaan muun muassa uudelleen organisoimalla ja yhdistämällä joukko-osastojen hallintoja ja organisaatioita sekä tarkistamalla niiden tehtäviä. Varuskuntien ylimääräisistä kiinteistöistä ja toiminnoista luovutaan puolustusministeriön päätöksellä. Maavoimien aselajikoulujen keskittämisen mahdollisuudet selvitetään siten, että tulokset ovat käytettävissä seuraavan selonteon valmisteluissa.

Merivoimien esikunnan uudelleen sijoittamisjärjestelyihin liittyen selvitetään merivoimien eri joukkojen ja laitosten mahdollisten päällekkäisten toimintojen yhdistämismahdollisuudet Turun alueella. Varusmieskoulutus Utön, Örön, Russarön ja Mäkiluodon linnakkeilla lopetetaan ja linnakkeet muutetaan vartiolinnakkeiksi vuoden 2005 kuluessa. Turun Rannikkopatteristo lakkautetaan joukkoyksikkönä vuoden 2006 loppuun mennessä. Ilmavoimien organisaatiossa yhdistetään tukilentolaivue Ilmavoimien Viestikouluun Luonetjärvellä vuonna 2005.

Edellä mainituilla toimenpiteillä saadaan aikaan kustannussäästöjä ja tehdään mahdolliseksi resurssien suuntaaminen selonteossa määritettyjen suorituskykyjen luomiseen. Samalla tehostetaan resurssien käyttöä ja toimintaa sekä luovutaan tarpeettomiksi käyvästä rakenteesta. Irtsanomiset pyritään välttämään uudelleen sijoittamalla lakkautettavista tai siirrettävistä organisaatioista vapautuvaa henkilöstöä mahdollisuuksiensa mukaan muualle puolustusvoimiin tai edellisten selontekojen mukaisten tukitoimenpiteiden tapaan toisen työnantajan palvelukseen.

2.2 Puolustusvaliokunnan mietintö

Mietinnössä todetaan, että painetta tehostaa rajallisten resurssien käyttöä korostavat entisestään uudet tehtävät, kansainvälisen yhteistoiminnan lisääntyminen sekä kustannusten jatkuva kohoaminen. Varusmiesten sosiaalisen aseman kehittäminen ja nopean toiminnan joukkojen varustaminen ovat esimerkkejä uudistuksista, jotka aiheuttavat lisää menoja puolustusvoimille.

Puolustusvaliokunnan asiantuntijakuulemisessa on todettu, että vuosina 2008 - 2012 nykyisten rahoituskehysten puitteissa edellytettävät noin 50 miljoonan euron vuotuiset säästöt merkitsevät välttämättä huomattavia rationalisointitoimenpiteitä. Säästötavoitteita ei tulisi pyrkiä saavuttamaan pelkästään nykyisiä toimintoja edelleen rationalisoimalla, koska tällaiset toimenpiteet on toteutettu jo puolustusvoimien rakennemuutoksen aiemmissa vaiheissa. Merkittävä osa henkilöstön vähentämis- ja uudelleenkohdentamistavoitteesta kyettäisiin toteuttamaan tekemällä alkuvuodesta 2005 päätös kahden joukko-osaston lakkauttamisesta sekä vuoden 2008 selonteossa päätös kahden muun joukko-osaston lakkauttamisesta sekä toteuttamalla Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen rationalisointi. Nämä toimenpiteet kattaisivat noin 70 prosenttia esitetystä henkilöstön vähentämistarpeesta. Loput vähentämistarpeesta kyettäisiin kattamaan johtamis- ja hallintojärjestelmän (JOHA 2008) ja merivoimien rationalisoinnilla sekä joukkojen ja läänien varastoinnin rationalisoinnilla. Puolustusvaliokunnan mietinnössä viitataan myös valtionvarainvaliokunnan antamaan lausuntoon, jossa todetaan, että pienenevien ikäluokkien ja määrältään vähentyvien sodan ajan joukkojen kouluttaminen voitaisiin toteuttaa vuodesta 2008 alkaen 20 joukko-osastossa ja edelleen vuodesta 2012 alkaen 18 joukko-osastossa.

Edellä käsitellyt mittavat rationalisointitoimenpiteet eivät valiokunnan saaman selvityksen mukaan riittäisi palauttamaan puolustusvoimien toimintamenoja edellytetylle vuoden 2004 tasolle, koska säästöt toteutuisivat kokonaisuudessaan vasta vuoden 2012 jälkeen.

Näiden lisäksi olisi valiokunnan saaman selvityksen mukaan vuosina 2008 - 2012 säästettävä vuositasolla toimintamenoista 5 - 25 miljoonaa euroa. Nämä säästöt pyritäisiin valiokunnan saaman selvityksen mukaan ensisijaisesti saamaan aikaan ns. kumppanuustoiminnasta saatavilla kustannushyödyillä. Toinen vaihtoehto saada aikaan säästöt olisi tinkiä lyhytaikaisten toimenpiteiden avulla puolustusvoimien varsinaisesta toiminnasta eli vähentää harjoitustoimintaa ja kertausharjoituksia. Valiokunta pitää jälkimmäistä vaihtoehtoa puolustusvoimien toiminnan ja varsinaisten tehtävien hoidon kannalta selkeästi huonompana vaihtoehtona. Rationalisointitoimenpiteistä saatavien säästöjen aikaansaaminen edellyttää valiokunnan kuulemien asiantuntijoiden mukaan aikataulullisesti rationalisointia koskevien päätösten tekemistä osittain jo alkuvuodesta 2005.

Puolustusvoimien rationalisoinnin jatkamiselle on selonteossa mittavat henkilöstön vähentämis- ja uudelleenkohdentamistavoitteet. Valiokunta katsoo, että rationalisointitoimenpiteiden toteuttamisen keskeisimpänä perustana tulee olla puolustusvoimien toiminnalliset tarpeet. Toimenpiteiden yhteiskunnalliset, alueelliset ja kokonaisuuspuolustukseen liittyvät vaikutukset ovat valiokunnan mielestä tämän ohella kokonaisarvioinnissa huomioon otettavia seikkoja. Puolustusvoimien koulutusjärjestelmän uudistamista on tarkasteltava koko puolustusvoimien osalta.

Puolustusvoimien nykyisen varuskunta- ja varikkorakenteen kehittämistä on valiokunnan mielestä ensin arvioitava suhteessa selonteon rationalisointitavoitteisiin. Mikäli tehtävät ja jo tehdyt selvitykset osoittavat rakenteelliset toimenpiteet välttämättömiksi, puolustusvaliokunta esittää vakavasti harkittavaksi, että tarpeelliset päätökset tehtäisiin sellaisella aikataululla, että rationalisointitoimenpiteisiin liittyvä epävarmuus ja epävarmuuden aiheuttamat haitalliset vaikutukset kyettäisiin minimoimaan. Valiokunnan mukaan puolustusvoimien rationalisointitoimenpiteitä käsitellään myös osana valtion toimintojen alueellistamisohjelmaa.

Eduskunta hyväksyi puolustusvaliokunnan mietinnössä annetut lausumat 21.12.2004. Eduskunnan 3. lausuman mukaisesti eduskunta edellyttää, että puolustusvoimat toimii selonteossa määriteltyjen henkilöstön vähentämisen- ja uudelleenkohdentamistavoitteiden toteuttamisessa hyvän työnantajan tavoin pitäen lähtökohtana irtisanomisten välttämistä ja minimoiden toimenpiteistä aiheutuvat haitat ja että selonteossa yksilöimättömät puolustusvoimien rationalisointitoimenpiteet tuodaan eduskunnan asianomaisten valiokuntien arvioitavaksi, kun niistä on konkreettisia esityksiä.

2.3 Yhdistelmä

Valtioneuvoston selonteon ja siitä annetun mietinnön keskeisimmät varuskuntarakenteen kehittämiseen vaikuttavat seikat ovat:

- Joukko-osastorakenteeseen kohdistuvien kehittämistoimien keskeisin tavoite on taata puolustusvoimien toiminnalliset tarpeet.
- Toimenpiteiden yhteiskunnalliset, alueelliset ja kokonaisuunpuolustukseen liittyvät vaikutukset ovat puolustusvaliokunnan mielestä edellä mainitun ohella kokonaisarviointissa huomioon otettavia seikkoja.
- Puolustusvoimien rauhan ajan rakenteeseen kohdistuu kiistaton rationalisoinnin tarve, jolla tulee saada aikaan mittavat toimintamenopaineiden kasvun pysäyttävät rahalliset säästöt ja samalla kohdentaa puolustusvoimien kehittämishankkeisiin henkilöstöä.
- Lähtökohtana on yleinen asevelvollisuus ja koko ikäluokan kouluttaminen.
- Puolustusvoimien kehittämiseksi määritetään selonteossa selkeät tavoitteet ja tähän liittyen puolustusmateriaalihankintoihin pyritään käyttämään kolmannes puolustusmäärärahoista.
- Puolustusministeriön hallinnonalan määrärahat mitoitetaan vuosien 2005 - 2008 menokehysten mukaisesti ja sama reaalin taso säilytetään vuosina 2009 - 2012.
- Sodan ajan joukkojen määrä pienenee 140 000:lla, ollen vuonna 2008 yhteensä 350 000.
- Henkilöstövähennykset toteutetaan ensisijassa lähtövaihtuvuutta hyväksi käyttäen ja hyvän työnantajan periaatteita noudattaen.
- Mikäli rakenteelliset toimenpiteet nähdään välttämättömiksi tulisi päätökset tehdä mahdollisimman nopeasti minimoiden epävarmuuden aiheuttamat haitalliset vaikutukset.

Selonteossa on linjattu puolustusvoimien rakenteellisesta muutoksesta suurelta osin johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistaminen ml. pääesikunnan rakenteellinen uudistaminen ja maavoimien esikunnan perustaminen sekä ilma- ja merivoimien rakenteelliset muutokset. Selonteossa ei päätetty maavoimien varuskuntarakenteen tai

varikko- ja varastointijärjestelmän kehittämistä, joita osa-alueita nyt käsitellään kahdessa erillisessä selvityksessä.

Alueellistamislain esitöissä sekä alueellistamisohjelman periaatteita ja linjauksia valmisteltaessa on korostettu alueellistamisen tapahtuvan henkilöstön osalta vapaaehtoisuuden pohjalta. Toisaalta samassa yhteydessä on myös korostettu, ettei tällä voida poistaa esim. puolustusvoimista annettuun lakiin perustuvaa siirtymisvelvollisuutta organisaatiomuutoksia toteutettaessa. Selonteossa korostetaan, että organisaatiomuutoksia toteutettaessa on otettava huomioon, että puolustusvoimien sotilas- ja siviilihenkilöstö on velvollinen siirtymään toiseen virkaan tai tehtävään siten kuin asiasta on säädetty puolustusvoimista annetun lain 9 a §:n 1 momentissa. Henkilöstön tasapuolinen kohtelu selontekoprosessin yhteydessä ja säästövelvoitteiden laajuus edellyttävät selvitysmiehen näkemyksen mukaan tarvetta poiketa alueellistamiseen liittyvistä henkilöstöpoliittisista linjauksista.

3. SELVITYSMIEHEN ARVIO PUOLUSTUSVOIMIEN JOUKKO-OSASTORAKENTEEN RATIONALISOINTITARPEESTA

3.1 Arvio puolustusvoimien toimintamenopaineen kehityksestä

Valtioneuvoston selonteossa esitetty puolustusvoimien kehittämistä koskeva osuus perustuu puolustushallinnon strategisen suunnittelun tuotteisiin. Vuonna 2002 valmistui puolustusjärjestelmän tavoitetila, jonka perusteella laadittiin vuoden 2003 keväällä valmistunut puolustusvoimien kehittämisohjelma 2005 - 2016. Näissä töissä tehtyjä laskelmia ja arvioita tarkasteltiin vielä puolustusministeriön sisäisessä, lähinnä toimintamenojen kehittymistä arvioivassa Toimintamenojen sisältö -työryhmässä (TOSI) syksyllä 2003. Työryhmä tarkasteli toimintamenojen kasvupaineita vain annetun määräraha-kehityksen 2005 - 2008 ajalta ja päätyi saman suuntaisiin näkymiin kuin puolustusvoimien kehittämisohjelmassa oli esitetty.

Varsinaisen selonteon kirjoitustyön koordinoineen SELKO-työryhmän käyttöön annetut arviot puolustusvoimien kehittämisen kustannusvaikutuksista päivitettiin viimeisten saatavilla olevien tietojen mukaisesti, mutta pääosa arvioista oli peräisin vuoden 2003 keväältä. Kirjoittamistyössä hyödynnettiin myös johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistamista syksystä 2004 alkaen valmistelleen puolustusvoimien sisäisen suunnitteluryhmän arvioita ja laskelmia.

Puolustushallinnon suunnittelun lähtökohta oli toteuttaa 50 miljoonan euron säästötaavoite vuoteen 2012 mennessä seuraavasti: 36 miljoonaa euroa henkilöstömenoista, 10 miljoonaa euroa kiinteistömenoista ja 4 miljoonaa euroa muista toimintamenoista. Tämän lisäksi tuli kattaa vuosittain 5 - 25 miljoonan euron lisätarve muilla keinoin. Käytännössä nämä säästöt suunniteltiin saavutettavan seuraavasti:

- Johtamis- ja hallintojärjestelmän uudistamisen arvioitiin tuottavan yhteensä henkilöstösäästöinä noin 260 henkilötyövuotta (noin 7,8 miljoonaa euroa) ja 90 henkilötyövuotta kohdennettaviksi kehittämishankkeisiin. Kiinteistösäästöiksi arvioitiin noin 1,2 miljoonaa euroa vuodesta 2008 lähtien.
- Maavoimien koulutusorganisaation tarkistamisella arvioitiin saavutettavan henkilöstösäästöinä noin 400 henkilötyövuotta (12,0 miljoonaa euroa) ja noin 400 henkilötyövuotta kohdennettaviksi kehittämishankkeisiin. Tämä arvion lähtökohtana

oli puolustusvoimissa neljän joukko-osaston lakkauttaminen vuoteen 2012 mennessä. Kiinteistösäästöiksi arvioitiin vuodesta 2008 alkaen noin 3,2 ja vuodesta 2012 alkaen 5,6 miljoonaa euroa vuodessa.

- Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen rationalisoinnin arvioitiin tuottavan henkilöstösäästöinä noin 450 henkilötyövuotta (noin 13,5 miljoonaa euroa). Kiinteistösäästöjä ei arvioitu saavutettavan eikä henkilöstöä voitavan kohdentaa kehittämiseen.
- Varastojen rationalisoinnin arvioitiin tuottavan henkilöstösäästöinä noin 70 henkilötyövuotta (noin 2,1 miljoonaa euroa). Kiinteistösäästöjä ei arvioitu saavutettavan.
- Merivoimien organisaation kehittämisestä selonteon mukaisesti arvioitiin tuottavan henkilöstösäästöinä noin 30 henkilötyövuotta (0,9 miljoonaa euroa) ja noin 60 henkilötyövuotta kohdennettavaksi kehittämishankkeisiin. Kiinteistösäästöinä arvioitiin saavutettavan yhteensä noin 1,2 miljoonaa euroa vuodesta 2008 lähtien.

Näiden lisäksi tuli kohdentaa vielä vähintään 500 henkilötyövuotta puolustusvoimien kehittämisohjelmien toteuttamiseen. Huomattavaa on, että tämän 500 työntekijän kustannusvaikutus on noin 17,5 miljoonaa euroa vuodessa, ellei henkilöstöä voida kohdentaa muita toimintoja lakkauttamalla.

Ilmavoimien joukko-osastorakenteen rationalisointimahdollisuudet tarkasteltiin osana VNS 6/2004 valmistelua. Esitetyillä ja nyt jo toteutetuilla lähinnä toiminnallisilla ja hallinnollisilla muutoksilla ei arvioitu saavutettavan henkilöstö- eikä kiinteistösäästöjä.

Selvitysmiehen työn aikana ilmeni tarve tutkia ja tarkentaa edellä esitettyjä menopaineita ja arvioituja säästö- ja kohdentamismahdollisuuksia. Keskeisenä syynä tähän arviointiin olivat osin muuttuneet perusteet ja osin jo toteutumassa oleva puolustushallinnon tuottavuusohjelma. Tuloksena syntyi erillinen toimintamenopaineiden kasvua arvioiva kustannustarkastelu. Siinä otettiin huomioon toimintamenojen kustannuspaineita kartoittaneen TOSI-työryhmän ja selonteon pitkän valmisteluvaiheen jälkeen tulleet lisäperusteet ja tiedot.

Kustannustarkastelun mukaan puolustusvoimien toimintamenoihin liittyvät kasvupaineet muodostuvat kolmesta merkittävästä osakokonaisuudesta. Eniten kasvavia kustannuksia syntyy puolustusvoimien *kehittämisohjelmiin* sisällytettyjen puolustusvoimien suorituskykyä ylläpitävän ja kehittävän materiaalin hankinnasta. Puolustushallinnon *tuottavuusohjelmaan* sisällytetyt kumppanuushankkeet ja oman toiminnan kehittämismallit synnyttävät myös kasvavan kustannuserän toiminnan käynnistymisvaiheessa ja tuovat seuraavassa vaiheessa säästöä. Kolmas merkittävä kustannuksia lisäävä tekijä ovat puolustusvoimien toiminnallisista muutoksista johtuvat *muut pakolliset kasvavat kustannuserät*. Laskelmissa ei ole otettu huomioon erilaisia indeksejä tai arvonlisäveron vaikutuksia.

