



Virkamiesetiikan pitkä linja ja tulevaisuus

Virkamiesetiikan kehityskaari

Suomalainen hallintomalli ja virkamieskulttuuri ovat pitkän historiallisen kehityksen tulosta. Hyvän hallinnon periaatteet, eturistiriitojen sääntely sekä osaamiseen ja ansioihin perustuva virkamiesura ulottavat juurensa Ruotsin valan ajalle ja ne ovat kiinteä osa maamme lainsäädäntöä ja hallintokulttuuria¹.

Monet virkamiesetiikan keskeiset periaatteet löytyvät lainsäädännöstä. Etiikan kannalta tärkeitä säädöksiä sisältyy mm. perustuslakiin, valtion virkamieslakiin, hallintolakiin, julkisuuslakiin, hankintalakiin, tasa-arvolakiin ja rikoslakiin. Esimerkiksi virkamieslaissa säädetään mm. sivutoimien vastaanottamisesta, lahjojen ja etujen vastaanottamisesta sekä ylimpien virkamiesten sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuudesta.

Viime vuosikymmeninä virkamiesetiikkatyötä on luonnehtinut erityisesti arvopohjaisen lähestymistavan edistäminen. Lainsäädännöllä ei ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista säätää kaikista mahdollisista tilanteista, vaan virkamiehille ja poliittisille päättäjille jää aina väistämättä harkintavaltaa. Usein eettinen harkinta alkaa siitä, mihin oikeudellinen sääntely päättyy. Keskeisiä välineitä arvopohjaisen toiminnan edistämiseksi ovat olleet valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta ja siinä määritelty arvoperusta², Arvot arkeen -hanke³ ja valtionhallinnon Arvot arjessa -käsikirja⁴. Myös virkamiesetiikkaa arvioinut valtion virkamieseettinen toimikunta korosti arvopohjaisen etiikkatyön tärkeyttä.⁵

Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan valtionhallinnon arvoperustan muodostavat toiminnan tulokellisuus, laatu ja vahva asiantuntemus, palveluperiaate, avoimuus, luottamus, tasa-arvo, puolueettomuus, riip-

pumattomuus ja vastuullisuus. Arvoja ja valtion virkamieslain asettamia vaatimuksia on avattu tarkemmin em. käsikirjassa.

Arvotyön lisäksi tärkeitä ovat olleet myös erilaisten toimintaohjeiden laatiminen (sivutoimet⁶, vieraanvaraisuus, edut ja lahjat⁷, ulkopuolisten tahojen kustantamat matkat⁸, karenssisopimus⁹). Huomattava muutos on uuden riippumattoman virkamiesetiikkaa käsittelevän toimielimen, valtion virkamieseettisen neuvottelukunnan perustaminen vuonna 2015.

Varsinaisen virkamiesetiikkaa vahvistavan integriteettityön ohella Suomessa on toteutettu useita korruption vastaisia toimenpiteitä. Lahjusrikoksia koskeva lainsäädäntö on viime vuosina merkittävästi laajentunut. Korruptiota koskevaa tutkimusta on tehty ja virkamiesten edellytyksiä tunnistaa erilaisia korruption muotoja on parannettu. Suomeen on perustettu laajapohjainen korruption vastainen yhteistyöverkosto. Myös väärinkäytösten paljastajien suojeluun ja lobbauksen sääntelyyn on kiinnitetty enenevästi huomiota.

