



Jakelussa mainitut

ASIA

Sisäasiainministeriön kansliapäällikön virkanimitys

KANTELUT

Kantelija A pyytää 16.9.2012 päivätyssä kantelussaan oikeuskansleria tutkimaan, onko 6.9.2012 tapahtuneessa sisäasiainministeriön kansliapäällikön virkanimityksessä noudatettu perustuslakia ja muita virkanimityksiin liittyviä lakeja, onko valinnassa kaikkia hakijoita käsitelty yhdenvertaisesti ja onko virkaan valittu henkilö tehtävään pätevin ja sopivin (OKV/1215/1/2012).

Kantelija B arvostelee 6.9.2012 eduskunnan oikeusasiamiehelle lähettämässään kantelussa sisäasiainministeriön kansliapäällikön valintaa. Valituksi tulleella henkilöllä on kristillisdemokraattitausta. Hänellä ei ole sisäasiainministeriön alan kokemusta. Hän on koulutukseltaan maa- ja metsätaloustieteiden maisteri ja agronomi. Hän ohitti lukuisat muut hakijat, muun muassa sisäasiainministeriön poliisiosaston osastopäällikön, keskusrikospoliisin apulaispäällikön ja rajatuvallisuusvirasto Frontexin pääjohtajan. Viimeksi mainittu haki tehtävää myös vuonna 2008, jolloin tasavallan presidentti nimitti virkaan entisen puoluetoverinsa vastoin esittelevän ministerin kantaa. Nimitykset ovat poliittisia ja poliittiset virkanimitykset ovat poliittista korruptiota. Oikeusasiamies siirsi kantelun oikeuskanslerin käsiteltäväksi (OKV/1264/1/2012).

HANKITUT TIEDOT

Hakuilmoitus

Sisäasiainministeriön kansliapäällikön viran hakuilmoituksen mukaan viran menestyksellinen hoitaminen edellyttää kelpoisuusvaatimusten täyttymisen lisäksi hyvää yhteistyökykyä, vuorovaikutus- ja organisointitaitoa, tuloshakuisuutta, kykyä toimia laaja-alaisessa ja nopeatempoisessa toimintaympäristössä sekä englannin kielen taitoa.

Nimitysmuistio

Sisäasiainministeriön kansliapäällikön nimitystä koskeva asia esiteltiin sisäasiainministeriöstä 6.9.2012 valtioneuvoston yleisistunnolle, joka yksimielisesti päätti esityksen mukaisesti. Sisäasiainministeriössä laaditussa nimitysmuistiossa (muistio 3.9.2012; SMDno/2012/1070) lausutaan seuraavaa:

Virkaan ilmoittautui määräaikaan mennessä 21 henkilöä, joista kymmenen katsottiin täyttävän viran säädettyt kelpoisuusvaatimukset.

Kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista haastatteluun kutsuttiin ne kuusi henkilöä, joilla asiakirjojen perusteella arvioitiin olevan parhaat edellytykset kansliapäällikön virkaan erityisesti viran tehtäväalaan liittyvän monipuolisen perehtyneisyyden sekä laaja-alaisen johtamiskokemuksen perusteella.

Haastatteluissa pyrittiin kartoittamaan työ- ja johtamiskokemuksen laajuutta ja monipuolisuutta, haastateltavien näkemyksiä ministeriön ja hallinnonalan toiminnan kehittämisestä sekä ministeriö- että valtioneuvostotasolla, tehtävän roolia suhteessa poliittiseen päätöksentekijään, hallinnonalan toimialoihin ja keskeisiin sidosryhmiin sekä EU- ja kansainvälisten asioiden tuntemusta. Lisäksi pyrittiin arvioimaan viran hakuilmoituksessa kuvatuin tavoin haastateltavien kykyä toimia laaja-alaisessa ja nopeatempoisessa toimintaympäristössä sekä henkilöiden yhteistyökykyä ja vuorovaikutus- ja organisointitaitoja.

