

Asia: VN/34680/2022

Lausuntopyyntö Oikeuslaitostyöryhmän alustavista toimenpide-ehdotuksista

Lausunnonantajan lausunto

1. Kommentit alatyöryhmän 1. Rikollisuus ja rikosasioiden käsittely sekä rangaistukset ja niiden täytäntöönpano ehdotuksista

Mielenkiintoisia ja rohkeitakin avauksia kuten tuo virolainen lyhytmenettely, jossa vain vastaaja olisi paikalla. Prosessimuoto olisi varmasti todella suosittu ja toki säästäisi paljon aikaa/resursseja. Edellyttäisi kuitenkin merkittäviä lainsäädäntömuutoksia ja todennäköisesti myös syyttäjän roolin lisäämistä esitutkinnassa.

Paljon mielenkiintoisia ja luovia ehdotuksia, erityisesti kohdan 20 poisjäämisestä johtuvien haittojen vähentäminen. Lainsäädäntöä olisi hyvä kehittää siihen suuntaan, että kutsuttuna pois jääminen ei estäisi asian käsittelyä, vaan kaikki todistelu otettaisiin vastaan ja pois jäänyt kuultaisiin jossain yksinkertaisessa ja nopeassa tilaisuudessa, kun jää kiinni/voitaisiin käyttää vain esitutkintakertomusta tmv.

Perusteluista luopuminen lainvoimaisissa jutuissa on kannatettavaa.

2. Kommentit alatyöryhmän 2. Siviiliasioiden käsittely, sovittelu ja vaihtoehtoiset riidanratkaisukeinot ehdotuksista

Toimenpide-ehdotukseen 44 kommentti ("Käräjätuomareiden, hovioikeudenneuvosten ja maaoikeustuomareiden mahdollisuus työskennellä eri tuomioistuimissa, tai vaihtoehtoisesti mahdollisuus nimittää tuomari siten,

että tämän tuomiopiiri on koko maa eli ns. tuomaripoolin käyttöönotto.") Tämä on hyvä, mutta listaan pitää lisätä myös maaoikeusinsinöörit.

Riita-asioiden käsittelyssä on muodostunut aika-ajoin ongelmalliseksi, että osapuolet kirjoittavat pitkästi ja vaatimusten perusteista on vaikea saada selvää. Kirjoitukset voivat myös sisältää tarpeetonta toistoa. Jutun osapuolien velvollisuutta esittää nykyistä selkeämmin ja jäsenellymmmin vaatimuksen tai sen kiistämisen perusteena olevat seikat, tulisi selvittää. Oikeustositseikkojen selkeämpi ilmoittaminen riita-asioissa olisi omiaan terävöittämään ja sujuvoittamaan prosessin kulkua. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi niin, että kantajan tulisi haastehakemuksessaan ilmoittaa selkeästi kantaan perusteena olevat oikeustositseikat ja sama velvollisuus koskisi vaatimuksen kiistänyttä vastaajaa. Osapuolille voisi säätää lisäksi velvollisuudeksi ilmoittaa käsityksensä siitä, mistä asiassa on riitaa.

Yhteenvedon laatimisen pakollisuutta tulisi tarkastella uudestaan tai tuomarille voitaisiin säätää mahdollisuus asettaa se osittain osapuolen velvollisuudeksi. Tämä voisi esimerkiksi koskea osapuolen omia kanteen tai sen kiistämisen perusteiden tiivistä esittämistä.

Ei riitä, että huoltoriita-asioihin tulee rajoitettu oikeus uusintakäsittelyille. Kanteiden kestonostajille pitäisi asettaa oma korotettu kynnyks kanteen tutkimiselle kaikissa asioissa tietyksi määräajaksi. Esim. henkilölle asetettaisiin tällainen kynnyks 2 vuodeksi ja sinä aikana hänen nostamansa kanteet jätettäisiin tutkimatta elleivät ne ylittäisi korotettua kynnyksä tuomarin mielestä.

Asiakkailta pitää myös poistaa ehdoton oikeus asian saamiseen suulliseen käsittelyyn, jos asia on selvästi ratkaistavissa kirjallisessa menettelyssä, sekä ehdoton oikeus vaatia pienissä jutuissa 3-kokoonpanoa käräjäoikeudessa.