VALTION VIRKAMIESEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA¹⁰

- valtiovarainministeriön yhteydessä toimiva riippumaton toimielin, jonka tarkoituksena on edistää virkamieseettisten kysymysten parempaa hallintaa ja yhtenäisyyttä valtionhallinnossa
- perustettu vuonna 2014, parhaillaan käynnissä toinen toimikausi 1.3.2018 – 31.12.2020
- puheenjohtaja ja 9 jäsentä eri yhteiskunta-aloilta, kaksi sihteeriä (VM ja VNK)
- antaa etiikkaa koskevia suosituksia

KORRUPTION VASTAINEN YHTEISTYÖVERKOSTO¹¹

- oikeusministeriön asettama yhteistyöverkosto, jonka tarkoituksena on tukea korruption vastaista toimintaa Suomessa
- asetettu ensi kerran vuonna 2002, taustalla GRECON (Group of States Against Corruption) suositus eri viranomaisten välisen yhteistyöelimen perustamiseksi; nykyinen toimikausi 16.2.2016-31.12.2018
- puheenjohtaja ja 23 jäsentä eri viranomaisista ja järjestöistä
- valmistelee korruption vastaisen strategian ja toimintasuunnitelman, jakaa tietoa sekä tekee aloitteita

Korruption vastainen työ ja integriteettiä liittyvät toisiinsa monin tavoin. Esimerkiksi viime vuosina käynnissä ollut avoimen hallinnon kumppanuusohjelma on aktiivisesti edistänyt avoimuutta ja päätöksenteon läpinäkyvyyttä. Selvää on, että mitä avoimemmin julkinen hallinto toimii, sitä vähemmän jää tilaa korruptiolle ja epäeettiselle toiminnalle.

Vahva oikeudellinen perusta, selkeät arvot ja hyvä johtaminen luovat edellytykset toiminnallisesti tehokkaalle ja eettisesti korkeatasoiselle hallinnolle. Suomen valtionhallinnon eettinen taso arvioidaan kansainvälisissä vertailuissa korkeaksi ja Suomella on tunnustettu asema arvolahtoisena etiikkatyön maana.¹²

Valtionhallinnon virkamiesetiikan tila

Valtiovarainministeriö toteutti marraskuussa 2015 laajan kyselyn, jossa tarkasteltiin valtion palveluksessa olevan henkilöstön käsityksiä työhön liittyvistä eettisistä arvoista ja periaatteista. Lisäksi ministeriö tilasi vuonna 2016 ulkopuoliselta toimittajalta toisen kyselyn, jossa kartoitettiin kansalaisten käsityksiä virkamiesetiikan nykytilasta. Virkamieskyselyyn saatiin 939 vastausta ja kansalaiskyselyyn vastasi 981 henkilöä. Molempien kyselyiden tulokset on julkaistu suomeksi¹³ ja englanniksi¹⁴. Tässä luvussa tehdään katsaus kyselyiden keskeisiin tuloksiin.

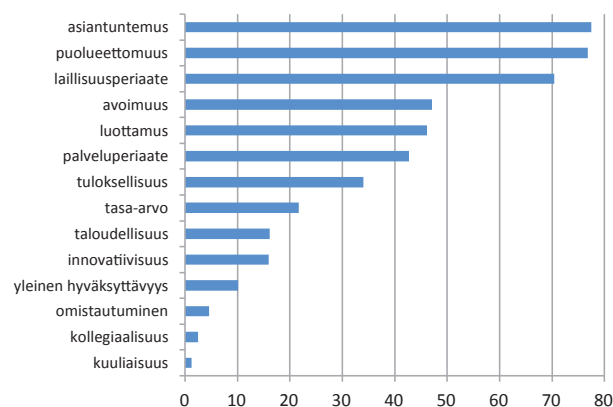
HALLINNON ARVOT

Kuten kuvista 1 käy ilmi, virkamieskyselyn vastaajat pitivät valtionhallinnon ydinarvoina erityisesti asiantuntemusta, puolueettomuutta ja laillisuutta, avoimuuden, luottamuksen ja palveluperiaatteen seurattessa perässä. Vastaavanlainen tulos saatiin myös aiemmissa kyselyissä vuonna 1999¹⁵ ja 2007¹⁶, joten niiden osalta kyse on valtionhallinnon pysyvistä ydinarvoista. Virkamiesten käsityksen mukaan ydinarvot toteutuivat käytännössä hyvin, ainoastaan avoimuuden nähtiin toteutuvan suhteellisen heikosti.

Kansalaiskyselyn vastauksissa tärkeimmäksi arvoksi nousi luottamus käsitysten ollessa muuten yhteneväisiä virkamiesten käsitysten kanssa (puolueettomuus, laillisuusperi-

ate, asiantuntemus). Kansalaisten käsitys arvojen toteutumisesta oli virkamiehiä kriittisempi: heidän mukaansa laillisuusperiaate ja asiantuntemus toteutuvat melko hyvin, mutta puolueettomuudessa, luottamuksessa ja erityisesti avoimuudessa nähtiin paljon parannettavaa. Näiden kahden kyselyn perusteella virkamiesten ja kansalaisten käsitykset valtionhallinnon ydinarvoista ovat kuitenkin varsin yhteneväisiä ja perinteisiä hallinnon arvoja korostavia.

Kuvio 1. Valtionhallinnon ydinarvot, % vastaajista (n=939)



On selvää, että tietoisuutta virkamieseettisistä arvoista ja periaatteista ei voi syntyä, ellei niistä käydä keskustelua työyhteisön sisällä tai laajemmin julkisuudessa. Virkamiesten mukaan arvoista keskustellaan työn ohessa, sisäisissä kokouksissa sekä henkilöstökoulutuksessa. Erilliset arvokeskusteluun keskittyvät tapahtumat kuten etiikkapäivät ovat harvinaisia. Huolestuttavaa on se, että erityisesti ministeriöissä työskentelevät asiantuntijat katsoivat, että arvokeskustelua ei käydä (26 %).

Valtionhallinnon arvoja ja periaatteita käsittelevän Arvot arjessa -käsikirjan tunti puolet vastaajista. Teosta jaettiin laajasti, kun se julkaistiin kymmenen vuotta sitten, mutta ajan myötä teoksen tunnettavuus on heikentynyt. Tällä hetkellä julkaisua jaetaan ministeriöiden uusille virkamiehille osana valtioneuvoston yhteistä perehdytyskoulutusta eli VN-passia.

EETTISET PERIAATTEET

Virkamiehet pitivät eettisiin peruskysymyksiin liittyvää sääntelyä pääosin riittävän selkeänä. Sääntelyllä viitataan asiaa koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin. Esimerkiksi sivutoimien vastaanottamista säännellään valtion virkamieslaissa (18 §), valtion virkamiesasetuksessa (18 § ja 19 §), valtiovarainministeriön ohjeessa virkamiesten sivutoimista (VM/561/00.00.00/2017) sekä mahdollisissa virastokohtaisissa määräyksissä ja ohjeissa. Eniten kysymyksiä vastaajien keskuudessa herättivät valtion palveluksesta poissiirtymiseen tietyissä tilanteissa liittyvä lähtökarensi sekä valtion palveluksen aloittamiseen mahdollisesti liittyvä sisääntulokarensi. Sääntelyn varsinaisena haasteena vastaajat pitivät sitä, että sääntely hajautuu moneen eri paikkaan eivätkä virkamiehet välttämättä ole tietoisia niistä

kaikista. Keskeisinä keinoina tilanteen parantamiseen vastaajat pitivät keskustelua ja koulutusta, jotka lisäävät tietoisuutta asiasta. Myös olemassa olevan sääntelyn kokoamista yhteen pidettiin hyödyllisenä.

Hieman yli puolet vastaajista (58 %) katsoi, että heidän virastossaan on tarvetta virkamiesetiikkaa koskevalle koulutukselle. Suurin osa vastaajista toivoi yleistä virkamiesetiikkakoulutusta eli perusasioiden kertausta, hyvän hallinnon periaatteiden läpikäyntiä, julkisuus-, virkamies- ja hallintolain käsittelyä sekä sääntelyssä tapahtuvien muutosten noteeraamista. Yksittäisistä asioista mainittiin useimmiten esteellisyyskysymykset. Koulutus on erityisen tärkeää niille virkamiehille, jotka tulevat valtion palvelukseen julkisen hallinnon ulkopuolelta.

EPÄEETTISET TOIMINTATAVAT

Eettisesti korkeatasoisen toiminnan eli integriteetin vastakohtana pidetään korruptiota. Sillä tarkoitetaan yleensä lahjontaa laajempaa asiakokonaisuutta, joka pitää sisällään mm. eturistiriitatilanteet ja vaikutusvallan kauppaamisen. Virkamiehet pitivät lahjontaa vakavimpana epäeettisenä toimintatapana, joka on tärkeää pitää poissa Suomen julkishallinnosta. Virkamiesten käsityksen mukaan tilanne on hyvä, sillä lahjontaa ei käytännössä esiinny. Virkamiesten arvioissa ongelmakohtina esille nousivat liian vähäiset voimavarat suhteessa tehtävien laajuuteen sekä ylikireä työtahti, jotka heikentävät työn ja palveluiden laatua.

Kansalaiset pitivät yleisimpinä epäeettisinä toimintatapoina tarpeettoman monimutkaista asian käsittelyä, asian tarpeetonta viivyttämistä sekä tarpeettoman vaikean virkamielen käyttöä.

Virastoissa on vaihtelevasti käytössä väärinkäytösten ilmoittamiseen tarkoitettuja kanavia. Näitä ovat mm. nimetty vastuuhenkilö, palautelaatikot ja erilaiset sähköiset välineet, kuten antikorruptionappi. Enemmistö vastaajista ei kuitenkaan ollut tietoinen väärinkäytösten esille tuontia koskevasta menetelmästä (45 %) tai oli sitä mieltä, että mitään menetelmää ei ole (12 %). Aineiston perusteella on selvää, että vaikka väärinkäytösten raportointiin on erilaisia keinoja, niitä ei käytetä systemaattisesti eikä asiaa ole johdettu kokonaisuutena.

KOKONAISARVIO VIRKAMIESETIIKAN TILASTA

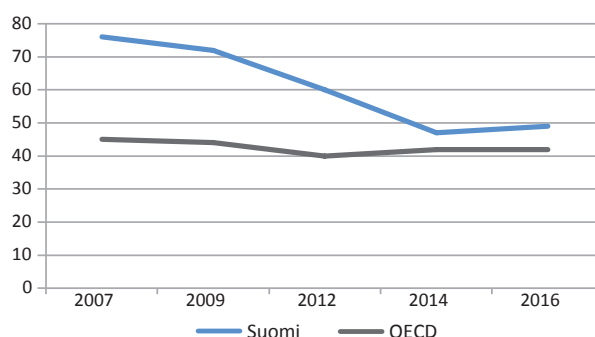
Virkamiesten oman käsityksen mukaan virkamiesetiikan tila on viimeisen kymmenen vuoden kuluessa joko parantunut (48 %) tai säilynyt entisellään (31 %). Viidesosa vastaajista (20 %) katsoi tilanteen kuitenkin heikentyneen. Heistä valtaosa katsoi heikentymisen johtuvan hallinnon toimintaolosuhteiden huonontumisesta. Huonon kehityksen syinä nähtiin valtiontalouden säästöt, henkilöstövoimavarojen väheneminen ja valmisteluajataulujen tiukkuus. Varsinkin asiantuntijat pitivät puutteellista valmistelua eettisesti ongelmallisena.

Kansalaiset näkivät muutoksen samankaltaisesti. Suurin osa katsoi tilanteen säilyneen entisellään (44 %) tai

parantuneen (31 %), kun neljäsosa (25 %) arvioi tilanteen heikentyneen. Kansalaisten virkamiesetiikan tilasta esittämissä kokonaisarvioissa selvä enemmistö piti virkamiesetiikan tämän hetkistä tilaa hyvänä (48 %), erittäin hyvänä (6 %) tai muuten asiallisena (ei hyvä eikä huono, 27 %). Pieni osa vastaajista katsoi tilanteen huonoksi (10 %) tai erittäin huonoksi (3 %). Erot virkamiesvastaajiin ovat tässäkin vähäisiä.