Kehittämisohjelmat

Valtioneuvoston selontekojen mukaisesti puolustusvoimien kehittämisohjelmien materiaalihankinnoilla aikaansaadaan pääosa puolustusvoimilta edellytettävästä suorituskyvystä. Tärkeimmät suorituskyvyn kehittämisen alueet ovat puolustusvoimien integroitu tiedustelu, valvonnan ja johtamisen järjestelmä sekä puolustushaarojen

strateginen puolustuskyky. Suorituskyvyn mukaiset materiaalihankinnat edellyttävät materiaalin vastaanottoon ja operatiiviseen käyttöön liittyvää koulutusta, materiaalin varastointia ja elinkaaren aikaista huoltoa ja ylläpitoa sekä riittävää käyttöhenkilöstöä. Kehittämisohjelmien toimintamenoja kasvattava kustannusvaikutus on vuosina 2008 – 2012 noin 40 – 79 miljoonaa euroa vuodessa. Tähän sisältyvät suurimpana yksittäisenä kustannuseränä materiaalin elinkaaren aikaisen ylläpidon edellyttämät pitkäaikaiset huoltosopimukset, joiden vaikutukset ovat 10 – 22 miljoonaa euroa vuosittain.

Muut kasvavat kustannuserät

Puolustusvoimien toimintaan liittyvät lähivuosina syntyvät muut kasvavat kustannuserät koostuvat mm. rakennemuutoksen toimeenpanosta, henkilöstön tukitoimista, aikaisemmin laskemattomista tietojärjestelmien lisenssikustannuksista, palkkausjärjestelmän ja asevelvollisten etuuksien kehittämisestä sekä uusista velvoitteista osallistumisesta kansainväliseen toimintaan ja materiaaliseen yhteistyöhön. Edellä mainittujen kustannusten yhteisvaikutus on vuosina 2008 – 2012 yhteensä 22 - 25 miljoonaa euroa vuodessa.

Puolustushallinnon tuottavuusohjelma

Puolustushallinnon tuottavuusohjelman pitkäaikaisena tavoitteena on parantaa palveluiden saatavuutta, laatua ja tehokkuutta. Tuottavuusohjelman tavoitteet pyritään saamaan omaa toimintaa kehittämällä ja strategiseen kumppanuuteen liittyvällä yhteistyöllä. Oman toiminnan kehittäminen ja kumppanuus synnyttävät alkuvaiheessa perustamiskustannuksia ja kumppanuushankkeissa palveluiden ostokustannuksia.

Oman toiminnan kehittämiseen liittyvät palvelukeskusmallit parantavat tuottavuutta parhaiten. Palkkahallinnon palvelukeskus (PALMA), taloushallinnon palvelukeskus ja puolustusvoimien ruokahuollon palvelukeskus (PURU) sekä tietohallinnon rationalisointiin (TIERA) liittyvä johtamisjärjestelmakeskus edellyttävät keskimäärin 12.1 miljoonan euron vuosittaisia investointeja vuosina 2005 - 2008. Investoinnit rahoitetaan pääosin sisäisillä kohdennuksilla, jolloin 2005 - 2008 ei synny käytännössä säästöjä. Palvelukeskusmallit kuolettavat niihin tehtyjä investointeja vuodesta 2009 alkaen, jolloin palvelun tuottaminen on toteutettavissa noin kolmanneksella nykykustannuksiin verrattuna. Tämä tarkoittaa vuosina 2009 - 2012 keskimäärin 12,8 miljoonaa euroa säästöä vuodessa.

Strategiseen kumppanuuteen perustuvalla toimintamallilla aikaansaavat säästöt ovat perustuneet arvioon kumppanuustoiminnan 15% paremmasta tuottavuudesta oman palvelun tuotantoon verrattuna. Tätä ei voi hyväksyä yleispätevänä koskemaan kaikkea kumppanuustoimintaa. Puolustusvoimilla on vuoden 2006 alussa käynnissä kaksi kumppanuushanketta. Kokeiluluontoisena toimiva Hamina-Kotka -muonituskokeilu ja kumppanuudet erikoissairaanhoidon järjestelyissä. Selvitysmiehen saamien tämän hetken tietojen mukaan kumpikaan kumppanuusmalleista ei ole saavuttamassa täysimääräisesti niille asetettuja säästötavoitteita. Arvonlisäveron huomioiminen ja henkilöstön asemaa turvaava eläkevakuutus (tai vastaava) saattavat jopa lisätä puolustusvoimien menoja. Valmisteilla olevien kumppanuushankkeiden, korjaamo- ja kunnosapitohanke (AKKU) ja vaatetushuollon kehittämishanke, esiselvitykset valmistuvat keväällä 2005, jolloin niiden tuottavuuden arviointi on luotettavammin mahdollista. On realistista arvioida näiden kustannusten olevan varsin lähellä nykytasoa.

Puolustushallinnon tuottavuusohjelmalla on mahdollista kattaa osa puolustusvoimien toimintaan liittyvistä kasvupaineista vuodesta 2009 alkaen. Tuottavuusohjelman arvioidaan tuottavan säästöjä vuosina 2009 – 2012 yhteensä 8 – 19 miljoonaa euroa vuodessa. Vuosina 2006 – 2008 ohjelma tuottaa lisäkustannuksia 7 - 8 miljoonaa euroa vuodessa.

Puolustusvoimien uusi johtamis- ja hallintojärjestelmä 2008

VNS 6/2004 linjasi puolustusvoimien johtamis- ja hallintojärjestelmän kehittämisen vuoteen 2008 mennessä. Uusi johtamis- ja hallintojärjestelmä vapauttaa nykyiseen esikuntarakenteeseen verrattuna henkilöstöä, toimitiloja ja toimintamenoja vuosina 2008 – 2012 yhteensä 10 - 15 miljoonaa euroa vuodessa.

Seuraavaan taulukkoon on koottu kustannusselvityksen keskeisimmät tulokset.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kehittämishjelmat ¹⁾	24	28	40	48	63	69	79
Muut kasvupaineet	7	21	22	22	20	24	25
Tuottavuusohjelma	8	7	7	-8	-15	-19	-19
JOHA 2008 ²⁾	-2	2	-10	-15	-14	-14	-14
Säästövelvoite	37	58	59	47	55	60	71

1) Sisältää kehittämishjelmien edellyttämien 500 henkilötyövuoden palkkauskulut. Ne poistuvat ainoastaan lopettamalla sellaisia kokonaisuuksia, joista henkilöstö voidaan siirtää kehittämishjelmien mukaisiin tehtäviin.

2) JOHA2008:ssa on otettu huomioon selonteossa esitetty johtamis- ja hallintojärjestelmä sekä merivoimien rationalisointi, ml. tilahallinnan kustannukset. Materiaalilaitoksen osalta vielä päättämättä olevia leikkauksia ei ole sisällytetty arvioon.

Taulukko 1. Puolustusvoimien toimintamenojen kokonaiskustannuspaineet vuosina 2006-2012.

Toimintamenojen kasvun aiheuttamat lisäkustannukset voidaan kattaa vain vähäisessä määrin puolustusvoimien toiminnallisin muutoksin mm. kertausharjoituksia vähentämällä. Pääosa on hoidettava rakenteellisten muutosten avulla. Niillä voidaan käytännössä vaikuttaa vasta vuoden 2007 jälkeisiin kustannuspaineisiin, mutta se edellyttää päätöstä toteutettavista rationalisointitoimista viimeistään keväällä 2005. Toiminnallisin muutoksin voidaan vaikuttaa vuodesta 2006 alkaen syntyviin kustannuspaineisiin. Puolustusvoimat joutuvat kattamaan vuosien 2006 - 2007 toimintamenojen kasvupaineet toiminnallisin muutoksin, joiden jatkaminen vuodesta 2008 eteenpäin vaarantaa selonteossa linjatun puolustuskyvyn ylläpidon ja kehittämisen. Vuoden 2006 toiminnallisten säästöjen aikaansaaminen edellyttää päätöksiä huhtikuuhun 2005 mennessä.

3.2 Tarve kohdentaa vähintään 500 henkilötyövuotta puolustusvoimien kehittämishjelmiin

VNS 2004:n mukaisesti puolustusvoimien kehittämishjelmiin on tarve kohdentaa vuoteen 2012 mennessä vähintään 500 henkilötyövuotta, mikä tarkoittaa vuositasona noin 50 - 70 henkilötyövuoden kohdentamista nykyisistä tehtävistä selonteon mukaisen suorituskykyjen kehittämiseen.

Puolustusvoimien kehittämishjelmiin on tarkoitus kohdentaa vuosina 2005 - 2009 noin 250 tehtävää, jotka jakautuvat puolustushaaroittain seuraavasti:

- maavoimat 120
- ilmavoimat 80
- merivoimat 50 tehtävää.

Merivoimien osalta osa kohdennuksista toteutetaan merivoimien rakennemuutoksessa vapautuvilla resursseilla.

Maavoimissa kehittämishankkeisiin kohdennetaan henkilöstöä seuraavasti:

- Utin Jääkärirykmenttiin noin 45 - 50 tehtävää, jotka sisältävät sekä kuljetushelikopteri- että erikoisjoukkotoiminnan kehittämisen, joka sisältää mm. Euroopan Unionin nopean toiminnan joukkoihin kuuluvat rykmentin tuottamat osat.
- valmiusprikaatien (Porin Prikaati, Karjalan Prikaati ja Kainuun Prikaati) kehittämiseen noin 30 tehtävää
- ilmatorjunnan kehittämiseen noin 15 tehtävää
- maavoimien tiedustelun, valvonnan ja johtamisen kehittämisohjelmaan noin 10 tehtävää
- pääkaupunkiseudun joukkojen kehittämiseen noin 5 tehtävää.

Ilmavoimiin kohdennetaan tehtäviä ensisijaisesti tiedustelu-, valvonta ja johtamisjärjestelmän kehittämisohjelmaan (noin 30 tehtävää) ja Hornetien lentotuntimäärän nostamiseksi asetetulle tavoitetasolle. Lentotoimintaan kohdennettavat noin 50 lentoteknisen alan tehtävää jakautuvat tasaisesti eri lennostojen kesken. Uusien tehtävien tarve laskee alkeislentokoulutuksen ulkoistamisen myötä, mutta puolustusvoimien kokonaiskustannukset säilynevät ennallaan.

Merivoimien kehittämiseen kohdennetaan tehtäviä kolmeen eri kokonaisuuteen: kehitettäviin aluksiin, tiedustelu-, valvonta ja johtamisjärjestelmiin ja erikoisjoukkotoimintaan. Pääosa tehtävistä kohdentuu Suomenlahden ja Saaristomeren meripuolustusalueille (molempiin noin 20) ja loput tehtävät Uudenmaan Prikaatiin.

Vuodesta 2009 alkaen on suunniteltu kohdennettavan 250 tehtävää seuraavasti:

- maavoimiin noin 90
- ilmavoimiin noin 60
- merivoimiin noin 20 tehtävää
- Tiedustelu-, valvonta- ja johtamisjärjestelmiin sekä iskukyvyn kehittämiseen on varauduttu ratkaisuista riippuen kohdentamaan noin 80 tehtävää. Tehtävien kohdentaminen suunnitellaan yksityiskohtaisesti hankeohjausmallin ja henkilöstökoonpanomenettelyn mukaisesti lähivuosien aikana.

Selvitysmiehen arvion mukaan edellä mainitun 500 henkilön kohdentaminen kehittämishankkeisiin on ehdoton edellytys sille, että puolustusvoimat kykenee hoitamaan jo meneillään olevat ja sovitut kehittämishankkeensa. Henkilöstön kohdentamista ei voi hoitaa kuin pieneltä osin ilman, että lakkautetaan nykyisiä toimintoja. Mikäli toimintoja ei lakkauteta ja tarvittava henkilöstö palkataan nykyisten lisäksi aiheuttaa se maksimissaan 17,5 miljoonan euron kustannukset.

Kehittämishankkeiden lisäksi puolustusvoimien pitkäaikaisena tavoitteena on ollut kohdentaa lisää kouluttajia joukko-osastoihin tavoitteena kaksi kouluttajaa joukkueen suuruista varusmiesosastoa kohden. Nykytaso on noin 1,5 - 1,7 kouluttajaa joukkuetta kohden.

3.3 Uusi johtamis- ja hallintojärjestelmä 2008

Joukko-osastorakenteen kehittämistarvetta on tarkasteltava myös 1.1.2008 voimaan astuvan uuden johtamis- ja hallintojärjestelmän näkökulmasta. Johtamis- ja hallintojärjestelmän aluejako ja esikuntien sijoituspaikat on esitetty liitteessä 2. Selonteossa päätetty järjestelmä tulee vaikuttamaan joukko-osastojen tehtäviin. Muutokset ovat suuria etenkin niissä joukko-osastoissa, joille on suunniteltu uudessa järjestelmässä paikallisen johtoportaan rooli.

Lakkautettavien sotilasläänien tilalle perustetaan tarvittaessa sotilasläänin alaisuudessa toimivat aluetoimistot asevelvollisuusasioiden ja muiden palveluiden hoitamiseksi ja yhteyden pitämiseksi reserviin. Aluetoimistot vastaavat myös vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen ja sodan ajan valmistelujen hoitamisesta. Toimistot sijoitetaan samalla paikkakunnalla toimivan muun esikunnan, laitoksen tai joukko-osaston yhteyteen. Kyseinen esikunta, laitos tai joukko-osasto voi olla myös merivoimien tai ilma-voimien joukko. Tällä järjestelyllä taataan aluetoimistoille niiden tarvitsema tuki. Kaikki perustettavat aluetoimistot kuuluvat maavoimien organisaatioon ja ovat aluevastuussa olevan operatiivisen sotilasläänin komentajan alaisia. Maavoimien joukko-osastojen yhteyteen perustetaan lisäksi tarvittaessa asevelvollisuusasioita hoitamaan palvelupisteet.

Aluetoimistot perustavat kriisitilanteessa osan operatiivisten sotilasläänien alaisuudessa toimivista paikallisista johtoportaista. Sodan ajan paikallinen johtoporras vastaa sotilaallisen maanpuolustuksen valmiuden ylläpidosta, suunnittelusta, valmisteluista ja johtamisesta vastuualueellaan. Paikallisen johtoportaan on kyettävä muodostamaan vastuualueeltaan tilannekuva, suunnittelemaan ja johtamaan alueellinen taistelu sekä johtamaan tietyillä alueilla myös maavoimien operatiivisia joukkoja. Johtoportaan on kyettävä myös johtamaan käskettyjen joukkojen perustaminen sekä niihin liittyvät joukkotuotanto-, huolto- ja varastointitehtävät. Paikallinen johtoporras vastaa kaikissa valmiustiloissa viranomaisyhteistyöstä vastuualueellaan ja toteuttaa operatiivisten sotilasläänien käskemän virka-avun. Johtoporras osallistuu myös asevelvollisuusasioiden hoitamiseen, tukee vapaaehtoista maanpuolustuskoulutusta ja johtaa harjoituksia. Muita johtoportaan vastuualueelle kuuluvia asioita ovat muun muassa turvallisuus-toiminta, toiminnan ja resurssien käytön suunnittelu ja seuranta, taloushallinto ja viestintä.

Maavoimien johtamis- ja hallintojärjestelmän yksityiskohtainen suunnittelu on vielä kesken, eikä paikallisten johtoportaiden perustamisvastuita ei ole vielä lopullisesti päätetty. Jo nyt on kuitenkin selvää, että pääosa maavoimien joukko-osastoista tulee perustamaan paikallisen johtoportaan.

Osa paikalliselle johtoportaalte suunnitelluista tehtävistä kuuluu jo nykyäänkin joukko-osastojen tehtäviin. Erona on kuitenkin se, että sodan ajan vastuualueet laajenevat ja johdettavien joukkojen määrä kasvaa. Etenkin tilannekuvan muodostamisessa, viranomaisyhteistyössä, asevelvollisuusasioiden hoitamisessa, vapaaehtoisen maanpuolustuskoulutuksen tukemisessa ja turvallisuustoiminnassa joukko-osaston tehtävät lisääntyvät nykyisestä. Tämä tulee lisäämään joukko-osastojen henkilöstötarvetta ja tätä kautta vaikeuttamaan henkilöstörakenteeseen kohdistuvaa supistamispainetta.

Selvitysten mukaan uuden johtamis- ja hallintojärjestelmän suunnittelussa ei ole tullut esille merkittäviä muutoksia aiemmin esitettyihin säästö- ja kohdentamismahdollisuuksiin.

3.4 Sodan ajan vahvuuden supistuminen ja sen aiheuttamat muutokset joukkotuotantotarpeeseen

Sodan ajan organisaatio pienenee 140 000:lla sotilaalla niin, että vuonna 2008 sodan ajan puolustusvoimien vahvuus on 350 000 sotilasta. Sodan ajan organisaatiosta poistetaan etupäässä sellaisia joukkoja, joiden kalustosta ollaan ikääntymisen myötä luopumassa.

Sodan ajan joukoista noin 100 000 on operatiivisia joukkoja ja loput 250 000 alueellisia joukkoja. Tavoitteena on, että operatiivisten joukkojen keski-ikä on alle 35 vuotta. Selonteossa todetun mukaisesti sodan ajan joukkojen ylläpitäminen ja reservin pitäminen riittävän nuorena edellyttää koko sotilaskoulutukseen soveltuvan ikäluokan kouluttamista jatkossakin.

Edellä mainitusta syystä johtuen puolustusvoimien joukkotuotantovolyymi ja tarvittava koulutusorganisaatio ovat riippuvaisia lähinnä koulutettavan ikäluokan koosta eivätkä niinkään sodan ajan joukkojen määrästä. Joukko-osastoissa on oltava riittävästi koulutuspaikkoja koko ikäluokalle, mutta toisaalta ei ole taloudellista eikä toiminnallisesti tarkoituksenmukaista ylläpitää turhaa kapasiteettia. Mahdolliset muutokset eri aselajien sodan ajan joukkojen määrissä ja suunnitellut sotamateriaalista luopumiset vaikuttavat myös joukko-osastorakenteen tarpeeseen.

Pääosa sodan ajan kokoonpanon supistuksista kohdistuu maavoimiin. Niiden sodan ajan joukkojen tuottaminen toteutetaan nykyään Pääesikunnan antamilla perusteilla ja pääosin maanpuolustusalueiden johtamana. Uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä maavoimien joukkojen tuottaminen suunnitellaan valtakunnallisena kokonaisuutena maavoimien esikunnassa.

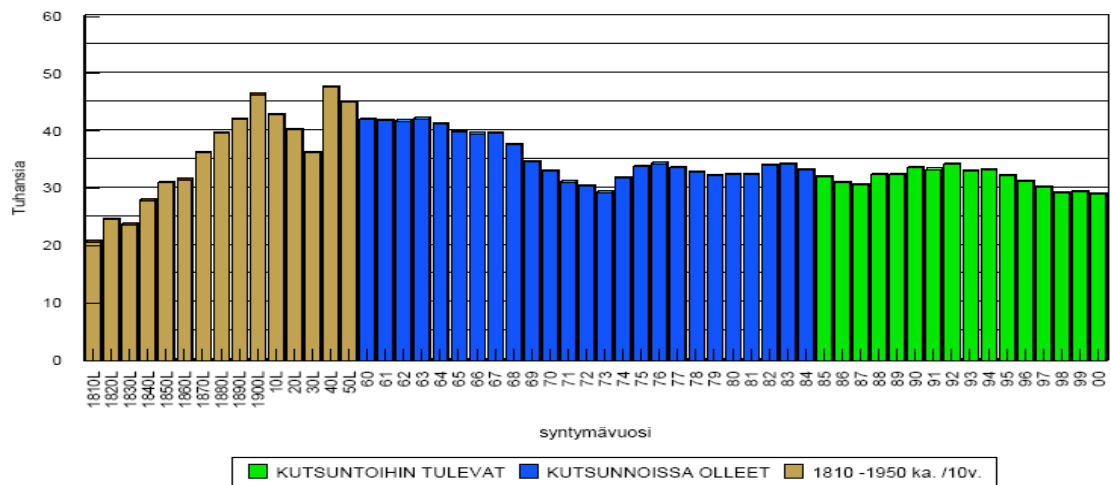
Koulutuskeskusten sijainnilla ei pääsääntöisesti ole merkittävää operatiivista tai koulutuksellista merkitystä. Valmiusvaatimukset eivät edellytä koulutuskeskusten sijoittamista lähelle suunniteltuja operatiivisia käyttöalueita. Poikkeuksen muodostavat merivoimien joukko-osastot, lähinnä koulutusolosuhteista johtuen Kaartin Jääkärirykmentti ja suurten etäisyyksien ja arktisen alueen erikoisosaamisen takia Jääkäriprikaati. Alueelliselle puolustusjärjestelmälle ja varusmiespalveluksen järjestämiselle on kuitenkin edullista, jos joukko-osastoja on eri puolella Suomea.

Selvitysmiehen saamien tietojen mukaan maavoimien joukkotuotanto voidaan toteuttaa vaikka joukko-osastoista poistettaisiin neljä vuoteen 2012 mennessä. Suuremman määrän lakkauttaminen tällä aikataululla edellyttäisi koulutettavan varusmiesikäluokan vahvuuden pienentämistä.

3.5 Puolustusvoimien varuskuntarakenteen kapasiteetin tarkastelu

Puolustusvoimissa on rauhan ajan koulutusorganisaation karkeana mitoituserusteena se, että organisaatio mahdollistaa koko varusmiesikäluokan ja noin 25 000 reserviläisen kouluttamisen vuosittain.

Varusmiespalvelukseen tulevien ikäluokkien suuruudessa merkittävimmät muutokset ovat jo tapahtuneet. Muutos jatkuu kuitenkin pienemmässä mittakaavassa myös jatkossa. Vuodesta 2003 vuoteen 2007 varusmiesikäluokat ovat laskussa, minkä jälkeen ne kasvavat aina vuoteen 2012 saakka, jolloin ikäluokan vahvuus on maksimitasollaan noin 34 000 miestä. Vuoden 2012 jälkeen vahvuus laskee noin 5000 henkilöä vuoteen 2018 mennessä.



Huom. Vuonna 2005 palvelukseen astuvat pääosin vuonna 1985 syntyneet miehet.

Kuvio 2. Suomalaisen miesten ikäluokkien koko vuosina 1810 – 2000

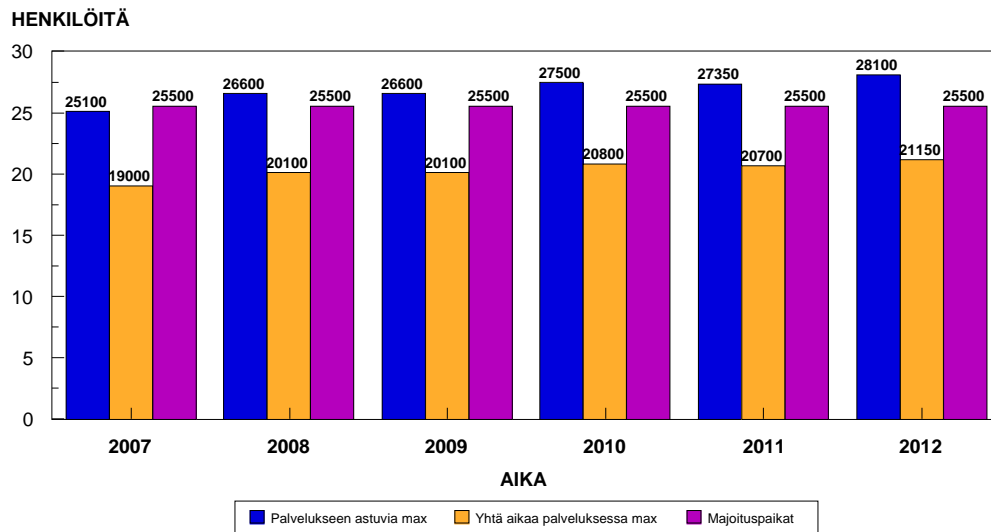
Varusmiesikäluokasta astuu palvelukseen noin 85%. Näistä noin 3% palvelee Rajavartiolaikoksessa.

Yhtä aikaa palveluksessa olevien varusmiesten maksimimäärä ei ole sama kuin ikäluokan koko. Tämä johtuu kahdesta saapumiserästä ja eripituisista palvelusajoista. Joukko-osastoissa olevien varusmiesten maksimimäärä on tämän takia noin 75% palvelukseen astuvien määrästä. Palveluksessa olevien varusmiesten maksimimäärä on suurimmillaan vuonna 2012, jolloin se on noin 21 850 varusmiestä. Näistä palvelee rajavartiolaikoksessa maksimissaan noin 600.

Puolustusvoimien varuskunnissa on majoituspaikkoja vuodesta 2007 alkaen noin 27 000, kun selonteossa esitetty merivoimien rationalisointi on saatettu loppuun. Osa vuodepaikoista sitoutuu sotakouluihin reserviupseerikurssien ja eri alojen erikoiskurssien käyttöön. Tämä edellyttää noin 1500 ylimääräisen majoituspaikan varaamista. Tällöin joukoissa on käytössä noin 25 500 majoituspaikkaa.

Seuraavassa kuvassa on esitetty vuosina 2007 - 2012 palvelukseen maksimissaan astuvien ikäluokkien ja yhtä aikaa palveluksessa olevien varusmiesten maksimivahvuus

sekä käytössä olevat majoituspaikat. Maksimi-ikäluokasta ja yhtä aikaa palveluksessa olevista on poistettu Rajavartiolaitoksen osuus.



Kuvio 3. Varusmiesten maksimivahvuudet ja puolustusvoimien tilojen riittävyys

Edellä esitetystä voidaan johtopäätöksenä todeta, että majoituspaikoissa on korkeimman vahvuuden vuotena 2012 ylikapasiteettia noin 4000 paikkaa. Ylikapasiteetti kasvaisi nykyisellä varuskuntarakenteella vuoteen 2018 mennessä noin 7000 majoituspaikkaan. Tarkastelussa on otettu huomioon joukko-osastoissa tarvittava joustovara. Majoituspaikkoja ei voi täysimääräisesti hyödyntää mm. korjaustöiden ja naisvarusmiesten majoitusjärjestelyiden takia.

3.6 Johtopäätöksiä joukko-osastorakenteen rationalisointitarpeesta

Selvitysten mukaan toimintamenojen kasvupaineet ovat vuodesta 2008 huomattavasti suuremmat kuin selonteossa esitetyt luvut näyttävät. Arvoissa ovat jo mukana kaikkien selonteon mukaisten toimenpiteiden ja puolustusvoimien tuottavuusohjelman tuomat säästöt.

Joukko-osastorakenteen, varikkolaitoksen ja varastoinnin kehittämisellä sekä puolustusvoimien sisäisellä toiminnan leikkauksilla tulisi kattaa keskimäärin noin 58 miljoonan euron säästötarve vuodesta 2008 alkaen. Huomattavaa on se, että selonteossa mainitut rakenteellisten muutosten ja tuottavuusohjelman säästöt on jo tässä luvussa otettu huomioon.

Toimintamenojen osuus puolustusvoimien budjetista on noin 1,3 miljardia euroa. Tästä palkkojen, kiinteistömenojen ja palvelujen oston osuus on 1 miljardi euroa. Käytännössä se normaalitoiminnan osuus, johon voidaan tilapäisesti vaikuttaa on noin 300 miljoonaa euroa koko budjetista. Tämä luku sisältää puolustusvoimien ydintoimintoista mm. varusmiesten, reserviläisten ja henkilökunnan koulutuksen, alueellisen koskemattomuuden valvonnan ja turvaamisen, kansainvälisen yhteistoiminnan sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnan. Normaalitoiminnasta supistamismahdollisuus on varsin pieni. Tätä edellä mainittua menojen supistamista ei siis voi kattaa

puolustusvoimin normaalitoimintaa vähentämällä, vaan säästöt on hankittava rakenteellisin ja pysyvin muutoksin.

Kehittämishankkeisiin tarvittavan 500 henkilötyövuoden kohdentamistarpeesta johtamis- ja hallintojärjestelmän kehittämisen kautta voidaan kohdentaa 90, merivoimien rationalisoinnin kautta 60. Selvitysmiehen arvion mukaan Puolustusvoimien Materiaalilaitoksen kehittämisen kautta ei saada merkittävää määrää kohdennettavia virkoja. Joukko-osastorakenteen kehittämällä ja muilla keinoilla tulee siis voida kohdentaa vähintään 350 virkaa. Näiden henkilötyövuosien kohdentaminen tulisi toteuttaa toimintojen lakkauttamisen kautta, jotta henkilöstöä kohdennettaessa voidaan samalla poistaa ne työt, joita he aiemmin tekivät. Ellei näin menetellä tulee henkilöstön kohdentamistarve aiheuttamaan lisäkustannuksia, joihin puolustusvoimilla ei ole näillä rahoitusnäkyminä mahdollisuuksia.

Vuosien 2005 - 2012 välisenä aikana kokonaislähtövaihtuvuus on ainakin 6 600 henkilöä. Johtamis- ja hallintojärjestelmän kehittämisen myötä joukko-osastojen tehtävien on suunniteltu lisääntyvän merkittävästi, mikä kaventaisi lähtövaihtuvuuden avulla aikaansaatavia säästöjä. Noin 350 henkilötyövuoden vähentäminen lähtövaihtuvuutta hyväksikäyttäen tarkoittaisi vuosina 2005 - 2012 keskimäärin 50 henkilötyövuoden vähentämistä vuosittain puolustusvoimista. Tätä vähennystä ei voi kohdistaa joukko-osastoihin ilman toimintojen lakkauttamista.

Teoreettisesti ajatellen henkilöstöresursseja voidaan kohdentaa opistoupseerien ja upseerien suuren reserviin siirtymisen johdosta vuoteen 2012 mennessä noin 200 henkilötyövuotta. Myös muun lähtövaihtuvuuden ja henkilöstö- ja urasuunnittelun keinoin voitaisiin ajatella henkilöstöresursseja kohdennettavaksi puolustusvoimien sisällä kehitettävälle toimialueille. Selvitysmiehen näkemyksen mukaan tämä ei ole ainakaan täysimääräisesti mahdollista, koska vapautuvat opistoupseerien virat tarvitaan muodostettavaa uutta aliupseeristoa varten. Myöskään sotilashenkilöstön sisäinen uudelleen kohdentaminen merkittävässä määrin ilman nykyisten tehtävien lakkauttamista ei ole saatujen tietojen mukaan mahdollista.

Johtamis- ja hallintojärjestelmän kehittämisen myötä tulevat joukko-osastojen tehtävät lisääntymään merkittävästi. Joukko-osastoille siirtyy osa entisten sotilaslääkärin tehtävistä, perustamistehtävien määrä kasvaa, asevelvollisten valvonta tulee uutena tehtävänä ja yhteyksien pitäminen sidosryhmiin kasvaa. Henkilöstösäästöjen kohdentaminen joukko-osastoihin ei ole tästä näkökulmasta tarkasteltuna toimiva ratkaisu.

Samaan aikaan palveluksessa olevien varusmiesten vahvuuden ollessa korkeimmillaan vuonna 2012 on joukko-osastojen ylikapasiteettia noin 4000 paikkaa, joka kasvaisi nykyisellä varuskuntarakenteella vuoteen 2018 mennessä noin 7000:een. Tästä voidaan johtopäätöksenä todeta, että varusmiesikäluokkien kehitys mahdollistaa joukko-osastorakenteen suunnitelmallisen pienentämisen.

Selvitysmiehen arvion mukaan tulisi joukko-osastorakenteen kehittämispäätökset tehdä viimeistään keväällä 2005, jotta säästöt vaikuttavat vuonna 2008.

4. JOUKKO-OSASTORAKENTEEN NYKYTILA

Joukko-osasto kouluttaa varusmiehet ja reserviläiset koulutustavoitteiden ja joukkojen tuottamistehtävien mukaisesti sekä vastaa käsketyistä valmiustehtävistä. Joukko-osastojen yleiset tehtävät on esitetty tarkemmin liitteessä 4.

Seuraavassa on pelkistetyssä muodossa käsitelty kaikki tämän hetken puolustusvoimien maa-, meri- ja ilmavoimien joukkotuotantoon osallistuvat joukko-osastot, ml. Reserviupseerikoulu, jonka päätehtävä on varusmiesjohtajien kouluttaminen. Esitetyt tiedot ovat pääosin vuodelta 2004. Puolustusvoimien joukkotuotantoa toteuttavien joukko-osaston sijainnit ja perustiedot on esitetty liitteessä 3.

4.1 Puolustusvoimien joukkotuotantoa tuettavat rauhan ajan joukko-osastot

Utin Jääkärirykmentti keskittyy erikoisjoukko- ja kuljetushelikopteritoiminnan kehittämiseen ja joukkojen kouluttamiseen. Kyseisten toimintojen kehittämiseen liittyen joukko-osastoon kohdennetaan lisähenkilöstöä ja materiaalia. Varuskuntaan on vuodesta 1999 lähtien tehty noin 21 miljoonan euron investoinnit kiinteistöihin ja tiloihin. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Erikoisjääkäripataljoona (2 perusyksikköä), Helikopteripataljoona, Tukikomppania ja huoltokeskus. Rykmentissä on kantahenkilökuntaa noin 300 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 185 sotilasta ja majoituspaikkoja on 210 kappaletta.

