

17.1.2023

EDUSKUNNAN LAKIVALIOKUNTA

VALTIONEUVOSTON SELONTEKO OIKEUDENHOIDOSTA 2022:67 / VNS 13/2022

Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry (jäljempänä OHK ry) kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja esittää seuraavaa:

Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta -esityksessä on kuvattu suhteellisen yksinkertaisella tavalla oikeusministeriön hallinnonalan nykytilannetta.

OHK ry yhtyy selonteossa laadittuihin tilannekuvauksiin, laskelmiin ja parannusesityksiin monelta osin. Haluamme kuitenkin nostaa hieman enemmän esille ammattikuntamme asemaa ja merkitystä hallinnonalan virastojemme päivittäisessä työssä, sillä näkemysemme mukaan tämä on jäänyt selonteossa aavistuksen ohueksi. Olemme edelleen usealle asiakkaallemme se ensimmäinen kontakti ja olemme se henkilöstöryhmä, joka mahdollistaa hallinnonalamme juristeille paremmat mahdollisuudet keskittyä lainkäyttämisen ytimeen.

OHK ry edustaa oikeusministeriön hallinnonalan selonteossa mainittua avustavaa henkilöstöä. Olemme muun muassa kärjäsihteereitä, lainkäyttösihteereitä, perintäsihteereitä, syyttäjäsihteereitä, oikeusapu- ja edunvalvontasihteereitä ja talous- ja velkaneuvoja. Olemme vuosia sitten olleet konekirjoittajia, purkaneet saneluita, avanneet, sulkeneet ja postittaneet kirjeitä sekä palvelleet virastoissamme useissa palvelupisteissä asiakkaita puhelimitse ja etenkin palvelutiskeillä. Nykyisin useimmat meistä tekevät juristeilta siirtyneitä ja kansalaisia koskevia ratkaisuja kuten avioeroja ja oikeusapupäätöksiä omissa nimissään, työstämme asioita juristien työpareina ja autamme muun muassa talousvaikeuksissa olevia henkilöitä löytämään vaihtoehtoja taloutensa kuntoon saattamiseksi tai edunvalvonnan päämiestä pienemmissä talousasioissa.

Olemme myös paljon sitä henkilöstöryhmää, joihin valtion tuottavuusohjelmiin perustuneet htv-leikkaukset ovat kohdistuneet ainakin vuodesta 2017 lähtien. Erilaiset hallinnonalamme rakenne-, ict- ja organisaatiohankkeet ovat vähentäneet avustavan henkilöstön määrää systemaattisesti, vaikka esimerkiksi yleisesti on tiedossa ja myönnetty, että ict-hankkeissa ei ole onnistuttu lähellekään toivotulla tavalla saavuttamaan hankkeille asetettuja tavoitteita. Päinvastoin on jo jopa myönnetty, että hankkeiden kilpailutukset ovat osoittautuneet liian isoiksi hallinnonalojen toimijoille ja asianhallintajärjestelmien

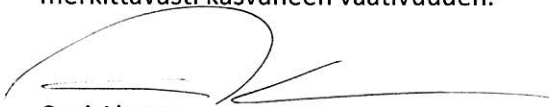
saattaminen edes jonkinasteiseen käyttöönottokuntoon kestää vuosia (viimeisimpänä rikosAIPA, hallinto-oikeuksien HAIPA, RISEn Roti).

Asianhallintajärjestelmien kehittäminen on perustunut jo useita vuosia oletukseen, että järjestelmät korvaisivat henkilötyövuosia, kun tehtävien suorittaminen ict:n avulla helpottaa työnkuvia ja automaatio vähentää manuaalisia työvaiheita. Valitettavasti käytännössä on käynyt toisin päin eli järjestelmät ovat lisänneet ja suorastaan hankaloittaneet henkilöstön työtä. Kuten selonteossakin mainitaan, asiointipalvelumme ovat todellakin haastavia sidosryhmiemme ja asiakkaiden näkökulmasta. Hallinnonalamme ict/digisiirtymät eivät luonnollisesti pysy yleisen ja ympäröivän kehityksen mukana, koska kehitys- ja käyttöönotto työ kestää useita vuosia. Digitalisaatiohankkeiden osalta tehdään paljon edistyskellisiä työtapoja ja asiakaspalvelua parantavia kirjauksia, mutta OHK ry:n omakohtaisten kokemusten mukaan edistys saavuttaminen on vuosi toisensa jälkeen monen vaivan ja päällekkäisen työn takana. Toivomuksemme onkin, että useiden kymmenien miljoonien eurojen ict-kehittäminen saatettaisiin asianmukaiselle tasolle ja rahoitukselle niin, että tämä nykyinen ja ainut työkalumme todellakin toteuttaisi tehokkaammin sille asetettuja tavoitteita. Kysehän on mitä suurimassa määrin myös asiakkaidemme oikeusturvasta.