3. Kommentit alatyöryhmän 3. Hallinto-oikeudelliset asiat ja erityistuomioistuinasiat ehdotuksista

-

4. Kommentit alatyöryhmän 4. Oikeudellinen neuvonta ja avustaminen ehdotuksista

-

5. Kommentit alatyöryhmän 5. Täytäntöönpano ja Ulosottolaitoksen toiminta ehdotuksista

-

6. Kommentit alatyöryhmän 6. Hallinto-, henkilöstö- ja koulutusasiat ehdotuksista

- kuva 1, s. 77: Toimenpiteissä mainittu tekoälyn mahdollisuudet jostain syystä vain johtamisen kohdalla (tukiäly, automaatio, robotiikka), mutta ei lainkaan tehokkaiden hallintopalveluiden kohdassa. Varmasti on olemassa jo nyt tehostamismahdollisuuksia hallinnollisissa tukipalveluissa robotiikan tms. hyödyntämiseksi, etenkin kun huomioidaan hallinnollisten tukipalveluiden laaja skaala. Tässä jätetään moni kivi kääntämättä toiminnan parantamisessa/tehostamisessa, ellei pyritä automatisoimaan ja tehostamaan toimintaa (myös hallinnollisten tukipalveluiden toimintaa siis) pois

manuaalisuudesta, muistin varaisesta toiminnasta ja exceleistä tms., joiden avulla yritetään hallita yksittäisiä asioita. Tarvitaan siis tehokkaat, reaaliaikaiset tietojärjestelmät (huom! myös hallinnossa tarvitaan tiedolla johtamista, osin johtamisen kanssa yhtenäiset tarpeet, ja hehan osalta Tahti-henkilöstötietojärjestelmää toivon mukaan päästään paremmin käyttämään lähiaikoina) ja tietotekniset ratkaisut tarvitaan paitsi substanssiin myös hallintoon, ja näiden prosessien tulee sujuvoittaa arkista toimintaa (hallinnon perusprosesseja) siten, että tietojärjestelmät oikeasti tehostavat toimintaa (valtion uuden henkilöstöstrategian yhtenä tekijänä on mainittu hallinnon työprosessien tehostaminen, vaikka ei ehkä näillä sanoilla, ja Kieku-järjestelmäkin menee uuteen kilpailutukseen lähivuosina, joten ehkä tätä edistetään VM-vetoisesti?).

- Tämä digikehitys tosin tulee tarkoittamaan sitä, että niin hallinnonalalla yleisemmin kuin hallinnossakin osa (vai kaikki mikä on automatisoitavissa?) rutiinimaisista tehtävistä ovat "häviämässä" jossain vaiheessa koneiden tehtäväksi ja ihmiskollegoille jätetään vaativampia tehtäviä, mikä asettaa painetta hallinnon virkarakenteen kehittämiseksi kohti erityisasiantuntijuutta (vrt. nyt monet hallinnonalan eri sektoreiden "vanhakantaisesti" sihteerinimikkeisesti nimetyt Y-sopimuksen tehtävät luokitellaan yhä suorittavaan tasoon kuuluvaksi). Virkarakenteen kehittämiseen vaikuttaminen mainitaan kyllä toimenpide-ehdotuksena, mutta onko tuo vaativuustasojen nostamisnäkökulma ollut mukana mietinnässä? Vrt. myös mahdolliset toimenpiteet hallinnonalan yhteisten hallinnollisten palveluiden osalta, joka myös on toimenpiteenä mainittu, vaikuttanee asiaan. Tosiasia on myös se, että mitä enemmän haluaa kehittää useita osa-alueita laajalti (tietojärjestelmät, digipalvelut, viestintä, hallinnon tukipalvelut tms. jne.), sitä vaativammaksi muuttuu myös tehtävänkuvat ja resursointia tulisi miettiä sekä keskus- että virastotasolla, ellei näitä kehittämistehtäviä jotenkin järjestellä hallinnonalalla yhteisesti (esim. tuomioistuineläytöksen osalta TIVin rooli ja miten sitten kaikki lukuisat tuomioistuimet pääsevät oikeasti osallistumaan ja vaikuttamaan tähän keskustason asiaan; esim. hienoa, että ICT-asiantuntijaa rekrytoidaan TIVIin, mutta pystyykö TIVin ICT-tuki keskustasolla ratkaisemaan IUKOn ja muiden tuomioistuinten henkilöstön ad hoc arkipäiväisiä tukitarpeita tyydyttävällä tavalla toiminnan kärsimättä, kun Valtorin toimintaa supistetaan yt-neuvotteluista ja taloustilanteesta johtuen).

- Johtamisen osalta mainitaan erityisesti tiedolla johtaminen. Palkeilla on jo tällainen palvelu tarjolla. Tuo palvelu tarjoaa viraston määrittelemällä tavalla reaaliaikaista tietoa erinäisistä asioista (esim. talous, henkilöstö, strategiset tavoitteet). Toki tämän hankintaan tarvitaan tällä hetkellä virastokohtaisesti investointia, mutta tulevaisuutta ajatellen voisi ehkä toivoa, että tällaiset palvelut olisivat by default jollain perustasolla kaikkien hallinnonalojen virastojen käytettävissä osana Palkeiden kanssa tehtyä palvelusopimusta ja räätälöinnit olisivat sitten virastojen omassa harkinnassa, jos rahaa tällaiseen löytyisi. Ellei näitä palveluratkaisuja olisi kaikkien käytössä (esim. nyt vaikka oikeuslaitoksen/tuomioistuineläytöksen virastoissa), asettaa se virastot hyvin eriarvoiseen asemaan ja siten myös muodostaa ketjussa heikkoja lenkkejä oikeuslaitosta kokonaisuutena arvioiden.

- Johtamisen kehittämisessä ja esihenkilötyön arvostamisessa päämääränä tulisi olla valtion henkilöstöstrategian ilmentävä ammattimainen johtaminen, jota aidosti arvostetaan myös resurssoinnissa ja henkilöstöpoliittisesti. Viitteenä tuota voisi tässäkin oikeuslaitostyössä käyttää. Valtion uusi henkilöstöstrategia näkyy mm. virastojen tulosohjauksessa jo nyt. Eli johtamisen tulisi

olla aito ammatti ja tehtävä sellaisenaan, eikä tulisi pitää oletuksena, että sitä tehdään oman toimen ohella ”jos ehtii”. Vaikutus resurssointiin ja johtamiskoulutukseen. Pelkkä esihenkilöiden kouluttaminen ei auta riittävästi, ellei ole ja oteta aikaa kouluttautumiselle (tosiasia vallitsevassa työtilanteessa) ja anneta esihenkilöille aidosti aikaa olla osastojensa/tiimiensä tukena nimenomaan henkilöstöjohtajina inhimillisesti (koulutuspanostukset menevät jopa hukkaan, ellei opitut taidot näy arkipäiväisessä tekemisessä). Johtamistyön (ja osin varmaan toimenpiteenä esitetyn organisaatiokulttuurinkin kehittämisessä) tulisi luoda myös konkreettisesti keinot ja mittarit, esim. säännölliset esihenkilöiden 360-arvioinnit tms. jotta johtamisen/esihenkilötyön onnistumiset voitaisiin tehdä näkyväksi tai vastaavasti kehitystarpeet julki ja seurantaan ja esihenkilökoulutus toteutuu myös arkisessa tekemisessä (työnantajalupaukset / johtamisperiaatteet tms. sitouttavat lupaukset henkilöstölle ja vastaavasti esihenkilötyön arviointimittareina).

- Hyvä, että on mietitty oikeuslaitoksen kilpailukykyä työnantajana. Hienoa, että tässä on huomioitu myös tosiasia, että kilpailemme keskenämme OM hallinnonalalla osaavista henkilöistä ja mietitty esim. jollain tapaa yhteistä intressiä urapolkujen kautta koko hallinnonalan hyödyntäen ja koko ”oikeusturvaketju” huomioiden. Vaihtuvuus kun tuntuu olevan hallinnonalalla yhteinen haaste, tulisi jotenkin pyrkiä minimoimaan ainakin sitä, että kilpaillaan keskenämme, kun voisimme sen sijaan sitouttaa osaavat henkilöt hallinnonalan merkityksellisiin tehtäviin mahdollistamalla esim. henkilökiertoilla ja urapoluilla tms. ratkaisulla mahdollisuuden kartuttaa osaamista ja kokemusta erilaisista tehtävistä hallinnonalalla (ja laajemmin vielä toki valtionhallinto kokonaisuutena tarjoaa moninaisia uramahdollisuuksia).

- Työnantajakuva/kilpailukykyä pohdittaessa ei työntekijäkokemusta mainita lainkaan. Työnantajakuva ei voida luoda ”päälleliimattuna” brändäyksenä/mainostamalla tms., vaan sen tulisi olla aito, esim. työnantajalupauksiin tms. perustuva ja työntekijäkokemuksesta kumpuava ja sitouttava tosiasia (muutenhan myydään potentiaalisille uusille työntekijöille väärää kuvaa, ja kupla puhkeaa kyllä aika nopeasti, jos se ei ole aito työntekijäkokemukseen perustuva työnantajakuva). Työntekijäkokemus edellyttää arjen sujuvuuden mahdollistamista tehostamalla ihan perusprosesseja läpi koko palvelussuhteen elinkaaren hakijakokemuksesta palvelussuhteen päättymiseen ja liittymäpintaa on siten myös hyvinvointiteemaan, jota on hyvin nostettu esille ja pohdittu. Ajatuksellisesti tämä nykyisestä henkilöstöä huolehtiminen eri tavoin näkyy tekstistä, mutta sitä ei suoraan sanoiteta osatekijänä hallinnonalan kilpailukyvyn edistämiseksi. Toki kysymys on iso, ja kattaa henkilöstöpoliittisia linjauksia palkkauspolitiikkaan, joten konkreettiset teot sitten ehkä pohdittava erikseen, mitä yhteisesti voidaan tehdä isomman kuvan eli hallinnonalan houkuttavuuden edistämiseksi ja mitkä jää virastokohtaisesti harkittavaksi pienemmässä mittakaavassa. Keinokeskustelussa ei ehkä olla vielä päästy henkilöstö- ja/tai palkkauspolitiikkaan hallinnonalalla? Dokumentissa pohditaan palkkausjärjestelmätekiäjiä, mutta kysymyshän on peruspalkkausjärjestelmää laajempi (tulisi pohtia myös strategisia henkilöstöpoliittisia linjauksia/toimia ja tehdä investointeja tulevaisuuteen) ja luoda esim. kannustinmalleja tai palkitsemismalleja henkilöstön sitouttamiseksi. Tässä kohtaa kaikei OM:n Pidetty-hanke jo yrittää saada tuloksia tuohon työnantajakuvaan muutoin, mutta kuka huolehtii siitä, joka on rajattu pois Pidetty-hankkeesta.

- Monimuotoisuutta käsittelevässä kappaleessa ei mainita virkojen kielellisiä kelpoisuusvaatimuksia. Onko pohdittu näitä ns. ”rajoittavina” tekijöinä joissain hallinnonalan virkatehtävissä moninaisuuden näkökulmasta? Mitä edellytyksiä tulevaisuuden skenaariot kansainvälistyvässä yhteiskunnassa asettavat oikeuslaitoksen eri henkilöstöryhmiin kuuluvien virkamiesten kielitaitovaatimuksille? Tämä kaiketi on suhteutettava myös kielipalveluihin. Moninaisuuteen/kansainvälistymiseen liittyen kielipalveluiden nostamista entistä merkittävämpään asemaan palvelutuotannossa (jopa strategiseksi hankinnaksi?) olisi syytä ehkä harkita sen sijaan, että mietitään kielipalveluita yksittäisiin asioihin liittyvinä tulkki- tai käännöstilauksina, joita otetaan sieltä mistä saadaan ja joihin tarvitaan resursseja (rahaa hankintoihin ja työaikaa yksittäisten tulkki- ja käännöstöimeksiäntojen tilaamiseen). Edellyttääkö eri tulevaisuuden skenaariot liittyen monikulttuurisuuteen ja monikielisyyteen (muutuvaan demografiaan) muutoksia jopa koko toimintakenttään (vrt. esim. asiakasnäkökulman priorisointia suhteessa viranomaislähtöisiin toimintamalleihin; miksi viranomaiset ovat olemassa) – onko tämä yhä tulevaisuudessa näin vrt. sähköisen asioinnin lisääntyminen hallinnonalan eri sektoreilla ja muuttuvat asiakastarpeet ja asiakaskuntakin ehkä?)? Vrt. tuomioistuinalaitossektorillaan valmistui tänä vuonna selvitys ainakin tulkkauspalveluista. Koska kysymys on julkisesta hankinnasta, tulee ennakointia harrastaa myös tässä asiassa, jotta kielipalveluissa on toiminnan edellyttämät ratkaisut tarjolla. Toki toimenpiteinä tuodaan esille myös digiratkaisut tässäkin aihepiirissä (eri kohdassa toki eli ei tässä moninaisuutta käsittelevässä kohdassa), mutta miten pitkälle digiratkaisujen käyttöönottoa näissä asioissa ollaan jo ehditty selvittää tähän mennessä? Säästöpotentiaalia lienee, kun tiedetään, että kielipalvelusopimusten arvo hallinnonalalla on miljoonaluokkaa (+ että tilaamiseen menevä työaikakin maksaa).

- Henkilöstöpoliittisesti hienoa, että pohditaan edellä mainitusti koko ketjun läpileikkaavaa henkilöstöresurssien riittävyttä ja esim. eläköityneiden hyödyntämistä (työurien pidentäminen). Poissaolollaan loistaa kuitenkin työkykyjohtaminen ja osatyökykyisten työllistäminen tässä tarkoituksessa (jälkimmäinen myös Orpon hallitusohjelmassakin mainittu tavoite). Työkykyjohtaminen on toki muutoin hienosti huomioitu tärkeänä tekijänä hyvinvoivan henkilöstön ja johtamisen/esihenkilötyön näkökulmasta, myös osa hyvinvointiteemaa ja työntekijäkokemusta (pidetään huolta työvoimasta ja luodaan henkilöstöpoliittisesti edellytyksiä myös työkyvyn kannalta sis. psykososiaalinen kuormituksen hallinta, kun työmäärä haastaa jaksamista).

- Tietojärjestelmien kehittäminen tulisi olla selkeä prioriteetti digitalisoituvassa yhteiskunnassa. Tästä tietojärjestelmäasiasta kuuluu jatkuvaa palautetta myös IUKOssa sisäisesti ja on iso kuormitustekijä henkilöstöllä. Kehittämisessä tulisi siten huomioida paitsi asiakaslähtöisyys ja asiakkaiden sähköisen asioinnin kanavat (mainittu tässä asiakirjassa) myös käyttäjystävällisyys ja teknologiset ratkaisut, jotka tukevat virastojen työprosessien sujuvuutta nykyaikaisten ratkaisujen avulla (tietojärjestelmien tulisi vähentää manuaalisen työn tarvetta ja suoraviivaistaa/tehostaa työprosesseja).

- Tulosohjauksen tavoitteet ja toimenpiteet, joilla pyritään antamaan pitkäjänteisempää otetta tulosohjauksessa/resurssoinnissa, ovat niin ikään kannatettavia. Suunnitelmallisuuden ja pidemmälle tähtäävän toiminnan tulosjohtamisessa henkilöstökriittisenä hallinnonalana virastot tarvitsevat toki riittävän osaamisen strategisesta johtamisesta ja ennakoivasta henkilöstösuunnittelusta kaikkine

kartoituksineen, varautumisineen (jatkuvuuden hallinta), riskienhallintatoimineen, tulevaisuuden osaamistarpeiden analysointeineen ja kehittämistoimenpiteineen, jotta eri tulevaisuuden skenaarioita pystytään jollain tapaa hallinnoimaan/varautumaan eri vaihtoehtoihin, eli rakenteiden ja palvelumuotoilun yhteydessä tulisi kiinnittää huomioita mahdollisuuksin kehittää virastojen tulevaisuusosaamista (mutta tähän apuja on ehkä tulossa valtion henkilöstöstrategian toimenpiteistä? Ja TIV suunnittelee kai myös ennakoivaa henkilöstösuunnittelua jotenkin (tulossopimuksen kirjauksesta päätellen). Pelkästään operatiivisen toiminnan ylläpidolla vuosi kerrallaan ei kaikkialla hallinnonalalla kyetäi vastaamaan tähän huutoon ja täten tietysti tarvitaan myös resursseja (aikaa, rahaa, osaamista, virkarakenteen kehittämistä) ja konkreettisia (miksei yhteneväisiäkin?) keinoja, joilla toimintaan saataisiin pitkäjänteisyyttä.

- Varautuminen, riskienhallinta ja turvallisuus ovat myös hienosti nostettu esille tärkeinä jatkuvuuden hallinnan tekijöinä. Yhtenäinen toimintamalli turvallisuuden johtamiseen ja tilanneraportointiin ja analysointiin. Ennakointi a koko henkilöstön mukaan ottaminen yhteisen asian edessä (heikommat linkit lienevät juuri inhimillisiä tekijöitä) Edellyttää toki tämäkin resurssointia, jos halutaan tehdä asioita kunnolla. Kannatettavaa pyrkiä yhteistyöhön myös toimintamallien luomisessa (uhkatilanteet, debriefing etc.). Tuo debriefing-malli löytyy jo Ulosottolaitoksesta (UO:n hetipurku-malli) ja sitä benchmarkkaamalla voisi olla koko hallinnonalalle yhteisesti kilpailutettavissa koulutus niille sektoreille, jotka kokevat tarvitsevansa sitä, ja varmasti voisivat nämä koulutetut tukihenkilöt toimia yli sektorirajojenkin.

7. Muita huomioita Oikeuslaitostyöryhmän alustavista toimenpide-ehdotuksista

-

Heikkinen Timo
Itä-Uudenmaan käräjäoikeus