Reserviupseerikoulu vastaa valtakunnallisesta reserviupseerikoulutuksesta ja järjestää erilaisia valtakunnallisia ja tehtäväkohtaisia kursseja. Joukko-osaston toimintaa kehitetään pääosin nykyisillä henkilöstö- ja materiaaliressursseilla. Joukko-osaston tehtävät tulevat uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä lisääntymään. Haminan varuskunnassa on järjestelty vuoden 2004 kuluessa varuskunnallisia toimintoja uudelleen. Varuskuntaan on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 8 miljoonaa euroa (Reserviupseerikoulu ja Kotkan Rannikkoalue) kiinteistöihin ja tiloihin. Reserviupseerikoulun kokoonpanoon kuuluu esikunta, Reserviupseerikurssi (9 perusyksikköä) ja huoltokeskus. Kantahenkilökuntaa noin 290 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 900 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1317 kappaletta.

Kaartin Jääkärirykmentti keskittyy pääkaupunkiseudun joukkojen kehittämiseen ja joukkojen kouluttamiseen. Tähän liittyen rykmenttiin kohdennetaan jatkossa lisää henkilökuntaa ja materiaalia. Joukko-osaston tehtävät tulevat uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä lisääntymään. Joukko-osastoon on vuodesta 1999 lähtien tehty noin 8 miljoonan euron investoinnit kiinteistöihin ja tiloihin. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Kaartin Pataljoona (3 perusyksikköä), Uudenmaan Jääkäripataljoona (3 perusyksikköä), Aliupseerikoulu, Kaartin Soittokunta ja huoltokeskus. Rykmentissä on kantahenkilökuntaa noin 470 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 1150 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1250 kappaletta (vuonna 2006).

Kainuun Prikaati on maavoimien valmiusyhtymä, joka keskittyy pääasiassa valmiusprikaatin sodan ajan joukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Prikaatin infrastruktuuria ja materiaalia on viime vuosina kehitetty merkittävästi. Joukko-osastoon tullaan lähivuosina kohdentamaan vielä lisää uutta materiaalia ja jonkin verran henkilöstöä. Joukko-osasto saa uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä uusia tehtäviä.

Varuskuntaan on vuodesta 1999 lähtien tehty noin 25 miljoonan euron investoinnit kiinteistöihin ja tiloihin. Prikaatilla on suuri alueellinen merkitys. Kainuun Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Kainuun jääkäripataljoona (3 perusyksikköä), Kainuun Tykistörykmentti (4 perusyksikköä), Pohjois-Suomen Viestipataljoona (2 perusyksikköä), Pohjan Pioneeripataljoona (2 perusyksikköä), Kuopion Pataljoona (3 perusyksikköä), huoltokeskus ja Kainuun Sotilassoittokunta. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 570 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 2650 sotilasta ja majoituspaikkoja on 2820 kappaletta.

Porin Prikaati on maavoimien valmiusyhtymä, joka keskittyy pääasiassa sodan ajan valmiusprikaatin sekä kansainvälisten joukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Prikaatilla on myös merkittävä rooli maavoimien uusien taistelusimulaattorijärjestelmien kehittäjänä ja ylläpitäjänä. Prikaatin infrastruktuuria, materiaalia ja henkilöstörakennetta on näihin tehtäviin liittyen kehitetty viime vuosina merkittävästi, ja sinne tullaan lähivuosina kohdentamaan vielä merkittävä määrä lisämateriaalia ja henkilöstöä. Joukko-osasto saa uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä lisätehtäviä. Varuskuntaan on vuodesta 1999 lähtien tehty noin 15 miljoonan euron investoinnit kiinteistöihin ja tiloihin. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Satakunnan Jääkäripataljoona (3 perusyksikköä), Lounais-Suomen Viestipataljoona (4 perusyksikköä), Satakunnan Pioneeripataljoona (2 perusyksikköä), Aliupseerikoulu ja huoltokeskus. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 490 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 1700 sotilasta ja majoituspaikkoja on 2328 kappaletta.

Karjalan Prikaati on maavoimien valmiusyhtymä, joka keskittyy pääasiassa sodan ajan valmiusprikaatin kehittämiseen ja kouluttamiseen. Prikaatilla on mittava määrä muita koulutettavia joukkoja. Prikaatia mekanisoidaan varustamalla se rynnäkköpanssarivaunukalustolla. Tähän liittyen valmiusyhtymän infrastruktuuria, materiaalia ja henkilöstörakennetta on kehitetty viime vuosina merkittävästi. Prikaati tulee saamaan tulevana vuosina vielä lisähenkilöstöä ja uutta materiaalia. Varuskuntaan on vuodesta 1999 lähtien tehty noin 16 miljoonan euron investoinnit kiinteistöihin ja tiloihin. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Kymen Jääkäripataljoona (3 perusyksikköä), Itä-Suomen Viestipataljoona (3 perusyksikköä), Karjalan Tykistörykmentti (4 perusyksikköä), Kymen Pioneeripataljoona (2 perusyksikköä), Salpausselän Ilmatorjuntapatteristo (4 perusyksikköä) ja Karjalan Huoltopataljoona. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 700 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 2500 sotilasta ja majoituspaikkoja on 2832 kappaletta.

Panssariprikaati keskittyy maavoimien iskukykyisimpien joukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen kiinteässä yhteistyössä Porin Prikaatin ja Karjalan Prikaatin kanssa. Prikaatissa on käynnistynyt edellisen selonteon mukaisesti ilmatorjunnan joukkojen kouluttaminen. Joukko-osastoon kuuluu aselajikoulu, joka vastaa panssari- ja mekani-soitujen joukkojen reservin upseerien ja henkilökunnan kouluttamisesta sekä joukkojen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Prikaatiin on viime vuosina kohdennettu uutta materiaalia, ja sinne tullaan lähivuosina kohdentamaan jonkin verran lisämateriaalia ja henkilöstöä erityisesti ilmatorjuntakoulutuksen kehittämiseen liittyen. Joukko-osaston tehtävät lisääntyvät uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä. Varuskunnassa toimii muun muassa Panssarivarikko, jonka kanssa prikaati on läheisessä yhteistyössä. Prikaatiin on vuodesta 1999 lähtien tehty noin 2,5 miljoonan euron investoinnit kiinteistöihin ja tiloihin. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Hämeen Panssaripataljoona (3 perusyksikköä), Hämeen Ilmatorjuntapatteristo (3 perusyksikköä),

Jääkärikykirykmentti (3 perusyksikköä), Panssariviestipataljoona (4 perusyksikköä), Panssarikoulu, huoltokeskus ja Panssarisoittokunta. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 630 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 1600 sotilasta ja majoituspaikkoja on 2100 kappaletta.

Jääkäriprikaati keskittyy pääasiassa Pohjois-Suomen alueen sodan ajan joukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Prikaati toimii puolustusvoimien arktisen osaamisen keskuksena. Prikaatiin tullaan kohdentamaan lähivuosina jonkin verran uutta materiaalia sodan ajan joukkojen ylläpitämiseksi. Prikaatilla on suuri alueellinen merkitys. Joukko-osaston tehtävät tulevat uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä lisääntymään. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Lapin Jääkäripataljoona (3 perusyksikköä), Pohjan Jääkäripataljoona (3 perusyksikköä) ja huoltokeskus. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 270 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 950 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1300 kappaletta.

Savon Prikaati keskittyy pääasiassa jalkaväen sodan ajan joukkojen kouluttamiseen. Prikaatin pääkalustona on BTR-60 kuljetuspanssarivaunut, joista luovutaan ensi vuosikymmenellä. Joukko-osastoon on vuodesta 1999 lähtien investoitu lähinnä välttämättömiin peruskorjauksiin noin 2 miljoonaa euroa. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Savon jääkäripataljoona (4 perusyksikköä), Huoltokeskus ja Savon Sotilassoittokunta. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 270 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 910 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1300 kappaletta.

Pohjois-Karjalan Prikaati keskittyy pääasiassa jalkaväen sodan ajan joukkojen kouluttamiseen. Joukko-osastoon ei ole investoitu vuoden 1999 jälkeen. Prikaati on uuden johtamis- ja hallintojärjestelmän voimaan tulon jälkeen puolustusvoimien ainoa toimipiste maakunnassa. Sillä on myös alueellisesti suuri merkitys. Joukko-osaston tehtäviä on suunniteltu lisäävän uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Karjalan Jääkäripataljoona (4 perusyksikköä), Aliupseerikoulu, huoltokeskus ja Karjalan Sotilassoittokunta. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 260 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 900 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1040 kappaletta.

Helsingin Ilmatorjuntarykmentti keskittyy pääasiassa pääkaupunkiseudun ilmatorjuntajoukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Rykmentin nykyinen pääkalusto vanhenee ensi vuosikymmenellä. Joukko-osastoon kuuluu aselajikoulu, joka vastaa ilmatorjunnan henkilökunnan kouluttamisesta sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Tuusulan Ilmatorjuntapatteristo (3 perusyksikköä), Uudenmaan Ilmatorjuntapatteristo (3 perusyksikköä), Ilmatorjuntakoulu ja Huoltokeskus. Rykmentissä on kantahenkilökuntaa noin 320 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 600 sotilasta ja majoituspaikkoja on 801 kappaletta. Puolustusvoimien kehittämisohjelmaan sisältyy pääkaupunkiseudun ilmatorjunnan kehittäminen ensi vuosikymmenellä, mihin liittyvät investoinnit on käynnistettävä vuosikymmenen lopulla. Kehittäminen ei ole paikkakuntasidonnaista.

Lapin Ilmatorjuntarykmentti keskittyy ilmatorjunnan joukkojen kouluttamiseen Pohjois-Suomen alueelle. Rykmenttiin ollaan kohdentamassa muutamia henkilöitä ilmatorjunnan kehittämisohjelmiin liittyen. Joukko-osastoon on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 2,5 miljoonaa euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Lapin Ilmatorjuntarykmentti ja Lapin Lennosto toimivat varuskunnassa yhteistoiminnassa huolto- ja

tukitoimien osalta. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Rovaniemen Ilmatorjuntapatteristo (4 perusyksikköä), Huoltokeskus ja Lapin Sotilassoittokunta. Huoltokeskus on yhteinen Lapin Lennoston kanssa. Rykmentissä on kantahenkilökuntaa noin 220 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 440 sotilasta ja majoituspaikkoja on 610 kappaletta.

Viestirykmentti keskittyy viestijoukkojen ja maavoimien elektronisen sodankäynnin joukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Kyseisiin tehtäviin liittyen rykmenttiin kohdennetaan jatkossa jonkin verran lisähenkilöstöä ja uutta materiaalia. Joukko-osastoon kuuluu aselajikoulu, joka vastaa viestialan henkilökunnan kouluttamisesta sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Varuskunnassa toimii myös Elektroniikkalaitos ja Puolustusvoimien Teknillisen tutkimuslaitoksen osasto, joiden kanssa rykmentti on läheisessä yhteistyössä. Varuskuntaan on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 8 miljoonaa euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Esikuntakomppania, Etelä-Suomen Viestipataljoona (3 perusyksikköä), Viesti- ja Sähkötekkinen Koulu ja huoltokeskus. Rykmentissä on kantahenkilökuntaa noin 270 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 510 sotilasta ja majoituspaikkoja on 560 kappaletta.

Pioneerirykmentti keskittyy valtakunnallisten pioneeri- ja suojelujoukkojen ja kehittämiseen ja kouluttamiseen. Joukko-osastoon kuuluu aselajikoulu, joka vastaa pioneeri- ja suojelualan henkilökunnan kouluttamisesta sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Koululla on raivaamiseen ja suojelutoimintaan liittyen yhteistyötä siviiliviranomaisten kanssa. Rykmentillä on alueellista merkitystä. Joukko-osastoon on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin miljoona euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Keski-Suomen Pioneeripataljoona (4 perusyksikköä), Pioneeri- ja Suojelukoulu ja huoltokeskus. Rykmentissä on kantahenkilökuntaa noin 260 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 690 sotilasta ja majoituspaikkoja on 730 kappaletta. Varuskunnassa toimii lisäksi Keuruun Pioneerivarikko. Puolustusvoimien kehittämissuunnitelmassa ollaan valmiusyhtymille ja mekanisoiduille taisteluosastoille hankkimassa raskasta raivaus- ja ylläpito edellyttävää tarvittavaa huoltoinfrastruktuuria. Näiden pioneerijoukkojen koulutus tulisi lisäksi toteuttaa kiinteässä yhteistyössä kouluttavien prikaatien kanssa.

Tykistörikaati keskittyy tykistöjoukkojen ja maavoimien lentotiedustelun joukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Joukko-osastoon kuuluu aselajikoulu, joka vastaa tykistöalan henkilökunnan kouluttamisesta sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Joukko-osastoon kohdennetaan lisähenkilöstöä ja materiaalia lentotiedustelutehtäviin. Varuskunnassa toimii lisäksi Puolustusvoimien Kansainvälinen Keskus ja Koeampumalaitos. Pohjankankaan ampumakenttä on Etelä-Suomen tärkein ampumakenttäalue. Prikaatilla on alueellista merkitystä. Varuskuntaan on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 16,5 miljoonaa euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Tiedustelupatteristo (3 perusyksikköä), Satakunnan Tykistörykmentti (4 perusyksikköä), Tykistökoulu, huoltokeskus ja Satakunnan Sotilassoittokunta. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa noin 390 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 1200 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1260 kappaletta.

Hämeen Rykmentti keskittyy huoltojoukkojen kehittämiseen ja kouluttamiseen. Joukko-osastoon kuuluu aselajikouluja, jotka vastaavat huollon henkilökunnan kouluttamisesta sekä tutkimus- ja kehittämistoiminnasta. Varuskunnassa toimii myös vuoden

2006 alusta Sotilaslääketieteen keskus. Joukko-osaston tehtävät tulevat uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä lisääntymään. Varuskuntaan on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 4,5 miljoonaa euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Rykmentin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Huoltokoulutuskeskus (2 koulua), Hämeen Ratsujääkäripataljoona (2 perusyksikköä), Sotilasmusiikkikoulu (2 perusyksikköä), Tekninen Koulutuskeskus (2 koulua), Urheilukoulu ja huoltokeskus. Rykmentissä on kantahenkilökuntaa noin 340 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 740 sotilasta ja majoituspaikkoja on 970 kappaletta.

Suomenlahden Meripuolustusalue on merivoimien valmiusyhtymä, joka kouluttaa laivasto- ja rannikkojoukkoja. Varusmieskoulutusta annetaan Upinniemessä sekä Mäkiluodon ja Isosaaren linnakkeilla. Mäkiluodon linnakkeen varusmieskoulutus on päätetty lopettaa ensi vuoden aikana. Meripuolustusalueelle on merivoimien kehittämiseen liittyen tulossa lähivuosina uutta materiaalia ja aluskalustoa. Kehittämiseen tarvittavaa henkilöstöä kohdennetaan uusiin tehtäviin rakennemuutoksen avulla. Joukko-osastoon on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 8 miljoonaa euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Meripuolustusalueen kokoonpanoon kuuluu esikunta, 7.Ohjuslaivue, 5.Miinalaivue, Merivoimien koulutuskeskus (5 perusyksikköä), Suomenlinnan Rannikkotykistörykmentti (2 perusyksikköä), Suomenlahden Meripataljoona (3 perusyksikköä) ja huoltokeskus. Meripuolustusalueella on kantahenkilökuntaa noin 750 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 1450 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1781 kappaletta.

Saaristomeren Meripuolustusalue on merivoimien valmiusyhtymä, joka kouluttaa laivasto- ja rannikkojoukkoja. Varusmieskoulutusta annetaan Pansiossa, Turun Rannikkopatteristossa Korppoossa sekä Utön ja Öron linnakkeilla. Turun Rannikkopatteriston varusmieskoulutus on päätetty lopettaa vuoden 2006 aikana. Meripuolustusalueelle on merivoimien kehittämiseen liittyen tulossa lähivuosina uutta materiaalia ja aluskalustoa. Kehittämiseen tarvittavaa henkilöstöä kohdennetaan uusiin tehtäviin rakennemuutoksen avulla. Joukko-osastoon on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 11 miljoonaa euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Meripuolustusalueen kokoonpanoon kuuluu esikunta, 6.Ohjuslaivue, 4.Miinalaivue, Turun Rannikkopatteristo (3 perusyksikköä), Saaristomeren Meripataljoona (2 perusyksikköä), huoltokeskus ja Laivaston soitto-kunta. Meripuolustusalueella on kantahenkilökuntaa noin 700 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 700 sotilasta ja majoituspaikkoja on 530 kappaletta. Majoituskapasiteetti on riittävä koska osa varusmiehistä majoittuu aluksilla.

Kotkan Rannikkoalue on merivoimien joukko-osasto, joka kouluttaa rannikkojoukkoja. Varuskuntaan on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 8 miljoonaa euroa (Reserviupseerikoulu ja Kotkan Rannikkoalue) kiinteistöihin ja tiloihin. Rannikkoalueen kokoonpanoon kuuluu esikunta, Esikunta- ja Huoltokomppania, kaksi linnaketta ja Ohjuspatteri. Rannikkoalueella on kantahenkilökuntaa noin 180 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 340 sotilasta ja majoituspaikkoja on 410 kappaletta.

Uudenmaan Prikaati on merivoimien joukko-osasto, joka kouluttaa rannikkojoukkoja. Prikaati on kielilaisissa määrätty puolustusvoimien ruotsinkielinen joukko-osasto, jossa komentokielenä käytetään suomea. Prikaatiin on investoitu vuodesta 1999 lähtien noin 4 miljoonaa euroa kiinteistöihin ja tiloihin. Prikaatin kokoonpanoon kuuluu esikunta, Tammisaaren Rannikkopataljoona (3 perusyksikköä), Vaasan Rannikkojääkäripataljoona (3 perusyksikköä) ja huoltokeskus. Prikaatissa on kantahenkilökuntaa

noin 240 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 1200 sotilasta ja majoituspaikkoja on 1200 kappaletta.

Lennostot ovat ilmavoimien valmiusyhtymiä. Lentotoiminnan ja tukeutumisyjärjestelmän kehittämiseen liittyen lennostoihin kohdennetaan lähivuosina uutta materiaalia ja henkilöstöä. Lennostojen päätehtävänä on ilmapuolustus sekä alueellisen koskemat-
tomuuden valvonta ja turvaaminen. Varusmiehiä koulutetaan vain vähäisiä määriä tukitehtäviin.

Karjalan Lennoston kokoonpanoon kuuluu esikunta, Hävittäjälentolaivue 31, Lentokonekorjaamo, 7.Pääjohtokeskus, Tukikohtakomppania, Viestikorjaamo ja huoltokeskus. Lennostolla on kantahenkilökuntaa noin 550 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 180 sotilasta ja majoituspaikkoja on 336 kappaletta.

Satakunnan Lennoston kokoonpanoon kuuluu esikunta, Hävittäjälentolaivue 21, Lentokonekorjaamo, 3.Pääjohtokeskus, Tukikohtakomppania, Viestikorjaamo ja Huoltokeskus. Lennostolla on kantahenkilökuntaa noin 500 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 185 sotilasta ja majoituspaikkoja on 240 kappaletta.

Lapin Lennoston kokoonpanoon kuuluu esikunta, Hävittäjälentolaivue 11, Lentokonekorjaamo, 5.Pääjohtokeskus ja Tukikohtakomppania. Lennostolla on kantahenkilökuntaa noin 570 henkilöä. Varusmiesten maksimivahvuus on noin 170 sotilasta ja majoituspaikkoja on 230 kappaletta.

4.2 Johtopäätöksiä nykyisestä joukko-osastorakenteesta

Mahdollisen joukko-osastorakenteen rationalisoinnin kohteita arvioitaessa on selvitysmiehen näkemyksen mukaan rajattava aluksi pois ne joukko-osastot, joita ei voida tehtäviensä kannalta lakkauttaa tai supistaa merkittävästi. Tällaisia joukko-osastoja ovat maa- (3), meri- (2) ja ilmavoimien (3) valmiusyhtymät. Muita tehtäviensä ja operatiivisen merkityksenä takia pois suljettavia joukko-osastoja ovat tällä hetkellä Reserviupseerikoulu, Utin Jääkärirykmentti, Panssariprikaati, Kaartin Jääkärirykmentti, Viestirykmentti ja Kotkan Rannikkoalue sekä Jääkäriprikaati tietyin varauksin. Jäljelle jäävät joukko-osastot, joiden lakkauttaminen tai toiminnan voimakas supistaminen on selvitysmiehen arvion mukaan mahdollista. Tämä edellyttää kuitenkin huolellista har-
kintaa toimenpiteiden ajoittamisessa.

Reserviupseerikoulu on puolustusvoimien varusmiesten johtamiskoulutuksen kannata keskeinen instituutio, jonka lakkauttaminen edellyttäisi koko reserviupseerikoulutuksen uudelleen järjestämistä.

Utin Jääkärirykmentin rooli on voimakkaasti muuttumassa varusmieskoulutukseen keskittyvästä tiedustelujoukko-osastosta ammattimaisemmaksi maa- ja ilmaelementin käsittäväksi erikoisjoukko-osastoksi, joka vastaa osin myös kansainvälisistä velvoitteista. Tämä muutos käynnistettiin jo vuoden 1997 selonteossa, jonka jälkeen joukko-osastoon on tehty huomattavia investointeja ja kohdennettu henkilöstöä. Etenkin kansainväliset velvoitteet ovat viime vuosina lisääntyneet.

Maavoimien valmiusprikaateja Porin Prikaatia, Karjalan Prikaatia ja Kainuun Prikaatia sekä Kaartin Jääkäriyrykmenttiä on kehitetty vuoden 1997 selonteosta lähtien pitkäjänteisesti ja niihin on investoitu ja kohdennettu henkilöstöä. Valmiusprikaateilla on keskeinen valtakunnallinen rooli operatiivisina yhtyminä ja Kaartin Jääkäriyrykmentillä on erityisrooli pääkaupunkiseudun suojaamisessa ja asutuskeskustaistelun kehittämisessä.

Panssariprikaatia on kehitetty panssarijoukkojen keskuksena voimakkailla investoinneilla ja henkilöstöä kohdentamalla vuosikymmeniä. Prikaatin kalustoa uusitaan ja sitä kehitetään osana valmiusyhtymäkonseptia. Prikaati on saanut myös merkittävän roolin ilmatorjuntajoukkojen kouluttamisessa. Joukkotuotantotehtävien muuttuessa prikaatia ollaan muuttamassa mekanisoitujen joukkojen aselajikeskukseksi.

Viestirykmentti ja Riihimäen varuskunta muodostavat johtamisjärjestelmiin ja johtamissodankäyntiin erikoistuneen valtakunnallisen osaamiskeskuksen.

Kotkan Rannikkoalueen lakkauttaminen ei joukko-osaston operatiivisen merkityksen takia ole suositeltavaa.

Maavoimien muiden joukko-osastojen joukkotuotantovelvoitteet vähenevät ensi vuosikymmenen alussa. Suunnittelemalla ja toteuttamalla joukkotuotanto valtakunnallisesti vähentämällä aluesidonnaisuutta varusmiesten palveluspaikkaa määrättäessä voidaan joidenkin joukko-osastojen toiminnasta luopua kokonaan tai vähentää toimintaa huomattavasti.

Maavoimien aselajikoulujen toiminnan järjestelyt asettavat lyhyellä aikavälillä tiettyjä rajoituksia joukko-osastojen mahdollisiin lakkauttamisiin. Selonteossa mukaan aselajikoulujen keskittämisen mahdollisuudet selvitetään siten, että tulokset ovat käytettävissä seuraavan selonteon valmistelussa. Selvitysmiehen näkemyksen mukaan yksittäisen aselajikoulun osalta voidaan kuitenkin päätös tehdä jo tehtyjen selvitysten perusteella, edellyttäen kuitenkin, ettei kyseisen aselajikoulun siirto aiheuta mittavia investointeja.

Ilmavoimien joukko-osastorakenne vastaa nykyisen hävittäjäkaluston toimintaedellytysten ja ylläpidon sekä valtakunnallisten tehtävien vaatimuksia. Rakennetta ei voitane merkittävästi muuttaa ennen kuin pääkalusto muuttuu tai puolustusratkaisua tarkistetaan. Varusmieskoulutus on ilmavoimissa määrältään vähäistä ja peruskoulutus voidaan tarvittaessa toteuttaa maavoimien joukko-osastoissa. Tämä ei kuitenkaan vapauta resursseja tai tuo merkittäviä säästöjä, sillä ilmavoimissa joudutaan joka tapauksessa ylläpitämään varusmiesyksiköt.

Merivoimien valmiusyhtymien rakenne vastaa nykyisiä tehtäviä. Merivoimien rannikkojoukkojen joukkotuotannossa on jonkun verran ylikapasiteettia. Tämä mahdollistaa joukko-osastorakenteen tarkistamisen tai maavoimien joukkotuotannon tukemisen merivoimien joukko-osastoissa. Joukko-osastorakenteen tarkistamisessa on huomioitava kieliain asettamat rajoitukset Uudenmaan Prikaatin tulevaa asemaa tarkasteltaessa.

Edellä esitettyjen tietojen perusteella voidaan arvioida seuraavien puolustusvoimien rauhan ajan joukko-osastojen olevan mahdollisten rationalisointipäätösten kohteita vuosina 2008 - 2012. Joukko-osastot on esitetty aakkosjärjestyksessä.

- Helsingin Ilmatorjuntarykmentti
- Hämeen Rykmentti
- Jääkäriprikaati
- Lapin Ilmatorjuntarykmentti
- Pioneerirykmentti
- Pohjois-Karjalan Prikaati
- Savon Prikaati
- Tykistörikaati
- Uudenmaan Prikaati

Helsingin Ilmatorjuntarykmentti

Helsingin Ilmatorjuntarykmentin pääkalusto on vanhenemassa ensi vuosikymmenellä. Koska ilmatorjuntajoukkojen joukkotuotannossa on tällä hetkellä selvästi ylikapasiteettia, kyettäisiin rykmentin tuottamat muut joukot kouluttamaan muissa joukko-osastoissa, pl. BUK-kaluston valmiudessa pitäminen. Joukko-osastoon ei ole investoitu vuoden 1999 jälkeen merkittävästi. Paikkakunnalle jäisi joukko-osaston lakkauttamisessa tai voimakkaassa toiminnan vähentämisessä muuta puolustusvoimien toimintaa sekä valmiudellisista syistä myös ilmatorjunnan toimintaa. Rationalisointi vapauttaisi tiloja ja henkilöstöä rajoitetusti. Rykmentissä on myös aselajikoulu ja tiettyä ilmatorjunnan koulutusta, joka edellyttäisi toiminnan siirtämistä toiseen joukko-osastoon. Rykmentin vanhenevan pääkaluston tilalle tullaan hankkimaan uutta kalustoa, jonka hankinnat alkavat tämän vuosikymmenen lopulla. Uusi kalusto vaatii kiinteistöinvestointeja, jotka voidaan suunnata toiseen joukko-osastoon. Joukko-osastolle ei ole suunniteltu kasvavaa roolia uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Helsingin Ilmatorjuntarykmentin lakkauttaminen on mahdollista hoitaa vaiheittain. Rykmenttiin kuuluva alueilmatorjunnan kalusto (BUK) voitaisiin jättää Tuusulaan ja siirtää pääosa toiminnasta Panssariprikaatiin siellä jo olevaan ilmatorjuntapatteristoon. Rykmentin toiminnan lakkaaminen Hyrylän varuskunnassa ei aiheuttaisi Tuusulan kunnalle suurta taloudellista tappiota. Rykmentin lakkauttamisella ei olisi suuria alueellisia vaikutuksia.

Hämeen Rykmentti

Joukko-osastoon on investoitu viime vuosina jonkin verran. Rykmentissä on aselajikouluja ja tiettyä huoltoalan koulutusta, joka edellyttäisi toiminnan siirtämistä toiseen joukko-osastoon. Tämä edellyttäisi investointirakentamista muualle. Rykmentin lakkauttamisen yhteydessä paikkakunnalle jäisi puolustusvoimien toimintaa, jolloin lakkauttaminen vapauttaisi vain rajoitetusti tilaa ja henkilöstöä. Joukko-osastolle on suunniteltu merkittävämpi rooli uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Jääkäriprikaati

Prikaatiin ei ole tehty vuoden 1999 jälkeen merkittäviä investointeja, eikä lakkauttaminen edellyttäisi investointeja muualle. Paikkakunnalle ei jäisi puolustusvoimien

muuta toimintaa, jolloin lakkauttaminen vapauttaisi tilaa ja henkilöstöä. Joukko-osaston sijainnilla on kuitenkin operatiivista merkitystä alueen koon ja suurten etäisyyksien takia eikä lähialueella ei ole muita puolustusvoimien joukkoja. Tämän takia joukko-osastolle on suunniteltu merkittävämpi rooli uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Lapin Ilmatorjuntarykmentti

Ilmatorjuntajoukkojen joukkotuotannossa on tällä hetkellä jonkin verran ylikapasiteettia. Lapin Ilmatorjuntarykmentin tuottamat joukot kyettäisiin kouluttamaan muissa joukko-osastoissa, joskin Pohjois-Suomen etäisyydet asettavat rajoitteita sijoituspaikalle. Joukko-osastoon ei ole investoitu merkittävästi, mutta lakkauttaminen saattaisi edellyttää jonkin verran investointeja muualle. Paikkakunnalle jäisi lakkauttamisesta huolimatta puolustusvoimien toimintaa, jolloin lakkauttaminen vapauttaa vain rajoitetusti tilaa ja henkilöstöä. Joukko-osastolle ei ole suunniteltu kasvavaa roolia uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Pioneerirykmentti

Rykmenttiin ei ole investoitu merkittävästi vuoden 1999 jälkeen. Paikkakunnalle jäisi puolustusvoimien toimintaa, mutta rykmentin toimintojen lakkauttaminen vapauttaisi silti tiloja ja henkilöstöä. Pääosa rykmentin joukkotuotannosta on mahdollista hoitaa muissa joukko-osastoissa. Suojelukoulutukseen ja –valmiuteen liittyvä erikoisosaaminen tulee mahdollisen rationalisointipäätöksen yhteydessä säilyttää puolustusvoimissa. Rykmentillä on alueellista merkitystä. Rykmentissä on aselajikoulu ja tiettyä pioneeri- ja suojelualan koulutusta, joka edellyttäisi toiminnan siirtämistä toiseen joukko-osastoon. Lakkauttaminen edellyttäisi investointeja muualle. Joukko-osastolle ei ole suunniteltu kasvavaa roolia uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Pohjois-Karjalan Prikaati

Prikaatin sodan ajan joukon pääkalusto on vanhenemassa ja poistuu prikaatin käytöstä ensi vuosikymmenellä. Prikaatiin ei ole tehty vuodesta 1999 lähtien merkittäviä investointeja, eikä joukko-osaston lakkauttaminen edellyttäisi investointeja muualle. Paikkakunnalle ei lakkauttamisen jälkeen jäisi mitään puolustusvoimien toimintaa. Lakkauttaminen vapauttaisi tiloja ja henkilöstöä. Joukko-osaston sijainnilla on kuitenkin operatiivista merkitystä, koska lähialueella ei ole muita puolustusvoimien joukkoja. Prikaatilla on alueellista merkitystä. Joukko-osastolle on suunniteltu merkittävämpi rooli uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Savon Prikaati

Prikaatin sodan ajan joukon pääkalusto on vanhenemassa ja poistuu palveluskäytöstä ensi vuosikymmenellä. Korvaavaa kalustoa ei ole suunniteltu hankittavaksi. Joukko-osastoon ei ole tehty vuodesta 1999 eteenpäin merkittäviä investointeja, eikä joukko-osaston lakkauttaminen edellytä investointeja muualle. Paikkakunnalle jää puolustusvoimien muuta toimintaa ja lakkauttaminen vapauttaisi Maavoimien Esikunnalle tilaa ja henkilöstöä. Maavoimien Esikunta ei tarvitse jalkaväkijoukko-osaston tukea toiminnalleen. Joukko-osaston sijainnilla ei ole operatiivista tai koulutuksellista

merkitystä eikä joukko-osastolle ole suunniteltu kasvavaa roolia uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Savon Prikaati on ainoa joukko-osasto, jonka lakkauttaminen tai voimakas supistaminen ei aiheuta nykyisten tai uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä suunniteltujen toimintojen siirtämiseen muualle. Savon Prikaatin mahdollisen lakkauttamisen tai supistamisen aiheuttamien henkilöstöön kohdistuvien vaikutusten ja alueellisten vaikutusten vähentävänä tekijänä on 1.1.2008 Mikkelissä toimintansa aloittavan Maavoimien Esikunnan perustaminen. Tämä antaisi mahdollisuuden kohdentaa Savon Prikaatin poistuvia tehtäviä ainakin osin Maavoimien Esikuntaan

Tykistöprikaati

Prikaatiin on investoitu viime vuosina merkittävästi etenkin lentotiedustelujärjestelmän kehittämiseen liittyen. Prikaatissa on aselajikoulu ja tiettyä tykistö- ja tiedustelu-alan koulutusta, joka edellyttäisi toiminnan siirtämistä toiseen joukko-osastoon. Lakkauttaminen edellyttäisi tällöin suuria investointeja muualle. Paikkakunnalle jää puolustusvoimien muuta toimintaa, mutta lakkauttaminen vapauttaisi silti tiloja ja henkilöstöä. Prikaatin yhteydessä sijaitsee Etelä-Suomen tärkein harjoitus- ja ampumakenttäalue, josta ei voida tässä vaiheessa luopua. Joukko-osastolle ei ole suunniteltu kasvavaa roolia uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä.