Kaikilla haastatelluilla voitiin arvioida olevan tehtävän hoidon kannalta vahvuuksia, jotka painottuivat eri tavoin. Kokonaisuutena arvioiden vertailtaessa haastateltujen ansioita erityisesti viran kelpoisuusvaatimuksissa olevan tehtävän edellyttämän monipuolisen kokemuksen sekä käytännössä osoitetun johtamistaidon ja johtamiskokemuksen näkökulmasta nousi esille neljä hakijaa. Heistä pyydettiin henkilöstöresurssien kehittämiseen erikoistuneen yrityksen suorittama henkilöarvio, jossa painotettiin edellä esitettyjä tehtävän vaatimuksia.

Sisäasiainministeriön kansliapäällikön tehtävä on laaja-alainen muodostuen sisäisen turvallisuuden ja maahanmuuton kokonaisuuksien johtamisesta hallinnonalan, ministeriön ja valtioneuvoston tasolla. Tämän johdosta tehtävän menestyksellinen hoitaminen edellyttää laaja-alaista ja vankkaa ylemmän tason johtamiskokemusta. Tehtävässä korostuu johtamisen ohella strateginen suunnittelu ja siihen kytkeytyvä tuloksellisuuden johtaminen sekä ministeriön hallinnonalan eri toimialojen yhteensovittaminen ja niiden tulosohtaus. Poliittisen johdon alaisuudessa toimivalta kansliapäälliköltä edellytetään aktiivisuutta ja joustavuutta suhteessa päätöksentekijöihin, hallinnonalaan ja sidosryhmiin ja kykyä osaltaan olla sekä aloitteellinen että johtaa tuloksellista toimintaa. Kansliapäällikön tehtävässä on etenkin viime vuosina korostunut valtioneuvostotasoinen yhteistoiminta sekä siihen kytkeytyvä laajempi koko valtioneuvostotasoinen kehittämistoiminta muun muassa osana kansliapäälliköiden muodostamaa kansliapäällikkökokousta ja erilaisia johtoryhmiä.

Huomioonottaen kansliapäällikön keskeinen asema ministeriön ja koko hallinnonalan toiminnan johtamisessa, voitiin nimitetyksi tulleeella henkilöllä katsoa olevan neljän laadukkaan kärkihakijan ryhmästä parhaimmat valmiudet kansliapäällikön tehtävään. Keskeisenä etuna muihin nähden oli pidettävä hänen kokonaisvaltaista johtamisosaamistaan sekä laaja-alaisempaa johtamiskokemustaan. Hän on osoittanut omaavansa sellaista kokemusta ja johtajaominaisuuksia, joita kansliapäälliköltä ministeriön toiminnan ylimpänä virkamiesjohtajana edellytetään. Hänellä on myös tehtävään ilmoittautuneista laaja-alaisin ja syvällisin perehtyneisyys viran kelpoisuusvaatimuksissa säädettyihin hallintotehtäviin sekä kokemus ministeriön johtotason tehtävistä valtioneuvoston osana. Hänen kokemuksensa valtioneuvostotason ylemmistä johtamistehtävistä on olennaisesti muita loppuvertailussa olleita hakijoita vahvempi.

Nimitetyksi tulleen henkilön kokemus sisäasiainministeriön hallinnonalan toiminnallisista tehtävistä on sinänsä loppuvertailussa olevia hakijoita vähäisempi. Kyseinen seikka ei kuitenkaan nimitysperusteiden vertailussa muodostunut ratkaisevaksi, koska kansliapäällikön tehtävässä painotetaan aikaisemmin kuvatuin tavoin laajan hallinnonalan strategista johtamista ja siihen

liittyvää kehittämistoimintaa. Viimeksi mainittujen seikkojen osalta nimitetyksi tulleella henkilöllä on useamman organisaation palveluksesta ylemmän tason tehtävissä hankittua kokemusta ja näyttöä menestyksellisestä toiminnasta. Lisäksi hänen vastuullaan on valtiovarainministeriön hallinto- ja kehitysjohtajana ollut nyt täytettävänä olleeseen virkaan rinnastettavia tehtäviä (muun muassa valtion konserniohjauspalveluiden ohjausvastuu ja valtiovarainministeriön hallinnonalan tulosohtaus), jotka osin vastaavat ja tukevat nyt täytettävänä olleen viran tehtäviä.

Myös haastatteluiden ja niistä muodostuneita näkemyksiä tukevien henkilöarviointien perusteella nimitetyksi tullut henkilö on tuloshakuinen, kehittämisorientoitunut ja vankka muutosjohtaja. Edellä esitetyn perusteella hänen voitiin katsoa omaavan nimitysperusteiden kokonaisharkinnan perusteella parhaat edellytykset sisäasiainministeriön kansliapäällikön viran menestykselliseen hoitamiseen.

RATKAISU

Lainsäädäntö

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Perustuslain 6 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Perustuslain 125 §:n 2 momentin perustelujen mukaan taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät (HE 1/1998 vp).

Valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentin mukaan päättäessään nimittämisestä viranomaisen ei saa perusteettomasti asettaa ketään toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, sukupuolisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Valtioneuvoston ohjesäännön 43 §:n 1 momentin 2 kohdan mukaan kelpoisuusvaatimuksena on kansliapäälliköllä ylempi korkeakoulututkinto ja tehtävän edellyttämä monipuolinen kokemus sekä käytännössä osoitettu johtamistaito ja johtamiskokemus. Sisäasiainministeriöstä annetun valtioneuvoston asetuksen 7 §:n 1 kohdan mukaan kelpoisuusvaatimuksena on sisäasiainministeriön kansliapäälliköllä lisäksi perehtyneisyys hallintotehtäviin.

Valtioneuvoston ohjesäännön 43 §:n 1 momentin 2 kohdan perustelujen (muistio 17.5.2011) mukaan tehtävän edellyttämä monipuolinen kokemus tarkoittaa työkokemusta erilaisissa tehtävissä ja eri organisaatioissa. Kokemukselle ei aseteta yksiselitteisiä mittareita, vaan vaatimuksen täyttymistä on harkittava kulloinkin täytettävänä olevan viran tehtävien kannalta. Kokemuksen tulee olla sellaista, että siitä voidaan arvioida olevan etua viran menestykselliselle hoitamiseksi. Monipuolisen kokemuksen laajuus ja painoarvo arvioidaan kussakin nimittämistilanteissa.

teessa erikseen. Kokemusta on voitu hankkia esimerkiksi valtion, kunnallishallinnon, yksityisen sektorin tai kansainvälisissä tehtävissä. Tavoitteena on, että henkilöllä on kokemusta useammasta kuin yhdestä tehtävästä ja organisaatiosta. Monipuolisen kokemuksen määrä ja laatu on arvioitava täytettävänä olevan viran tehtävien näkökulmasta. Tavoite kokemuksesta useammasta kuin yhdestä tehtävästä tai organisaatiosta ei kuitenkaan edellytä, eikä itse pykälän sanamuoto huomioon ottaen voikaan edellyttää, että kokemusta tulisi ehdottomasti olla hankittuna useamman organisaation palveluksessa. Virkanimitystilanteet ja säännöksessä tarkoitetut virat ovat keskenään erilaisia ja kelpoisuusvaatimusta tehtävän edellyttämästä monipuolisesta kokemuksesta sovelletaan kussakin yksittäistapauksessa kyseisen viran tehtävien ja niistä menestykselliselle viranhoidolle johtuvien edellytysten mukaan. Huomioitavia näkökohtia saattavat olla esimerkiksi kyseessä olevan toimialan laaja-alainen ja monipuolinen tuntemus sekä hyvän hallinnon käytäntöjen ja menettelytapojen tuntemus.

Valtioneuvoston ohjesäännön 45 §:n mukaan kansliapäällikön tehtävänä on johtaa, kehittää ja valvoa ministeriön ja sen hallinnonalan toimintaa sekä siinä tarkoituksessa: 1) vastata ministeriön toiminnasta ja huolehtia, että sen tehtävät hoidetaan tuloksekkaasti, 2) huolehtia lainsäädännön valmistelun laadusta ministeriössä, 3) vastata virkamiesvalmistelun yhteensovittamisesta ministeriössä sekä virkamiesyhteistyön järjestämisestä yhdessä muiden ministeriöiden kanssa, 4) johtaa ja kehittää ministeriön henkilöstöhallintoa ja muuta sisäistä hallintoa, 5) vastata ministeriön hallinnonalan tavoitteiden valmistelusta ja niiden toteutumisen seurannasta, 6) vastata ministeriön hallinnonalan organisaatiosta ja sen kehittämisestä sekä 7) huolehtia ministeriön ja sen hallinnonalan yleisestä turvallisuudesta sekä varautumisesta. Sisäasiainministeriön kansliapäällikön tehtävistä ja ratkaisuvallasta säädetään tarkemmin sisäasiainministeriön työjärjestyksen 23 ja 41 §:ssä.

Ohjeistus

Valtiovarainministeriö on antanut valtion ylimmän johdon valintaperusteiden määrittelyä koskevan ohjeen (6.5.2011; VM/728/00.00.00/2011), jonka tarkoituksena on ohjata virkanimitysten yhteydessä tehtävää virkaan ilmoittautuneiden vertailua ja yhdenmukaistaa valtioneuvoston nimittämismenettelyä näiltä osin.

Ohjeen mukaan johtamisen tärkein tavoite on saada aikaan tuloksia, olipa kyse minkä tahansa organisaation johtamisesta. Valtion ylimmän virkamiesjohdon tehtävässä vaadittavat taidot ja kyvyt ovat hyvin samanlaisia kuin muussakin toimintaympäristössä toimivan johtajan. Valtionhallinnon johtajana toimiminen edellyttää kuitenkin lisäksi laaja-alaista yhteiskunnallisen vaikuttavuusvaatimuksen ja poliittisen ohjauksen huomioon ottamista sekä kykyä tämän edellyttämään vuorovaikutukseen. Johtajuus ja kyky kommunikoida organisaation sisällä merkitsee kykyä välittää strateginen näkemys organisaatioon ja saada henkilöstö sitoutumaan ja toimimaan tämän näkemyksen mukaan. Johtamiselle asetettavat seuraavat yleiset vaatimuksen koskevat myös valtionhallinnon johtajia: johtaja ymmärtää toimintaympäristön tilanteen, johtajalla on kyky muodostaa visio ja strategia sen toteuttamiseksi, johtaja osaa asettaa konkreettisia tavoitteita ja vastuuttaa henkilöstöä, johtaja osaa ohjata organisaation toimimaan asetettujen tavoitteiden suuntaisesti, johtaja parantaa jatkuvasti organisaation kykyä toteuttaa tehtävänsä sekä johtaja arvioi ja valvoo organisaation toimintaa ja kantaa siitä vastuun.

Ylimmän virkamiesjohdon johtamisosaamisen sisältö muodostuu edellä mainituista osatekijöistä siten, että organisaation tuloksellisuus ja hyvinvointi sekä jatkuvuus ja muutos ovat tasapainossa keskenään. Tasapainon saavuttaminen ja ylläpitäminen edellyttävät sekä hyvää asioiden hallintaa että hyvää henkilöjohtamista. Valtionhallinnon johtajien valintamenettelyssä edellä mainitut tekijät ohjaavat ehdokkaiden arviointia ja tuovat perusteita heidän keskinäiseen

vertailuunsa. Tavoitteena on, että johtamisen ammattitaidon painoarvo nimitysharkinnassa kasvaa. Nimityksen valmisteluvaiheessa on otettava huomioon myös se, että henkilö pääsääntöisesti 7-12 vuoden kuluttua siirtyy uuteen tehtävään.

Valtion ylimmän virkamiesjohdon tehtävissä on sekä yhteisiä piirteitä että erityispiirteitä, jotka vaihtelevat toimintayksikön luonteesta, toimialasta ja tehtävän organisatorisesta asemasta riippuen. Joissakin johtamistehtävissä on hallittava enemmän asianomaisen toimialan erityistietoa kuin toisessa. Esimerkiksi ministeriön kansliapäälliköltä ei vaadita niin syvällistä erityisalan tuntemusta kuin tutkimuslaitoksen päälliköltä. Osaamisvaatimusten kannalta voidaan erotella erilaisia johtamistehtävien ryhmiä, joissa on keskenään samanlaisia vaatimuksia. Esimerkiksi valtioneuvoston piirissä vaaditaan perehtyneisyyttä valtioneuvoston ja ministeriön toimintaan sekä uudistusten valmisteluun ja toteuttamiseen. Viraston johtamisessa taas vaaditaan kykyä käytännön viranomaistehtävien organisointiin sekä johtamiseen ja toimialaan liittyvää osaamista. Nämä tekijät painottuvat eri tavoin eri tehtävissä. Jokaisessa valintatilanteessa on selvitettävä, millaista johtamisosaamista ja asiantuntemusta juuri siinä tehtävässä tarvitaan. Yleisten vaatimusten lisäksi johtajaa valittaessa on tarpeen selvittää myös se, missä tilassa asianomainen toimintayksikkö johtajan vaihtuessa on ja mitkä ovat johtamistehtävälle asetettavat vaatimukset. Vaatimukset selvitetään jo ennen kuin tehtävä ilmoitetaan avoimeksi ja ne mainitaan ilmoituksessa, jolla tehtävä ilmoitetaan avoimeksi. Kyky johtaa toimintayksikköä huomioon ottaen sen tila ja mahdolliset muutosvaatimuksen on yksittäistapauksissa huomioon otettava ja arvioitava asia.

Ohjeen mukaan käytännössä osoitetun johtamistaidon tarkoituksena on valintatilanteessa varmistaa se, että henkilö on käytännössä osoittanut omaavansa johtamisen valmiudet. Valintatilanteessa on laaja-alaisesti arvioitava henkilön onnistumista ja valmiuksia varsinaisissa johdon tehtävissä. Johtamistaito voidaan hankkia muussakin kuin varsinaisessa johtamistehtävässä, kuten esimerkiksi vaativan hankkeen johtamisesta.

Käytännössä osoitettu johtamistaito jaetaan kelpoisuusvaatimuksena seitsemään osa-alueeseen. Nimitysharkinnassa on arvioitava, miten eri johtamistaidon osa-alueet painottuvat kysymyksessä olevan viran tehtävissä. Arviointiin vaikuttavat erityisesti viraston luonne, viran asema organisaatiossa ja asianomaisessa tehtävässä edellytettävän toimialan tuntemuksen laajuus ja syvyys. Käytännössä osoitetun johtamistaidon osa-alueita ovat: 1) henkilöjohtaminen ja työyhteisön rakentaminen, 2) prosessien tehokkuuden ja laadun parantaminen, toimintojen valvonta, voimavarojen johtaminen ja toimintojen koordinointi, 3) tulosten aikaansaaminen ja organisaation ohjaaminen, 4) toimintaympäristössä vaikuttaminen ja muutosten johtaminen, 5) julkishallinnon yleisasiantuntemus, 6) tehtävän edellyttämä perehtyneisyys EU-asioiden johtamiseen sekä 7) kyky jatkuvaan kehittymiseen.

Johtamistaitoa on arvioitava edellä mainittujen osatekijöiden kannalta jokaisessa nimittämistilanteessa erityisesti asianomaisen viran vaatimusten näkökulmasta. Edellä selostettujen johtamistaidon seitsemän osatekijän painotukset voivat poiketa tosistaan riippuen johtamistehtävästä. Mitä korkeampi johtamistehtävän vaativuustaso on, sitä enemmän siinä korostuvat strategien johtajuus, kyky vaikuttaa toimintaympäristöön ja kyky toimia roolimallina ja koko organisaatiokulttuurin edustajana. Ministeriöiden kansliapäälliköiden tehtävissä korostuvat kyky toimia yhteistyössä poliittisen päättäjän kanssa ja kyky välittää hallituksen ohjelmat ja yhteiskunnalliset tavoitteet hallinnonalan strategioiksi ja tavoitteiksi.

