



ULOSOTON RAKENNEUUDISTUKSESTA

Suomen Kihlakunnanulosottomiesten Yhdistys ja valtakunnanvoudinvirasto järjesti kaikille ulosottomiehille tarkoitetun opintopäivän Turussa la 21.11.2015. Yksi koulutuspäivällä puhuneista henkilöistä oli valtakunnanvoudi Juhani Toukola, jonka aihe käsitteli ajankohtaista URA-suunnitelmaa, josta ohessa keskeisimmät seikat.

Yhden viraston malli

Toukolan mukaan kaikki tämän hetkiset 22 virastoa lakkautetaan, samoin valtakunnanvoudin virasto. Uudessa mallissa siirrytään ns. yhden viraston malliin. Tällä saavutetaan seuraavia etuja: 1) työn tasaaminen helpottuu, 2) käytänteet yhtenäistyvät, 3) pystytään kehittämään työmalleja – erityisesti verkossa tapahtuvaa keskittämistä niiden toimintojen osalta, jotka voidaan keskittää (esim. kirjaaminen). Osa toiminnoista pysyy alueellisena ja paikallisena (esim. realisoinnit, asiakastapaamiset jne). Mahdollisesti keskittämisen myötä pienet 1 – 2 hengen toimistot tullaan lakkauttamaan.

Keskittämisellä ei ole kiirettä. Toiminnan sopeuttamiselle annetaan siirtymäaika. Tällä pyritään toteuttamaan kohtuullista henkilöstöpolitiikkaa. Taustalla vaikuttavat myös voimassaolevat vuokrasopimukset: niiden voimassaolon aikana ei ole taloudellisesti järkevää luoda uusia toimipaikkoja.

Perinnän jakaminen rutiiniperintään ja vaativaan perintään

Termit rutiiniperintä/toimistoperintä ja vaativa/laajaperintä tulee siitä, miten kkm:t kohtaavat velallisen. Rutiinina pidetään kaikkea toimistoon sijoittuvaa, ei-kasvokkain tapahtuvaa velalliskontaktointia (ts. yhteydenpito tapahtuu puhelimitse tai sähköpostitse). Toimistoperintä tarkoittaa siis *toimistosta käsin* tapahtuvaa perintää - ei sitä, että toimiston henkilökunta hoitaisi perinnän. Vaativa perintä tarkoittaa ns. kentällä tapahtuvaa perintää (mm. realisoinnit, ulosmitatun omaisuuden haltuunottoa/etsintää jne) sekä kasvokkain toimistolla tapahtuvaa velallisen kontaktointia (esim. ulosotoselvitykset).

Siirtyminen tehtäviin tulee Toukolan mukaan tapahtumaan niin, että vakituiset viranhaltijat siirtyvät vaativaan perintään ja määräaikaiset rutiiniperintään. Toukola käytti myöhemmässä vaiheessa "siirtyminen" -sanan sijasta "ilmoittautuminen" -sanaa. Vakituudessa virkasuhteessa olevat kkm:t ilmoittavat mihin tehtäviin haluavat siirtyä ja mikäli vaativan perinnän puolella jää virkoja avoimeksi, voivat myös määräaikaiset ilmoittaa kiinnostuksensa näiden tehtävien osalta. Mikäli vakituudessa virkasuhteessa oleva kkm ilmoittaa haluavansa siirtyä rutiiniperintään, tullaan hänet katsomaan ns. vahvaksi hakijaksi. Mikäli on sellainen tilanne, että myöskin rutiiniperinnän osalta jää virkoja täytettäväksi, on vapaat virat toimiston henkilöstön ja muiden (ulkopuolisten) haettavissa.

Mikäli syntyy tilanne, että vaativan perinnän puolella on enemmän halukkaita tekijöitä kuin virkoja, pyritään jokaiselle löytämään vastaava tehtävä työssäkäyntialueen sisällä - eli ns. 80 km:n säätö. Mikäli tämänkin jälkeen on ylitarjontaa, tekee esimies valinnan sen suhteen, ketkä täyttävät vaativan perinnän tehtävien suorittamiselle asetettavat kriteerit.

Palkkaus: Uutta virkamiesluokkaa varten (= rutiiniperintä) neuvotellaan uusi VES. Uuden perintälinjamenettelyn pitäisi käynnistyä 1.1.2019. Mikäli tuohon mennessä ei rutiiniperintää varten ole pystytty neuvottelemaan uutta VES:ta, tulee OM määrittämään tietyn, kiinteähintaisen



euomäärän, jota maksetaan rutiiniperinnän tehtävien tekemisestä aina siihen asti, kunnes uusi VES on neuvoteltu.

Toukolan mukaan palkkauksessa säilytetään kannustava palkkausmalli. Tämä ei tarkoita perintäpalkkioita, vaan kannustimina voidaan käyttää muitakin keinoja. Tällaisena Toukola esitti ns. 3-portaisen palkkauksen. Esimerkkinä hän käytti rutiiniperintää, jonka keskimääräinen palkka olisi 3000 €/kk. Tämän alapuolella on 2500 €:n palkkaluokka ja yläpuolella 3500 €:n palkkaluokka. Se, mihin palkkaluokkaan kukin sijoittuu, määräytyy henkilökohtaisen työsuorituksen mukaisesti. Jossain vaiheessa hän arvioi, että vaativan perinnän palkkaus olisi ehkä n. 5300 euroa. Toukola korosti, että palkkauksesta ei ole päätetty vaan siitä neuvotellaan.

Säästöt Toukolan mukaan edellä kuvattuun eriytettyyn perintään tullaan siirtymään mikäli henkilöstöjärjestöt eivät kykene esittämään muita keinoja, joilla säästöt saavutetaan. Valtakunnallinen säästötarve v:n 2018 loppuun mennessä on 11 - 13 milj. euroa. Hanketoimistoa ja kehittämistä varten on saatu 15 milj. euron määräraha.