Uudenmaan Prikaati

Rannikkojoukkojen joukkotuotannossa on jonkin verran ylikapasiteettia, jolloin prikaatin joukkotuotanto on periaatteessa järjestettävissä muissa merivoimien joukko-osastoissa. Joukko-osastoon ei ole investoitu merkittävästi, eikä lakkauttaminen edellyttäisi merkittäviä investointeja muualle. Paikkakunnalle ei jäisi puolustusvoimien toimintaa, mikä vapauttaisi tiloja ja henkilöstöä. Joukko-osaston sijainnilla ei ole operatiivista merkitystä pl. sijainti rannikolla, eikä joukko-osastolle ole suunniteltu kasvava roolia uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä. Prikaati on kuitenkin kielilain edellyttämä puolustusvoimien ruotsinkielinen joukko-osasto. Tämän takia joukko-osastoa ei voi lakkauttaa perustamatta samaan aikaan vastaavaa joukko-osastoa toiseen ruotsin- tai kaksikieliseen kuntaan. Joukko-osaston perustaminen toiseen merivoimien varuskuntaan edellyttää investointeja ja vaatii pidemmän suunnitteluajan.

Usean joukko-osaston, joiden osana toimii aselajikoulu, lakkauttaminen tai voimakas supistaminen ei ole järkevää ilman aselajikoulujen yhdistämisen tarkempaa tutkimista. Jo nyt on kuitenkin selvää, että yhdistämisellä tai ainakin lähekkäin sijainnilla saataisiin opetuksen järjestelyjen, tutkimustoiminnan ja hallinnon kannalta selvää etua. Aselajikoulut kuitenkin tarvitsevat oman aselajinsa joukko-osaston tukea ja materiaalia opetuksessaan. Myös tilakysymykset tulee ennen laajempia päätöksiä ratkaista. Aselajikoulujen sijainnille on useita vaihtoehtoja. Yksittäisen aselajikoulun sijoittamisesta voidaan kuitenkin päättää nopeammallakin aikataululla, ellei se edellytä suurta investointirakentamista. Aselajikoulujen tulevaisuuden järjestelyt tulisi kuitenkin päättää mahdollisimman nopeasti, koska niiden sijoittuminen jatkossa on myös perusta mahdollisille tulevaisuudessa tehtäville joukko-osastojen rationalisointipäätöksille. Maavoimien kehittämishankkeiden edellyttämän rakentamisen kohdentaminen oikeisiin varuskuntiin (esim. ilmatorjuntaohjukset, elektronisen sodankäynnin koulutus ja mahdolliset uusien asejärjestelmien hankinnat) ja käynnissä olevien rakennushankkeiden

jatkaminen tai keskeyttäminen edellyttävät päätöksiä vuoden 2005 keväällä. Joukko-osastojen toimintojen yhdistämisen tai siirtämisen edellyttämät rakennusinvestoinnit vaativat noin kolmen vuoden suunnittelu- ja toimeenpanoajan.

Panssariprikaatissa olevaan Panssarikouluun kyetään tällä hetkellä yhdistämään maksimissaan yksi aselajikoulu. Tämä edellyttäisi tilapäisjärjestelyjä luokka- ja toimistotilojen järjestämiseksi ja vähäisiä investointeja. Muissa aselajikouluissa on Panssarikouluun rajoitetummin tiloja, jolloin yhdistäminen muihin kouluihin olisi vaikeampaa. Useamman kuin kahden aselajikoulun liittäminen yhteen Parolassa edellyttäisi investointeja riittävien luokka-, koulutus-, majoitus-, toimisto- ja huoltotilojen saamiseksi käyttöön.

Edellä mainittujen joukko-osastojen osalta voidaan nyt käytössä olevilla perusteilla nimetä ne kaksi tai neljä joukko-osastoa, joita tulisi ensisijaisesti tarkastella arvioitaessa lakkauttamismahdollisuuksia. Näistä joukko-osastoista voidaan valita puolustusvoimien sodan ajan joukkojen kouluttamisen kärsimättä vuonna 2008 lakkauttaviksi yksi jalkaväkijoukko-osasto ja yksi aselajijoukko-osasto. Selvitysmiehen näkemyksen mukaan tulee ennen seuraavia mahdollisia lakkautuspäätöksiä käsitellä kaikki mahdolliset kohdejoukko-osastot uudelleen liittäen tähän tarkasteluun erillinen aselajikoulujen ja merivoimien joukkotuotannon kehittämismahdollisuuksien tarkastelu.

Joukko-osastojen kehittämistä päätettäessä on otettava huomioon se, ettei joukko-osaston toimintojen siirtäminen tuo säästöjä, vaan ne syntyvät vasta toimintoja ja tehtäviä lakkauttamalla.

5. PUOLUSTUSVOIMIEN JOUKKO-OSASTORAKENTEEN RATIONALISOINNIN MAHDOLLISUUDET

5.1 Johdanto

Kehittämishankkeiden ja tuottavuusohjelman edetessä on todennäköistä, että säästötarpeen suuruuteen tulee muutoksia, mutta jo tässä vaiheessa voitaneen pitää selvänä, että edellä mainittu säästövelvoite ja henkilöstön kohdentamistarve ovat minimitaso, joista ei ole mahdollista tinkiä vaarantamatta puolustusvoimien suorituskykyä ja kehittämismahdollisuuksia. Säästötavoitteen saavuttaminen edellyttää puolustusvoimien joukko-osastorakenteen sekä varikko- ja varastointijärjestelmän supistamista vastaamaan puolustusvoimien todellisia tarpeita. Vaikka näiden osalta tehtäisiinkin nyt maksimitason päätökset jää puolustusvoimille vielä paine oman toimintansa leikkaamiseen tulevina vuosina. Normaaliajan toiminnan voimakas vähentäminen kohdentuu väistämättä puolustusvoimien ydintehtäviin, mm. asevelvollisten kouluttamiseen. Mikäli koulutuksen taso ja kertausharjoitusten määrä vähenee, vaikuttavat ne negatiivisesti maanpuolustustahtoon.

Puolustusministeriö on käynnistänyt toimenpiteet henkilöstövoimavarojen käytön tehostamiseksi asettamalla rajoituksia virkojen täyttämiseksi siten, että lähtövaihtuvuutta (keskiarvo 5,8 – 6,2 %, noin 6600 henkilöä) ja täyttökierroksien täyttämistä voidaan hyödyntää täysimääräisesti selonteon mukaisissa henkilöstösopimuksissa. Toimenpiteet ovat paitsi säästötoimenpiteitä myös osa eduskunnan edellyttämiä henkilöstöön kohdistuvia tukitoimenpiteitä. Puolustusministeriö on asettanut puolustusvoimille

kyseisten toimenpiteiden tavoitteeksi vuosittain noin 100 henkilötyövuoden säästöt vuosien 2005 - 2012 aikana. Selvitysmiehen näkemyksen mukaan henkilöstön vähentäminen joukko-osastoista toimintoja lakkauttamatta ei ole mahdollista tinkimättä joukko-osaston perustehtävistä. Lähtövaihtuvuutta voidaan kuitenkin hyödyntää työvälineenä kohdennettaessa henkilöstöä toisiin tehtäviin ja kehitettäessä tehtävärakennetta.

Selvitystyössä on otettu joukko-osastorakenteen rationalisointia tarkasteltaessa huomioon kunkin vaihtoehdon kohdalla seuraavat tuottavuusohjelman henkilöstövaikutukset: palkkahallinnon kehittäminen (PALMA), taloushallinnon kehittäminen (TASE) ja ruokahuollon kehittäminen (PURU), tietohallinnon rationalisointisuunnitelma (TIERA-hanke) ja valtakunnallinen kunnossapidon kehittämishanke (AKKU).

Joukko-osastorakenteen rationalisointimahdollisuuksia on tarkasteltu kahden perusvaihtoehdon näkökulmasta. Ensimmäisenä perusvaihtoehtona on tutkittu säästöjen ja henkilöstön kohdentamisen toteuttamismahdollisuuksia ilman joukko-osastojen varsinaista lakkauttamista. Toisena vaihtoehtona on tutkittu säästöjen ja kohdentamisen toteuttamista lakkauttamalla kokonaisia joukko-osastoja. Luonnollisesti näiden mallien välistä löytyy myös erilaisia yhdistelmävaihtoehtoja, mutta niitä ei selvityksessä ole erikseen käsitelty.

5.2 Vaihtoehto A; Säästöjen ja henkilöstön kohdentamisen toteuttamismahdollisuudet lakkauttamatta joukko-osastoja

5.2.1 Johdanto

Tässä vaihtoehdossa on tarkasteltu puolustusvoimien nykyisen joukko-osastorakenteen säilyttämistä ja säästöjen toteuttamista kolmen eri keinon avulla ilman joukko-osastojen varsinaista lakkauttamista.

Ensimmäisenä keinona tarkasteltiin henkilöstörakenteen säästöjen hankkimista tasaisella henkilöstön vähentämisellä joukko-osastoista hyödyntäen lähtövaihtuvuutta.¹ Toisena keinona arvioitiin mahdollisuuksia yhdistää joukko-osastojen hallintoja. Kolmantena keinona tarkasteltiin joukko-osastojen supistamista ja liittämistä toiseen joukko-osastoon. Lopuksi yhdistettiin eri toimenpiteiden rationalisointimahdollisuudet ja arvioitiin niillä maksimissaan saavutettavat säästöt.

5.2.2 Tasainen henkilöstön vähentäminen joukko-osastoissa

Puolustusvoimien tuottavuusohjelmasta osa on toteutumassa ja osa suunnitteilla. Mikäli ohjelma toteutuu kokonaisuudessa merkitsee se noin 900 henkilötyövuoden poistumista puolustusvoimista. Tästä ohjelmasta kumppanointiin liittyen osa henkilöstöstä siirtyy palvelun tarjoavaan yritykseen, jolta sama palvelu ostetaan jatkossa. Tämä ei tuo suoranaista säästöä. Oman toiminnan kehittämisessä vähentyvät tehtävät, noin 250 henkilötyövuotta, ovat puolustusvoimista kokonaan poistuvaa henkilöstöä ja tuo säästöjä.

¹ Joukko-osastojen tarkastelussa on käsitelty kaikki puolustushaarojen joukko-osastot. Pääesikunnan alaisten laitosten rationalisointi tarkastellaan osana Pääesikunnan tehtävätasojen ja kokoonpanon kehittämistä.

Käynnissä olevilla tuottavuusohjelman hankkeilla arvioidaan voitavan vähentää joukko-osastoista koosta riippuen noin 3 - 5 henkilöä palkanmaksu- ja taloushallinnosta sekä ruokahuollosta.² Tietohallinnon tehtävät siirretään joukko-osastoista maanpuolustusalueiden tietotekniikkakeskuksiin tietohallinnon rationalisointisuunnitelman (TIERA-hanke) mukaisesti. Valtakunnallinen kunnossapidon kehittämishanke (AKKU) koskee joukko-osastoissa korjaamotoimintaa ja materiaalin kunnossapitoa. Tuottavuusohjelman hankkeiden uudelleen järjestelyillä voidaan saada aikaan joukko-osastoissa yhteensä noin 100 - 120 henkilötyövuoden vähentäminen. Henkilöstöön kohdistuvat säästövaikutukset arvioidaan olevan noin 3,5 miljoonaa euroa vuodessa. Kaikki tuottavuusohjelmalla saavutettavat henkilöstövähennykset ja säästöt on laskettu osaksi tuottavuusohjelman hankkeita.

Selvityksessä tarkasteltiin mahdollisuutta saada tarvittavat henkilöstösäästöt aikaan hyödyntämällä puolustusvoimien suurta lähtövaihtuvuutta ja kohdentamalla tämä tasaisesti kaikkiin joukko-osastoihin ja muihin puolustusvoimien kohteisiin ns. ”juustohöylämenettelyllä”. Tällä menettelyllä henkilöstövähennykset kohdistuisivat osin väärin toimipisteisiin ja väärin toimialoihin luoden kustannustehottomia ja ydintoimintonsa osalta osin toimintakyvyttömiä joukko-osastoja.

Johtopäätöksenä on, että tuottavuusohjelman valtakunnallisten hankkeiden lisäksi joukko-osastojen hallinnosta ja tukitehtävistä ei ole merkittävästi irrotettavissa lisää henkilöstöä. On myös otettava huomioon se, että samaan aikaan menossa oleva puolustusvoimien johtamis- ja hallintojärjestelmän muutos tulee käytännössä lisäämään joukko-osastojen tehtäviä. Kouluttajapula vaikeuttaa tehtävien vähentämistä joukko-osastoista.

Tuottavuusohjelman kautta poistuvalla henkilöstöllä ei ole negatiivista vaikutusta joukko-osastojen mahdollisuuksiin toteuttaa ydintehtäviään.

Haittana voidaan todeta se, että mikäli toiminnallisia kokonaisuuksia ei lakkauteta, ei kehittämisohjelmiin kyetä tätä kautta kohdentamaan kovinkaan montaa tehtävää. Samoin kiinteistösäästöt jäävät pääosin saavuttamatta.

5.2.3 Joukko-osastojen hallintojen ja organisaatioiden yhdistäminen

Toisena keinona tarkasteltiin joukko-osastojen hallintojen yhdistämistä puuttumatta joukko-osastojen tehtäviin tai varusmiesikäluokkien suuruuteen. Joukko-osastojen ajateltiin siis jatkavan pääpiirtein tehtäviään kuten aiemminkin, mutta hallinnollisesti muodostettiin kahdesta joukko-osastosta yksi kokonaisuus. Tarkastelu tehtiin kolmen esimerkin avulla, jotka olivat 1) Tykistöprikaatin yhdistäminen Porin Prikaatiin - 2) Viestirykmentin yhdistäminen Panssariprikaatiin - ja 3) Kotkan Rannikkoalueen yhdistäminen Suomenlahden Meripuolustusalueeseen. Tässä raportissa esitetään esimerkkinä Tykistöprikaatin yhdistäminen Porin Prikaatiin, koska kaikkien esimerkkien tulokset havaittiin säästöjen osalta suuruusluokaltaan samankaltaisiksi.

² Tämän lisäksi jokaisesta joukko-osastosta tulisi kohdentaa tuottavuusohjelman mukaisesti 2-4 henkilöä perustettaviin palvelukeskuksiin. Suunniteltujen kolmen palvelukeskuksen henkilöstömäärä on arvion mukaan yhteensä noin 150. Tietohallinnosta mahdollisesti syntyvät säästöt huomioidaan kyseisen hankkeen (TIERA) suunnitelmissa.

Esimerkki: Porin Prikaatin ja Tykistöprikaatin hallinnollinen yhdistäminen

Yhdistämisen perustana käytettiin seuraavia lähtökohtaolettamuksia:

- koulutushaarojen ja aselajien joukkotuotanto ja valmiustehtävät keskitetään
- kansainvälisten tehtävien hoitaminen keskitetään
- osa nykyisistä sodan ajan tehtävistä siirretään pois Porin Prikaatilta
- perustettava joukko-osasto keskittyisi valmiusprikaatin ja kansainvälisten valmiusjoukkojen sekä valtakunnallisten tykistöjoukkojen tuottamiseen, valmiuden ylläpitämiseen ja kansainvälisten operaatioiden toteuttamiseen.

Rationalisointihyödyt syntyisivät eri alojen hallintoon liittyvistä yhdistämismahdollisuuksista. Tämä tarkoittaa lähinnä henkilöstö-, koulutus-, talous- ja osin materiaalihal- lintoa. Näistä yhdistämismahdollisuuksista osa sisältyy kuitenkin tuottavuusohjelman kehittämishankkeisiin. Varsinaiset koulutus-, valmius- ja varuskunnalliset tehtävät Säkylässä ja Niinialossa säilyisivät jokseenkin ennallaan, sillä näiden tehtävien yh- distäminen ei joukko-osastojen välisen etäisyyden takia ole mahdollista.

Joukko-osaston komentajan tai esikuntapäällikön, henkilöstöpäällikön, huoltoupseerin ja 1-2 esikuntaupseerin tehtävät kohdennettaisiin kehittämissuunnitelmiin. Kohdennettavia tehtäviä tulisi teoriassa noin 3 - 5 kappaletta. Käytännössä on kuitenkin vaikea kuvi- tella näinkin suurten varuskuntien toimivan ilman komentajaa tai vastaavaa virkamies- tä noin sadan kilometrin päässä olevan esikunnan johtamana, sillä joukko-osaston toi- minnassa on runsaasti asioita, jotka edellyttävät johtajien paikan päällä olemista ja päätöksiä päivittäin. Lisäksi ylemmän upseeriston poistaminen vaikeuttaisi suuresti myös sodan ajan tehtävien valmistelua ja joukko-osaston harjoitusten ja ampumaleiri- en suunnittelua. Joka tapauksessa tarvittaisiin molempien joukko-osastojen aselajien koulutuksen saaneet upseerit hoitamaan suunnittelua ja johtamaan käytännön toimin- taa. Henkilöstön kohdentamismahdollisuudet ovat siis hyvin teoreettiset.

Henkilöstösäästöiksi poistettavina tehtävinä arvioidaan noin 3 - 5 henkilöä, joka tar- koittaa palkkakustannuksina noin 90 000 - 150 000 euroa vuodessa.

Ilmavoimien organisaatiossa ei ole hallintojen yhdistämisellä saavutettavissa säästöjä. Tikkakoskella on juuri tehty toimintojen yhdistäminen. Selvitystyö Merivoimien toi- mintojen yhdistämismahdollisuuksista Turun alueella on meneillään ja tulee toteutu- maan Merivoimien esikunnan siirtyessä Turkuun vuonna 2006.