Ohjeen mukaan tehtävän edellyttämä monipuolinen kokemus tarkoittaa työkokemusta erilaisissa tehtävissä ja eri organisaatioissa. Kokemukselle ei aseteta yksiselitteisiä mittareita, vaan vaatimuksen täyttymistä on harkittava kulloinkin täytettävänä olevan viran tehtävien kannalta.

Kokemuksen tulee olla sellaista, että siitä voidaan arvioida olevan etua viran menestykselliselle hoitamiselle. Monipuolisen kokemuksen laajuus ja painoarvo arvioidaan kussakin nimittämislanteessa erikseen. Kokemusta on voitu hankkia esimerkiksi valtion, kunnallishallinnon, yksityisen sektorin tai kansainvälisissä tehtävissä. Tavoitteena on, että henkilöllä on kokemusta useammasta kuin yhdestä tehtävästä ja organisaatiosta. Monipuolisen kokemuksen määrä ja laatu on arvioitava täytettävänä olevan viran tehtävien näkökulmasta. Tavoite kokemuksesta useammasta kuin yhdestä tehtävästä tai organisaatiosta ei tarkoita, että kokemusta tulisi ehdottomasti olla hankittuna useamman organisaation palveluksessa. Virkanimitystilanteet ja säännöksessä tarkoitetut virat ovat keskenään erilaisia ja kelpoisuusvaatimusta tehtävän edellyttämästä monipuolisesta kokemuksesta sovelletaan kussakin yksittäistapauksessa kyseisen viran tehtävien ja niistä menestykselliselle viranhoidolle johtuvien edellytysten mukaan. Huomioon otettavia näkökohtia saattavat olla esimerkiksi kyseessä olevan toimialan laaja-alainen ja monipuolinen tuntemus sekä hyvän hallinnon käytäntöjen ja menettelytapojen tuntemus.

Ohjeen mukaan johtamiskokemus voidaan hankkia vain todellisessa johtamis- ja esimiestehtävässä toisin kuin johtamistaito, joka voidaan hankkia myös projektinjohtamisen tai muun sellaisen kautta. Johtamistaito karttuu kokemuksen myötä. Valinnan kannalta merkittävää johtamiskokemusta voidaan saada linjavastuullisessa tai muussa johtamistehtävässä, johon sisältyy myös henkilöjohtamista. Johtamiskokemuksen vaatimus ei täyty, jollei henkilöllä ole kokemusta esimiehenä toimimisesta. Kokemus voidaan hankkia missä tahansa johtamistehtävässä, ei vain valtionhallinnossa. Valinnan kannalta johtamistehtävän tuloksellisuuden ja laadun arviointi on keskeistä eikä niinkään se, kuinka pitkään henkilö on ollut johtamistehtävässä. Johtamiskokemuksen merkityksellisyttä arvioidaan selvittämällä, onko henkilö saanut sovitut laatuvaatimukset täyttäviä tuloksia aikaan käyttäen henkilöstöä voimavarana.

Oikeuskanslerin toimivalta ja tehtävät nimitysratkaisun arvioinnissa

Perustuslain 108 §:n 1 momentin mukaan oikeuskanslerin tehtävänä on valvoa valtioneuvoston ja tasavallan presidentin virkatointien lainmukaisuutta. Oikeuskanslerin tulee myös valvoa, että tuomioistuimet ja muut viranomaiset sekä virkamiehet, julkisyhteisön työntekijät ja muutkin julkista tehtävää hoitaessaan noudattavat lakia ja täyttävät velvollisuutensa. Valtioneuvoston oikeuskanslerista annetun lain 4 §:n 1 momentin mukaan oikeuskansleri tutkii kantelun, jos on aihetta epäillä oikeuskanslerin valvontavaltaan kuuluvan henkilön, viranomaisen tai muun yhteisön menettelleen lainvastaisesti tai jättäneen velvollisuutensa täyttämättä taikka jos oikeuskansleri muusta syystä katsoo siihen olevan aihetta.