Kansalaisilta kysyttiin myös mielipidettä siitä, onko Suomen valtionhallinto ja virkamiesten toiminta vastaajan luottamuksen arvoista. Täysin samaa mieltä asiasta oli 9 % ja jokseenkin samaa mieltä 52 % vastanneista, joten yhteensä 61 % pitää valtionhallintoa ja sen virkamiesten toimintaa luottamuksensa arvoisena. 30 % vastaajista ei luottanut hallintoon.

Kuvio 2. Luottamus hallintoon 2007-2016



Tulos tulee lähelle OECD:n julkaisemia arvioita. OECD:n hallintopoliittisissa katsauksissa on mitattu kansalaisten luottamusta kansalliseen hallintoon eri maissa¹⁷. Kuviossa 2 on esitetty Suomen tilanne suhteessa OECD-maiden keskiarvoon. Silmiin pistävää on se, että Suomessa luottamuksen lasku on ollut jyrkintä kaikista OECD-maista: vuonna 2007 luottamus oli 76 %, kun se 2016 kyselyssä oli enää 49 %, eli laskua on kaikkiaan 27 %. Luottamuksen lasku ajoittuu pitkittyneeseen taloudelliseen taantumaa ja on vaikea sanoa, missä määrin se heijastaa yleistä tyytymättömyyttä käsillä olevaan tilanteeseen. Myös muissa maissa, jotka ovat kohdanneet vaikeita talousongelmia, luottamuksen lasku on ollut suurta. Esimerkiksi Kreikassa luottamus on laskenut -25 % ja Espanjassa -18 %, kun taas Saksassa luottamus on vahvistunut vastaavalla ajanjaksolla +20 %. OECD:n mukaan luottamus korreloi vahvasti kansalaisten suhtautumiseen maan hallitukseen sekä käsityksiin korruptiosta. Laskusta huolimatta Suomi sijoittuu edelleen keskiarvoa parempien maiden joukkoon¹⁸ ja kansalaisten keskinäinen luottamus on suurta¹⁹.

Ehdotukset virkamiesetiikan korkea tasoa varmistaviksi toimiksi

Suomessa ei ole erillistä virkamiesetiikkaa koskevaa lainsäädäntöä. Virkamiesetiikan kannalta keskeinen säädösperusta löytyy virkamieslaista, hallintolaista, julkisuuslaista ja rikos-

laista. Etiikkatyön painopiste on viime vuosikymmeninä ollut lainsäädännön tiukentamisen sijaan eettistä ajattelua tukevassa toiminnassa. Integriteettipainotus on ollut mahdollista siksi, että hallinnon säädösperusta ja lakien noudattaminen on ollut korkealla tasolla. Luonnollisesti niissä maissa, jotka kärsivät korruptiorikollisuudesta, painopisteet ovat erilaisia.

Virkamiesetiikka ei ole muusta hallinnon kehittämisestä irrallinen osa-alue, vaan se linkittyy monilla eri tavoilla mm. johtamiseen, koulutukseen, hallinnon rakenneratkaisuihin sekä avoimuuden edistämiseen. Esimerkiksi avoimen hallinnon kumppanuusohjelman toimet, kuten selkeän virkakielen²⁰ ja osallisuuden edistäminen, tukevat virkamiesetiikkaa. Vastaavasti valtion hankintojen digitalisoinnin puitteissa avattu hankintatieto (tutkihankintoja.fi) lisää hallinnon toiminnan läpinäkyvyyttä. Hallinnon yleinen organisoitintapa (rakenne, ohjaus, johtaminen) luo toiminnalle yleiset puitteet, joka vaikuttaa epäsuorasti myös etiikkaan (esim. selkeät vastuusuhteet ja tavoitteet johtamisessa).