Tämän toimintamallin etuna on se, ettei hallintojen yhdistäminen aiheuta kustannuk- sia. Haittoina voidaan todeta oleva se, että usean joukko-osaston hallintojen yhdistä- misen suunnittelu- ja toimeenpano sitoo enemmän henkilöstöresursseja, kuin mitä siitä saadaan hyötyä. Joukko-osastojen toimintaedellytykset heikkenevät, kun toiminnot si- jaitsevat eri paikkakunnilla. Samalla vaikeutetaan johtamista ja hallintoa.

Käytännössä kahta kouluttavaa joukko-osastoa ei voi tehokkaasti johtaa yhdestä esi- kunnasta, mikäli toimipisteiden väli on kymmeniä - satoja kilometrejä. Etäisyyden tuomaa haittaa voi vain osittain korvata kehittyvillä johtamisjärjestelmillä. Tämän toimintamallin kustannussäästöt saattavatkin huveta lisääntyvien virkamatkojen takia, sillä kaikkea toimintaa ei kuitenkaan voi hoitaa vain tietoliikenneyhteyksiä hyödyntä- en.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että joukko-osastojen hallinnollinen yhdistäminen on teoriassa mahdollista, joskin tämä mahdollisuus on puolustusvoimien nykyisessä joukko-osastorakenteessa jo lähes maksimaalisesti hyödynnetty. Yhdistämisellä ei saavuteta merkittäviä toiminnallisia tai taloudellisia etuja. Käytännössä lähes kaikki säästöt on saatava aikaan muilla keinoilla. Mallia on jo aiemmin käytetty puolustusvoimissa yhdistäen samalla paikkakunnalla olevia joukko-osastoja tai niiden tukitoimintoja.

Joukko-osastojen hallintojen yhdistämisellä saavutettaisiin vain vähäiset henkilöstösäästöt. Kiinteistömenoissa ei syntyisi säästöjä, koska toimitiloista ei voitaisi luopua kokonaan. Puolustusvoimien kehittämissuunnitelmiin voitaisiin kohdentaa yhteensä vain 3 – 5 henkilötyövuotta yhdistämistä kohden. Selvitysmiehen arvion mukaan tämä malli ei ole puolustusvoimien vuoden 2008 rakenteessa toimiva säästöjen hankkimiskeino, sillä sen tuomat toiminnalliset haitat ovat käytännössä suuremmat kuin saavutettavat hyödyt.

5.2.4 Joukko-osaston supistaminen ja liittäminen toiseen joukko-osastoon

Selvityksessä tarkasteltiin mallia, jossa toteutetaan joukko-osaston merkittävä supistaminen ja sen jäljelle jäävien osien liittäminen toiseen joukko-osastoon. Tämän jälkeen toteutettaisiin johtosuhteiden ja tehtävien uudelleen järjestelyt. Tätä vaihtoehtoa tarkasteltiin kahden esimerkin valossa: 1) Savon Prikaatin supistaminen ja liittäminen Karjalan Prikaatiin ja 2) Helsingin Ilmatorjuntarykmentin supistaminen ja liittäminen Panssariprikaatiin. Tarkasteluun valittiin Savon Prikaati ja Helsingin Ilmatorjuntarykmentti, koska molempien joukkojen pääkalusto vanhenee ja poistuu ensi vuosikymmenellä.

Esimerkki 1: Savon Prikaatin merkittävä supistaminen ja liittäminen Karjalan Prikaatiin

Tässä esimerkissä Savon Prikaatin perustaman tärkeimmän sodan ajan joukon tuotanto lopetetaan ja joukko ylläpidetään kertausharjoituksilla ensi vuosikymmenen alkuun saakka, jolloin sen sodan ajan pääkalusto poistuu käytöstä. Materiaali varastoidaan puolustusvoimien varastoihin. Prikaatin esikunta, soittokunta ja pääosa Savon Jääkäripataljoonan yksiköistä lakkautetaan. Huoltokeskuksen vahvuus supistetaan noin kolmasosaan. Savon Prikaatin operatiiviset tehtävät vähenevät, mutta sodan ajan suunniteluvalmius ylläpidetään minimitasolla. Nykyisen varuskunnan alueelle jää Karjalan Prikaatin alaisena joukkoyksikkönä Savon Jääkäripataljoona, johon kuuluu kaksi perusyksikköä ja näitä tukeva huoltopiste.

Savon Prikaatin palkatun henkilöstön vahvuus ilman sopimussotilaita on noin 240. Niistä noin 70 tehtävää jäisi Savon Jääkäripataljoonaan, noin 90 tehtävää lakkautettaisiin ja noin 80 tehtävää kohdennettaisiin puolustusvoimien kehittämiseen. Henkilöstösäästöjä syntyisi yhteensä 1,8 miljoonaa euroa vuodessa. Lakkautettavista ajatelluista tehtävistä osa kuuluu tuottavuusohjelman mukaisiin hankkeisiin, joten näiden hankkeiden toteutuessa tulee henkilöstösäästöt laskea vain yhteen kertaan.

Mikkelin alueen kannalta positiivisena seikkana olisi se, että varusmieskoulutus Mikkelissä säilyisi, joskin erittäin suppeana. Negatiivisena seurauksena olisi se, ettei

säästöpotentiaalia käytettäisi optimaalisesti, koska tässä toimintamallissa henkilöstö- ja kiinteistösäästöjä ei saavuteta täysimääräisesti. Samalla sitouduttaisiin ylläpitämään kustannustehotonta koulutusorganisaatiota, jossa pääosa resursseista kohdistuu hallintoon ja tukitoimintoihin. Savon Prikaatin nimestä olisi käytännössä luovuttava, sillä jäljelle jäävä osuus ei voi käyttää prikaatitasoista nimeä.

Esimerkki 2. Helsingin Ilmatorjuntarykmentin merkittävä supistaminen ja liittäminen Panssariprikaatiin

Tässä esimerkissä Helsingin Ilmatorjuntarykmenttiin kuuluva Ilmatorjuntakoulu siirrettäisiin Panssariprikaatiin ja liitettäisiin Panssarikouluun. Panssariprikaatiin siirtyisi osa Helsingin Ilmatorjuntarykmentin joukkotuotantotehtävistä, jota varten perustettaisiin Panssariprikaatiin kuuluvaan Hämeen Ilmatorjuntapatteristoon lisää 1 - 2 perusyksikköä. Osa joukkotuotantotehtävistä lakkaisi. Nykyiseen Tuusulan varuskuntaan jäisi alueilmatorjuntaohjuskalustoa ylläpitävä Uudenmaan Ilmatorjuntapatteristo Panssariprikaatin alaisena joukkoyksikkönä. Se säilyisi Tuusulassa kunnes sen kalusto poistuu vanhentuneena. Perusyksiköiden määrä ja tukipalvelut mitoitettaisiin kaluston ylläpitämiseksi. Varusmieskoulutus lopetettaisiin Hyrylässä, mutta joukon valmiutta ylläpidettäisiin kertausharjoituksin. Uuden suunnitellun alueilmatorjuntakyvyn vaatima infrastruktuuri ja henkilöstö kohdennettaisiin suoraan Panssariprikaatiin.

Helsingin Ilmatorjuntarykmentin palkatun henkilöstön vahvuus on ilman sopimussotilaita noin 300, joista noin 70 tehtävää jäisi Uudenmaan Ilmatorjuntapatteristoon Hyrylään, noin 80 tehtävää lakkautettaisiin, noin 80 tehtävää kohdennettaisiin puolustusvoimien kehittämiseen ja noin 70 tehtävää siirtyisi Panssariprikaatiin sinne perustettaviin ilmatorjuntakouluun, perusyksiköihin ja tukioorganisaatioon. Henkilöstösäästöjä syntyisi yhteensä 2,4 miljoonaa euroa vuodessa. Lakkautettavista ajatelluista tehtävistä osa kuuluu tuottavuusohjelman mukaisiin hankkeisiin, joten näiden hankkeiden toteutuessa tulee henkilöstösäästöt laskea vain yhteen kertaan.

Tämän mallin etuna on se, että puolustusvoimien läsnäolo Tuusulassa säilyy ja tulevaisuudessa tarvittavat tilahallinnan investoinnit voidaan toteuttaa suunnittelun jälkeen suoraan Panssariprikaatiin. Malli mahdollistaa luopumisen pääosasta nykyisen Helsingin Ilmatorjuntarykmentin tiloista, jolla voitaisiin saada kiinteistösäästöinä alle miljoona euroa. Malli antaa mahdollisuuden osalle henkilöstöstä pysyä nykyisellä palveluspaikkakunnalla.

Negatiivisena puolena on se, ettei säästöpotentiaalia käytetä optimaalisesti, koska henkilöstö- ja kiinteistösäästöjä ei toimintojen hajauttamisesta johtuen saavuteta täysimääräisesti.

Selvitysmies arvioi myös mahdollisuutta supistaa Jääkäriprikaatia ja sen liittämistä Kainuun Prikaatiin sekä Pioneerirykmentin supistamista ja liittämistä Panssariprikaatiin ja osin Porin Prikaatiin. Näitä ei pidetty toteuttamiskelpoisina malleina suurten etäisyyksien takia. Pioneerirykmenttiin kuuluvan pioneeri- ja suojelukoulun kehittäminen tulisi tarkastella muiden aselajikoulujen tarkastelun yhteydessä.

Samaa tarkastelumallia voidaan käyttää myös ilman yhdistämistä pienentämällä joukko-osaston rakenne pataljoonatasolle ja lakkauttamalla muu osa toiminnasta. Tätä mallia voidaan teoreettisesti tarkastellen käyttää samoihin edellä mainittuihin kahteen

joukko-osastoon. Säästöjen kannalta tämä mallia antaisi vieläkin vähemmän säästöjä koska joukko-osastoon tulisi jättää kaikki hallinnon elementit.

Edellä esitetyllä perusteella joukko-osaston kokoonpanon raju leikkaus ja yhdistämien toiseen suurempaan joukko-osastoon on mahdollista maksimissaan 2 – 4 joukko-osaston osalta. Malli ei ole selvitysmiehen näkemyksen mukaan suositeltava. Se johtaa erittäin kustannustehottomiin yksikköihin eikä tällaisille ”minijoukko-osastoille” voida antaa uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä suunniteltuja laajennettuja tehtäviä. Myös sodan ajan valmiuden kannalta tällaiset pienet yksiköt eivät pysty vastaamaan valmiuteen liittyvistä tehtävistä kunnolla. Poikkeuksen muodostaa Helsingin Ilmatorjuntarykmentti, jonka osalta BUK-kalusto ja sen tarvitsema henkilöstö voidaan luontevasti pitää Tuusulassa uuden järjestelmän hankintaan saakka.

Mikäli päädytään tämän mallin mukaiseen toimintaan tulisi selvitysmiehen näkemyksen mukaan vuonna 2008 ajaa alas vain kaksi joukko-osastoa, jotta seuraavien osalta ehditään tehdä riittävät tutkimukset. Neljän joukko-osaston supistaminen jo 2008 johtaisi tilanteeseen, jossa jatkossa oltaisiin pakotettuja lakkauttamaan nämä samat neljä joukko-osastoa ilman riittävää määrää vaihtoehtoja. Säästötavoitteita ei kuitenkaan saavuteta edes neljän joukko-osaston supistamisella.

5.2.5 Yhdistelmä vaihtoehdosta A

Johtopäätöksenä vaihtoehdosta A voidaan pelkistetysti todeta, että

- Joukko-osastojen hallinnosta ja tukitehtävistä ei ole merkittävästi irrotettavissa lisää henkilöstöä. Nyt meneillään olevat ja suunnitellut tuottavuusohjelman hankkeet ovat käytännössä leikkaamassa joukko-osastoista lähes kaikki ne tehtävät, joita olisi aiemmin voitu suunnitella vähennettäväksi esimerkiksi hallintoja yhdistettäessä.
- Joukko-osastojen hallinnollinen yhdistäminen on teoriassa mahdollista, joskin tämä mahdollisuus on puolustusvoimien nykyisessä joukko-osastorakenteessa jo lähes maksimaalisesti hyödynnetty. Yhdistämisellä ei saavuteta merkittäviä toiminnallisia tai taloudellisia etuja.
- Joukko-osaston kokoonpanon raju leikkaus ja yhdistäminen toiseen suurempaan joukko-osastoon on mahdollista maksimissaan 2 – 4 joukko-osaston osalta, mutta sen toteuttaminen tuottaa kustannustehottomia toimintayksiköitä, jotka eivät kykene hoitamaan valmiustehtäviään. Pelkistetysti voidaan todeta tällaisessa pienessä toimintayksikössä päädyttävän tilanteeseen, jossa yksi kolmasosa johtaa, yksi kolmasosa huoltaa ja vain yksi kolmasosa kouluttaa.

Tämän toimintamallin haitoiksi voidaan todeta se, että joukko-osastoja lakkauttamatta saatavat säästöt jäävät maksimissaankin varsin pieniksi ja johtavat samalla rakenteellisesti vääristyneisiin koulutuskokonaisuuksiin, kun vähenevät varusmiesikäluokat jaetaan useisiin pieniin varuskuntiin. Malli lisää myös koulutuskustannuksia, kun joudutaan kokoamaan joukkoja useista varuskunnista esim. pataljoonataso harjoituksiin. Koulutusinfrastruktuurin (lähiharjoitusalueet, ampumaradat, simulaattorijärjestelmät yms.) kehittäminen ja ylläpitäminen hidastuu ja kallistuu, kun resursseja joudutaan

jakamaan useisiin kohteisiin. Varusmiehille ei kyetä tarjoamaan tasapuolisia koulutusolosuhteita.

Malli ei mahdollista haluttuja kiinteistö- ja henkilöstösäästöjä eikä maksimaalista henkilöstön kohdentamista kehittämishankkeisiin, koska on edelleen ylläpidettävä tarpeettomia kasarmialueita ja tukihenkilöstöä pienten varusmiesmäärien ylläpitämiseen supistetuissa varuskunnissa.

Tämän mallin eduksi voidaan todeta se, että puolustusvoimien näkyvyys valtakunnassa säilyy periaatteessa nykytasolla. Työnantajakuva ja työtyytyväisyys säilyy positii-visempana, kun toimipisteitä ei lakkauteta. Samalla joudutaan kuitenkin supistamiseen liittyen lakkauttamaan tehtäviä ja siirtämään sotilashenkilöstöä muihin toimipisteisiin. Tämä toimintamalli antaa puolustusvoimille tiheimmän verkoston kautta paremmat mahdollisuudet tukea vapaaehtoista maanpuolustusta.

Laskettaessa yhteen teoreettiseksi todettu joukko-osastojen hallinnollinen yhdistäminen (3 x 2 joukko-osastoa) ja kahden joukko-osaston pienentäminen joukkoyksikkötasolle ja yhdistäminen suurempaan joukko-osastoon ovat yhteenlasketut maksimisäästöt noin 180 henkilötyövuotta, eli yhteensä 5,4 miljoonaa euroa. Kehittämishankkeisiin voidaan kohdentaa noin 170 henkilötyövuotta. Kiinteistösäästöjä syntyy vain noin miljoona euroa, sillä koulutusinfrastruktuuri ja huollon pääosa tulee joka tapauksessa jättää kaikkiin joukko-osastoihin. Lukuarvoja voidaan teoreettisesti nostaa lisäämällä yksittäisten joukko-osastojen osittaista alasajoa, mutta tämä vaihtoehto ei ole toiminnallisesti mahdollinen. Henkilöstöä voidaan myös teoreettisesti vähentää tasaisesti koko rakenteesta, mutta tällöin vaarannetaan puolustusvoimien rauhan ajan toimivuus.

Selvitysmiehen näkemyksen mukaan edellä esitetty laskelma on vain teoreettinen esimerkki eikä käytännössä toteuttamiskelpoinen muutoin kuin Helsingin Ilmatorjuntarykmentin Panssariprikaatiin liittämissä osalta.

Tämän vaihtoehdon valinta asettaisi erittäin kovat paineet toteuttaa tarvittavat säästöt muilla keinoilla. Kokonaisuutena voidaan todeta, että selonteon edellyttämiä säästöjä ja henkilöstön kohdentamistavoitteita ei voida saada aikaan ilman kokonaisten joukko-osastojen lakkauttamista.

5.3 Vaihtoehto B; Kahden joukko-osaston lakkauttaminen vuonna 2008 ja kahden vuonna 2010 – 2012

Vaihtoehdossa lakkautetaan kaksi joukko-osastoa vuonna 2008 ja kaksi joukko-osastoa vuonna 2010 - 2012. Vaihtoehdossa on tavoitteena luopua lakkautettavien joukko-osastojen kaikista kiinteistöistä, lakkauttaa pääosa siviilitehtävistä ja kohdentaa sotilastehtävät kehittämisohjelmiin. Vuosina 2010 - 2012 lakkautettavaksi esitettävät tulisi käsitellä ja määrittää mahdollisessa vuoden 2008 valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisessa selonteossa. Tätä lakkauttamisen toista vaihetta tulisi edeltää aselajikoulujen tulevaa sijoittumista ja organisoimista koskeva selvitys sekä merivoimien varusmieskoulutuksen uudelleen tarkastelu.

