

Asia: VN/7187/2026

Lausuntopyyntö Oikeuspalveluviraston ehdotuksesta organisaatorakenteen ja toimipaikkaverkoston muuttamiseksi

1. Yleiset kommentit Oikeuspalveluviraston ehdotuksista

Kommentit

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL kiittää mahdollisuudesta lausua Oikeuspalveluviraston ehdotuksesta viraston toimistorakenteen ja toimipaikkaverkoston uudistamiseksi. Uudistuksesta käytiin yhteistoimintalain edellyttämät neuvottelut viraston ja henkilöstöjärjestöjen kesken. Neuvottelut päättyivät erimielisinä, koska järjestöt pitivät viraston esitystä monilta osin ongelmallisena eivätkä kokeneet, että uudistuksen henkilöstövaikutuksia olisi selvitetty riittävästi.

Oikeuspalveluviraston tavoitteena on organisaatorakenteen yhdenmukaistaminen ja henkilöstön yhdenvertainen asema, kuitenkin viraston esityksen mukaan viraston eri toimialoille tulee sekä maantieteellisesti että henkilöstömäärältään suuresti toisistaan eroavat toimistot. Johtavien julkisten oikeusavustajien, johtavien yleisten edunvalvojien ja johtavien talous- ja velkaneuvojien tehtävänkuvat tuskin voivat olla yhteneväiset, kun toimiston henkilöstömäärissä on merkittävän suuret erot. Tämä vaikuttaa lähiesihenkilöiden tehtäviin, joten esihenkilörakenne tulee hyvinkin todennäköisesti muodostumaan erilaiseksi eri toimialoilla. JHL katsoo, että henkilöstön tasapuoliseen ja yhdenvertaiseen kohteluun tulee kiinnittää erityistä huomiota, mikäli uudistus toteutetaan esityksen mukaisesti.

Esityksen mukainen organisaatorakenne muodostaa virastolle valtavan haasteen esihenkilötoiminnan ja johtamisjärjestelmän uudistamisessa. Etäjohtaminen on uusi toimintatapa sekä esihenkilöille että henkilöstölle. JHL on huolissaan esihenkilötyön etäännyttämisestä sekä henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksista oman toimistonsa toimintaan. Lähiesihenkilöllä on keskeinen rooli työkyvyn tukemisessa, työhyvinvoinnin seurannassa, perehdyttämisessä sekä varhaisen tuen toteuttamisessa. Organisaatorakenteen muutoksessa tulee varmistaa, että esihenkilöllä on tosiasialliset mahdollisuudet hoitaa nämä tehtävät.

Esityksen mukaan muutokset vaikuttaisivat 74 vakituisiin esihenkilötehtäviin nimettyihin esihenkilöihin. Oikeusapupiirien aikaan osaan esihenkilötehtävistä on nimitetty tai tehtävämääräyksellä määrätty virkamies määräajaksi esihenkilötehtävään, joka ei ole ollut määräaikainen, vaan tehtävät ovat jatkuneet vuosia. Nämä ketjutettuina määräaikaisina palvelussuhteissa tai tehtävämääräyksillä vuosia tehtäviä hoitaneet esihenkilöt tulee huomioida muutostilanteessa samoin kuin vakituisesti nimitetyt esihenkilöt.

Toimipaikkaverkoston huomattava supistaminen merkitsee isoja muutoksia henkilöstölle. Isona riskinä nähdään kaikilla toimialoilla paikallistuntemuksen heikkeneminen sekä palvelujen saavutettavuus etenkin yhteiskunnan heikoimmassa asemassa oleville asiakkaille. Matkustaminen ja siihen käytettävä työaika tulee lisääntymään. JHL edellyttää, että viraston etätö- ja matkustuskäytännöt tukevat henkilöstön selviytymistä työtehtävistä ja työhyvinvointia uudessa organisaatiomallissa.

2. Edunvalvontatoimistojen määrä, alueet ja nimet

Kommenttine ehdotuksesta ja sen vaikutuksista

Viiden edunvalvontatoimiston malli muodostaa sekä maantieteellisesti että henkilöstömäärältään valtavat toimistot.

Maantieteellisesti laajat edunvalvontatoimistot ja toimipaikkaverkoston supistaminen tulevat tarkoittamaan väistämättä sitä, että välimatka edunvalvojan ja päämiehen välillä kasvaa. Edunvalvontatehtävän hoitamiseen liittyy päämiehen henkilökohtaisia tapaamisia ja erilaisten omaisuuksien hoitamista. Yksittäisen toimiston laaja toiminta-alue vaikeuttaa omaisuuden hoitamista virkamiehen virkavastuun mukaisesti ja työaika kuluu liikkumiseen tarpeettoman paljon. JHL on huolissaan henkilöstöressurssin riittävydestä, kun matkustukseen käytettävä työaika lisääntyy sekä henkilöstön työhyvinvoinnista matkustuksen lisääntyessä.