Tästä johtuen on tärkeää, että virkamiesetiikkaa ei kehitetä erillisenä asiana irrallaan muusta tekemisestä vaan se kytketään muihin politiikka-alueisiin. Tällä tavalla eri osa-alueiden kautta kyetään myös lisäämään eettistä tietoisuutta, mikä on eettisen toiminnan ennakoedellytys. Monesti riittävä vaikutus saavutetaan yksinkertaisesti nostamalla asia esille keskusteltavaksi.

Vaikuttava integriteettiä vaatii suunnitelmallisuutta ja useiden eri välineiden käyttämistä. Valtiovarainministeriö on valmistellut virkamiesetiikan kehittämistä koskevan toimintasuunnitelman, joka toteutetaan vuosina 2019–2022. Suunnitelmassa tähdätään arvopohjaisen työn vahvistamiseen²¹.

Kuten kyselyistä kävi ilmi, virkamiesetiikkaa koskevalle koulutukselle on tarvetta. VM valmisteleekin etiiikkapäivää koskevan yhteisen toimintamallin ja -aineiston, jota virastot voivat hyödyntää. Arvolähtöiseen eettiseen johtajuuteen kiinnitetään huomiota osana johtamisen kehittämisestä. Myös yleisen etiikkaa koskevan koulutusmateriaalin kehittämistä arvioidaan osana virkamieskoulutuksen kehittämistä ja osana uutta sähköisen oppimisen eOppiva-alustaa. Kyselytulosten perusteella myös Arvot arjessa -julkaisu on syytä päivittää. Virkamiesetiikkaa koskevaa tietopohjaa pidetään ajan tasalla ja uusitaan säännöllisesti.

Valtiovarainministeriö perustaa pienikokoisen vapaaehtoisen asiantuntijaverkoston konkreettisten virkamieseettisten kysymysten yhteistä tarkastelua ja kehittämistoimia varten. Tarkoituksena on hyödyntää virastoissa olevaa osaamista virkamiesetiikan kehittämisessä saattamalla samojen asioiden parissa työskentelevät henkilöt yhteen. Verkosto käsittelee erityisesti virkamieskoulutuksen kehittämistä ja siihen liittyviä aineistoja.

Virkamieseettisen neuvottelukunnan asemaa tullaan vahvistamaan sisällyttämällä sitä koskevat säännökset osaksi valtion virkamieslakia. Karensisopimusten käyttöä pyritään laajentamaan.

Keskustasolla tehtävien tukitoimien ohella on keskeistä, että virkamiesetiikan vaatimukset otetaan huomioon kaikissa valtion virastoissa. Erityisasemassa on viraston toimiva johto, joka omalla esimerkillään vaikuttaa kaikkeen toimintaan ja luo edellytykset hyvälle hallinnolle. Virkamiesetiikan pitäminen elävänä arkipäivän työssä tapahtuu luontevasti johtamisen, tiedottamisen, koulutuksen ja keskustelun kautta. Etiikkaa ei voi ulkoistaa, vaan se kuuluu kaikille.