Selonteossa on aivan oikein tuotu esille hallinnonalan ongelmat henkilöstön rekrytoinnissa ja sitouttamisessa. Avustavan henkilöstön osalta voitaneen todeta, että työ koetaan suurelta osin mielenkiintoisena, sillä on merkitystä ja siitä ollaan ylpeitä. Kun työmaailmamme on monimuotoistunut, vaativuustaso on kasvanut ja kansainvälisyys lisääntynyt merkittävästi, työkenttä sinänsä on haasteita tarjoava ja houkutteleva. Koronan myötä lisääntynyt etätyöskentelymahdollisuus on osoittautunut hyvin toimivaksi järjestelmäksi. Tehtävien vaativuuden lisääntyttä ovat myös osaamisvaatimukset kasvaneet. Nykyisin virkaan tai määräaikaaisuuksiin palkattavat ovat periaatteessa poikkeuksetta vähintään alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita.

Hallinnonalalla on tunnustettu, että juuri sihteerien osalla vaihtuvuus on suurta ja avoinna oleviin paikkoihin on nykyisin entiseen verrattuna vähän tai ei lainkaan hakijoita. OHK ry:n näkemyksen mukaan virastoissamme on panostettu erilaisiin perehdyttämisohjelmiin ja työskentelyolosuhteissakin pyritään tasapuoliseen kohteluun. Hallinnonaloilla on pyritty myös luomaan edes pienimuotoista uralla etenemisen mahdollisuutta. Perehdyttämiseen valjastetaan kokeneempia henkilöitä, joka panos on pois tehokkuudesta. Onkin turhauttavaa ja tehotonta, mikäli tällaista opastettavaa ei kyetä sitouttamaan työhönsä kuin hetkeksi. Työpaikan vaihtaminen joidenkin vuosien jälkeen ei nykyisin ole mitään ennen kuulumatonta, mutta näkemysmme mukaan hallinnonallamme liikehdintä ei ole normaalirajoissa. Raadollinen tosiasia on, että avustavan henkilöstön palkkaus on jäänyt selvästi yleisen kehityksen jälkeen. Selvästi suurin osa sihteereistä on sijoitettuna palkkaluokkaan, jossa aloituspalkka on 2101,25 euroa ja yleisesti käytössä oleva henkilökohtainen palkanosa aloittavilla on 15 prosenttia peruspalkasta eli yhteensä 2416,44 euroa. Näin ollen on hyvin ymmärrettävää, että verojen, vuokrien/lainojen ja muiden pakollisten elin- ja työmatkakustannusten jälkeen työssä käyminen asumiskeskuksissa on haastavaa ja saa henkilöstön hakeutumaan toisaalle. Virastot toimivatkin yksistään tutoroinnista johtuvista syistä pitkiä aikoja vajaateholla.

Edellä mainituista seuraa, että henkilöstö kokee ärtymystä ja väsymystä, kun ei saa tehdä töitä laskelmissa ja strategioissa asetettujen laadullisten ja tehollisten tavoitteiden mukaisesti. Riski virheisiin kasvaa kiireessä ja niiden korjaaminen on työlästä ja aikaa vievää käsityötä. Tämän lisäksi pitää koko ajan muistaa, että tekemillämme ratkaisuilla ja tietojen käsittelyillä on hyvinkin merkittäviä vaikutuksia ihmisten elämässä. Lakivaliokunta on kannanotoissaan aivan oikein kiinnittänyt huomiota ja huoltaan henkilöstön jaksamiseen ja palkkauksen parantamiseen. Avustavaa henkilöstöä koskeva palkkausjärjestelmän kehittäminen on aloitettu vuoden 2022 lopussa. Toivomme kuitenkin, että myös lakivaliokunta osaltaan pyrkisi huomioimaan/ohjaamaan työnantajaamme arvottamaan paremmin työmme entisajoista merkittävästi kasvaneen vaativuuden.



Outi Ahonen

OHK ry:n puheenjohtaja

outi.ahonen@oikeus.fi

puh. 050 5215 103

Pirkanmaan käräjäoikeus