Valtioneuvoston yleisistunnossa tai esittelyssä tasavallan presidentille tehtäviä virkanimityksiä koskevat esittelylistat nimitysmuistioineen ja virkaa hakeneiden tai virkaan ilmoittautuneiden ansioita koskevineen yhteenvedoineen tarkastetaan ennakollisesti oikeuskanslerinvirastossa. Oikeuskansleri on läsnä nimitysasioita valtioneuvoston yleisistunnossa ja esittelyssä tasavallan presidentille ratkaistaessa. Lisäksi virkanimityksen lainmukaisuus voi tulla oikeuskanslerin jälkikäteen arvioitavaksi siitä tehdyn kantelun johdosta.

Virkanimitysten osalta oikeuskanslerin tehtäviin ja toimivaltaan kuuluu arvioida, onko nimitysmenettely ollut oikeudellisesti moitteeton. Tähän kuuluu ensinnäkin sen arvioiminen, onko nimityspäätöstä valmisteltaessa ja tehtäessä otettu huomioon lainsäädännössä asetetut viran yleiset ja erityiset kelpoisuusvaatimukset. Myös siihen kiinnitetään huomiota, että nimitysmuistiossa on nimitysratkaisun kannalta merkitykselliset hakijoiden ansiot kuvattu oikein ja tasapuolisesti ja että nimitysmuistion viranhakijakohtainen pätevyysarviointi ja viranhakijoiden välinen ansiovertailu on tehty asianmukaisesti ottaen huomioon sekä lainsäädäntö että valtiovarainministeriön antamat ohjeet. Edelleen laillisuusvalvonnassa tarkastetaan se, että nimitys-

muistion ansiovertailussa käytetään vain viran kelpoisuusvaatimuksista, hakuilmoituksessa mainituista viran menestyksellisen hoitamisen muista edellytyksistä ja virkaan kuuluvista tehtävistä johdettavissa olevia perusteita.

Monesti – kuten tässäkin tapauksessa – hakijoiden joukossa voidaan todeta olevan useita oikeudellisesti mahdollisia ehdokkaita. Oikeuskanslerin tehtävänä ei ole osallistua sen arvioimiseen, kenet näistä tulisi valita. Tämä on nimittäjän tehtävä.

Nimittäjällä on oikeudellisten rajojen puitteissa harkintavaltaa muun muassa sen suhteen, miten virkaan kuuluvien tehtävien asettamia vaatimuksia ja hakijoiden ansioita painotetaan. Tämä koskee myös hakijoiden koulutuksen, työkokemuksen ja kyseiseen hallinnonalaan perehtyneisyyden keskinäistä painotusta hakijoita vertailtaessa. On huomattava, että valtioneuvoston ohjesäännön 43 §:n 1 momentin 2 kohdan 1.6.2011 lukien voimaan tulleella muutoksella korvattiin kansliapäällikön aikaisempi perehtyneisyyttä hallinnonalan toimintaan koskeva kelpoisuusvaatimus tehtävän edellyttämää monipuolista kokemusta koskevalla kelpoisuusvaatimuksella.

Johtopäätökset

Kaikkeen edellä esitettyyn viitaten totean, että oikeuskanslerinvirastossa suoritettussa ennakkolisessa tarkastuksessa tai valtioneuvoston yleisistunnossa ei tullut eikä nyt jälkikäteenkään ole tullut esiin sellaista, jonka perusteella minulla olisi oikeudellisia perusteita epäillä valtioneuvoston ylittäneen lainsäädännön asettaman harkintavallan rajat tai menetelleen muutoin lainvastaisesti sisäasiainministeriön kansliapäällikön virkaa täytettäessä.

Näin ollen kantelut eivät anna aihetta toimenpiteisiini.

Oikeuskansleri

Jaakko Jonkka

Kansliapäällikkö

Kimmo Hakonen

OIKEUSKANSLERINVIRASTO