VIITTEET

- 1 Seppo Tiihonen & Heikki Ylikangas (1992) *Virka valta kulttuuri*. Suomalaisen hallintokulttuurin kehitys. VAPK-kustannus; Pöysti, Tuomas (2010) *Hallintoeettiset toimintäsäännöt hyvän hallinnon toteuttamisessa*. Teoksessa Tuomas Ojanen & Ida Koivisto & Outi Suviranta & Maija Saksliin (toim.) *Avoin, tehokas ja riippumaton*. Olli Mäenpää 60 vuotta juhla-kirja. Edita Helsinki, s. 143-157.
- 2 [Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta 30.8.2001](#).
- 3 VM (2004) *Arvot arkeen. Pilotivirastojen kokemukset ja työryhmän johtopäätökset*. Työryhmämuistioita 6/2004.
- 4 VM (2005) *Arvot arjessa – virkamiehen etiikka*. Valtionhallinnon käsikirja.
- 5 *Valtion virkamieseettisen toimikunnan raportti*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 3/2014.
- 6 *Virkamiesten sivutoimet*, ohje 29.3.2017.
- 7 *Vieraanvaraisuudesta, eduista ja lahjoista*, ohje 23.8.2010.
- 8 *Ohjeet viraston ulkopuolisten tahojen kustantamista matkoista*, 23.5.2001.
- 9 *Karensisopimus ja tehtävien järjestäminen palvelussuhteen alkaessa ja päättyessä*, ohje 10.8.2017.
- 10 <http://vm.fi/valtion-virkamieseettinen-neuvottelukunta>
- 11 <http://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM050:00/2017>
- 12 Terry Lamboo & Wouter Van Dooren & Paul Heywood (2015) *Prime witnesses? Case studies of staff assessments for monitoring integrity in the European Union*. Ministry of Internal Affairs and Kingdom Relations.
- 13 Timo Moilanen (2016) *Virkamiesetiikan tila 2016 – kyselytutkimus valtion virkamiesten arvoista ja etiikasta*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 38/2016. VM (2017) *Valtionhallinnon virkamiesetiikan ja -moraalin tila – kansalaiskyselyn tulokset*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2/2017.
- 14 Timo Moilanen (2017) *State of Civil Service Ethics in Finland – a Survey of the Ethical Values and Principles of Central Government Employees*. Ministry of Finance publications 30/2017. MoF (2017) *The state of civil servants ethics and morals – citizens' survey results*. Ministry of Finance publications – 2c/2017.
- 15 VM (2000) *Virkamiesetiikka. Selvitys virkamiesetiikan perustasta, nykytilasta ja kehittämis-alueista*. VM työryhmämuistioita 8/2000.
- 16 Mirva Peiponen (2007) *Arvot virkamiehen arjessa. Selvitys virkamiesetiikan nykytilasta*. VM tutkimukset ja selvitykset 4/2007.
- 17 OECD *Government at a Glance 2017*, 2015, 2013, 2011, 2009. Termi kansallinen hallinto (national government) viittaa poliittis-hallinnollisen järjestelmän kokonaisuuteen, joka pitää sisällään valtionhallinnon sekä sen poliittisen johdon, hallituksen.
- 18 Eräiden arvioiden mukaan Suomessa luotetaan edelleen yhteiskunnallisiin instituutioihin kuten poliisiin, oikeuslaitokseen ja Kelaan, kun taas luottamus edustuksellisen demokratian (puolueet, eduskunta) kykyyn ratkaista haasteet on murenemassa. Liisa Hyssälä & Jouni Backman (2018) *Kansanvallan peruskorjaus – kaikki voimavarat käyttöön*. SITRA, työpäpaperi 23.2.2018.
- 19 Oikeudenmukaisuutta, epätasa-arvoa ja sukupolvien välistä liikkuvuutta koskevan kyselyn mukaan 83 % suomalaisista on sitä mieltä, että kanssaihmiisi voi luottaa. Suomen lukema on korkein Euroopassa (*Special Eurobarometer 471*). Toisessa kyselyssä tarkasteltiin luottamusta eri instituutioihin. Suomalaisista vastaajista parlamenttiin luottaa 57 %, hallitukseen 47 %, poliittisiin puolueisiin 26 %. Hallintokoneiston osalta luottamus on korkeampi. Poliisiin luotti 93 % vastaajista, tuomioistuintoihin 83 % ja julkishallintoon kokonaisuutena 73 % (Standard Eurobarometer 89, *Annex*).
- 20 Kansalaiset eivät pitäneet virkamiesten käyttämää kieltä selkeänä, asiallisena ja ymmärrettävänä (VM 2017, 36) ja vaikea virkakieli yhdessä tarpeettoman monimutkaisen käsittelyn kanssa arvioitiin yleisimmäksi epäeettiseksi toimintatavaksi (s. 34).
- 21 vm.fi/valtio-tyonantajana/virkamiesoikeus/arvot-ja-virkamiesetiikka