



**Suomen  
tuomariliitto**

## **OIKEUSMINISTERIÖLLE**

**Asia: VN/17727/2022**

**Lausuntopyyntö selvityksestä - Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kehittyminen: Selvitys tuomioistuinlain vaikutuksista**

**1. Tulisiko tuomioistuinharjoittelun nimellä tunnettu harjoittelumahdollisuus laajentaa kattamaan myös muut oikeudenhoidon toimijat? Jos, niin missä harjoittelu tulisi voida suorittaa? Mikä harjoittelun kesto tulisi olla?**

Tuomioistuinharjoittelu tulee suorittaa vain tuomioistuimessa. Vastaavaa kokemusta ei voi saada missään muualla. Tuomioistuinharjoittelussa ei ainoastaan opeteta harjoittelijaa talon tavoille tai käyttämään tuomioistuimen teknisiä järjestelmiä, vaan kuten apulaisoikeusasiamies totesi Huovisen selvityksestä lausuessaan ”oppimisessa on paljolti kysymys käytännön lainkäyttötyössä sisäistettävistä toimintamalleista eli sen oppimisesta, miten jutut käytännössä käsitellään, ratkaistaan ja perustellaan hyvin”. Tuomioistuinharjoittelu on tarkoitettu ennen kaikkea juristeille, joilla on halua hakeutua tuomioistuinten ja oikeudenhoidon tehtäviin harjoittelun jälkeen.

Tuomioistuinharjoittelun suorittamiselle jossakin muualla ei ole perustetta eikä tarvettakaan, koska syyttäjäillä, voudeilla ja julkisilla oikeusavustajilla on jo omat koulutusjärjestelmänsä, ja asianajotoimistoissa on avustavia lakimiehiä ja trainee-ohjelmia. Kukin toimija huolehtii omalla koulutuksellaan harjoittelijan perehdyttämisestä omaan toimintaansa. Mitään perustelua sille, että tuomioistuinharjoittelu laajennettaisiin suoritettavaksi jossakin muualla ei ole, eikä mahdollisen muualla suoritettujen harjoittelun nimi ainakaan enää voi olla tuomioistuinharjoittelu.

Tilanteessa, jossa tuomioistuimilla on merkittäviä vaikeuksia rekrytoida osaavaa henkilökuntaa, ei ole millään tavalla perusteltua luopua väylästä, jota kautta suurin osa tuomioistuimeen työskentelemään päätyvistä saa tuomioistuintyöhön ensimmäisen kosketuksensa.

**2. Tulisiko tuomioistuinharjoittelijoiden valintamenettelyä tehostaa? Jos, niin miten?**

1. Nykyisen valintamenettelyn ongelmana on ensinnäkin sen kankeus ja hitaus sekä valintapäätöksen ja tuomioistuinharjoittelun aloittamisen väliin jäävän ajan pituus. Valitettavan moni valituksi tullut peruuttaa tulonsa käräjänotaariksi joskus jopa aivan viime tingassa ennen harjoittelun alkamista. Nykyinen järjestelmä ei myöskään sitouta käräjänotaareita samalla tavalla kuin aikaisempi järjestelmä, koska aikaisemmassa järjestelmässä se käräjäoikeus, johon käräjänotaari hakeutui, haastatteli ja valitsi omat käräjänotaarinsa. Keskitetty hakuprosessi etäännyttää hakijoita valitsevista tahoista ja tämä voi merkitä sitä,

että hakijoiden motivaatio lähteä käräjänotaaripaikan perässä kauemmas kotipaikkakunnaltaan heikenee.

Valintamenettelyä on kehitettävä siten, että tuomioistuinharjoittelua suorittamaan valikoituu lakimiehiä, joilla on halua hakeutua tuomioistuinten ja oikeudenhoidon tehtäviin harjoittelun jälkeen ja heillä on jonkin verran aiempaa työkokemusta.

2. Hakumenettely tulisi järjestää kaksi kertaa vuodessa. Mikäli osa tuomioistuinharjoitteluun valituista joutuu odottamaan harjoittelunsa alkamista pitkän aikaa, jopa 1,5 vuotta, tämä voi johtaa harjoittelupaikasta luopumiseen uusien elämäntilanteiden vuoksi. Tämä aiheuttaa paitsi lisätyötä tuomioistuimessa, myös vähentää tuomioistuinharjoittelun houkuttelevuutta. Lisäksi osa hakijoista saattaa jättää hakematta tuomioistuinharjoitteluun, jos he havaitsevat seuraavan haun ajankohdan olevan vasta kuukausien päästä. Jos hakuajankohtia ei lisätä, hakumenettelyä tulisi ainakin uudistaa ajoittamalla se tuomarinkoulutuslautakunnan ja tuomioistuinten yhteisen harkinnan mukaisesti, kuten selvityksessä on kehittämisehdotuksena esitetty.

Nykyjärjestelmään parantaisi myös nykyistä paremman varapaikkajärjestelmän luominen. Edelleen keinoja valintamenettelyn keston lyhentämiseksi on syytä selvittää tarkemmin. Yksi vaihtoehto voisi olla selvittää Juristiliitonkin lausunnossa esitettyä automatisoinnin hyödyntämistä valintaprosessissa.

3. Lisäksi tuomioistuinharjoittelijoiden valintamenettelyssä käytettävää pisteytysjärjestelmää tulisi kehittää edelleen. Pisteytyksessä tulisi painottaa nykyistä enemmän tuomioistuimessa työskentelyn kannalta hyödyllisiä opintokokonaisuuksia ja aikaisempaa kokemusta lainkäyttötehtävistä. Kaikkea työkokemusta ei voida arvioida samanarvoiseksi. Opintomenestys ei välttämättä mittaa tai takaa soveltuvuutta tuomioistuintehtäviin. Opintomenestys ei kuvaa paineensietokykyä, loogista päättelykykyä, valmiutta päätöksentekoon tai ”epätäydellisyyden sietokykyä”, joita tuomarin tehtävissä vaaditaan. Opintomenestyksen painotus on johtanut käytännössä siihen, että oikeustieteen ylioppilaat ovat jääneet yliopistolle korottamaan arvosanojaan varmistuakseen siitä, että he saavat mahdollisimman hyvät pisteet opintomenestyksestä. Koulutuksellisuuden korostamisen vuoksi osa notaareista ei ole välttämättä ymmärtänyt, että kyse on viime kädessä työssä oppimisesta.

Haastattelun merkitystä tulisi notaarivalinnassa painottaa nykyistä merkittävästi enemmän, mutta ei yksinomaan lisäämällä haastattelusta saatavia pistemääriä. Haastattelulla tulisi mitata kiinnostusta ja motivaatiota tuomioistuintehtäviin sekä sopivuutta tuomarintehtävään. Haastatteluun tulisi voida kutsua hakijoita myös osoitetun motivaation ja työkokemuksen perusteella eikä pelkkien arvosanojen ja gradun arvosanan perusteella. Tällöin valituiksi voisi tulla hyvin erilaisilla vahvuuksilla olevia motivoituneita tuomarin uran tavoittelijoita.

Valintakoetta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena notaareiden valinnassa, koska valintakoe saattaisi tosiasiasa suosia vastikään valmistuneita, joilla ei ole työkokemusta. Työssä jo olevilla ei välttämättä olisi vastaavalla tavalla aikaa valmistautua valintakokeeseen. Notaarin tehtävässä aikaisemmasta työkokemuksesta on useimmiten huomattavaa etua.

4. Selvityksen kehittämisehdotuksena on esitetty hakukohteiden määrän rajaamista. Tuomariliitto kannattaa ehdotusta sillä se todennäköisesti vähentäisi hakumenettelyyn liittyvää työmäärää. Hakijoidenkaan kannalta on tuskin hyödyllistä, että he hakevat lukuisiin virastoihin. Hakuvaiheessa tehty harkinta oman kiinnostuksen ja elämäntilanteen kannalta todennäköisesti vähentäisi valituksi tulleen henkilön halua luopua harjoittelupaikastaan. Hakukohteiden määrä voisi olla esimerkiksi kolmesta viiteen.

5. Selvityksessä on nostettu esiin myös tuomioistuinharjoittelijoiden määrän lisääminen. Tuomariliitto pitää ehdotusta kannatettavana. Tuomariliitto korostaa kuitenkin, että tuomioistuinharjoittelijoiden määrän lisääminen edellyttää erillisrahoitusta. Tuomioistuinten tämänhetkisiä resursseja ei tule kohdistaa harjoittelijoiden määrän nostamiseen.

6. Selvityksessä on katsottu, että kärjänotaarien koeaikaan liittyvää arviointia kannattaa edistää, jotta tuomioistuimilla olisi mahdollisuus puuttua tilanteisiin, joissa tuomioistuinharjoitteluun suorittava henkilö ei selviydy tehtävistään. Tuomariliitto ei vastusta asian selvittämistä. Sinänsä koeaika on sanotulla perusteella kannatettava tilanteessa, jossa täydellinen virhevalinta on tehty. Kun kuitenkin tuomioharjoittelun kesto on vain yksi vuosi ja harjoitteluun liittyvät työtehtävät muuttuvat tuon lyhyen ajanjakson sisällä, epäselvää on, ehdittäisiinkö käytännössä aitoa koeaikaharkintaa suorittaa, sillä harkinta luonnollisesti kohdistuisi harjoittelun alkupäähän. Lisäksi kärjänotaarin mahdollista alisuoriutumista tehtävissään tulee ehdotuksenkin mukaan ensisijaisesti ehkäistä riittävällä perehdytyksellä, koulutuksella ja tutoroinnilla, joten koeaikapurulle tuskin jäisi käyttöalaa. Harjoittelun lopettaminen koeaikana myös olisi kyseisen kärjänotaarin valintaan ja jo tehtyyn perehdytykseen käytettyjen resurssien hukkaan heittämistä, joten lähtökohtaisesti tulee kärjänotaarien valintaprosessissa varmistaa, ettei tehtävään soveltumatonta henkilöä valita.

### **3. Tulisiko asessoreiden valinta siirtää esivalintakoetta lukuun ottamatta tuomarinkoulutuslautakunnalta tuomioistuimille? Jos, niin miksi?**

Asessorien hakumenettelyssä ja asessorien valinnoissa on syytä korostaa yhdenvertaisen kohtelun edellytyksiä ja yhdenvertaisen kohtelun merkitystä. Asessorien valinnassa tulee varmistaa, että valinnat tehdään tasapuolisesti ja yhdenmukaisten kriteerien perusteella. Edellä mainittujen tekijöiden voidaan arvioida toteutuvan parhaiten tuomarinkoulutuslautakunnalle keskitetyssä valintamenettelyssä. Tuomariliitto korostaa kuitenkin, että valintamenettelyllä on pystyttävä varmistamaan se, että valituiksi tulevat tehtävään parhaiten soveltuvat hakijat.

Asessorien hakemus- ja valintamenettelyssä korostuvat samat ongelmat kuin kärjänotaarien osalta. Asessorien valintamenettelyssä painottuu liiallisesti opiskelumenestys ja asessoreiden valinnassa menestyminen teoreettista oppimista mittaavassa valintakokeessa. Opinto- ja koemenestys ei välttämättä mitata kaikkia valmiuksia, joita tuomarin tehtävissä vaaditaan. Hakijoiden työkokemukselle ja etenkin kokemukselle lainkäyttötehtävistä pitäisi antaa huomattavasti enemmän painoarvoa valinnassa. Opintomenestyksen korostaminen saattaa rajata koulutuksen ulkopuolelle siitä kiinnostuneita, tuomioistuimissa työskenteleviä ja alalle jo vakiintuneita kyvykkäitä henkilöitä.

### **4. Tulisiko tuomioistuinten esittelijöiden nykyistä tehtäväkuvaa tai kelpoisuusvaatimuksia muuttaa? Jos, niin miten?**

Tuomareiden koulutusjärjestelmä ja tuomioistuinlaitoksen työnantajakuva eivät vastaa rekrytointitarpeisiin. Tuomioistuimilla on merkittäviä vaikeuksia palkata tuomareita ja esittelijöitä.

Esittelijäjärjestelmä on keskeinen osa tuomareiden koulutusjärjestelmää. Esittelijöitä on kuitenkin vähennetty merkittävästi vuodesta 2010 alkaen. Tämä on vaikuttanut osaltaan siihen, että tuomarin sijaisuuksiin ja virkoihin joudutaan rekrytoimaan aikaisempaa kokemattomampia hakijoita, koska asessorijärjestelmä ei ole tuottanut tarpeeksi tuomarikoulutettuja tuomioistuimien rekrytointitarpeisiin nähden.

Esittelijöiden määrän vähentämisen takia tuomarit käyttävät aikaisempaa enemmän aikaa asioiden valmisteluun ja tutkimiseen. Esittelijöiden määrän vähentäminen on niin ikään johtanut siihen, että tuomioistuinten jäsenet tekevät myös työtehtäviä, jotka eivät vaadi lainopillista koulutusta. Vastaavanlainen ilmiö on tapahtunut käräjäoikeuksissa, joissa käräjätuomarit tekevät haastemiehille ja käräjäsihteereille kuuluvia tehtäviä. Tätä voidaan pitää osaltaan tuomarin tehtävän houkuttelevuutta vähentävänä tekijänä. Esittelijöiden määrää on lisättävä nykyisestä.

Esittelijän ura kehittää monipuolisesti tuomarilta vaadittavia tietoja ja taitoja. Esittelijät osallistuvat hovioikeuksissa nykyisin vain kaikkein vaikeimpien asioiden valmisteluun, mikä kaventaa heidän osaamistaan ja valmentaa tuomarin tehtäviin aiempaa heikommin. Tuomariliiton käsityksen mukaan esittelijöiden tehtäväkuvien muuttaminen olisi mahdollista nykyisenkin sääntelyn puitteissa.

### **5. Olisiko käräjäoikeuksien virkarakennetta tai käräjänotaarien toimenkuvaa tarpeen tarkistaa siten, että käräjäoikeuksissa käräjänotaarit tai muut nuoremmat lainoppineet voisivat avustaa tuomareita asioiden valmistelussa?**

Tuomariliitto korostaa, että nykyisen lainsäädännön lähtökohdatkin huomioon ottaen notaareiden tulee hoitaa lainkäyttötehtäviä. Tarkemman selvittämisen arvoisena voidaan pitää sitä, että käräjänotaari avustaisi käräjätuomareita asioiden valmistelussa. Tämä olisi mahdollista toteuttaa esimerkiksi siten, että käräjänotaari avustaisi omaa tutortuomariaan. Nykytilanteessa notaareilla ei omien työtehtäviensä takia ole juurikaan aikaa tuomareiden avustamiseen.

Tuomariliitto korostaa, että uudenlaisen ja laajemman toimenkuvan luominen käräjänotaareille edellyttää, että käräjänotaareiden perehdyttämiseen ja ohjaukseen on mahdollista osoittaa enemmän aikaa ja tuomareiden työpanosta. Tämä ei ole nykyisillä resursseilla mahdollista. Vasta riittävän perehdytyksen jälkeen notaareilla on mahdollisuus osaavalla ja tuomarin työtä tukevalla tavalla avustaa käräjätuomareita asioiden valmistelussa. Asian arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös, että notaareiden toimenkuvan laajentaminen edellyttäisi harjoittelun keston pidentämistä nykyisestä ja joka tapauksessa notaarin palkkauksen tarkistamista.

Notaareiden palkkaus edellyttää välitöntä korjausta. Se on mahdollista toteuttaa nostamalla istuntolisää irrallaan palkkausuudistuksesta, kuten Tuomariliitto on useaan otteeseen vaatinut.

Käräjäoikeuksien virkarakennetta ei ole syytä kehittää siten, että nuoremmat lainoppineet eli nuoremmat käräjätuomarit avustaisivat vanhempia käräjätuomareita. Kun otetaan huomioon, että työtehtävät tulee jakaa tuomareille kokemustasosta riippumatta, ehdotetun kaltainen järjestelmä aiheuttaisi hankaluuksia tuomareiden riippumattomuuden näkökulmasta. Lisäksi järjestelmällä olisi todennäköisesti kielteisiä vaikutuksia jo nyt matalaan palkkaustasoon. Käräjätuomarin tehtäviin pätevoidytään pitkällä juristuuralla, tuomioistuinharjoittelulla, asessorikoulutuksella ja esittelijän tehtävissä toimimisella.

### **6. Onko teillä muuta lausuttavaa?**

Muihin lakimiestehtäviin verrattuna tuomioistuimien kilpailukykyä työnantajana heikentää liiallinen työ määrä sekä palkkauksen jälkeensä jääneisyys. Työnantajakuvaan ja tuomioistuimien houkuttelevuuteen työnantajina voidaan jossain määrin vaikuttaa koulutusjärjestelmän kehittämällä. Tuomariliitto korostaa, että kansalaisten oikeusturvaa ei kuitenkaan voida taata ilman merkittävää panostusta palkkauksen kehittämiseen ja resurssien varmistamiseen niin tuomareiden kuin avustavan henkilökunnan osalta.

Tehty selvitys vahvistaa, että tuomioistuinlaitoksen osaamisen kehittämiseen osoitetut määrärahat eivät vastaa osaamisen kehittämistarpeita. Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan resurssit ovat alimitoitettut niiden tehtäviin nähden. Koulutusta tulisi olla merkittävästi enemmän ja se tulisi kohdentaa paremmin ottamalla huomioon työuran eri vaiheessa olevien ja eri työtehtäviä hoitavien koulutustarpeet. Kaikilla ei ole mahdollista osallistua koulutukseen siinä määrin kuin se olisi tarpeen. Tuomioistuinviraston suunnittelema koulutuksia on jouduttu jopa peruuttamaan resurssipulan vuoksi viime vuosina.

