

Oikeusministeriö
Kirjaamo

OM 7/33/2015/9.2.2016

**Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi
valtion oikeusapu- ja edunvalvontapiireistä**

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry keskittyy lausunnossaan ensin lakiluonnoksen yleisiin huomioihin ja sitten yksityis- / pykäläkohtaisiin kommentteihin.

Jotta pohjoismaisesti laadukas ja kustannustehokas oikeusapu ja edunvalvonta säilyisivät ja kehittyisivät nykyvaatimusten mukaisesti, se edellyttää ammattitaitoisen henkilöstön osallistumista ja sitoutumista kaikissa olosuhteissa. Lisäksi lähivuosien voimakas eläköityminen on huomioitava jo tässä vaiheessa.

Lakiesitys tarkoittaa käytännössä vallan keskittymistä oikeusapupiirien johtajille. Se voi tarkoittaa parhaimmillaan, että piirin eri toimipaikkojen henkilöstön kokemus tasapuolisesta kohtelusta ja vaikuttamismahdollisuuksista paranee. Toisaalta se voi tarkoittaa myös päinvastaisia seuraamuksia, ellei johtamisessa kiinnitetä huomiota ihmisten johtamiseen ja kehitetä henkilöstön osallistumista.

Taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa on tärkeää, ettei keskitytä pelkästään yksittäisten virkojen kautta tuleviin säästöihin. Muutoksella tulee tavoitella vaikuttavuutta varsinaisen substanssityöhön tekemiseen ja sen tuloksiin. On myös huomioitava vaikutukset tehtävien muuttuessa vaativimmiksi, ja silloin tehtävät tulee arvioida voimassaolevan virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti ja niistä saattaa syntyä lisäkustannuksia.

Myönteisenä puolena lakimuutoksessa esteellisyysongelmien vähenemisen lisäksi on nähtävä edunvalvonnan ja oikeusavun toiminnallinen eriyttäminen toisistaan.

Hallinnollisten tehtävien, kuten budjettivalmistelun, siirtyessä keskitetylle hallinnolle on tärkeää, että yhteistoiminta keskitetyn hallinnon ja toimipaikkojen henkilöstön välillä toimii ja tieto kulkee kumpaankin suuntaan yhteistoimintalain kirjaimen ja hengen mukaisesti. Henkilöstö on otettava mukaan uuden viraston johtoryhmään, yhteistoiminta- ja työsuojelurakenteet on luotava niin, että ne palvelevat virastoa sekä sen henkilöstöä mahdollisimman hyvin. Tuottavimman pääoman, eli henkilöstön, saa tekemään kilpailukykyistä tulosta, kun henkilöstö otetaan mukaan päätöksentekoon.

**Kommentit lakiesityksen yksityis- / pykäläkohtaiset kommenttimme:****2 § Oikeusapu- ja edunvalvontapiirin johtaja**

Ison viraston toiminta vaatii riittävästi hallintohenkilöstä. Siirtymäsäännösten mukaan, täytettäessä ensi kertaa piirin johtajan ja häntä tehtävissään avustavan muun henkilökunnan virkoja, ne voitaisiin esityksen mukaan täyttää ilman hakumenettelyä.

Mikäli kaikille nyt hallintotehtäviä tekeville ei löydy uudesta virastosta vastaavanlaisia tehtäviä, niin on tärkeää, että kaikki henkilöstöpoliittiset muutostoimenpiteet tullaan tekemään mahdollisimman hyvin. Muutokset eivät saa merkitä irtisanomisia. Palvelussuhteenehtoihin liittyvissä muutoksissa täytyy noudattaa virka- ja työehtosopimusmääräyksiä ja niissä määriteltyjä määräaikoja. Virkamiesten ammatilliseen koulutukseen tulisi panostaa, jotta uusien tehtävien vastaanottaminen ja niissä menestyminen helpottuisi.

3 § Oikeusapu- ja edunvalvontapiirin muut virat

Virat ovat piirin virkoja ja jokaisessa oikeusapu- ja edunvalvontatoimistossa johtava virkamies. Tämä on positiivinen asia, sillä lähijohtajaa kuitenkin tarvitaan muutenkin kuin substanssiasioissa. Nimityspäätöstä tehtäessä on kuitenkin tärkeää, että virkapaikka määritetään selkeästi voimassaolevien normistojen mukaisesti.

4 § Sopimus oikeusapu- ja edunvalvontapalveluiden tuottamisesta

Ostopalveluiden laajentamista myös oikeusapuun on kritisoitava voimakkaasti. Perusteluna käytetty kansainvälinen kriisi on toivottavasti vain tilapäistä, ja vaikka ei olisi, niin pakolaisten asioiden ammattitaitoinen hoitaminen vaatii pitkäjänteistä paneutumista ja yhteneväisiä toimintatapoja. Valtion kannalta on järkevää panostaa julkisen palvelun kehittämiseen ja vaikuttavuuden parantamiseen sekä varattava siihen tarpeelliset resurssit. Se on viisasta myös siltä varalta, ettei pakolaistilanne äkkiä parani.

9 § Täyden korvauksen asiakkaat

Oikeusturvavakuutuksen olemassaolo ei saa olla esteenä julkisen oikeusavun saamiselle, jos muuten sen edellytykset ovat olemassa. Etenkään kun kaikilla paikkakunnilla ei yksityisiä toimijoita edes ole.

15 § Yleisen edunvalvojan kelpoisuus ja tehtävät

Soveltuva korkeakoulututkinto on hyvä pohja yleistä edunvalvojaa tehtävään nimitettäessä ja sitä voidaan pitää suositeltavana. Edunvalvojan tehtäviin valmistavaa koulutusta ei kuitenkaan ole olemassa, vaan pätevyityminen tapahtuu vuosien työkokemuksen kautta. Yleisinä edunvalvojina toimii tällä hetkellä useita henkilöitä, joilta lakiin kelpoisuusvaatimuksena esitetty korkeakoulututkinto puuttuu. Vuosien työkokemuksella saatu osaaminen korvaa edunvalvojan työssä korkeakoulututkinnon puuttumisen.

Asiaa tulee tarkastella myös jo viroissa olevien johtavien yleisien edunvalvojien ja heidän kelpoisuutensa osalta.

Kelpoisuusvaatimukset tulee olla samat sekä oikeusapu- ja edunvalvontapiirin edunvalvontatoimistojen että ostopalvelutuottajan palveluksessa olevilla yleisillä edunvalvojilla.

16 § Yleisen edunvalvojan määrääminen tehtävään

Yleisen edunvalvojan määräämisprosessi ei lakiesityksen perusteella juurikaan yksinkertaistu. Etukäteen pyydetyn suostumuksen sijaan edunvalvontatoimisto ilmoittaa määräyksen saatuaan maistraattiin viran, joka kyseistä tehtävää hoitaa. Muutoksella haetaan joustavuutta määräyksen/määräysten siirtämiseksi yleiseltä edunvalvojalta toiselle. Perusteluissa ei kuitenkaan kerrota, miten ja millä perusteilla edunvalvojan vaihtaminen piirin sisällä tapahtuisi. Edunvalvontatyö on pitkäjänteistä ja päämiessuhteet yleensä pitkäkestoisia. Edunvalvojan vaihtaminen tulee olla poikkeuksellista ja perusteltua. Oikeusministeriön tulee asetuksella määrätä ne tilanteet, joissa edunvalvontamääräys voidaan piirin sisällä vaihtaa yleiseltä edunvalvojalta toiselle.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Edunvalvontalinja



Kristian Karrasch
valtiosektorin neuvottelupäällikkö



Mikko Siljander
sopimustoimitsija