100-160 henkilön edunvalvontatoimistot ovat henkilöstömäärältään kaksin-, jopa kolmikertaisen suuruisia verrattuna viraston muihin toimistoihin. Tämä tuntuu ristiriitaiselta siihen tavoitteeseen nähden, että johtamisjärjestelmä ja esihenkilörakenne ovat selkeät ja yhdenmukaiset. Edunvalvonnan päämiesmäärä on jatkuvasti kasvussa ja Oikeuspalveluvirasto on purkanut ostopalvelusopimukset, joten henkilöstömäärä tuskin tulee lähivuosina edunvalvontatoimistoissa merkittävästi pienenemään.

JHL katsoo, että edunvalvontatoimistoja tulisi olla enemmän kuin viisi, esimerkiksi 8-10 toimistoa, jolloin matkustamisen, työajanmenetyksiin ja henkilöstön kuormittumisen liittyvät riskit olisivat pienemmät ja palvelu säilyisi paremmin asiakkaiden saavutettavissa.

3. Talous- ja velkaneuvontatoimistojen määrä, alueet ja nimet

Kommenttinne ehdotuksesta ja sen vaikutuksista

JHL pitää talous- ja velkaneuvonnan eriyttämistä Oikeuspalveluvirastossa omiksi toimistoikseen hyvänä ratkaisuna. Talous- ja velkaneuvonta on hyvin erilainen ala kuin oikeusapu, johon se on ollut liitettyä. Eriyttäminen mahdollistaa paremmin alan kehittämisen. JHL on esittänyt virastolle 8-10 talous- ja velkaneuvontatoimiston mallia, jolloin matkustamisen, työajanmenetyksiin ja henkilöstön kuormittumisen liittyvät riskit olisivat pienemmät ja palvelu säilyisi paremmin asiakkaiden saavutettavissa. Talous- ja velkaneuvontaa tarjotaan paljon etäpalveluna, mutta on myös asiakkaita, jotka eivät pysty asioimaan etäpalveluissa ja heille tulisi turvata mahdollisuus läsnäasiointiin. Talous- ja velkaneuvonnan asiakasmäärät ovat kasvaneet vuosittain, joten palvelun turvaaminen on kriittistä.

Suomen Pankin tekemä ehdotus talousosaamisen strategiaksi tähtää siihen, että suomalaiset ovat maailman parhaita talousosaajia vuonna 2030. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan talous- ja velkaneuvontatoimistojen hyvä saavutettavuus.

4. Oikeusaputoimistojen määrä, alueet ja nimet

Kommenttinne ehdotuksesta ja sen vaikutuksista

Oikeusaputoimistojen määrän vähentämien alle puoleen nykyisestä määrästä on merkittävä muutos, joka yhdessä toimipaikkaverkoston supistamisen kanssa, vie palvelua kauemmas asiakkaista. Oikeusaputehtävät edellyttävät usein henkilökohtaisia tapaamisia, joiden toteuttaminen tulee lisäämään matkustamista osin asiakkaalle ja suuremmissa määrin oikeusavustajille. JHL on huolissaan henkilöstöresurssin riittävydestä, kun matkustukseen käytettävä työaika lisääntyy sekä henkilöstön työhyvinvoinnista matkustuksen lisääntyessä.

Oikeusaputoimistojen nimet eroavat edunvalvonta- ja talous- ja velkaneuvontatoimistojen nimistä. Tämä tulee aiheuttamaan hämmennystä sekä henkilöstön että asiakkaiden keskuudessa, kun samalla alueella viraston eri toimialoilla palvelut tarjotaan erinimisissä toimistoissa. Oikeusaputoimistojen nimet tulisivat olla yhteneväiset ja linjassa Oikeuspalveluviraston muiden toimialojen kanssa.

5. Ehdotus johtavan talous- ja velkaneuvojan kelpoisuusvaatimuksesta

Kommenttinne ehdotuksesta ja sen vaikutuksista

JHL katsoo, että kelpoisuusvaatimus ei saa johtaa siihen, että nykyisen henkilöstön asema heikentyy ilman asianmukaista siirtymäjärjestelyä.