Vaihtoehto B mahdollistaa valittavista joukko-osastoista riippuen noin 200 siviilitehtävän lakkauttamisen ja noin 200 sotilastehtävän kohdentamisen kehittämiseen vuonna

2008 sekä samansuuruisen määrän lisää vuonna 2010 - 2012. Yhteenlaskettuna tämä mallia synnyttäisi henkilöstösäästöinä vuonna 2012 yhteensä 400 tehtävää, eli 12 miljoonaa euroa vuodessa. Kiinteistömenoista saavutettaisiin yhteensä noin 4 miljoonan euron säästöt vuodesta 2008 alkaen ja yhteensä noin 8 miljoonan euron säästöt vuodesta 2010 - 2012 alkaen.

Henkilöstöstä ja kiinteistöistä aikaansaatu yhteinen säästö olisi siis vuonna 2008 noin 10 ja 2010 - 2012 alkaen 20 miljoonaa euroa vuodessa.

Vaihtoehto B mahdollistaa sodan ajan tarpeen mukaisen joukkotuotannon eri puolustushaarojen ja aselajien tarpeisiin. Tätä tukee uudessa johtamis- ja hallintojärjestelmässä korostuva periaate valtakunnallisesta suunnittelusta sodan ajan joukkojen kouluttamiseksi. Vaihtoehto täyttää selonteossa esitetyt reunaehdot ja se mahdollistaa resurssien suuntaamisen puolustusjärjestelmän kehittämiseen. Joukko-osastojen lakkauttamisen ajoittaminen kahteen vaiheeseen aiheuttaa kuitenkin sen, että täydet säästöt saavutetaan vasta vuodesta 2012 alkaen. Tämä edellyttää muilla keinoin toteutettavia huomattavia säästötoimenpiteitä ennen toisen lakkauttamispäätöksen toteutumista vuosina 2010 - 2012.

Vaihtoehto antaa selkeän perustan pitkän aikavälin kehittämislle. Se mahdollistaa koulutusorganisaation supistamisen siten, että supistamisesta saadaan mahdollisimman suuri hyöty ja koulutusorganisaatio saadaan vastaamaan puolustusvoimien koulutustarvetta. Vaihtoehdolla luodaan entistä kustannustehokkaampia ja toimivampia tulosyksiköitä.

Joukko-osastojen lakkauttaminen kahdessa tai useammassa vaiheessa mahdollistaa rationalisoinnin toteuttamisen hyvän työnantajan periaatteiden mukaisesti. Samalla voidaan hyödyntää puolustusvoimien korkeaa lähtövaihtuvuutta.

Vaihtoehto mahdollistaa vuosina 2010 - 2012 lakkautettavien joukko-osastojen huolellisen tutkimisen ja suunnitelmallisen alasajon, sekä alueellisten ja kokonaismaanpuolustukseen vaikuttavien tekijöiden huolellisen arvioinnin ennen seuraavan vaiheen päätöstä. Tällä aikataululla voidaan varmistaa myös puolustusvoimien kehittämisen jatkaminen selonteon linjausten mukaisesti ja turvata puolustusvoimien toiminnalliset tarpeet.

Päätöstä toisessa vaiheessa lakkautettavista joukko-osastoista ei tulisi tehdä liian aikaisin, jotta taataan kaikkien joukko-osastojen henkilöstön työrauha eikä luoda työpisteitä, jotka toimivat vuosia tietoisina tulevasta lakkauttamisesta. Tämä käytännössä vaikeuttaisi henkilöstön rekrytointia näihin joukko-osastoihin, eli loisi todennäköisesti toimimattomia ja kustannustehottomia toimipisteitä.

Joukko-osastojen lakkauttamisen negatiivisena vaikutuksena on puolustusvoimien näkyvyyden vähentyminen maakunnissa, henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet ja luonnollisesti lakkauttamisen vaikutukset kohdekuuntaan ja ympäristöön noin työpaikkojen ja ”oman” joukko-osaston menetyksenä.

5.4 Vaihtoehto C; Neljän joukko-osaston lakkauttaminen vuonna 2008

Tässä vaihtoehdossa lakkautetaan yhteensä neljä joukko-osastoa vuonna 2008. Vaihtoehdossa on tavoitteena luopua vaihtoehto B:n kaltaisesta lakkautettavien joukko-osastojen kaikista kiinteistöistä, siviilivirat pääosin lakkautetaan ja sotilastehtävät kohdennetaan kehittämisohjelmiin. Osa lakkautettavien joukko-osastojen aselajitoiminnoista voidaan joutua siirtämään kehitettäviin joukko-osastoihin, joka edellyttää kiinteistöinvestointeja.

Vaihtoehto C mahdollistaa valittavista joukko-osastoista riippuen noin 400 siviilitehtävän lakkauttamisen ja noin 400 sotilastehtävän kohdentamisen kehittämiseen

Neljän joukko-osaston lakkauttamisen säästöt ovat samansuuruiset kuin vaihtoehto B:ssä vuonna 2010 - 2012, mutta tällä vaihtoehdolla säästöt saavutettaisiin jo vuodesta 2008 - 2009 alkaen.

Vaihtoehdossa kaikki säästöt saavutetaan etupainoisesti ja mahdollistetaan resurssien kohdentaminen kehittämishankkeisiin. Vaihtoehto mahdollistaa sodan ajan tarpeen mukaisen joukkotuotannon eri puolustushaarojen ja aselajien tarpeisiin. Neljän joukko-osaston samanaikainen lakkauttaminen edellyttää kuitenkin muutoksia joukko-osastojen tuotantotehtäviin.

Koulutusorganisaation supistaminen mahdollistaa olemassa olevan ylikapasiteetin purkamisen kerralla. Se antaa selkeän perustan pitkän aikavälin kehittämiselle ja rauhoittaa tilanteen rauhan ajan organisaatioiden osalta pitkälle tulevaisuuteen. Se mahdollistaa koulutusorganisaation supistamisen siten, että maksimaalinen hyöty. Vaihtoehdolla luodaan entistä kustannustehokkaampia ja toimivampia tulosityksiköitä.

Vaihtoehdon negatiivisena puolena on se, että se edellyttää irtisanomisia, jolloin ei voida toimia kaikilta osin hyvän työnantajan periaatteiden mukaisesti. Nopea lakkauttamisaikataulu vaikeuttaa korvaavien toimenpiteiden toteuttamista. Tämä vaikuttaa myös negatiivisesti puolustusvoimien työnantajakuvaan ja sitä kautta heikentää halukkuutta rekrytoitua puolustusvoimiin.

Aselajikoulujen ja merivoimien joukkotuotannon tulevaisuuden järjestelymahdollisuuksien yksityiskohtaista tutkimusta ei tällä aikataululla ehdittäisi tehdä. Aselajitoimintojen ja -koulujen siirtäminen, ml. joukko-osastojen varastot, aiheuttaisi lyhyelle aikavälille kovan investointirakentamisen paineen.

Neljän joukko-osaston lakkauttamisen seurauksena puolustusvoimien näkyvyys vähentyisi maakunnissa. Luonnollisesti usean joukko-osastonlakkauttamisella on suuri merkitys kohdekunnille ja ympäristölle menetettyjen työpaikkojen takia.

5.5 Johtopäätökset eri vaihtoehtojen tarkastelusta

Raportissa esitetyt vaihtoehdot tuottavat maksimissaan seuraavat säästöt ja kohdentamismahdollisuudet

Vaihtoehto A

- *henkilöstö säästöinä maksimissaan noin 180 henkilötyövuotta, eli yhteensä 5,4 miljoonaa euroa*
- *kehittämishankkeisiin kohdennettavaa henkilöstöä noin 170*
- *kiinteistösäästöjä vain noin 1 miljoona euroa, sillä koulutusinfrastruktuuri ja huollon pääosa tulee joka tapauksessa jättää joukko-osastoihin.*

Vaihtoehto A:n osalta on todettava, että esitetyt säästöt ovat osin teoreettisia ja toteutuessaankin luovat pieniä kustannustehottomia ja toimimattomia organisaatioita.

Vaihtoehto B

- *henkilöstösäästöinä valittavista joukko-osastoista riippuen noin 200 tehtävää vuonna 2008 ja 200 vuonna 2012, yhteensä 12 miljoonaa euroa*
- *kehittämishankkeisiin kohdennettavia tehtäviä noin 200 vuonna 2008 ja 200 vuonna 2012, eli yhteensä 400*
- *kiinteistömenoista noin 4 miljoonan euron säästöt vuodesta 2008 alkaen ja yhteensä noin 8 miljoonan euron säästöt vuodesta 2010 – 2012 alkaen*
- *henkilöstöstä ja kiinteistöistä aikaansaattava yhteenlaskettu säästö olisi vuonna 2008 noin 10 ja 2010 – 2012 alkaen 20 miljoonaa euroa vuodessa.*

Vaihtoehto C

- *henkilöstösäästöinä valittavista joukko-osastoista riippuen noin 400 tehtävää, yhteensä noin 12 miljoonaa euroa*
- *kehittämishankkeisiin kohdennettavia tehtäviä yhteensä noin 400*
- *kiinteistömenoista noin 8 miljoonan euron säästöt vuodesta 2008 alkaen*
- *henkilöstöstä ja kiinteistöistä aikaansaattava yhteenlaskettu säästö olisi vuodesta 2008 alkaen noin 10 ja 2010 – 2012 alkaen 20 miljoonaa euroa vuodessa.*

Vaihtoehto B ja C tuovat yhteenlaskettuina käytännössä saman lopputuloksen säästöjen osalta, mutta poikkeavat toisistaan ajallisesti. Kummassakin tapauksessa toimintojen siirtäminen tulee aiheuttamaan jonkinasteista investointirakentamista, jonka tarkka arviointi ei ole mahdollista ilman päätöstä aselajikoulujen tulevaisuudesta.

Vaihtoehto A:ssa esitetyistä keinoista saada aikaan säästöjä ja kohdennettavaa henkilöstöä ainoastaan joukko-osaston voimakas supistaminen ja liittäminen suurempaan joukko-osastoon tuo käytännössä säästöjä. Tämän keinon osalta selvitysmiehen näkemys on, ettei se sovellu käytettäväksi kuin yhteen joukko-osastoon, jonka osalta samaa mallia voitaisiin periaatteessa käyttää sen mahdollisessa lakkauttamisessa.

Henkilöstösäästöjen toteuttaminen tasaisesti koko puolustusvoimien organisaatiossa ”juustohöylämenettelyllä” ei puolustushallinnon tuottavuusohjelman takia ole enää mahdollinen toimenpide.

Vaihtoehto B:n mukainen kahden joukko-osaston lakkauttaminen vuonna 2008 ja kahden vuosina 2010 - 2012 mahdollistaa suunnitelmallisemman

joukko-osastorakenteen kehittämisen kuin vaihtoehto C:n mukainen neljän joukko-osaston lakkauttaminen yhdellä kertaa. Puolustusvaliokunnan mietinnössä korostetaan, että rationalisointitoimenpiteisiin liittyvä epävarmuus ja sen aiheuttamat haitalliset vaikutukset olisi kyettävä minimoimaan, joten toisen vaiheen joukko-osastojen nimeämistä ei tulisi tämän vaihtoehtoon toteutuessa tehdä vielä tässä vaiheessa. Kahden vaiheeseen rytmitetty lakkauttaminen mahdollistaa tarvittavien tutkimusten ja selvitysten sekä rakentamisen toteuttamisen ennen toista vaihetta. Tämä antaisi myös mahdollisuuden haittavaikutusten minimoimiseen. Vaihtoehto B mahdollistaa lähtövaihtuvuuden hyödyntämisen ja hyvän työnantajan periaatteiden noudattamisen. Vaihtoehtoon ongelma on epävarmuuden jatkuminen jälkimmäisistä lakkautettavista joukko-osastoista aina seuraavaan selontekoon asti.

Neljän joukko-osaston lakkauttaminen kerralla johtaa käytännössä henkilöstön erottamisiin. Vaihtoehto ei anna riittävästi aikaa selvityksiin, tutkimuksiin eikä rakentamiseen ennen toteutumistaan.

Edellä esitetyn perusteella on selvitysmiehen näkemyksen mukaan vaihtoehto B lakkauttamisvaihtoehtoista toteuttamiskelpoisempi vaihtoehto, vaikka se tuottaa maksimisäästöt ja kohdentamisen edellyttämän henkilöstön sekä purkaa koulutusjärjestelmän ylikapasiteetin vasta vuoteen 2012 mennessä. Vaihtoehto on kuitenkin henkilöstön ja alueellisten vaikutusten minimoimisen kannalta parempi kuin neljän joukko-osaston lakkauttaminen kerralla.

Mikäli päädytään kahden joukko-osaston lakkauttamisen vuonna 2008 tulisi toisen joukko-osaston olla jalkaväkijoukko-osasto ja toisen aselajijoukko-osasto. Näin pystytään koulutusta jatkamaan pääosin nykyisillä järjestelyillä.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että selonteon edellyttämiä säästöjä ja henkilöstön kohdentamistavoitteita ei voida saada aikaan ilman kokonaisten joukko-osastojen lakkauttamista.

6. PÄÄTÄNTÄ

Selvitystyön keskeisenä havaintona oli se, että selonteossa mainitut säästötarpeet ovat perusteltuja, mutta nykytietojen valossa alimitoitettuja.

Arvioinnin tuloksen mukaan puolustusvoimien tulisi kattaa keskimäärin noin 58 miljoonan euron säästötarve vuodesta 2008 alkaen. Joukko-osastorakenteen rationalisoinnin toteuttamisella tässä selvityksessä esitetyllä maksimikeinolla voidaan säästöjä saada vuodesta 2008 alkaen noin 20 miljoonaa euroa vuodessa. Säästettäväksi jää siis tämän jälkeenkin noin 38 miljoonaa euroa vuodessa. Huomattavaa on, että tässä on jo otettu huomioon puolustushallinnon tuottavuusohjelman tuomat säästöt ja selonteossa linjatut rakenteelliset muutokset. Loppuosa säästöistä on hankittava varikko- ja varastointijärjestelmän kehittämällä ja muilla keinoilla.

Toinen keskeinen havainto oli se, että ilman vähintään 500 henkilötyövuoden kohdentamista kehittämishankkeisiin puolustusvoimat eivät pysty toteuttamaan kehittämissuunnitelmia ja ylläpitämään uskottavaa puolustuskykyä.

Kolmas keskeinen havainto oli se, ettei puolustusvoimien toimintaa voida jatkossa toteuttaa tuloksellisesti ilman rakenteellisen muutoksen ulottamista myös maavoimien joukko-osastorakenteeseen. Säästöjen ja henkilöstön kohdentamistarvetta ei voi enää hoitaa ”juustohöylällä”, vaan selkeiden rationalisointipäätöksien kautta. Vain näin voidaan taata puolustusvoimille mahdollisuudet ylläpitää ja kehittää uskottavaa puolustuskykyä.

Alueelliset näkökohdat ja kokonaismaanpuolustuksen etu on päätöksiä tehtäessä otettava huomioon. Rationalisointipäätöksiä tehtäessä tulisi pyrkiä mahdollisuuksien mukaan kohdentamaan toimenpiteet sellaisille alueille, jonne jää mahdollisten lakkauttamispäätöstenkin jälkeen puolustusvoimien toimintaa.

Neljäntenä keskeisenä havaintona oli se, että varusmiesikäluokkien vahvuudet ja puolustusvoimien koulutusjärjestelmän ylikapasiteetti tilojen osalta mahdollistavat rationalisointipäätökset vaikka koko ikäluokka koulutetaan.

Tässä raportissa käsitellyt vaihtoehdot eivät sulje pois mahdollisuutta tehdä lakkauttamispäätöksiä portaittain joukko-osasto kerrallaan tai yhdistää toimenpiteitä eri vaihtoehtojen kesken. Useassa vaiheessa tapahtuva rationalisointi aiheuttaisi kuitenkin puolustusvoimien rauhan ajan organisaatiolle jatkuvan muutoksen ja epävarmuudessa elämisen tuomat ongelmat. Selvitysmiehen näkemyksen mukaan selkeillä pitkälle tulevaisuuteen tähtäävillä päätöksillä rauhoitetaan organisaatio ja ympäröivä yhteiskunta sekä minimoidaan haittavaikutukset niin puolustusvoimissa kuin myös alueellisesti.

Selvitystyön aikana on useaan otteeseen tullut esille tarve tutkia aselajikoulujen toiminnan järjestelyt osana kehittyvää kantahenkilökunnan koulutusjärjestelmää. Tämä tutkimus tulisi tehdä mahdollisimman nopeasti, jotta sillä voidaan luoda perusteita seuraavan selonteon valmistelulle. Samoin tulisi selvitysmiehen näkemyksen mukaan tutkia merivoimien koulutusorganisaation kehittämistarpeet ja -mahdollisuudet.

LIITTEET

1. Tehtävänanto
2. Puolustusvoimien aluejako 1.1.2008
3. Puolustusvoimien joukkotuotantoa toteuttavat rauhan ajan joukko-osastot 1.1.2005
4. Joukko-osastojen yleiset tehtävät