Tuomioistuimilla tulee olla riittävät resurssit, jotta ne voivat tuottaa perustuslaissa taattua oikeusturvaa laadukkaasti ja kohtuullisessa ajassa. Tuomareiden koulutusjärjestelmään panostaminen pitää nähdä välttämättömänä oikeusvarmuutta ja lainkäytön laatua ja tehokkuutta edistävänä investointina. Tuomareiden koulutukseen ja ammattitaitoon panostaminen varmistaa oikeusturvan toteutumista. Nämä osaltaan lisäävät ja vahvistavat kansalaisten luottamusta tuomioistuinten toimintaan. Koulutus on myös merkittävässä asemassa työnantajakuvan ja työhyvinvoinnin parantamisessa.

Tuomioistuinlaissa on jokaiselle tuomarille asetettu kouluttautumisvelvoite ja vastaavasti tuomareilla on oikeus saada koulutusta ja taattu mahdollisuus osallistua koulutukseen.

Tuomareiden koulutusjärjestelmän uudistus ei ole pystynyt vastaamaan täydennyskoulutustarpeisiin. Uusi koulutusjärjestelmä ei ole myöskään pystynyt kouluttamaan riittävässä määrin uusia tuomareita eläkkeelle jääneiden tuomareiden tilalle. Uudistuksesta huolimatta tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tuomioistuinuralle hakeutuvien määrä on edelleen pieni. Tuomareiden, esittelijöiden ja kansliahenkilökunnan suuri vaihtuvuus aiheuttaa jatkuvaa koulutustarvetta kaikissa tuomioistuimissa ja heijastuu merkittävästi henkilökunnan työmäärään ja perehdyttämisen- ja kouluttamistarpeisiin.

Myös lakivaliokunta on kiinnittänyt toistuvasti huomiota tuomareiden koulutuksen ja tuomarinkoulutuslautakunnan resurssien vähäisyyteen (esim. LaVL 22/2018 vp ja LaVP 5/2022 vp). Lakivaliokunta on korostanut, että lainkäytön laadun ja oikeusturvan toteutumisen turvaamiseksi on tärkeää, että tuomioistuinlaitoksen palveluksessa olevien on mahdollista ylläpitää ja kehittää osaamistaan. Myös syventävän ja erityisosaamisen kehittäminen on keskeistä. Lakivaliokunta kantaa myös huolta siitä, miten jatkossa saadaan päteviä ja kokeneita hakijoita tuomioistuinuralle (LaVP 9/2024 vp).

Hallitusohjelmassa tavoitteeksi on asetettu, että käräjänotaarien määrää lisätään ja asessorikoulutusta laajennetaan. Tuomioistuinvirasto on esittänyt viime syksynä käräjänotaareiden ja asessorien määrän lisäämistä merkittävästi nykyisestä. Oikeusministeriö on edellyttänyt, että käräjänotaarien lisäys tulisi kattaa hallitusohjelmassa oikeudenhoitoon osoitetulla lisämäärärahalla.

Tuomariliitto kannattaa käräjänotaarien, asessoreiden ja esittelijöiden määrän lisäämistä. Käräjänotaarien ja asessorien määrän lisääminen edellyttää kuitenkin, että lisämäärärahoissa otetaan huomioon välittömien vuosipalkkakustannusten lisäksi vaikutukset muun henkilökunnan työmäärään ja koulutuksesta aiheutuvat lisäkustannukset.

Tuomariliitto toteaa vielä lopuksi, että tuomioistuinten resurssipulaan ei voida hakea ratkaisuja juristien muuntokoulutuksella.

Helsingissä 4.4.2024

Anna Pitkänen  
Puheenjohtaja

Minna Hällström  
Varapuheenjohtaja

Suomen tuomariliitto – Finlands domareförbund ry

**Suomen tuomariliitto - Finlands domareförbund ry toimii tuomioistuinlaitoksen kehittämiseksi sekä sen merkityksen ja tuomarin riippumattoman aseman säilyttämiseksi yhteiskunnassa.**

**Tuomarikunnanyhteisenä järjestönä Tuomariliitto valvoo ja edistää jäsentensä ammatillisia ja muita yhteisiä pyrkimyksiä.**