6. Ehdotus viroista, joissa edellytetään erinomaista ruotsin kielen taitoa ja hyvää suomen kielen taitoa

Kommenttinne ehdotuksesta ja sen vaikutuksista

JHL pitää hyvänä, että asiakkaiden kielelliset oikeudet turvataan riittävällä kielitaitoisella henkilöstöllä, myös saamenkielisten asiakkaiden oikeudet tulisi huomioida. Asiakaspalvelun kannalta on tärkeää erityisesti avustavan henkilöstön kielitaito. Kielitaitovaatimuksissa on huomioitava vaikutukset nykyiseen henkilöstöön eikä nykyisen henkilöstön asema saa heikentyä näistä johtuen.

7. Edunvalvonnan sijaistoimistot

Kommenttinne ehdotuksesta ja sen vaikutuksista

Esityksen edunvalvontatoimistojen laajan toimialueen johdosta sijaistustoimiston etäisyys asiakkaan asuinpaikasta muodostuu hyvin todennäköisesti kohtuuttomaksi. Tästäkin syystä viraston tulisi harkita uudelleen useamman kuin viiden edunvalvontatoimiston mallia.

8. Ehdotus toimipaikoista

Kommenttinne ehdotuksesta ja sen vaikutuksista

Toimipaikkaverkoston supistaminen tarkoittaa paitsi palvelujen saatavuuden heikkenemistä, isoja muutoksia niille virkamiehille, joiden toimipaikka lakkautetaan. Asiakkaille tulisi taata tosiasiallinen mahdollisuus käyntiasiointiin, sillä monet asiakkaat eivät kykene asioimaan sähköisissä palveluissa ja käsiteltävät asiat voivat vaatia henkilökohtaisen tapaamisen. Palvelun saavutettavuuden mittaaminen tunnin ajomatkan mukaan jättää huomioimatta asiakkaat, joille ainoa mahdollisuus saavuttaa palvelut on julkinen liikenne. Liian pitkä matka lähimpään toimipaikkaan ja julkisten kulkuyhteyden puute saattaa aiheuttaa tilanteen, että henkilöt, jotka eivät kykene asioimaan palveluissa sähköisesti, jäävät palvelun ulkopuolelle.

JHL näkee toimipaikkojen lakkauttamisen riskinä ammattitaitoisen henkilöstön menettämisen, paikallistuntemuksen vähenemisen sekä matkustuksen lisääntymisen. Paikallistuntemus ei tarkoita ainoastaan maantieteellistä tuntemusta, vaan myös alueen palveluverkoston, yhteistyötahojen ja käytäntöjen tuntemista. Paikallistuntemuksen heikkeneminen voi vaikeuttaa asiakkaiden asioiden tehokasta ja tarkoituksenmukaista hoitamista.

Matkustuksen lisääntyminen vie työaikaa muilta työtehtäviltä ja saattaa vaikuttaa työhyvinvointia heikentävästi. JHL pitää tärkeänä, että virasto arvioi avoimesti toimipaikkaverkoston supistamisen todelliset kustannusvaikutukset. Toimitilakustannusten mahdolliset säästöt voivat osittain kumoutua

matkustuskustannusten, matkoihin käytettävän työajan sekä henkilöstön vaihtuvuudesta aiheutuvien kustannusten kasvaessa. Lisäksi toimipaikkaverkoston supistaminen voi vaikeuttaa henkilöstön rekrytointia ja sitouttamista erityisesti alueilla, joilla viraston läsnäolo vähenee tai poistuu kokonaan. Osaavan henkilöstön saatavuuden turvaaminen tulee huomioida osana uudistuksen vaikutusarviointia. Tämä koskee erityisesti edunvalvontaa ja talous- ja velkaneuvontaa.

Viraston etätyö- ja matkustuskäytäntöjen tulee tukea työtehtävien hoitamista ja työhyvinvointia etenkin muutoksen kohteena olevan henkilöstön osalta.

JHL katsoo, että esityksessä ei ole riittävällä tavalla arvioitu muutoksen vaikutuksia henkilöstön työhyvinvointiin, työn tuottavuuteen, palvelujen saatavuuteen eikä henkilöstön pysyvyyteen. Näiden vaikutusten arviointi olisi tullut tehdä ennen näin laajan organisaatiouudistuksen valmistelua.

Mikäli uudistus toteutetaan, sen vaikutuksia henkilöstöön, palvelujen saatavuuteen ja kustannuksiin tulee seurata systemaattisesti. JHL pitää tärkeänä, että uudistuksen vaikutuksista tehdään arviointi esimerkiksi kahden vuoden kuluttua sen voimaantulosta.

Turunen Harri
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry