Oikeusministeriön julkaisuja
Justitieministeriets publikationer

Mietintöjä ja lausuntoja
Betänkanden och utlåtanden

2021:32

Selvitys tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutuksista

Lausuntotiivistelmä

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:32

Selvitys tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutuksista

Lausuntotiivistelmä

Oikeusministeriö Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu
Distribution av publikationer

Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti
Beställningar av publikationer

Valtioneuvoston verkkokirjakauppa

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Oikeusministeriö
© 2021 tekijä ja oikeusministeriö

ISBN pdf: 978-952-259-994-0
ISSN pdf: 2490-1172

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Kuvailulehti
17.12.2021

Selvitys tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutuksista
Lausuntotiivistelmä

Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2021:32		**Teema**	Mietintöjä ja lausuntoja
Julkaisija	Oikeusministeriö		

Tekijä/t	Elisa Minkkinen		

Kieli	suomi	**Sivumäärä**	45

Tiivistelmä

Lausunnonantajat pitävät selvityksen aihetta tärkeänä ja ajankohtaisena. Selvitykseen ja siinä käytettyihin tutkimusmenetelmiin ollaan pääosin tyytyväisiä. Selvitystä pidetään hyvin laadittuna ja kattavana. Tutkimuksen tuloksia on pääosin analysoitu riittävällä tarkkuudella. Selvityksen pohjalta voidaan tietyssä määrin tehdä johtopäätöksiä tuomareiden koulutuksen kehittämistarpeista.

Lausunnonantajat pitävät selvityksen johtopäätöksiä koulutuksen rakenteellisesta toimivuudesta, koulutuksen sisällöstä ja laadusta, uudistuksen vaikutuksista tuomioistuinten virkarakenteeseen ja tuomarin uran avoimuudelle sekä koulutusjärjestelmän kustannustehokkuudesta pääosin oikeina. Selvityksen johtopäätösten todetaan olevan kattavia ja hyvin perusteltuja. On kuitenkin huomioitava, että ne perustuvat joiltain osin rajalliseen aineistoon.

Asiasanat	tuomioistuinlaitos, koulutus, kehittäminen, selvitys		
ISBN PDF	978-952-259-994-0	**ISSN PDF**	2490-1172
Asianumero	VN/10194/2021		
Julkaisun osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-994-0		

Presentationsblad
17.12.2021

Utredning om konsekvenserna av reformen av domarutbildningen Sammandrag av remissyttrandena

Justitieministeriets publikationer, Betänkanden och utlåtanden 2021:32		**Tema**	Betänkanden och utlåtanden
Utgivare	Justitieministeriet		
Författare	Elisa Minkkinen		
Språk	finska	**Sidantal**	45

Referat

Enligt remissinstanserna är utredningen viktig och aktuell och i huvudsak är det nöjda med den och utredningsmetoderna. Utredningen anses vara väl uppgjord och täckande. Resultaten har i huvudsak analyserats tillräckligt noggrant. Utifrån utredningen kan man i viss mån dra slutsatser om behoven att utveckla domarutbildningen.

Enligt remissinstanserna är utredningens slutsatser om utbildningens strukturella funktion, utbildningens innehåll och standard, reformens konsekvenser för domstolarnas tjänstestruktur och öppenheten i domarkarriären samt utbildningssystemets kostnadseffektivitet i regel riktiga. Slutsatserna konstateras vara täckande och välmotiverade. Det bör dock noteras att de till vissa delar baserar sig på begränsat material.

Nyckelord	domstolsväsende, utbildning, utveckling, utredning		
ISBN PDF	978-952-259-994-0	**ISSN PDF**	2490-1172
Ärendenr.	VN/10194/2021		
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-994-0		

Sisältö

1 Johdanto 6
1.1 Selvitys ja lausuntokierros 6
1.2 Yhteenveto lausunnoista 7

2 Selvitys ja tutkimusmenetelmät 11

3 Selvityksen johtopäätökset 14
3.1 Yleisiä huomioita johtopäätöksistä 14
3.2 Koulutusjärjestelmän rakenteellinen toimivuus 15
3.3 Koulutuksen sisältö ja laatu 17
3.4 Uudistuksen vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteeseen 18
3.5 Uudistuksen vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle 21
3.6 Koulutusjärjestelmän kustannustehokkuus 22

4 Kehittämiskohteet 24
4.1 Keskeisimmät kehittämiskohteet 24
4.2 Käräjänotaareiden ja asessorien pisteytysperusteet 25
4.2.1 Käräjänotaarien pisteytysperusteet 25
4.2.2 Asessorien pisteytysperusteet 30
4.3 Lautakunnan tehtävät ja rooli 33
4.4 Eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit 35
4.5 Resurssit 36
4.6 Tuomioistuinharjoittelun sisältö 39

5 Muut kommentit selvityksestä 43

6 Tuomioistuinviraston toimenpiteet 44

7 Tuomarinkoulutuslautakunnan toimenpiteet 45

1 Johdanto

1.1 Selvitys ja lausuntokierros

Vuoden 2020 alussa toimintansa aloittaneen Tuomioistuinviraston tehtävänä on huolehtia tuomareiden koulutuksen järjestämisestä yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa.

Oikeusministeriö asetti joulukuussa 2019 selvityshenkilön, jonka tehtävänä oli arvioida tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen toimivuutta ja vaikutuksia sekä Tuomioistuinviraston vaikutuksia tuomareiden koulutukseen. Selvityshenkilö Jennimari Huovinen luovutti selvityksen oikeusministeriölle 30.10.2020.

Selvityksestä pyydettiin lausuntoa 14 taholta. Lausuntopyyntö oli avoinna kaikille vastaajille Lausuntopalvelu.fi:n kautta. Vastauksia saatiin yhteensä 16. Lausuntoaika päättyi 11.6.2021.

Lausuntopyynnössä kysyttiin seuraavia asioita:

1.) Mitä mieltä olette selvityksessä käytetyistä tutkimusmenetelmistä?

2.) Mitä mieltä olette selvityksen johtopäätöksistä?

3.) Selvityksessä on noussut esille viisi mahdollista kehittämiskohdetta: käräjänotaareiden ja asessorien pisteytysperusteet, lautakunnan tehtävät ja rooli, eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit, resurssit sekä tuomioistuinharjoittelun sisältö. Mitä mieltä olette selvityshenkilön tekemistä tuomareiden koulutuksen kehittämisehdotuksista? Onko jokin ehdotuksista muita tärkeämpi tai kiireellisempi?

4.) Muut kommentit selvityksestä

Lisäksi Tuomioistuinvirastolle esitettiin kysymys:

Mihin toimenpiteisiin Tuomioistuinvirasto ryhtyy tai on jo ryhtynyt selvityksen johdosta?

Tuomarinkoulutuslautakunnalle osoitettiin samanlainen kysymys:

Mihin toimenpiteisiin tuomarinkoulutuslautakunta ryhtyy tai on jo ryhtynyt selvityksen johdosta?

Lausuntoa pyydettiin seuraavilta tahoilta: eduskunnan oikeusasiamies*, Helsingin yliopisto, Lapin yliopisto, Oikeuskanslerinvirasto, opetus- ja kulttuuriministeriö, Suomen asianajajaliitto ry* (Asianajajaliitto), Suomen Lakimiesliitto ry* (Lakimiesliitto), Suomen tuomariliitto ry* (Tuomariliitto), tuomarinkoulutuslautakunta*, Tuomioistuinvirasto*, Turun yliopisto, Ulosottolaitos (Valtakunnanvoudinvirasto)*, valtakunnansyyttäjän toimisto (Syyttäjälaitos)* ja Åbo Akademi. Lausunnon jättäneet on merkitty tähdellä.

Lisäksi lausunto saatiin seuraavilta tahoilta: Helsingin hovioikeus, Itä-Suomen hovioikeus, Kymenlaakson käräjäoikeus, Vaasan hovioikeus, Turun hovioikeus, Rovaniemen hovioikeus, vakuutusoikeus ja Hämeenlinnan hallinto-oikeus.

Lausuntotiivistelmä sisältää teemoittaisen koosteen lausuntojen sisällöstä. Kysymyksessä on tiivistelmä, eikä lausuntojen koko sisältöä ole toistettu yksityiskohtaisesti. Lausunnot ovat luettavissa kokonaisuudessaan lausuntopalvelu.fi -sivustolla päättyneissä lausuntopyynnöissä. Lausumia on tiivistelmää varten lyhennetty ja ryhmitelty uudestaan. Saapuneiden lausuntojen vaihtelevien rakenteiden vuoksi lauseita on myös siirretty eri otsikoiden alle siten, että kutakin teemaa koskevia lausumia on pyritty kokoamaan saman teeman yhteyteen.

1.2 Yhteenveto lausunnoista

Lausunnonantajat pitävät selvityksen aihetta tärkeänä ja ajankohtaisena. Selvitykseen ja siinä käytettyihin tutkimusmenetelmiin ollaan pääosin tyytyväisiä. Selvitystä pidetään hyvin laadittuna ja kattavana. Tutkimuksen tuloksia on pääosin analysoitu riittävällä tarkkuudella. Selvityksen pohjalta voidaan tietyssä määrin tehdä johtopäätöksiä tuomareiden koulutuksen kehittämistarpeista.

Kyselytutkimusta pidetään lähtökohtaisesti tarkoituksenmukaisena tutkimusmenetelmänä selvitettäessä tuomarinkoulutusjärjestelmän kehittämistarpeita. Selvityksen tut-

kimusmenetelmiä pidetään pääosin riittävinä selvitystyön tavoitteeseen nähden. Lausunnonantajat huomioivat kuitenkin kyselytutkimukseen liittyvät puutteet, kuten selvityksessä ilmenneen osittain alhaisen vastaamisaktiivisuuden ja sen, että paikoittain kyselytutkimuksella kerätty aineisto kaipaisi johtopäätösten tekemiseksi rinnalleen esimerkiksi tilastollisia tutkimustuloksia. Osa lausunnonantajista tuo esiin, että kyselytutkimus olisi voitu toteuttaa laajempana.

Lausunnonantajat pitävät selvityksen johtopäätöksiä koulutuksen rakenteellisesta toimivuudesta, koulutuksen sisällöstä ja laadusta, uudistuksen vaikutuksista tuomioistuinten virkarakenteeseen ja tuomarin uran avoimuudelle sekä koulutusjärjestelmän kustannustehokkuudesta pääosin oikeina. Selvityksen johtopäätösten todetaan olevan kattavia ja hyvin perusteltuja. On kuitenkin huomioitava, että ne perustuvat joiltain osin rajalliseen aineistoon. Osa lausunnonantajista kritisoi selvitystä paikoittain siitä, ettei joitakin lausunnonantajien näkemyksen mukaan oleellisia asioita ole huomioitu selvityksessä tarpeeksi.

Lausunnonantajat pitävät asessorin koulutusohjelmaa korkealaatuisena. Lausunnonantajilla on erisuuntaisia näkemyksiä siitä, pitäisikö asessorin koulutukseen kuuluvaa opetusta avata myös muille kuin asessoreille. Myös esittelijöiden tarpeeseen saada koulutusta kiinnitetään huomiota. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun tulisi panostaa kaikissa tuomioistuinten henkilöstöryhmissä.

Lausunnonantajat tuovat esiin huolen tuomarin uran heikosta houkuttelevuudesta. Tuomarin uran houkuttelevuutta uhkaavat erityisesti palkkataso sekä työn määrä ja kuormittavuus. Lisäksi houkuttelevuutta vähentävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että tuomioistuinten jäsenet tekevät nykyään myös yhä enemmän työtehtäviä, jotka eivät vaadi lainopillista koulutusta sekä sitä, että merkittävä osa tuomareista toimii määräaikaisissa virkasuhteissa.

Lausunnonantajat kannattavat laajasti sekä asessoreiden että esittelijöiden määrän lisäämistä tai sitä, että määriä ei tulisi ainakaan vähentää. Muutama lausunnonantaja toivoo myös käräjänotaarien määrän lisäämistä.

Asessorien siirtyminen koulutuksen viimeiseksi vuodeksi hovioikeudesta käräjäoikeuteen aiheuttaa käytännön resurssiongelmia hovioikeuksissa. Toisaalta tunnustetaan, että kokemus sekä hovioikeudesta että käräjäoikeudesta työskentelystä on asessorille arvokas. Hovioikeudet toivovat, että vaihtoehtoisia järjestelyitä asiaa koskien selvitettäisiin. Käräjäoikeuksiin voitaisiin esimerkiksi perustaa asessorivirkoja kolmannen vuoden työskentelyä varten.

Lausunnonantajat yhtyvät selvityksen johtopäätökseen siitä, ettei uudistettu koulutusjärjestelmä ole juurikaan lisännyt tuomarin uran avoimuutta. Asessorijärjestelmä ei sellaisenaan ole avannut erityisen paljoa tuomarinuraa tuomioistuinten ulkopuolelta tuleville hakijoille. Se on kuitenkin parantanut heidän mahdollisuuksiaan tulla valituksi tuomioistuimiin.

Koulutusjärjestelmän kustannustehokkuutta tulee arvioida kokonaisvaltaisesti. Arvioinnissa tulee ottaa huomioon esimerkiksi, miten tutorointi, mentorointi, perehdyttäminen ja tuomioistuinten sisäinen kouluttaminen vaikuttavat tuomioistuinten toimintaan ja henkilökuntaan sekä miten asessorin läsnäolo vaikuttaa ratkaisukokoonpanon toiminnan tehokkuuteen.

Lausunnonantajat pitävät selvityksessä esitettyjä tuomarinkoulutusjärjestelmän kehittämiskohteita oikeina. Kaikkia kehittämiskohteita pidetään tärkeinä. Muutama lausunnonantaja ilmaisee pitävänsä joitakin kehittämiskohteita tärkeämpinä kuin muita. Tärkeimpinä kehittämiskohteina mainitaan useimmiten resurssit, käräjänotaareiden ja asessoreiden pisteytysperusteet sekä tuomioistuinharjoittelun sisältö.

Moni lausunnonantaja on sitä mieltä, että käräjänotaarien pisteytyksessä opintomenestys painottuu edelleen liiallisesti. Myös tästä eriäviä kantoja esitetään.

Muutama lausunnonantaja korostaa, että valintamenettelyä tulee kehittää ennen kaikkea niin, että tuomioistuinharjoittelua suorittamaan valikoituu lakimiehiä, joilla on halua hakeutua tuomioistuinten ja oikeudenhoidon tehtäviin harjoittelun jälkeen. Toisaalta lausunnonantajat huomioivat, että tuomioistuinharjoittelusta on hyötyä sekä tuomioistuinten ulkopuolisissa lakimiestehtävissä että tuomioistuimessa myös muissa kuin tuomarin tehtävissä, mikä tukee myös asioiden käsittelyä tuomioistuimissa.

Käräjänotaarien haastattelujen merkityksestä esitetään osittain eriäviä kantoja. Haastatteluja pidetään tärkeänä tapana mitata hakijan kiinnostusta ja motivaatiota tuomioistuintehtäviin. Toisaalta käräjänotaareiksi valitut ovat suoriutuneet haastattelussa hyvin, mihin nähden haastattelun painoarvon kasvattaminen tuskin muuttaisi valintoja.

Muutaman lausunnonantajan mielestä käräjänotaarien valinnassa voitaisiin antaa painoarvoa alueellisille näkökohdille, jotta voitaisiin ehkäistä eräiden kasvukeskusten ulkopuolella sijaitsevien tuomioistuinten rekrytointiongelmia.

Asessoreiden esivalintapisteiden merkityksestä on epäselvyyttä. Tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisia hakijoita on ollut vähän. Pisteytyksen arvo on osoittautunut kyseenalaiseksi esimerkiksi tilanteissa, joissa hakijana on hyväksi tunnettu tuomioistuinjuristi, joka kuitenkaan ei esivalinnassa ole saanut kovin korkeita pisteitä vaatimattoman

opintomenestyksensä vuoksi. Esivalintapisteitä hyödynnetään tuomioistuimissa eriävissä määrin.

Monen lausunnonantajan mielestä työkokemuksen merkitystä asessorien pisteytyksessä tulisi korostaa ja opintomenestyksen merkitystä vähentää. Erityisesti kokemukselle lainkäyttötehtävistä tulisi antaa enemmän painoarvoa.

Osa lausunnonantajista pohtii, tulisiko tuomarinkoulutuslautakunta integroida Tuomioistuinvirastoon. Tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston välistä yhteistyötä ja rooleja tulee selkeyttää. Lautakunnan tulisi voida keskittyä osaamisen kehittämisen strategiseen suunnitteluun ja koulutustoiminnan tavoitteiden asettamiseen pidemmällä aikavälillä. Monen lausunnonantajan mielestä käräjänotaari- ja asessorijärjestelmän sekä myös muun tuomarikoulutuksen käytännön järjestämiseen liittyvät tehtävät tulisi keskittää Tuomioistuinvirastoon.

Eri viranomaisten välisen yhteistyön lisäämistä, kehittämistä ja selkiyttämistä kannatetaan laajasti. Muutama lausunnonantaja tuo esiin koulutustarpeen paikallisuuden ja korostaa tarvetta kuulla tuomioistuimia koulutuksesta päätettäessä.

Lausunnonantajat ovat yhtä mieltä koulutukseen käytettävien resurssien riittämättömyydestä. Koulutustoimintaan osoitetut määrärahat ovat liian pienet tarpeeseen nähden. Koulutuksen ja kouluttautumisen perustana on jatkossa saada rahalliset resurssit riittävän henkilömäärän rekrytoimiseen. Moni lausunnonantaja tuo esiin, ettei koulukseen osallistumista ja kouluttamista oteta riittävissä määrin huomioon tuomioistuinten työmäärässä. Tuomioistuinten henkilökunnalla ei usein ole aikaa osallistua koulutukseen muiden työtehtävien ohessa.

Tuomioistuinharjoittelun sisällöstä kerättyä palautetta pidetään huolestuttavana ja tunnustetaan tuomioistuinharjoittelun merkitys tuomarin ammatin houkuttelevuuteen vaikuttavana tekijänä. Tuomioistuinharjoittelua tulisi lausunnonantajien mukaan kehittää koulutuksellisempaan suuntaan.

2 Selvitys ja tutkimusmenetelmät

Lausunnonantajat ovat pääosin tyytyväisiä selvitykseen ja siinä käytettyihin tutkimusmenetelmiin.

Lakimiesliitto toteaa aiheen olevan tärkeä. Tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutusten selvittäminen on ensimmäinen askel kohti entistä parempaa tuomioistuinlaitosta. Itä-Suomen hovioikeus pitää selvitystä korkeatasoisena ja toteaa sen muodostavan hyvän pohjan tuomareiden koulutuksen edelleen kehittämiselle. Myös Kymenlaakson käräjäoikeus pitää selvitystä hyvin laadittuna ja toteaa sen olevan erittäin ajankohtainen.

Valtakunnanvoudinviraston mukaan selvitys on kattava ja sen pohjalta muutkin toimijat voivat yleisellä tasolla tarkastella omaa koulutustoimintaansa ja henkilöstön urakehityksen tukemista. Tuomariliitto toteaa, että selvitys on tehty huolellisesti ja tutkimustulokset on raportoitu seikkaperäisesti. Tuomarinkoulutuslautakunta kiinnittää huomiota selvityshenkilön tehtävänannon laajuuteen ja toteaa tämän suorittaneen tehtävän siihen nähden nopeasti.

Itä-Suomen hovioikeuden mukaan selvityksessä käytetyt tutkimusmenetelmät ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavia ottaen huomioon, että tuomarinkoulutusjärjestelmän uudistamisesta on kulunut verraten vähän aikaa. Myös Kymenlaakson käräjäoikeuden mielestä tutkimusmenetelmät ovat olleet annetun selvitystyön tavoitteet huomioon ottaen riittävät. Tilastollisesti kattavan otannan tavoittaminen ei ole ollut selvityksen lähtökohtana. Myös Syyttäjälaitos toteaa tutkimusmenetelmien olevan tutkimuksen kohde ja tavoite huomioon ottaen tarkoituksenmukaiset. Rovaniemen hovioikeus pitää selvityksessä käytettyjä tutkimusmenetelmiä tarkoituksenmukaisena ja tutkimusta riittävän laajana. Myös Asianajajaliitto pitää selvityksessä käytettyä tutkimusmenetelmää hyvänä. Suomen Lakimiesliitto pitää selvityksessä käytettyä kyselytutkimusmenetelmää hyvänä, sillä se tuottaa arvokasta tietoa siitä, miten eri ryhmät asiat kokevat.

Valtakunnanvoudinviraston mukaan kyselytutkimus on hyvä tapa selvittää kehittämistarpeita. Kysely on osoitettu monipuolisesti usealle taholle, mikä on hyvä asia. Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa kyselyn olleen varsin laaja ja syväluotaava.

Kymenlaakson käräjäoikeuden mukaan analysointi kyselyllä saadusta palautteesta on tehty riittävällä tarkkuudella. Valtakunnanvoudinvirasto toteaa vastauksia käsitellyn selvityksessä kattavasti.

Tuomioistuinvirasto, tuomarinkoulutuslautakunta, Turun hovioikeus, Itä-Suomen hovioikeus, Tuomariliitto, eduskunnan oikeusasiamies ja Rovaniemen hovioikeus pitävät

selvityksen pääasialliseen kyselytutkimusmenetelmään liittyvänä ongelmakohtana osittain matalaa vastaamisaktiivisuutta. Tuomarinkoulutuslautakunnan mukaan se, että vastaamisprosentti on paikoittain ollut huomattavan alhainen, korostaa tarvetta suhtautua vastauksiin varauksellisesti ja niitä tarkemmin analysoiden. Syyttäjälaitos tuo esiin kyselytutkimustutkimusmenetelmään liittyvänä ongelmakohtana sen, että haastattelututkimuksilla saatuun tietoon sisältyy aina myös epäobjektiivista ainesta.

Tuomarinkoulutuslautakunta tuo esiin, että selvityksen johtopäätökset edellyttäisivät paikoin rinnalleen vertailukelpoista tietoa. Esimerkiksi selvityksen huomio siitä, että tuomioistuinharjoitteluun valikoituu nykyään vähemmän tuomioistuinlaitoksen palvelukseen hakeutuvia henkilöitä ja aiempaa enemmän tuomarin tehtäviin soveltumattomia henkilöitä, edellyttäisi tuekseen tietoa siitä, missä määrin tällaisia henkilöitä on aiemmin valikoitunut tuomioistuinharjoitteluun sekä tietoa siitä, miten pitkällä viiveellä tuomioistuinharjoittelun jälkeen tuomioistuinlaitoksen palvelukseen on aiemmin hakeuduttu. Lisäksi selvityksessä olisi ennen johtopäätöksen tekemistä tullut huomioida, että muutoksissa voi olla kysymys muiden tuomioistuinten palvelukseen hakeutumista tai hakeutumatta jättämistä selittävien syiden vaikutuksesta. Myöskään Itä-Suomen hovioikeuden mukaan sitä, onko käräjänotaareiden valintatavan muutos vaikuttanut tuomioistuinharjoitteluun hakeutuvien käräjänotaarien henkilöön ja onko siinä tapahtunut vastauksissa havaittua muutosta aiempaan, ei voida objektiivisin kriteerein havainnoida nyt tehdyn tutkimuksen perusteella.

Moni lausunnonantajista toteaa kuitenkin selvityshenkilön tuoneen selvityksessä itse esiin ja ottaneen selvityksen johtopäätöksissä huomioon tutkimusmenetelmään liittyvät ongelmakohdat. Itä-Suomen hovioikeus toteaa, että selvityksessä on monipuolisesti pohdittu esille saatuun tietoon liittyviä epävarmuustekijöitä. Valtakunnanvoudin mukaan vastauksia on käsitelty kattavasti ja samalla tutkimuksessa on tuotu esiin vastauksiin ja vastaajiin liittyvät mahdolliset puutteet, mikä tukee tutkimuksen arvoa kehitystyössä.

Rovaniemen hovioikeus, Itä-Suomen hovioikeus, eduskunnan oikeusasiamies ja Asianajajaliitto toteavat, että kyselytutkimuksen olisi voinut toteuttaa laajempana. Itä-Suomen hovioikeuden mukaan tuomarikuntaa laajemmin kuulemalla olisi voinut saada lisää hyödyllisiä havaintoja. Rovaniemen hovioikeus toteaa, että tuomareiden koulutusta koskevan uudistuksen seurannassa voisi jatkossa olla hyödyllistä kohdistaa palautekysely lisäksi eräisiin sidosryhmiin kuten asianajajiin. Tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisilla sidosryhmillä voisi olla arvokasta näkemystä tiettyihin selvityksessä tarkasteltuihin osa-alueisiin, liittyen esimerkiksi tuomarin uran avoimuuteen ja koulutuksellisiin tarpeisiin ja koulutuksen sisältöön. Eduskunnan oikeusasiamies toteaa, että kyselytutkimus on ollut sinänsä tarkoituksenmukainen tapa selvittää tuomareiden koulutusjärjestelmän toimivuutta, mutta olisi saattanut olla perusteltua toteuttaa tutki-

mus hiukan laajempana. Myös muuta tuomioistuinten henkilökuntaa, varsinkin tuomareita, olisi saattanut olla hyödyllistä kuulla. Asianajajaliitto pitää tärkeänä, että myös esimerkiksi oikeudenkäyntiavustajien kokemuksia tutkittaisiin tuomareiden koulutukseen liittyvien tarpeiden ja kehittämisen suunnittelussa.

Tuomioistuinvirasto ehdottaa, että jatkossa tuomareiden koulutusta voisi selvittää monipuolisin menetelmin myös esimerkiksi tilastojen ja haastattelujen kautta. Myös Asianajajaliitto kiinnittää huomiota siihen, ettei selvitykseen ole sisältynyt laajempaa tilastollista selvitystä. Tuomarinkoulutuslautakunnan mukaan selvitys muodostaa sellaisenaan suhteellisen heikon pohjan johtopäätösten tekemiselle, sillä kyselytutkimuksen lisäksi siinä on hyödynnetty vain vähäisessä määrin muita tutkimusmenetelmiä. Lisäksi vastauksia ja niiden tuloksia olisi voitu arvioida selvityksessä selvemmin ja syvällisemmin laadullisin menetelmin ennen johtopäätösten tekemistä.

3 Selvityksen johtopäätökset

3.1 Yleisiä huomioita johtopäätöksistä

Lausunnonantajat pitävät selvityksen johtopäätöksiä pääosin oikeina.

Syyttäjälaitoksen mielestä selvityksen johtopäätökset ovat johdonmukaisia, selkeitä ja vakuuttavia, jolloin niihin on pääosin myös helppo yhtyä.

Rovaniemen hovioikeus pitää selvityksen johtopäätöksiä kattavina ja hyvin perusteltuina. Selvityksessä on ansiokkaasti arvioitu tuomareiden koulutusuudistuksen merkitystä eri näkökulmista. Lisäksi kehittämisen kohteet on tunnistettu ja nostettu riittävän selkeästi esille.

Valtakunnanvoudinviraston mielestä johtopäätökset vaikuttavat oikeasuuntaisilta. Johtopäätösten perusteella mahdolliset muutostarpeet ovat pitkälti tuomioistuinlaitoksen itsensä työstettäviä.

Kymenlaakson käräjäoikeus toteaa tehtyjen johtopäätösten olevan pääosin melko kattavia. Selvitys osoittaa muun ohessa, että tuoreen koulutusjärjestelmän kokonaisuus ja rakenne ovat lähtökohtaisesti onnistuneet ainakin tyydyttävästi. Järjestelmän tavoitteet ovat jo nyt osoittaneet integrointikykynsä tuomioistuinlaitoksen riippumattomaan toimintaan. Myönteinen kehityskulku on, että Tuomioistuinviraston perustamisen myötä tuomioistuinten henkilöstön kouluttaminen on jäntevöitynyt aikaisempaan verrattuna. Keskeisin johtopäätös on koko tuomioistuinlaitosta koskevien koulutusresurssien turvaaminen, so. lisääminen.

Tuomioistuinviraston mukaan esitetyt johtopäätökset ovat pääosin selkeitä, ja ne keskittyvät oleellisiin teemoihin. On kuitenkin otettava huomioon se, että johtopäätökset perustuvat joiltakin osin varsin rajalliseen aineistoon.

Tuomarinkoulutuslautakunnan mukaan selvitys ei ole tuottanut kaikilta osin oikeaa kokonaiskuvaa uudistukseen liittyvistä ongelmista. Merkittäviä ongelmia liittyy erityisesti tuomioistuinten esittelijöille nykyisillä koulutusresursseilla tarjottavissa olevaan koulutukseen sekä eräiden kasvukeskusten ulkopuolella sijaitsevien tuomioistuinten huoleen siitä, että tuomioistuinharjoittelusta nykyjärjestelmässä saattavat karsiutua paikalliset hakijat. Näihin kysymyksiin tulisi kiinnittää jatkoselvityksessä erityistä huomiota.

3.2 Koulutusjärjestelmän rakenteellinen toimivuus

Itä-Suomen hovioikeus yhtyy pääosin selvityksen johtopäätöksiin koulutusjärjestelmän rakenteellisesta toimivuudesta. Tuomarinkoulutuslautakunnan perustaminen ja sen tekemä työ ovat jo nyt tuoneet tuomareiden kouluttamiseen uudenlaista strategista otetta ja suunnitelmallisuutta.

Vakuutusoikeus toteaa johtopäätösten koulutusjärjestelmän rakenteellisesta toimivuudesta olevan perusteltuja ja asianmukaisia. Vakuutusoikeus huomauttaa, että urapolun osalta on haasteellista kyetä tarjoamaan nousujohteinen ura esittelijästä tuomariksi, vaan arkipäivää on, että esimerkiksi asessorina ja tuomarina toimiva henkilö työskentelee kollegiaaliseen käsittelykokoonpanoon perustuvassa lainkäyttötoiminnassa eri rooleissa (esittelijänä, esittelevänä tuomarina, kokoonpanon tarkastavana jäsenenä, puheenjohtajana) vaihtelevasti tuomioistuimen työ- ja juttutilanteen mukaisesti.

Lausunnonantajilla on erisuuntaisia näkemyksiä siitä, pitäisikö asessorin koulutukseen kuuluvaa opetusta avata myös muille kuin asessoreille. Tuomariliitto toteaa, että opetus pienryhmässä on olennainen osa asessorin koulutusta. Asessoreiden koulutusohjelmaan sisältyviä koulutustilaisuuksia ei Tuomariliiton mielestä ole perusteltua avata ulkopuolisille. Koulutusohjelman luonne muuttuisi, eikä koulutettaville enää pystyttäisi tarjoamaan laadukasta opetusta pienryhmissä. Koulutusohjelman avaaminen johtaisi sen vesittymiseen eikä halukkuutta kolmen vuoden koulutusohjelman suorittamiseen välttämättä olisi nykyisellä tavalla. Helsingin hovioikeus edustaa Tuomariliiton kannasta eriävää näkemystä. Hovioikeus kannattaa asessorien koulutusohjelman opetuksen hyödyntämistä laajemmin esimerkiksi esittelijöille ja uusille erityisesti tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta tuleville tuomareille. Alansa substanssin syväosaajien koulutuspanoksen hyödyntäminen laajemmin olisi hyödyllistä ja kustannustehokasta.

Eduskunnan oikeusasiamies huomauttaa, että käynnissä oleva tuomareiden sukupolvenvaihdos on nopeasti johtamassa siihen, että asessoria paremmin palkattuihin käräjätuomarin ja hovioikeudenneuvoksen sijaisuuksiin avautuu mahdollisuuksia huomattavasti kokemattomimmille hovioikeuden esittelijöille ja muille lakimiehille kuin aikaisemmin. Hoitamalla tuomarin sijaisuuksia asessoria paremmalla palkalla tuomarin uralle tähtäävä lakimies ei välttämättä menetä urakehityksensä kannalta mitään, vaikka hän ei koskaan hakeutuisi asessoriksi. Todennäköisesti käräjätuomarin tai hovioikeudenneuvoksen sijaisuudet arvioidaan tuomarinvalintalautakunnassa vähintään yhtä arvokkaaksi kokemukseksi kuin toimiminen asessorina. Tämä saattaa jatkossa vähentää asessorijärjestelmän kiinnostavuutta ja merkitystä. Jos edellä todettuun ti-

lanteeseen yhdistetään asessorien koulutusohjelman sisällön avaaminen myös tuomioistuinten muille henkilöstöryhmille kuin asessoreille, eli käytännössä myöhemmin asessoreiden kanssa samoihin vakinaisiin tuomarin virkoihin hakeutuville esittelijöille ja määräaikaisille tuomareille, on selvityksessä todettu asessorien erittäin kriittinen suhtautuminen tällaiseen kehityskulkuun varsin ymmärrettävä.

Lausunnonantajat kiinnittävät huomiota myös esittelijöiden tarpeeseen saada koulutusta. Helsingin hovioikeus toteaa, että myös esittelijöiden tulisi saada laadukasta koulutusta, ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnittelun tulisi koskea myös heitä. Esittelijöitä koskeva koulutusohjelma tai -suunnitelma valmistaisi asessorin tai muihin tuomarintehtäviin, lisäisi sitoutumista esittelijän tehtävään ja tuomioistuinlaitokseen sekä lisäisi esittelijän tehtävän vetovoimaa työmarkkinoilla. Itä-Suomen hovioikeuden mielestä esittelijöiden koulutusta tulisi kehittää ja laajentaa niin, että se vastaisi asessoreille tarjottavaa koulutusohjelmaa. Tuomarinkoulutuslautakunnan mukaan asessorikoulutusta vastaava koulutus olisi tarpeen myös tuomioistuinten esittelijöille, koska valtaosa heistä myös on tulevia tuomareita. Tuomioistuinten ulkopuolelta suoraan tuomarin tehtäviin rekrytoitavat henkilöt puolestaan tarvitsisivat asessorikoulutusta vastaavan tehokkaan perehdytyskoulutuksen tuomarin tehtäviin. Turun hovioikeus toteaa, ettei asessorivirkojen lukumäärä ole riittävä kattamaan tuomaritarvetta. Siten esittelijäpolku tulee edelleen olemaan hyvä tie tuomarinvirkaan.

Lausunnonantajat tuovat esiin huolen tuomarinuran heikosta houkuttelevuudesta. Tuomariliitto on huolissaan siitä, miten jatkossa saadaan päteviä ja kokeneita hakijoita tuomioistuinuralle. Osaltaan tuomarin tehtävän houkuttelevuutta vähentävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että esittelijöiden määrän vähentämisen takia tuomarit käyttävät aikaisempaa enemmän aikaa asioiden valmisteluun ja tutkimiseen. Lisäksi houkuttelevuutta vähentävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että tuomioistuinten jäsenet tekevät myös työtehtäviä, jotka eivät vaadi lainopillista koulutusta, esimerkiksi käräjätuomarin tehdessä käräjäsihteereille kuuluvia tehtäviä.

Kymenlaakson käräjäoikeus, eduskunnan oikeusasiamies ja Tuomariliitto tuovat tuomareiden palkkatason esiin merkittävänä tuomarin uran houkuttelevuutta uhkaavana tekijänä. Tuomariliiton mukaan samaan aikaan kun tuomarin tehtävien palkkaus on jäänyt jälkeen valtion yleisestä palkkauskehityksestä, työmäärä on kasvanut tuomioistuimissa ja käsiteltävät asiat ovat vaikeutuneet niin laadultaan kuin laajuudeltaankin.

Tuomariliitto tuo tuomarin uran houkuttelevuutta vähentävänä asiana lisäksi esiin sen, että merkittävä osa tuomareista toimii määräaikaisissa virkasuhteissa, joihin liittyy epävarmuutta työn jatkuvuuden kannalta.

Tuomarinkoulutuslautakunta nostaa esille tuomioistuinlaitoksen yleisen kiinnostavuuden lisäämisen, jota voitaisiin parantaa esimerkiksi opiskelijoille suunnattujen tuomioistuinlaitoksen harjoittelupaikkojen sekä tuomioistuinten ja oikeustieteellisten koulutusyksikköjen välisen yhteistyön lisäämisellä.

3.3 Koulutuksen sisältö ja laatu

Vakuutusoikeus toteaa selvityksen johtopäätösten koulutuksen sisällöstä ja laadusta olevan perusteltuja ja asianmukaisia. Koulutuksen sisällön osalta tulisi kuitenkin jatkossa kiinnittää huomiota siihen, että eri tuomioistuinlinjojen henkilökunnalle olisi tasapuolisesti tarjolla koulutusta kunkin linjan omat erityispiirteet ja koulutustarpeet huomioiden.

Myös Kymenlaakson käräjäoikeus toteaa johtopäätösten toteutuneen koulutuksen sisällön ja laadun pääasiallisesta toteutumisesta olevan oikeita. Selvityksessä tehdyt havainnot vastaavat myös Itä-Suomen hovioikeuden käsitystä koulutuksen sisällöstä ja laadusta. Koulutuksen sisältökysymyksissä on viime vuosina menty tuntuvasti eteenpäin.

Lausunnonantajat pitävät asessorin koulutuksen opetusta korkealaatuisena. Tuomariliitto toteaa, että asessoreiden koulutusohjelmaa on pidetty tasokkaana. Helsingin hovioikeus katsoo, että asessorinkoulutus antaa hyvät lähtökohdat tuomarin tehtäviin. Itä-Suomen hovioikeus toteaa asessorikoulutuksen olevan hyvin onnistunut tapa kouluttaa tulevia tuomareita ja saada motivoituneita tuomareita tuomioistuinlaitoksen palvelukseen. Myös tuomarinkoulutuslautakunta vahvistaa, että asessorikoulutukseen on oltu erittäin tyytyväisiä.

Tuomariliitto tuo esiin asessorinkoulutusjärjestelmään liittyvänä puutteena muun muassa houkuttelemattoman palkkauksen sekä sen, ettei tuomarin viran saamisesta koulutuksen suorittamisen jälkeen ole varmuutta.

Tuomarinkoulutuslautakunnan mielestä asessorijärjestelmän hyödyllisyyden arviointia vaikeuttaa se, että järjestelmä toimii maan eri osissa hyvin eri tavalla. Pääosin tuomioistuimet ovat rekrytoineet asessoreiksi kokeneimpia esittelijöitään, joiden tarve erityiselle tuomarikoulutukselle on objektiivisesti arvioiden selvästi vähäisempi kuin nuorten ja kokemattomampien esittelijöiden tai tuomioistuimen ulkopuolelta suoraan tuomarin tehtäviin rekrytoidun henkilön. Koulutus ei siten ole kohdistunut optimaalisella tavalla ja se on myös luonut jossain määrin epätasa-arvoa tuomioistuinten esittelijöiden ura-

kehitykseen. Erityisesti pääkaupunkiseudulla asessoreiksi on rekrytoitu useita henkilöitä tuomioistuinten ulkopuolelta. Tuomarin urapolku ei siten ole tänä päivänä erityisen selvä.

Turun hovioikeus kertoo asessoreiden kokeneen, että henkilökohtaisen opintosuunnitelman merkitys on jäänyt heille epäselväksi. Opintosuunnitelman toteuttamista on vaikeuttanut, ettei ole tiedossa mitä koulutuksia lähivuosina järjestetään sekä että heitä ei ole hyväksytty opintosuunnitelman mukaisiin koulutuksiin.

Asianajajaliitto toteaa tärkeän johtopäätöksen olevan se, että henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun olisi hyödyllistä panostaa kaikissa henkilöstöryhmissä. Myös Kymenlaakson käräjäoikeuden mielestä jokaisen henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun ja toteuttamiseen on panostettava. Helsingin hovioikeus kiinnittää huomiota valtionhallinnon Osaava-hankkeeseen ja tuomarinkoulutuslautakunnan HOKS-pilottiin. Hovioikeus kannattaa Osaava-järjestelmän ja HOKS-pilotin tavoitteita tukea jokaisen työntekijän henkilökohtaista kehittymistä ja edistää säännöllistä osaamistarpeiden arviointia. Nämä tavoitteet mahdollistavat myös tuomarin erikoistumisen huomioon ottamisen.

Turun hovioikeus, Helsingin hovioikeus ja Tuomariliitto huomauttavat, että ilmoitukset koulutuksista tulevat usein liian myöhään, sillä työt tuomioistuimissa suunnitellaan vähintään puoleksi vuodeksi eteenpäin. Helsingin hovioikeus toteaa lisäksi, että jälki-ilmoittautuminen lisäisi mahdollisuuksia osallistua Tuomioistuinviraston koulutuksiin esimerkiksi pääkäsittelyn peruuntuessa.

3.4 Uudistuksen vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteeseen

Kymenlaakson käräjäoikeus toteaa selvityksessä esitetyn näkemyksen tuomioistuinten virkarakenteen nykytilasta olevan oikea.

Myös vakuutusoikeus pitää selvityksen johtopäätöksiä uudistuksen vaikutuksista tuomioistuinten virkarakenteeseen perusteltuina ja asianmukaisina. Toisaalta tuomaripainotteisuuden lisääminen on voinut osittain johtaa siihen, että asessorin virassa tai tuomarin virkasuhteessa/virassa oleva henkilö on tehnyt pääsääntöisesti kollegiaalisen tuomioistuimen käsittelykokoonpanon esittelijän tehtäviä. Suuri asessorien määrä voi johtaa myös siihen, että töiden järjestely vaikeutuu, eikä asessoreille voida tarjota koulutusohjelman tavoitteiden mukaisesti monipuolisia tuomarin tehtäviä. Esittelijän

tehtävätkin ovat tärkeä porras tuomarinuralla ja olennainen osa kollegiaalisen tuomioistuimen toimintaa. Virkarakenne tulisikin pystyä muodostamaan sellaiseksi, että sekä esittelijöitä ja tuomareita olisi asiamäärään ja ratkaisukokoonpanojen muodostamiseen nähden oikea määrä.

Lausunnonantajat tuovat esiin näkemyksiä asessorikoulutettavien ja esittelijöiden määrästä. Lausunnonantajat kannattavat laajasti asessoreiden sekä esittelijöiden määrän lisäämistä tai sitä, että määriä ei tulisi ainakaan vähentää. Helsingin hovioikeuden mielestä olisi syytä harkita sekä asessori- että esittelijämäärien kasvattamista. Vaikka asessorijärjestelmän tavoitteena on osaltaan kasvattaa tuomioistuinlaitosten ulkopuolelta sen piiriin siirtyvien henkilöiden määrää, edellyttää järjestelmän toimivuus itsessäänkin kasvaessaan sitä, että hovioikeudessa on riittävän suuri esittelijäresurssi, josta rekrytoida tulevaisuuden asessoreja. Myös Itä-Suomen hovioikeus kannattaa asessoripaikkojen lisäämistä. Asessorin virkoja tulisi tuntuvasti lisätä sille tasolle, että se kattaisi tuomarin tehtävistä vuosittain tapahtuvan poistuman. Kymenlaakson käräjäoikeuden mukaan asessorin virkoja on lisättävä merkittävästi ja sen rinnalla pidettävä yllä tai jopa lisättävä esittelijöiden virkoja muutoksenhakutuomioistuimiin. Turun hovioikeuden mukaan esittelijävirkoja ei tule enää vähentää nykyisestä. Tuomariliiton mukaan esittelijöiden määrää ja koulutusta tulee lisätä.

Eduskunnan oikeusasiamies huomauttaa, että tuomioistuimen toiminnan tuloksellisuuden kannalta esittelijämäärän vähentäminen ei välttämättä ole yksiselitteisen hyvä asia. Jos organisaation tarkoituksena on pyrkiä tehokkuuteen ja korkeaan laatuun, lähdetään yleensä siitä, että pisimmälle koulutettuja, kokeneita ja parhaiten palkattuja asiantuntijoita käytetään vain niihin tehtäviin, joissa heidän ammattitaitoaan eniten tarvitaan. Valmistelevat toimenpiteet ja rutiiniluonteiset tehtävät annetaan kokemattomille ja pienempää palkkaa saaville työntekijöille. Tuomioistuimissa kehitys on mennyt toiseen suuntaan. Käräjätuomarit hoitavat nykyisin tehtäviä, joista ennen vastasivat käräjäsihteerit ja haastemiehet. Hovioikeuksissa esittelijöitä käytetään vain vaativimmissa jutuissa toisin kuin ennen. Rutiiniluonteisten juttujen valmistelusta hovioikeuden jäsenet vastaavat itse, vaikka juuri niitä kokemattomat esittelijät voisivat sujuvimmin valmistella.

Muutama lausunnonantaja kiinnittää huomiota käräjänotaareiden määrään. Itä-Suomen hovioikeus, Tuomariliitto ja Lakimiesliitto ovat sitä mieltä, että notaareiden määrää tulisi lisätä.

Muutama lausunnonantajista ottaa kantaa asessorien työskentelyyn käräjäoikeuksissa. Itä-Suomen hovioikeuden mukaan olisi syytä selvittää mahdollisuutta luopua nykyisestä mallista, jonka mukaan asessori voi koulutuksen viimeiseksi vuodeksi siirtyä esimerkiksi hovioikeudesta käräjäoikeuteen tuomariksi. Hovioikeuden näkökulmasta siirtymät aiheuttavat käytännön resurssiongelmia. Turun hovioikeus kertoo, että

nykyinen järjestelmä, jossa asessori siirtyy muutamaksi kuukaudeksi kerrallaan käräjätuomarin tehtäviin, työllistää hallintoa sekä hovioikeudessa että tuomioistuinvirastossa, kun hovioikeus joutuu joka kerta erikseen neuvottelemaan tuomioistuinviraston kanssa mahdollisuudesta palkata määräaikainen tuomari asessorin sijaiseksi.

Rovaniemen hovioikeuden mukaan voisi olla tarpeellista pohtia sitä, mitkä vaikutukset asessoreiden siirtymisellä käräjäoikeuksiin suorittamaan osaa harjoittelustaan on hovioikeuden ja sen henkilöstöresurssien kannalta. On erittäin tärkeää, että asessorit saavat kolmantena vuotenaan mahdollisuuden toimia käräjäoikeuksissa määräaikaisissa käräjätuomarin tehtävissä, mikä lisää heidän osaamistaan, prosessijohtotaitojaan ja varmuutta tehtävissään. Tämä kuitenkin edellyttää, että hovioikeudet saavat asessorin käräjäoikeusvaiheen täydeksi ajaksi määräaikaisen hovioikeudenneuvoksen hänen sijalleen.

Sekä Itä-Suomen hovioikeus että Turun hovioikeus kannattavat sitä, että asessorivirkojen perustamista käräjäoikeuksiin kolmannen vuoden työskentelyä varten selvitetään. Turun hovioikeus toteaa, että asessorien osaamista yleisissä tuomioistuimissa syventää kokemus sekä hovi- että käräjäoikeusmenettelystä. Samalla työskentely kahdessa oikeusasteessa on omiaan selkeyttämään asessorin urasuunnitelmia. Asessorit ovat hovioikeudelle tärkeä resurssi, joten asessorinvirkoja ei kuitenkaan saa hovioikeudesta vähentää. Itä-Suomen hovioikeus kehottaa tutkimaan myös mahdollisuutta, että osa asessoreista – esimerkiksi hovioikeudessa jo pidempään työskennelleet esittelijät – voisi suorittaa koko koulutusohjelman käräjäoikeudessa.

Eduskunnan oikeusasiamies huomauttaa lisäksi, että pyrkimys siirtää oikeudenhoidon painopistettä käräjäoikeuksiin ja vahvistaa käräjäoikeuksien asiantuntemusta esimerkiksi lisäämällä kolmijäsenisen tuomarikokoonpanon käyttöä saattaa johtaa siihen, että käräjäoikeuksien lainkäyttökokoonpanoista tulee vahvempia kuin hovioikeuksien ratkaisukokoonpanoista, kun viimeksi mainittuihin kuuluu tuomarina yhä useammin harjoittelija eli asessori. Muutoksenhakujärjestelmän tarkoituksen ja uskottavuuden kannalta tällainen kehitys ei ole pelkästään myönteistä. On vaikea perustella, miksi hovioikeuden ratkaisu olisi parempi kuin käräjäoikeuden kokeneemmassa tuomarikokoonpanossa tekemä ratkaisu.

Eduskunnan oikeusasiamies kiinnittää huomiota myös siihen, miten tuomioistuinten virkarakenteiden muutokset linkittyvät tai vaikuttavat tuomarien koulutukseen taikka muiden kuin asessorin virassa toimivien tuomareiden tehtäviin. Tuomarien, mukaan lukien käräjänotaarit ja asessorit, työn virka-ajattomuus on jäänyt selvityksessä vaille riittävää huomiota. Normaalin juttujaon ulkopuolelta tulevat lisätyöt johtavat helposti epätasaiseen työnjakoon samaa palkkaa saavien tuomareiden välillä. Tilanne ei kan-

nusta asessorien koulutukseen osallistumiseen tai siihen, että heitä haluttaisiin mukaan ratkaisukokoonpanoon aiheuttamaan muille jäsenille ylimääräistä tarkastamista ja opastamista.

Lisäksi eduskunnan oikeusasiamies nostaa esiin, että asessorin rooliin sisältyvä harjoittelijana oleminen ja samanaikainen itsenäisen ja riippumattoman tuomarin asema eivät ole kovinkaan luonteva työyhdistelmä. Mainitut roolit eivät aina ole vaikeuksitta sovitettavissa yhteen. Selvityksestä ilmenee, että asessorien työsuoritusta arvioidaan myös niissä lainkäyttökokoonpanoissa, joissa asessori on toiminut jäsenenä. Tämä on luonnollista, jos asessoria pidetään harjoittelijana. Jos asessoria kuitenkin pidetään ennen muuta tuomarina, toisen tuomarin työsuorituksen laadullista arviointia, varsinkin erimielisyystilanteissa, voidaan pitää arveluttavana.

3.5 Uudistuksen vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle

Itä-Suomen hovioikeus yhtyy selvityksen johtopäätökseen siitä, ettei uudistettu koulutusjärjestelmä ole juurikaan lisännyt tuomarin uran avoimuutta. Vakuutusoikeus toteaa selvityksen johtopäätösten uudistuksen vaikutuksista tuomarin uran avoimuudelle olevan perusteltuja ja asianmukaisia.

Asianajajaliitto pitää tärkeänä, että urapolku tuomariksi olisi mahdollisimman avoin eli se mahdollistaisi erilaisista urataustoista olevien henkilöiden hakeutumisen tuomarin uralle. Jotta tuomarin ura olisi mahdollisimman avoin, tulisi kyseisen tavoitteen toteutumista seurata pidemmällä aikavälillä mahdollisten kehityskohteiden tunnistamiseksi.

Itä-Suomen hovioikeus huomauttaa, että asessorien määrää lisäämällä tuomioistuinlaitoksen ulkopuoliset hakijat voisivat nykyistä useammin tulla valituiksi asessorin virkaan. Tällä olisi eittämättä positiivisia vaikutuksia tuomioistuinten tulevalle rekrytointipohjalle.

Rovaniemen hovioikeuden mukaan tuomarin uran avoimuutta voisi olla syytä pohtia myös siitä näkökulmasta, että vaikka kaikki koulutettavat asessorit ja tuomioistuinharjoittelun suorittaneet henkilöt eivät toimisikaan jatkossa tuomarin tehtävissä, he usein kuitenkin päätyvät työskentelemään tuomioistuimen eri sidosryhmissä. Näin ollen laadukas koulutus joka tapauksessa hyödyttää tuomioistuimissa tehtävää työtä.

Eduskunnan oikeusasiamies toteaa, että vaikka alhainen palkkaus on annetuissa vastauksissa ilmoitettu syyksi olla hakeutumatta tuomioistuinuralle, selvityksen johtopäätöksissä tätä jokseenkin itsestään selvää asiaa ei ole kovinkaan kattavasti käsitelty. Jos tuomarin ura halutaan aidosti avata, ensimmäinen välttämätön toimenpide tuomarin tehtävän vetovoiman lisäämiseksi on palkkatason kilpailukyvyn tarkistaminen. Syyttäjien tai avustajan tehtävissä toimivien lakimiesten siirtyminen tuomarin uralle on kansainvälisestikin arvioiden luonteva tapa saada tuomarikuntaan rekrytoiduksi päteviä lakimiehiä. Tällainen urapolku ei kuitenkaan käytännössä toimi, mikäli siirtymä edellyttää tyytymistä pienempään palkkaan. Tässä suhteessa varsinkaan asessorin koulutusohjelma ei esimerkiksi aluesyyttäjän näkökulmasta vaikuta houkuttelevalta. Palkat ovat siis keskeinen elementti uuden järjestelmän toimivuuden kannalta.

3.6 Koulutusjärjestelmän kustannustehokkuus

Vakuutusoikeus, Vaasan hovioikeus ja Itä-Suomen hovioikeus yhtyvät selvityksen johtopäätöksiin koulutusjärjestelmän kustannustehokkuudesta.

Eduskunnan oikeusasiamies huomauttaa, ettei arvioitaessa uuden koulutusjärjestelmän kustannustehokkuutta ole riittävää tarkastella pelkästään koulutusjärjestelmän välittömiä kuluja ottamatta huomioon sitä tehon laskua, jota harjoittelijoiden käyttämisestä tuomioistuimen ratkaisukokoonpanoissa varsinkin hovioikeuksissa saattaa aiheutua. Monijäsenisen tuomioistuinkokoonpanon jäseninä asessorit toimivat täysivaltaisina tuomareina. Samalla he kuitenkin ovat koulutettavia oppilaita. Tämä ei voi olla vaikuttamatta vakinaisten tuomareiden toimenkuvaan ja ratkaisukokoonpanon suorituskykyyn. Selvää lienee, ettei ratkaisukokoonpano voi toimia yhtä tehokkaasti kuin aikaisemmin, jos kolmasosa tuomarikokoonpanosta on harjoittelijatyövoimaa. Kun tähän vielä yhdistetään se, ettei esittelijöitä useimmissa jutuissa nykyisin käytetä lainkaan, ei uusi järjestelmä ole voinut ainakaan lisätä keskimääräisen hovioikeuden ratkaisukokoonpanon toiminnan tehokkuutta.

Tutorien ja mentorien työ saattaa niin ikään olla näennäisen halpaa tai jopa ilmaista, koska erillisiä palkkioita heille ei ilmeisesti makseta. Mainittuihin tehtäviin käytetty aika on kuitenkin poissa muista tuomarin tehtävistä tai tuomarin vapaa-ajasta.

Uuden koulutusjärjestelmän kustannusten arviointia ei voida kattavasti tehdä, ellei asiaa arvioida kokonaisvaltaisesti silmällä pitäen uuden järjestelmän vaikutuksia tuomioistuinten laadulliseen ja määrälliseen tulokseen kokonaisuudessaan.

Tuomariliitto esittää samanlaisia huomioita kuin eduskunnan oikeusasiamies: Selvityksessä ei ole käsitelty, miten tutorointi, mentorointi, perehdyttäminen ja tuomioistuinten sisäinen kouluttaminen vaikuttavat tuomioistuinten toimintaan ja henkilökuntaan, vaikka selvää on, että näiden tehtävien vaatima työmäärä on poissa muusta työstä. Selvityksessä ei ole myöskään tutkittu, mikä on tuomarikoulutettavan asessorin vaikutus ratkaisukokoonpanon työmäärään.

Rovaniemen hovioikeus huomauttaa, että koulutusjärjestelmän kustannustehokkuutta arvioitaessa voitaisiin kiinnittää huomiota laajemmin myös käytettävissä oleviin erilaisiin koulutusmenetelmiin. Esimerkiksi etäkoulutukset saattavat olla kustannustehokkaita, mutta ne eivät sovellu kaikkeen koulutukseen.

4 Kehittämiskohteet

4.1 Keskeisimmät kehittämiskohteet

Itä-Suomen hovioikeuden mukaan selvityksessä esitetyt kehittämiskohteet ovat kaikki oikeaan osuneita. Koulutusjärjestelmän rakenteessa merkittävin kehittämistarve on asessorikoulutuksen laajuudessa. Tavoitteena tulisi olla, että tulevaisuudessa kaikki tuomarit ovat käyneet uransa alkupuolella joko asessorikoulutuksen tai sitä vastaavan muun koulutuskokonaisuuden.

Rovaniemen hovioikeus pitää kaikkia ehdotettuja kehittämisen kohteita tärkeinä. Näistä hovioikeuden näkemyksen mukaan ensisijaisia ovat tuomioistuinharjoittelun sisältö ja käräjänotaareiden ja asessorien pisteytysperusteet.

Hämeenlinnan hallinto-oikeus nostaa esiin käräjänotaareiden ja asessorien valintaperusteet ja pisteytyksen kehityskohteista tärkeimpinä. Nämä valinnat koskevat vuosittain suurta määrää tuomioistuimia ja ne aiheuttavat tuomioistuimissa paljon työtä.

Valtakunnanvoudinvirasto toteaa kehittämisehdotusten valikoituneen oikein esitettyjen johtopäätösten perusteella. Kehittämisehdotukset tukevat koulutuksen laadun parantamista.

Lakimiesliitto pitää esitettyjä kehittämiskohteita hyvinä ja oikeasuuntaisina. Lakimiesliitto korostaa riittävien resurssien tärkeyttä koko tuomioistuinlaitoksessa. Myös tuomioistuinharjoittelun sisältöön tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota.

Asianajajaliitto pitää esitettyjä kehittämiskohteita hyvinä ja oikeansuuntaisina. Tärkeimpänä kehityskohteena liitto pitää käräjänotaareiden ja asessoreiden valintaperusteiden ja koulutuksen sisällön kehittämistä (varsinkin tuomioistuinharjoittelun sisällön kehittämistä, jota koskien selvityksessä nousi enemmän esille epäkohtia). Tuomioistuinharjoittelu ja asessoritehtävät ovat tärkeitä tuomioistuinlaitoksen tehtävien hoitamiselle ja ne luovat perustan ammattitaitoiselle tuomarikunnalle. Näiden tehtävien laadukas hoitaminen on yksi oikeusturvan toteutumisen peruspilareista, ja edellytykset tälle luodaan laadukkaan hakijavalinnan, perehdytyksen ja koulutuksen kautta.

Tuomioistuinviraston kannalta tärkeiksi ja kiireellisiksi kehittämiskohteiksi on katsottava lautakunnan tehtävät ja rooli, eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit, sekä resurssit, niin koulutuksen kuin kouluttautumismahdollisuuksien osalta.

Vakuutusoikeus ei kommentoi lausunnossaan tuomioistuinharjoittelua ja käräjänotaareita koskevia asioita, mutta kertoo kannattavansa muita selvityksessä mainittuja kehittämiskohteita. Vakuutusoikeus pitää resursseja ehdottomasti tärkeimpänä ja kiireellisimpänä asiana hoitaa kuntoon. Ilman riittäviä resursseja ei mikään muu kehittämisehdotus voi toteutua, kuten ei myöskään tuomioistuinten toiminnan ja osaamisen kehittäminen. Tuomioistuinvirastolla, tuomarinkoulutuslautakunnalla ja tuomioistuimilla tulee olla riittävät resurssit ja mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen, koska ammattitaitoinen henkilöstö on keskeinen oikeusvaltion osatekijä ja laadun tae.

4.2 Käräjänotaareiden ja asessorien pisteytysperusteet

Rovaniemen hovioikeus toteaa käräjänotaareiden ja asessorien pisteytysperusteiden ja mahdollisesti myös valintamenettelyn uudelleen arvioinnin olevan perusteltua. Työkokemuksen ja haastattelun painoarvon lisääminen asettaisi hakijat aiempaa yhdenvertaisempaan asemaan. Olisi hyvä miettiä myös esiin nostettua mahdollisuutta useammasta erilaisesta valintakiintiöstä, jolloin eri aikaan suoritetut tutkinnot ja työkokemus voisivat tulla huomioiduksi tasapuolisemmin.

Syyttäjälaitos huomauttaa, että tuomioistuinlaitoksen ulkoisen kuvan kannalta saattaisi olla tärkeää varmistua siitä, että tuomariksi rekrytoituvat tuntisivat tulevansa yhdenvertaisesti kohdelluiksi käräjänotaareiden ja asessorien pisteytyksessä.

4.2.1 Käräjänotaarien pisteytysperusteet

Asianajajaliitto toteaa valintakriteereiden pisteytyksen tarkastelun olevan tärkeää sen vuoksi, että tuomareiksi saataisiin jatkossa rekrytoitua riittävästi päteviä ja myös taustaltaan monipuolisia lakimiehiä.

Tuomariliitto toteaa, että positiivisena on pidetty sitä, että käräjänotaareiden valinnalle on objektiiviset kriteerit, joita sovelletaan kaikkiin hakijoihin.

Kymenlaakson käräjäoikeuden mukaan käräjänotaareiden pisteytysperusteita on jo muutettu painotukseltaan parempaan suuntaan. Selvityksessä esille tuotu ajatus, että opintomenestyksen, työkokemuksen ja haastattelun kunkin painoarvo olisi 30 % ja muun pätevöitymisen 10 % on yksi varteenotettava vaihtoehto, samoin kuin, että kunkin neljän osa-alueen painoarvo olisi 25 %.

Moni lausunnonantaja on sitä mieltä, että käräjänotaarihakijoiden pisteytyksessä painottuu edelleen liikaa opintomenestys. Tätä mieltä on esimerkiksi Tuomariliitto, jonka mukaan opiskelumenestyksen ja työkokemuksen huomioon ottamisen tulisi painottua niihin oikeudenaloihin, jotka ovat tuomioistuintyössä keskeisimpiä. Opintomenestys ei välttämättä mittaa tai takaa soveltuvuutta tuomioistuintehtäviin. Eduskunnan oikeusasiamies toteaa, että monen arvostetun tuomarin tutkintotodistuksen arvosanat eivät välttämättä ole niin hyviä, että he nykyisessä järjestelmässä tulisivat valituiksi käräjänotaareiksi tai asessoreiksi. Luultavaa onkin, että tutkintotodistuksen arvosanat eivät välttämättä suoraan korreloi tuomarin ammatissa menestymisen kanssa. Eduskunnan oikeusasiamies pitää oikeana kehityssuuntana sitä, että opintomenestyksen laskennallista painoarvoa on vähennetty ja työkokemuksen painoarvoa taas kasvatettu. Vaasan hovioikeus toteaa, että opintomenestys ja erityisesti lopputyön arvosana ja sen arviointi ovat tärkeitä lähtökohtia uran alussa olevan henkilön arvioinnissa. Ne mittaavat kuitenkin vain tietopuolista osaamista eivätkä suoraan arvota muita työssä tarpeellisia ominaisuuksia. On olemassa tietty riski siitä, että hyvää opintomenestystä vastaavan suorituksen tekeminen työelämässä riippumattomana lainkäyttäjänä tulisi tapahtumaan tuottavuuden kannalta ilmiselvästi kestämättömällä tavalla. Turun hovioikeus toteaa, että opintomenestys soveltuu paremmin käräjänotaarivalintaan kuin asessorivalintaan.

Itä-Suomen hovioikeus toteaa, että pisteytysjärjestelmiä on jo kehitetty ja niiden toimivuutta on edelleen arvioitu, joten niiden osalta ei ole syytä suuriin muutoksiin. Opintomenestys kertoo paitsi juridisesta osaamisesta myös asenteesta, ahkeruudesta ja työkyvystä. Siksi sille on syytä jatkossakin antaa merkittävää painoa niin asessoreita kuin tuomioistuinharjoittelijoita valittaessa.

Turun hovioikeus toteaa, että käräjänotaariksi hakeutuvan osalta myös tutkielman arvosanalla on merkitystä, koska se kertoo uran alkuvaiheessa olevan henkilön kyvystä itsenäiseen ja systemaattiseen työskentelyyn. Tutkielmassa käsiteltävälle aihepiirille ei sen sijaan ole syytä asettaa suurempaa painoarvoa, koska se on rajoitetusti tutustuttanut kirjoittajan aiheeseen eikä ole luonut syvää asiantuntemusta jollakin oikeustieteen alalla. Hämeenlinnan hallinto-oikeuden mielestä tutkielman arvosanasta annettavat pisteet vaikuttavat ylimitoitetuilta suhteessa aineopintojen arvosanoista saataviin pisteisiin ottaen erityisesti huomioon, ettei tutkielman aihepiirillä ole asiassa merkitystä ja ettei aihe useinkaan liity millään tavalla lainkäyttöön, ja tutkielma saattaa ylipäätään olla tehty hyvin suppeasta aihepiiristä.

Eduskunnan oikeusasiamies toteaa, että arvosanojen lisäksi myös valmistumisen nopeutta voitaisiin perustellusti pitää opintomenestyksenä. Tutkielmankin arvosana voitaisiin suhteuttaa opintoihin käytettyyn aikaan. Erityistä bonusta voitaisiin antaa siitäkin, jos nopeasti edenneiden opintojen ohella on samanaikaisesti kyetty hankkimaan myös työkokemusta. Jokainen tuomari tietää, että aika on rajallinen tuotannontekijä

tuomarin työssä. Tämä näkökulma voisi valintakriteerinä näkyä myös pisteytysperusteissa.

Tuomariliitto toteaa, että notaarin tehtävässä aikaisemmasta työkokemuksesta on useimmiten huomattavaa etua. Pisteytyksessä voitaisiin painottaa aikaisempaa kokemusta lainkäyttötehtävistä. Kaikkea työkokemusta ei voida arvioida samanarvoiseksi. Turun hovioikeus toteaa, että koska kysymyksessä on tuomioistuinharjoittelu pienellä palkalla, käräjänotaariksi hakeutuvalta ei voida edellyttää kovin pitkää työkokemusta. Tältä osin 1–3 vuoden työkokemus lakimiestehtävistä on suositeltava ja riittävä.

Tuomarinkoulutuslautakunta huomauttaa, että sen resurssit eivät hakuvaiheessa riitä kovin yksilölliseen ja monimutkaiseen opintosuoritusten ja aiemman työkokemuksen arviointiin. Työkokemuksen painoarvon lisääminen valintakriteerinä edellyttäisi laajempien selvitysten hankkimista ja lautakunnan työmäärän lisäämistä, mikä edellyttäisi myös lisäresurssien osoittamista lautakunnalle.

Kymenlaakson käräjäoikeus, Vaasan hovioikeus sekä Tuomariliitto korostavat hakijan motivaatiota tuomioistuintehtäviin. Tuomariliiton mukaan valintamenettelyä tulee kehittää ennen kaikkea niin, että tuomioistuinharjoittelua suorittamaan valikoituu lakimiehiä, joilla on halua hakeutua tuomioistuinten ja oikeudenhoidon tehtäviin harjoittelun jälkeen. Vaasan hovioikeuden mielestä soveltuvuus tuomioistuintyöhön ja motivaatio siihen pitäisi olla nykyistä valintamenettelyä isommassa roolissa. Tavoitteena käräjänotaarien valinnassa tulisi olla osaavan henkilökunnan saaminen tuomioistuinten palvelukseen. Mikäli haastattelujen painoarvoa ei haluta nostaa, yksi vaihtoehto olisi soveltuvuusselvitysten käyttö. Kymenlaakson käräjäoikeus toteaa keskeistä olevan, että pisteytys mahdollisimman hyvin turvaa rekrytoinnin kohdistuvan ennen kaikkea tuomarin uraa tai syyttäjän taikka asianajajan uraa suunnittelevalle tai jo aloittaneelle henkilölle.

Rovaniemen hovioikeus, Syyttäjälaitos, Valtakunnanvoudinvirasto, Lakimiesliitto sekä Asianajajaliitto huomioivat sen, että tuomioistuinharjoittelusta on hyötyä tuomioistuimessa myös muissa kuin tuomarin tehtävissä sekä tuomioistuinten ulkopuolisissa lakimiestehtävissä. Lakimiesliitto toteaa, että tuomioistuinharjoittelu on tärkeä vaihe monen juristin uralla, ja sen rooli myös muihin kuin tuomarin tehtäviin hakeutumisessa on syytä tunnustaa. Syyttäjälaitoksessa tuomioistuinharjoittelua arvostetaan ja syyttäjiä rekrytoitaessa harjoittelu katsotaan hakijoille eduksi. Tuomioistuimillekin lienee etua siitä, että niissä esiintyvät syyttäjät tuntevat tuomioistuinten toimintaa ja rikosprosessia tuomioistuimen näkökulmasta. Asianajajaliitto toteaa, että sinänsä ei ole pelkästään negatiivinen asia, että osa tuomioistuinharjoitteluun osallistuneista henkilöistä ei päädy ehkä koskaan tuomioistuimen palvelukseen, eikä kaikkien työllistyminen tuomioistuimeen olisi välttämättä mahdollistakaan. Tuomioistuinharjoittelu tarjoaa sellaista tärkeää kokemusta ja osaamista, joka antaa sen suorittaneille henkilöille hyvät

valmiudet toimia muissa oikeudenhoidon kannalta tärkeissä tehtävissä, kuten syyttäjänä tai oikeusavustajana. Näiden tehtävien ammattitaitoinen hoitaminen osaltaan tukee myös juttujen tehokasta ja asiantuntevaa käsittelyä tuomioistuimissa. Myös Vaasan hovioikeus toteaa, että myös se, että oikeudenkäynnin toimijoilla on auskultoinnin kautta tietämystä tuomioistuinten toiminnasta, olisi monesti hyödyllistä. Valtakunnanvoudinvirasto toteaa, että tuomioistuinharjoittelu toimii hyvänä opetusohjelmana myös muihin juridisiin tehtäviin ja sitä pidetään merkittävänä etuna viranhaussa. Auskultointi on tunnetuin väylä vastavalmistuneille oikeushallinnon työtehtäviin.

Lausunnonantajat esittävät osin eriäviä näkemyksiä käräjänotaarihakijoiden haastattelujen merkityksestä.

Tuomariliiton mukaan haastattelun merkitystä tulisi notaarivalinnassa painottaa nykyistä merkittävästi enemmän, mutta ei yksinomaan lisäämällä haastattelusta saatavia pistemääriä. Haastattelulla tulisi mitata kiinnostusta ja motivaatiota tuomioistuintehtäviin. Käräjänotaarin työskentelypaikkana olevalla tuomioistuimella tulisi olla paremmat mahdollisuudet vaikuttaa notaareiden valintoihin.

Itä-Suomen hovioikeus huomioi, että selvityksen mukaan käräjänotaareiksi valitut ovat suoriutuneet haastattelussa hyvin. Tähän nähden haastattelun painoarvon kasvattaminen tuskin muuttaa valituksi tulleiden koostumusta. Tuomioistuinharjoittelupaikkojen määrän kasvattaminen voisi olla pisteytysjärjestelmän kehittämistä parempi keino turvata se, että harjoittelun jälkeen tuomioistuinlaitoksen palvelukseen siirtyy tuomioistuinten tarpeita vastaava määrä henkilöitä.

Turun hovioikeus toteaa, että haastattelussa käytettävä kysymysrunko on yhtenäistänyt haastatteluja. Samalla hakija voi kuitenkin varsin helposti etukäteen valmistautua lyhyen haastattelun aikana esitettäviin standardikysymyksiin. Käytössä olevista metodeista haastattelu on paras keino arvioida hakijan henkilökohtaisia ominaisuuksia sekä motivaatiota tehtävään.

Asianajajaliitto pitää selvityksessä annettujen vastausten perusteella huolestuttavana, että valituksi näyttäisi tulevan aiempaa enemmän henkilöitä, jotka eivät ole soveltuvia tuomariksi tai joilla ei ole aikomuksena jatkaa tuomarin uralla. Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa, että haastatelluista hakijoista valtaosa soveltuu tuomioistuinten omien arvioiden mukaan henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella vähintään keskimääräisen hyvin tuomioistuintyöhön. Lautakunnalle on jäänyt epäselväksi, miksi nämä haastattelujen perusteella annetut arvioinnit olisivat osoittautuneet epäonnistuneiksi käräjänotaarien aloitettua työnsä. Palaute tuomioistuinharjoitteluun valikoituneiden henkilöiden aiempaa suuremmasta soveltumattomuudesta tuomioistuintyöhön ei ole ollut yhdensuuntaista.

Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa tuomioistuinten ja hakijoiden esittämän kritiikin kohteena olevan se, että opintomenestyksen, työkokemuksen ja muun oikeudellisen osaamisen perusteella haastatteluihin kutsuttujen hakijoiden sijasta haastatteluun valikoitumatta jääneissä hakijoissa olisi ollut tuomioistuinharjoitteluun vielä paremmin soveltuvia henkilöitä. Lautakunta epäilee tämän johtopäätöksen paikkansa pitävyyttä, sillä se merkitsisi, ettei opintomenestys korreloisi tuomioistuinharjoittelijoiden ammatillisen osaamisen kanssa. Tätä ei voida pitää kovinkaan todennäköisenä, kun otetaan huomioon, että opiskelijat valitaan yliopistoihin kasvavassa määrin opintomenestyksen perusteella ja juristikoulutus kestää yliopistossa noin viisi vuotta.

Tuomarinkoulutuslautakunta kertoo myös selvittäneensä uuden keskitetyn valintajärjestelmän toimivuutta ja selvityksessä käyneen ilmi, että tuomioistuimilta saadun palautteen perusteella toteutettu haastattelupisteytyksen muutos joitakin vuosia sitten tosiasiassa johti haastattelutulosten kasaantumiseen tavoitellun erottelevuuden sijasta. Muutos oli omiaan vähentämään haastattelutuloksen painoarvoa käräjänotaarivalinnassa tuomioistuinten tavoitteena olleen vaikutuksen kasvattamisen asemesta.

Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa, että jos tuomioistuinten vaikutusvaltaa valintoihin halutaan lisätä, hakijoiden haastattelu eli hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien ja siten tuomioistuinharjoitteluun soveltuvuuden täysin vapaa arviointi tulisi nostaa muiden laissa säädettyjen varsinaisten valintakriteereiden joukkoon – tai jopa niiden edelle, jos sen halutaan muodostuvan ratkaisevaksi valintakriteeriksi. Tämä merkitsisi paluuta pääasiassa aiempaan järjestelmään, jota hakijoiden taholla on saadun palautteen perusteella pidetty vähemmän objektiivisena ja epätasapuolisena. Hakijat ovat pitäneet uudistuksen keskeisimpänä positiivisena muutoksena sitä, että hakumenettely perustuu nykyään objektiivisiin kriteereihin.

Tuomarinkoulutuslautakunta kiinnittää huomiota eräiden kasvukeskusten ulkopuolella sijaitsevien tuomioistuinten huoleen siitä, että tuomioistuinharjoittelusta nykyjärjestelmässä saattavat karsiutua paikalliset hakijat. Tämä voi tuomioistuinten ilmaiseman huolen mukaisesti olla omiaan vaikeuttamaan tuomarin virkojen täyttämistä kyseisissä tuomioistuimissa riittävän kokeneilla ja ansioituneilla hakijoilla. Itä-Suomen hovioikeuden ja Kymenlaakson käräjäoikeuden mukaan valinnassa voitaisiin antaa painoarvoa alueellisille näkökohdille.

Itä-Suomen hovioikeus toteaa suurimman osan käräjänotaareista hakeutuvan pääkaupunkiseudun käräjäoikeuksiin suorittamaan tuomioistuinharjoittelua. Myös muualla harjoittelun suorittaneista käräjänotaareista tulee merkittävä osa pääkaupunkiseudulta, ja he harjoittelun suoritettuaan palaavat takaisin pääkaupunkiseudulle. Tulevaisuudessa tämä kehitys voi johtaa siihen, että syrjäisempien alueiden tuomioistuimiin on vaikea saada riittävästi pätevöityneitä tuomareita.

Vaasan hovioikeus kertoo uuden käräjänotaarien valintajärjestelmän todennäköisesti kaventaneen sen rekrytointipohjaa. Viime aikoina etenkin ruotsin kieltä taitavien esittelijöiden rekrytointipohja on muuttunut erittäin haastavaksi. Myös ns. maakuntakaupunkien käräjäoikeuksien, syyttäjänvirastojen, oikeusaputoimistojen ja asianajotoimistojen rekrytointimahdollisuuksien on arvioitu vastaavasti vaikeutuneen aikaisempaan verrattuna. Tällainen kehityssuunta on hyvin huolestuttava.

Itä-Suomen hovioikeus pitää tutkimisen arvoisen mahdollisuutta ottaa valintamenettelyssä käyttöön useampia reittejä käräjänotaariksi. Tässä voisi lähteä varovaisesti liikkeelle esimerkiksi antamalla OTM-tutkinnon huippuarvosanoin suorittaneille valinnassa etua opintomenestyksestä.

Kymenlaakson käräjäoikeus toteaa, että pisteytysperusteita arvioitaessa tulisi harkita yhtenä kriteerinä myös soveltuvuus- tai vastaavia kokeita ennen haastattelua. Toki tämä on resurssikysymys, mutta voidaan luotettavasti arvioida, että tämä osaltaan vähentäisi epäonnistuneita rekrytointeja. Tuomariliiton mukaan valintakoetta ei voida pitää tarkoituksenmukaisena notaareiden valinnassa, koska valintakoe saattaisi tosiasiassa suosia vastikään valmistuneita, joilla ei ole työkokemusta. Työssä jo olevilla ei välttämättä olisi vastaavalla tavalla aikaa valmistautua valintakokeeseen. Turun hovioikeus toteaa valintakokeen sopivan asessoreiden osalta hyvin esivalintamenettelyksi. Sen sijaan valintakoe olisi liian raskas menetelmä käräjänotaareita valittaessa.

Tuomariliiton mukaan notaarivalinnan tehokkuutta ja notaarien sitoutumista parantaisi, jos toiveita sijoituspaikaksi rajattaisiin 3–4 käräjäoikeuteen. Lisäksi hakumenettelyn tehokkuutta voisi parantaa ja peruutuksia vähentää siten, että haku järjestettäisiin kahdesti vuodessa.

4.2.2 Asessorien pisteytysperusteet

Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa, että asessorijärjestelmä ei sellaisenaan ole avannut erityisen paljoa tuomarinuraa tuomioistuinten ulkopuolelta tuleville hakijoille. Se on kuitenkin parantanut heidän mahdollisuuksiaan tulla valituksi tuomioistuimiin, sillä asessoreiksi on vuosien varrella valittu kuitenkin jonkin verran tuomioistuinten ulkopuolelta tulleita hakijoita ja tuomioistuimet ovat olleet näihin valintoihin myös keskimäärin hyvin tyytyväisiä. Asessoreiksi on rekrytoitu enemmän hakijoita tuomioistuinten ulkopuolelta kuin vastaavana aikana vakituisiin tuomarinvirkoihin.

Vaasan hovioikeus kertoo, että asessorin virkojen hakijamäärä on pysynyt ainakin toistaiseksi melko vähäisenä. Sitä kautta ei ole oikein saatu tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta hakijoita, joilla olisi motivaatio, riittävät osaamiseen ja työkokemukseen perustuvat valmiudet sekä tarvittavat henkilökohtaiset ominaisuudet tuomarin tehtäviin.

Hämeenlinnan hallinto-oikeus toteaa, että asessorivalinnan esivalintapisteytyksen merkitys eli se, kuinka ratkaisevana pisteytystä tulee valintaperusteena pitää, on ylipäätään jäänyt hiukan epäselväksi. Pisteytyksen arvo on osoittautunut kyseenalaiseksi niissä tosielämän tilanteissa, joissa hakijana on hyväksi tunnettu tuomioistuinjuristi, joka kuitenkaan ei esivalinnassa ole saanut kovin korkeita pisteitä. Usein alhaiset pisteet ovat johtuneet arvosanojen valossa vaatimattomasta opintomenestyksestä, eikä opintomenestys sinällään mittaa tuomioistuintyöskentelyssä tarvittavia taitoja kovinkaan hyvin.

Vaasan hovioikeuden mielestä asessoreiden esivalintapisteet eivät ole osoittautuneet erityisen hyvin hakijoiden arviointiin soveltuvaksi. Esivalintapisteiden painoarvoa ei ole syytä nimitysharkinnassa nykyisestään nostaa. Tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisia hakijoita on ollut varsin vähän. Tuomioistuinlaitoksessa työskentelevien henkilöiden keskinäisen vertailun osalta voidaan todeta, että jo heitä rekrytoitaessa on kiinnitetty huomiota opintomenestykseen ja etenkin lopputyöhön, mikä jossain määrin korreloi myös työssä suoriutumista. Hakijoiden työssä suoriutumisesta, kyvykkyydestä, motivaatiosta, työyhteisötaidoista ja tuloksellisuudesta saadut kokemukset täydentävät kuitenkin yleisten virkanimitysperusteiden edellyttämällä tavalla rekrytointia, jossa kuitenkin päämääränä on pidetty sen arvioimista, miten henkilön valmiuksia tuomarin työhön tulevan koulutuksen avulla arvioidaan. Esivalintapisteet korreloivat käytännössä jossain määrin vaihtelevasti yleisillä virkanimitysperusteilla tehtyjä arviointeja. Vaasan hovioikeus on haastatellut käytännöllisesti katsoen kaikki hakijat, joten esivalintapisteytys ei ole siinä suhteessa ollut tarpeellinen.

Tuomarinkoulutuslautakunnan keräämän palautteen perusteella esivalintapisteytystä hyödynnetään kaikissa tuomioistuimissa haastatteluihin kutsuttavia valittaessa. Haastatteluvaiheen jälkeen tuomioistuimet käyttivät esivalintapisteytystä enintään vertailukohtana asettaessaan hakijoita etusijajärjestykseen. Jotkut tuomioistuimet ilmoittivat, ettei esivalintapisteytyksellä ollut haastattelujen jälkeen enää mitään merkitystä nimitysesityksiä tehtäessä. Nämä tuomioistuimet pitivät nykyistä esivalintajärjestelmää myös tarpeettoman byrokraattisena ja jopa turhana välivaiheena muuten tavanomaisten valintakriteerien perusteella tapahtuvassa nimitysmenettelyssä. Toisaalta monet tuomioistuimet toivat esiin sen, että esivalintapisteytys avaa monille tuomioistuinten ulkopuolelta tuleville hakijoille tien haastatteluun, kun esivalintapisteytys osoittaa objektiivisesti tällaisten hakijoiden potentiaalin myös tuomarintehtäviin. Tätä voidaan lautakunnan käsityksen mukaan pitää merkittävänä järjestelmän säilyttämistä puoltavana seikkana.

Tuomariliiton mukaan asessoreiden valinnassa painottuu liiallisesti opiskelumenestys ja menestyminen teoreettista oppimista mittaavassa valintakokeessa. Koemenestys ei välttämättä mittaa kaikkia valmiuksia, joita tuomarin tehtävissä vaaditaan. Hakijoiden työkokemukselle ja etenkin kokemukselle lainkäyttötehtävistä pitäisi antaa huomattavasti enemmän painoarvoa valinnassa.

Myös vakuutusoikeuden mielestä pisteytyksessä tulisi antaa enemmän painoarvoa tuomioistuintyötä tukevalle työkokemukselle, kuten esimerkiksi tuomioistuimen tuomari- ja esittelijäkokemukselle. Vakuutusoikeus huomauttaa, että asessorin virka on osaltaan tarkoitettu korvaamaan sitä, ettei laki enää mahdollista esittelijän käyttämistä ratkaisukokoonpanon jäsenenä. Tuloksellisuuden näkökulmasta asessorin virkaan valittavalla henkilöllä tulee näin ollen jo olla tietyt perustiedot ja -taidot tuomioistuntyöskentelystä sekä mielellään jo perehtyneisyyttä ko. tuomioistuimessa käsiteltäviin asioihin, jotta hän kykenee työskentelemään koulutusohjelman ohella tehokkaasti ja tuloksellisesti. Pisteytysjärjestelmää tulisikin kehittää siten, että siinä olisi mahdollista ottaa aiempaa enemmän huomioon ko. tuomioistuimeen sopivaa työkokemusta ja ammatillista osaamista. Pisteytyksessä olisi myös hyvä ottaa huomioon työkokemusta pidemmältä ajalta kuin mitä tällä hetkellä tehdään.

Vakuutusoikeus huomauttaa lisäksi, että ottaen huomioon asessoriksi hakevilla olevan yleensä jo enemmän työkokemusta kuin käräjänotaariksi hakevilla, tulisi asessoreiden nimitysmenettelyn sekä ansioiden huomioon ottamisen ja vertailun vastata mahdollisimman paljon tuomarin nimittämismenettelyä eikä sitä pitäisi verrata käräjänotaareiden valintamenettelyyn. Myös Hämeenlinnan hallinto-oikeus huomauttaa, että käräjänotaari- ja asessorivalinnan pisteytyksen ei tarvinne olla yhteismitallinen. Kysymyksessä on kaksi erilaista tehtävää, joihin valittaville on asetettu aivan erilaiset tavoitteet. Tuomioistuinharjoittelua ja asessoriohjelman suorittamista ei voida rinnastaa sillä tavoin, että valinta niihin tulisi olla perusteiltaan sama.

Turun hovioikeus painottaa työkokemuksen, ja varsinkin työssä menestymisen, merkitystä asessorivalinnassa. Työssä menestymisen osalta arviointivaikeus kohdistuu varsinkin tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisiin hakijoihin. Heistä saadut lausunnot olisivat paremmin yhdenvertaista arviointia tukevia, jos lausuntojen sisältö ohjattaisiin esimerkiksi tuomarikoulutuslautakunnan vahvistamalla lausuntokaavalla.

Vakuutusoikeus toteaa opintomenestyksen merkityksestä, että pisteytyksessä tulisi antaa enemmän painoarvoa tuomioistuintyötä tukevalle opintomenestykselle (myös jatkokoulutukselle).

Hämeenlinnan hallinto-oikeuden mielestä opintomenestyksestä saatavilla pisteillä on liian suuri merkitys suhteessa työkokemuksesta saataviin pisteisiin. Asessorit ovat tuomarikoulutettavia ja ajatuksena lienee, että asessoriohjelman suoritettuaan henkilö

on jo suhteellisen lähellä tuomarin virkaan (tai ainakin määräaikaiseen virkaan) nimittämistä, jolloin lakimieskokemukselle on syytä antaa painoarvoa.

Hämeenlinnan hallinto-oikeus toteaa myös, että muun pätevöitymisen pisteytyksen osalta oikeustieteellisten jatkotutkintojen merkitystä ei ole syytä ainakaan korostaa nykyistä enempää. Tutkijatyypin oikeustieteilijät eivät aina ole menestyksekkäimpiä tuomioistuinjuristeja.

4.3 Lautakunnan tehtävät ja rooli

Lausunnonantajat pitävät lautakunnan tehtävien ja roolien selkeyttämistä tärkeänä kehittämiskohteena.

Itä-Suomen hovioikeus, Tuomariliitto ja tuomarinkoulutuslautakunta pohtivat, onko erilliselle tuomarinkoulutuslautakunnalle tarvetta.

Itä-Suomen hovioikeus toteaa itsenäiseen tuomarinkoulutuslautakuntaan perustuvan rakenteen johtavan siihen, että lautakunnan ja tuomioistuinviraston tehtävien jaossa ja vastuissa on epäselvyyttä. Olisi syytä pohtia sitä, vähentäisikö tehtävien ja vastuiden siiloutumista ja turhia tuomioistuinlaitoksen sisäisiä ”palomuureja” tuomarinkoulutuslautakunnan integroiminen osaksi Tuomioistuinviraston kokonaisuutta.

Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa, että vaikka tuomarinkoulutuslautakunnasta on haluttu ja on ollut tarkoituksenmukaista perustaa itsenäinen ja riippumaton toimielin, sen hallinnollista integrointia Tuomioistuinvirastoon voisi harkita vahvistettavaksi. Nykyoloissa merkittävä osa lautakunnan sihteerin tehtävistä ohjautuu hallinnollisiin tehtäviin, mikä merkitsee, ettei sihteerin työpanosta ole voitu käräjänotaarien ja asessorien valintamenettelyn lisäksi merkittävästi käyttää täydennyskoulutuksen suunnittelussa.

Tuomioistuinviraston mukaan tuomarinkoulutuslautakunnan roolia tulisi kehittää strategisen päätöksenteon suuntaan eli ensisijaisesti koulutuksen painopistealueiden määrittelyyn ja koulutustoiminnan tavoitteiden asettamiseen pidemmällä aikavälillä. Tuomioistuinviraston tehtävänä olisi puolestaan suunnitella ja toteuttaa koulutusta lautakunnan linjausten mukaisesti. Tähän Tuomioistuinviraston operatiiviseen rooliin kuuluisivat muun muassa koulutuskokonaisuuksien suunnittelu, kouluttajien rekrytointi ja valmentaminen sekä yksittäisten koulutuspäivien sisällön ja käytettävien pedagogisten menetelmien suunnittelu yhdessä kouluttajien kanssa. Operatiivisen toiminnan ja strategisen päätöksenteon siltana voisivat toimia niin sanotut suunnitteluryhmät.

Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa, että Tuomioistuinviraston toimittua nyt jonkin aikaa olisi perustelua arvioida erikseen lautakunnan ja Tuomioistuinviraston tehtävien suhdetta. Myös Tuomariliitto katsoo, että olisi perusteltua arvioida tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston välistä työnjakoa.

Vakuutusoikeuden mukaan eri toimijoiden välistä yhteistyötä ja rooleja tulee selkeyttää etenkin tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston kehittämisosaston osaamisen kehittämisen tiimin välillä. Tällä hetkellä on vähän vaikea hahmottaa, mikä taho vastaa mistäkin toimesta osaamisen kehittämisessä ja kyselyjä, jotka vaikuttavat liittyvän samaan asiaan, tulee eri tahoilta.

Eduskunnan oikeusasiamiehen mielestä käräjänotaari- ja asessorijärjestelmän ja myös muun tuomarikoulutuksen käytännön järjestämiseen liittyvät tehtävät tulisi keskittää Tuomioistuinvirastoon. Lautakunnan tulisi nykyistä enemmän voida keskittyä osaamisen kehittämisen strategiseen suunnitteluun. On selvää, ettei tällainen toimielin ole oikea paikka käräjänotaarien valintaan liittyvien käytännön kysymysten käsittelyyn vaan tällaiset asiat tulisi hoitaa virkamiestasolla esimerkiksi Tuomioistuinvirastossa. Lautakunnan pääasiallisena tehtävänä tulisi olla koko tuomarinuran kattavan koulutuksen suunnittelu ja koordinointi yhteistyössä Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten kanssa. Jotta tuomarinkoulutuslautakunta voisi keskittyä tuomareiden osaamisen kehittämisen strategiseen suunnitteluun, käräjänotaari- ja asessorijärjestelmän ja myös muun tuomarikoulutuksen käytännön järjestämiseen liittyvät tehtävät tulisi keskittää Tuomioistuinvirastoon. Myös Tuomariliiton mielestä notaarien valintaan liittyvien käytännön tehtävät tulisi hoitaa virkamiesten toimesta.

Vaasan hovioikeus toteaa tuomarinlautakunnan nimittävän käräjänotaarit ja katsoo, että nimitysvallan palauttaminen tuomioistuimille olisi ainoa vaihtoehtoinen tapa, jos siihen katsotaan edellytyksiä olevan. Yksi selvittämisen arvoinen menettely voisi olla se, että lautakunta tekisi esivalinnan ja hovioikeus nimityspäätöksen käräjäoikeuden perustellusta esityksestä.

Itä-Suomen hovioikeuden mukaan käräjänotaarien valintamenettely on syytä säilyttää keskitettynä. Hovioikeus ehdottaa, että käräjänotaarien haastattelut voitaisiin toteuttaa keskitetysti tuomarinkoulutuslautakunnan/Tuomioistuinviraston toimesta eikä nykyiseen tapaan hajautettuna. Tämä toisi haastatteluihin yhteismitallisuutta.

Vakuutusoikeuden mukaan lautakunnalla on edelleen hyvä säilyttää asessorien valintaan liittyvät pisteytykset, jotta ne olisivat mahdollisimman yhdenvertaiset ja koska ne sisältävät osin harkintaa sekä esimerkiksi asessoreiden valintaan liittyvän kokeen järjestelyt.

Tuomioistuinvirasto toteaa, että asessorikoulutuksen esivalintapisteytyksen tekeminen ja asessorien valintamenettelyn sekä käräjänotaarien hakumenettelyn siirtäminen osittain Tuomioistuinvirastolle saattaisi olla asiallisesti perusteltua. Tuomioistuinviraston nykyisillä henkilöstöresursseilla tällainen tehtävien siirto ei kuitenkaan ole mahdollista. Sama koskee käräjänotaareiden hakumenettelyn siirtämistä Tuomioistuinviraston hoidettavaksi. Riippumatta siitä, kuka valintamenettelyä hoitaa, olisi perusteltua arvioida myös mahdollisuudet ammattimaisten rekrytointipalveluiden (esim. Palkeet) hyödyntämiseen osana prosessia. Palvelun ostaminen edellyttäisi toki sekin lisäresursseja.

Tuomarinkoulutuslautakunta kertoo, että tuomioistuinvirastossa koulutuksen suunnittelu on kehitysosaston osaamisen kehittämisen tiimin tehtävänä ja tiimille kuuluu myös koulutuksen järjestämiseen liittyviä, runsaasti työllistäviä tehtäviä. Osaamisen kehittämisen tiimin henkilöstöllä on erityisesti koulutusmenetelmiä koskevaa pedagogista erityisosaamista. Tuomioistuinvirastolla ei ole toistaiseksi ollut osoittaa tuomioistuinten henkilöstön ja erityisesti lainkäyttöhenkilöstön oikeudellisen täydennyskoulutuksen suunnitteluun lakimieskoulutuksen omaavia henkilöitä, ja virastossa myös täydennyskoulutuksen suunnittelu tapahtuu kasvatustieteellisen koulutuksen saaneiden henkilöiden toimesta. Kun lautakunnan kaltaisen sivutoimisiin jäseniin ja pieneen toimistoon perustuvan organisaation tehtävä voi luontevimmin olla strategisten tai erilaisten ylätason ratkaisujen tekeminen, täydennyskoulutukselta puuttuu oikeudelliselta asiantuntemukseltaan aito suunnitteluresurssi. Lautakunta ja Tuomioistuinvirasto jatkavat sen selvittämistä, miten suunnittelutyöhön saadaan kanavoitua oikeudellista asiantuntemusta muualtakin kuin lautakunnasta.

4.4 Eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit

Lausunnonantajat kannattavat laajasti eri viranomaisten välisen yhteistyön lisäämistä tuomareiden koulutukseen liittyvissä asioissa. Helsingin hovioikeus kannattaa koulutuksen suunnittelun paikallisen ja valtakunnallisen koordinoinnin ja eri toimijoiden yhteistyön parantamista ja lisäämistä koulutusten erillisyyden ja päällekkäisyyden välttämiseksi sekä koulutuksen laadukkuuden ja yhteismitallisuuden varmistamiseksi. Itä-Suomen hovioikeuden mukaan eri toimijoiden yhteistyön kehittämiseen on syytä kiinnittää jatkossa erityistä huomiota. Myös Asianajajaliitto pitää hyvänä kehityskohteena eri viranomaisten välistä työnjakoa ja rooleja. Selkeät tehtävä- ja roolijaot parantavat myös kustannustehokkuutta.

Helsingin hovioikeuden mukaan Tuomioistuinvirastolla tulisi olla koulutuksen tuottamisessa koordinoiva rooli. Tuomioistuinten ja hovioikeuksien edustus Tuomioistuinviraston suunnittelutyöryhmissä on toivottavaa. Muutoksenhakumenettelyyn tai muuten erityisesti hovioikeusprosessiin liittyvien koulutusten suunnittelua ja toteutusta voitaisiin järjestää myös hovioikeuksien yhteistyönä.

Turun hovioikeus, vakuutusoikeus ja eduskunnan oikeusasiamies tuovat esiin koulutustarpeen paikallisuuden ja korostavat tarvetta kuulla tuomioistuimia koulutuksesta päätettäessä. Eduskunnan oikeusasiamies toteaa, että koulutustarpeiden ja aiheiden riippuessa myös paikallisista olosuhteista tai erityisiä oikeuspaikkoja koskevista säännöksistä tulisi koulutusresurssien kohdentamiseen liittyvää päätösvaltaa jättää myös tuomioistuimille. Ei olisi tarkoituksenmukaista, että Tuomioistuinvirasto vastaisi kaiken tuomarikoulutuksen toteuttamisesta. Myös tuomioistuimille tulisi tarjota mahdollisuus ja resurssit hankkia tai järjestää tarpeellista koulutusta paikallisella tasolla. Rovaniemen hovioikeuden mukaan olisi tärkeää lisätä tuomioistuinten mahdollisuuksia osallistua koko henkilöstönsä koulutuksen suunnitteluun ja koulutusstrategian laadintaan. Vuorovaikutuksen tuomioistuinten sekä tuomioistuinviraston ja koulutuslautakunnan välillä tulee olla toimivaa. Myös vakuutusoikeuden mielestä tuomioistuinten vaikutusmahdollisuuksia ja kuulemista osaamisen kehittämisessä on hyvä lisätä.

4.5 Resurssit

Lausunnonantajat tuovat laajasti esiin koulutukseen käytettävien resurssien riittämättömyyden. Vakuutusoikeus ja Itä-Suomen hovioikeus toteavat selvityksen johtopäätösten resurssien osalta olevan oikeita. Myös Tuomioistuinvirasto yhtyy selvityksen johtopäätökseen siitä, että osaamisen kehittämisen resurssit eivät ole riittävät.

Vakuutusoikeus toteaa, että osaamisen kehittämiseen, olipa se sitten työ- ja toimintatapoihin liittyvää tai substanssiosaamiseen liittyvää, tulisi olla riittävästi aikaa ja resursseja. Myöskään Rovaniemen hovioikeuden mielestä koulutukseen panostamisen resursoinnin riittävyyttä ei myöskään voi liiaksi korostaa. Eduskunnan oikeusasiamies toteaa oikeudenhoidon asianmukaisista toimintaedellytyksistä huolehtimisen olevan yksi keskeisimmistä oikeusvaltion tehtävistä. Tämä edellyttää muun muassa, että tuomioistuinten ja muiden oikeudenhoidon viranomaisten resursseista on huolehdittava.

Kymenlaakson käräjäoikeus huomauttaa, että kaiken kehittämisen, myös koulutuksen ja kouluttautumisen, perustana on jatkossa saada rahalliset resurssit riittävän henkilömäärän rekrytoimiseen. Tarkoitushan on turvata laadukas lainkäyttö, jotta oikeusturvaa voidaan antaa oikeusvaltion kriteerit täyttävällä tavalla. Koulutusresurssien turvaaminen koskee paitsi riittävää rahoitusta sinänsä niin sen kohdentamista erityisesti

riittävän henkilöstön rekrytoimiseen. Vasta tämä turvaa asianmukaisen kouluttamisen ja kouluttautumisen. Ainakin käräjäoikeudet kamppailevat vuodesta toiseen liian niukoilla henkilöresursseilla jo perustehtäviensä hoitamisessa. Siitä on seurannut, että kouluttamiseen ja kouluttautumiseen ei ole jäänyt riittävästi aikaa. Myös Itä-Suomen hovioikeus kertoo tuomioistuinten henkilöstömitoitusten olevan tällä hetkellä niin tiukat, että usein koulutukseen osallistuminen, kouluttaminen ja ohjaaminen eivät onnistu parhaalla mahdollisella tavalla.

Turun hovioikeus toteaa, ettei sisäisten koulutusten tuottamiseen ei ole osoitettu tuomioistuimille resursseja eikä tätä työtä myöskään oteta huomioon tuomioistuimen työmäärässä. Tuomioistuinten tulisi kuitenkin voida panostaa laadukkaaseen sisäiseen perehdytykseen ja henkilöstön ohjaamiseen. Tuomioistuinvirastolla ei sen sijaan voi olla yhtä hyviä edellytyksiä arvioida paikallista koulutustarvetta siten, että virasto voisi suunnitella missä määrin ja mitä koulutuksia paikallisesti tuotetaan.

Itä-Suomen hovioikeuden mukaan koulutustoimintaan osoitetut määrärahat ovat selvästi liian pienet tarpeeseen nähden. Tuomioistuinlaitoksen tulevissa strategioissa ja niiden toteutuksessa osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen tärkeyden tulisi näkyä myös resurssien määrän lisääntymisenä.

Eduskunnan oikeusasiamies toteaa, että päällikkötuomarit ovat vastauksissaan nostaneet aiheellisesti esiin resurssinäkökulman. Kattavaan ja säännölliseen kouluttautumiseen ja kouluttamiseen ei ole aikaa, kun resurssit ovat niukat.

Myös Syyttäjälaitos toteaa, että tuomareiden koulutukseen olisi tärkeää varata resursseja siten, että kaikkien tuomarien osaamista voidaan jatkuvasti ylläpitää ja kehittää.

Asianajajaliitto pitää tärkeänä kehityskohteena selvityksessä todettua tarvetta resurssien lisäämiselle. Osaamisen kehittämisen panostaminen edesauttaa lainkäytön laatua ja oikeusturvan toteutumista, mutta lisää osaltaan myös lainkäytön tehokkuutta ja tuloksellisuutta.

Tuomariliiton mukaan tuomioistuinten, tuomarinkoulutuslautakunnan ja Tuomioistuinviraston resurssit ovat riittämättömät niille osoitettuihin tehtäviin ja kehittämistarpeisiin nähden. Tuomareiden kouluttamiseen kohdennetut resurssit ovat täysin riittämättömät, mikä heijastuu tällä hetkellä erityisesti täydennyskoulutuksen sisältöön ja määrään sekä suunnittelemattomuuteen. Koulutustarjontaa ei ole pystytty lisäämään siinä määrin kuin osaamisen syventämiseksi tai erikoistumiseksi olisi tarvetta.

Tuomarinkoulutuslautakunta toteaa, että voisi olla tarpeellista arvioida selvityksessä esitettyä tarkemmin, onko lautakunnalla riittävät resurssit sille kuuluvien tehtävien hoitamiseen. Lautakunnan riippumattomuutta ja toimintaedellytyksiä heikentää huomattavasti se, että lautakunnan toimintaan ja koulutuksen toteuttamiseen osoitetut resurssit ovat perusteltuihin odotuksiin ja kehittämistarpeisiin nähden selvästi riittämättömät.

Muun muassa Turun hovioikeus, Kymenlaakson käräjäoikeus, eduskunnan oikeusasiamies ja Tuomariliitto tuovat esiin, ettei tuomioistuinten henkilökunnalla usein ole aikaa osallistua koulutukseen muiden työtehtävien ohessa. Eduskunnan oikeusasiamies ja Tuomariliitto kertovat, että vaikean työtilanteen vuoksi henkilöstöllä ei ole mahdollisuutta osallistua riittävästi koulutuksiin tai he joutuvat käytännössä kompensoimaan osallistumisen työskentelemällä omalla ajalla. Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen edellyttävät käytännössä merkittävässä määrin henkilöstön oman ajan käyttöä. Helsingin hovioikeus pitää tärkeänä, että koulutukseen osallistuminen turvataan siten, että koulutukseen osallistumiseen varataan riittävä aika, eikä työmäärä ole osallistumisen esteenä.

Turun hovioikeus toteaa kiireen aiheuttavan sen, että monet tuomarit kokevat, että he eivät ehdi osallistua kolmen päivän koulutukseen toisella paikkakunnalla. Tähän ongelmaan voidaan ensisijaisesti vaikuttaa lisäämällä tuomarinvirkoja kiirettä vähentämään. Vaihtoehtona hovioikeus esittää, että Tuomioistuinvirasto selvittää mahdollisuuksia siirtyä Norjassa käytössä olevaan malliin, jossa tuomarilla on jokaisen neljän virkavuoden jälkeen oikeus koulutusvapaaseen, joka pituudeltaan tällä hetkellä vaihtelee käräjäoikeuden yhdestä kuukaudesta korkeimman oikeuden kolmeen kuukauteen.

Tuomariliitto, eduskunnan oikeusasiamies, Itä-Suomen hovioikeus ja Kymenlaakson käräjäoikeus huomauttavat, että kouluttajan tehtävät ovat aina pois muihin työtehtäviin käytetystä ajasta tai kouluttajan vapaa-ajasta. Tällä hetkellä kouluttamiseen kuluvaa aikaa ei ole huomioitu tuomioistuimissa tarpeeksi. Helsingin hovioikeus pitää tärkeänä, että myös tutorointiin käytetty aika pyrittäisiin huomioimaan työmäärässä. Tuomariliitto kertoo, että asessoreiden ja notaarien ohjaamis- ja mentorointitehtävistä ei makseta erillistä palkkiota eikä työmäärää hyvitetä muita töitä vähentämällä tai ainakaan hyvitys ei vastaa tosiasiassa tehtyä työmäärää. Tuomioistuimissa koetaan epäkohtana, että tehtäviä kompensoidaan eri tuomioistuimissa epäyhtenäisesti työmäärässä. Perehdyttämistehtävät pitäisi kompensoida maksamalla niistä erillinen palkkio tai ottamalla työmäärä täysimääräisesti huomioon asioiden jakamisessa. Myös eduskunnan oikeusasiamies toteaa, että tuomioistuimissa on useita oman toimen ohella suoritettavia erityistehtäviä, kuten perehdytys- ja koulutustehtävät, joista ei makseta lisäkorvausta, mutta joita ei kuitenkaan voida ottaa läheskään täysipainoisesti muun työn vähennyksenä huomioon.

Hämeenlinnan hallinto-oikeus toteaa, että koulutustoiminnan kehittäminen ja ylläpitäminen edellyttää panostusta nimenomaan kouluttajiin ja koulutusten suunnitteluun. Kouluttautuminen tulee nähdä osana työtehtäviä ja niissä kehittymistä, eikä jonakin ulkopuolisena toimintana, joka vie aikaa "oikealta työltä". Kouluttajina toimivien henkilöiden osaamiseen on syytä panostaa ja kannustaa taitaviksi tunnettuja tuomareita ja esittelijöitä jakamaan osaamistaan muille.

Helsingin hovioikeus kannattaa selvityksessä esitettyä näkemystä siitä, että myös kouluttajia, tutoreita ja perehdyttäjiä tulisi kouluttaa. Asessorien tutoreille Tuomioistuinviraston toimesta järjestettävä perehdytys on riittävä, mutta myös uusien hovioikeudenneuvosten ja esittelijöiden tutoreina tai mentoreina toimivia henkilöitä tulisi kouluttaa tehtävään.

Helsingin ja Turun hovioikeudet kannattavat etämahdollisuuksien suurempaa hyödyntämistä koulutusten toteuttamisessa.

Turun hovioikeus huomauttaa, että valtakunnallisesti järjestetyn koulutuksen osalta ongelmaksi on osaltaan noussut varsinkin suosittujen koulutusten niukka saatavuus. Monet tuomarit ja asessorit ovat kokeneet, että koulutuksiin on vaikeaa päästä.

Etäkoulutusten lisäksi Turun hovioikeus kertoo paikallisesti toteutettujen, iltapäivän kestävien substanssikoulutusten tukeneen koulutukseen osallistumista. Tätä koulutusmuotoa tulisi harkita myös valtakunnallisissa koulutuksissa.

4.6 Tuomioistuinharjoittelun sisältö

Lausunnonantajat korostavat laajasti tuomioistuinharjoittelun kehittämisen tärkeyttä.

Syyttäjälaitoksen mukaan tuomioistuinharjoittelun sisällön tulisi olla sellainen, että se antaa mahdollisuuden aidosti osallistua juristina tuomioistuimen toimintaan yleensä ja erityisesti tuomarin tehtäviin.

Itä-Suomen hovioikeus toteaa olevan erityisen tärkeää edelleen kehittää käräjäoikeuksissa tapahtuvaa käräjänotaareiden harjoittelun ohjaamista.

Valtakunnanvoudinvirasto toteaa, että tuomioistuinharjoittelun sisältöön on syytä jatkossakin panostaa ja pitää ohjelma laadukkaana ja nuoria juristeja houkuttelevana.

Asianajajaliitto yhtyy vahvasti selvityksen johtopäätökseen siitä, että tuomioistuinharjoittelu on tuomioistuimen rekrytointikanava ja työnantajakuvan kohottamisen vuoksi sen sisältöä ja kehittämistä olisi perusteltua arvioida kokonaisvaltaisesti. Asianajajaliitto pitää tuomioistuinharjoittelun sisällön kehittämistä hyvin tärkeänä tavoitteena.

Rovaniemen hovioikeus toteaa, että sillä, minkälaisen kuvan tuomioistuimesta saa työnantajana, on suuri merkitys sille, kuinka houkuttelevana tuomarin ura nähdään. Tämä voi heikentää tuomioistuinten mahdollisuuksia rekrytoida mahdollisimman päteviä ja monipuolisen taustan omaavia tuomareita. On tärkeää, että tuomioistuimet kykenevät panostamaan käräjänotaareiden perehdytykseen ja kouluttamiseen entistä enemmän. Tämä hyödyttää paitsi suoraan tuomioistuinlaitosta, myös koko lakimieskuntaa. Tuomioistuinharjoittelu tarjoaa arvokasta kokemusta myös niille lakimiehille, jotka eivät suuntaa tuomarin uralle.

Tuomariliitto toteaa tuomarin tehtävän kiinnostavuuden kannalta olevan tärkeää, että tuomioistuinharjoittelusta pystytään rakentamaan mielenkiintoinen kokonaisuus, johon yhdistyy mielekkäällä tavalla koulutusta ja työssä oppimista. Toisaalta olisi avoimesti keskusteltava, mitä tavoitteita tuomioistuinharjoittelulle tulisi asettaa ja arvioida, palveleeko nykyinen järjestelmä sille asetettuja eri toimijoiden odotuksia.

Lakimiesliitto ja Asianajajaliitto ovat huolestuneita palautteesta, jota käräjänotaareilta on kerätty harjoittelun sisällöstä ja sen kuormittavuudesta, koulutustarkoituksen toteutumisesta sekä käräjänotaarien kokemasta arvostuksen puutteesta. Lakimiesliiton mukaan on ilmeistä, ettei tuomioistuinharjoittelujärjestelmä täysin palvele sitä tarkoitusta, mihin se luotu, vaan vaatii kehittämistä. Käräjänotaarien toimenkuvaa tulisi kehittää oppimista tukevaan suuntaan. Asianajajaliitto toteaa tuomioistuinharjoittelun sisällön osalta selvityksessä tehtyjen havaintojen olevan huolestuttavia, mutta eivät Asianajajaliiton jäseniltään saamien tietojen perusteella yllättäviä. Käräjänotaareina toimii usein henkilöitä, joilla on jo työkokemusta ja arvokasta osaamista. Tuomioistuinharjoittelun kehittämisessä tulisi kiinnittää huomiota siihen, että kysymys on vaativissa ja itsenäisissä tehtävissä toimivista ammattilaisista, joiden työpanokselle tulee osoittaa sille kuuluva arvonanto. Itse harjoittelun sisällön kehittämistä koskevan työn lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös siihen, onko tuomioistuimissa sellaisia rakenteita tai toimintatapoja, jotka ohjaavat sellaiseen asennoitumiseen käräjänotaareita kohtaan, että se koetaan aliarvostukseksi. Käräjänotaarit hakeutuvat helpommin muihin tehtäviin tuomioistuinharjoittelun jälkeen, mikäli kokemus tuomioistuimesta työnantajana on kielteinen.

Rovaniemen hovioikeus, Turun hovioikeus, eduskunnan oikeusasiamies sekä Tuomariliitto kiinnittävät huomiota käräjänotaarien työmäärään suhteessa koulutukseen. Tuomariliitto toteaa, että notaareiden työmäärä on liiallinen siihen nähden, että heille pi-

täisi järjestää koulutusta ja perehdyttää heidät lainkäyttötehtäviin. Itä-Suomen hovioikeus toteaa tuomioistuinharjoittelun osalta keskeisen ongelman olevan, että käräjänotaareiden työmäärä on useissa käräjäoikeuksissa merkittävän suuri. Riskinä on uupuminen ja kielteisen työnantajakuvan muodostuminen tuomioistuimista. Myös Turun hovioikeus huomauttaa, että kun työmäärä on suuri, on olemassa vaara siitä, että tuomioistuinharjoittelijan systemaattinen koulutus jää vähemmälle huomiolle.

Hämeenlinnan hallinto-oikeus toteaa, että samoin kuin asessorien kohdalla myös käräjänotaarien kohdalla on mentävä harjoittelijan etu eikä tuomioistuimen etu edellä. Kysymys on harjoitteluviroista, ei tuomioistuinten ruuhkanpurkajista. Käräjänotaarien harjoittelun sisältöä pohdittaessa lienee hyvä ottaa mukaan vuoden 2021 alusta lukien toimintansa aloittanut käräjänotaarien vastuutuomariverkosto, jossa on edustajia sekä käräjä- että hallinto-oikeuksista.

Tuomarinkoulutuslautakunta huomauttaa, että mikäli harjoittelun sisältöä halutaan edelleen kehittää enemmän koulutusta ja henkilökohtaista ohjausta lisäävään suuntaan, on koulutustoimintaan ja tuomioistuimille osoitettava näiden tehtävien hoitamista varten riittävä henkilöresurssi esimerkiksi nykyistä laajemman tutoroinnin järjestämiseen. Tuomioistuinten ensisijainen tehtävä on kansalaisten oikeusturvan varmistaminen nopeasti, tehokkaasti ja luotettavasti. Uusien tuomareiden rekrytointitarvetta laajemman koulutusroolin ottaminen voi heikentää tuomioistuinten kykyä vastata keskeisimpään tehtäväänsä mahdollisimman hyvin. Lisäksi on otettava huomioon, että käräjänotaarien lukumäärän huomioiden yhdenkin koulutuspäivän lisääminen tarkoittaisi merkittävää lisäystä käräjänotaarien koulutukseen ja tämä panostus olisi karsittava tuomioistuinten muun henkilöstön koulutuksesta.

Vaasan hovioikeus, Kymenlaakson käräjäoikeus ja Hämeenlinnan hallinto-oikeus tuovat esiin sen, että tuomioistuinharjoittelun sisältö poikkeaa toisistaan eri tuomioistuimissa, mikä vaikuttaa käräjänotaarien osaamisen kehittymiseen. Vaasan hovioikeuden näkökulma on, että käräjänotaariajan jäsentyneempi ja tavoitteellisempi toteuttamistapa olisi paikallaan. Myös heidän työsuoritustensa järjestelmällisempi evaluointi saattaisi parantaa tavoitteiden hahmottamista. Myös Hämeenlinnan hallinto-oikeuden mukaan siitä huolimatta, että harjoittelun yhteismitallistaminen on haastavaa, on jonkinlaiseen yhteismitallistamiseen syytä pyrkiä käräjänotaareiden tasapuolisen aseman ja tasapuolisten koulutussisältöjen mahdollistamiseksi. Tuomarinkoulutuslautakunta kertoo, että lautakunnassa on nähty haastavaksi antaa ohjetta, jossa olisi määritelty esimerkiksi juttumääriä tai tarkkaa juttujen laatujakaumaa. Kunkin tuomioistuimen on voitava harkita ja valita käräjänotaareille osoitettavien tehtävien laatua ja määrää omista olosuhteistaan käsin mahdollisimman tarkoituksenmukaisen työnjohdon kannalta.

Tuomariliiton mukaan notaareiden valtakunnallista perehdytystä ei ole koettu riittäväksi nykymuodossa. Koulutus ei välttämättä ole oikea-aikaista. Notaareiden lähtötasossa on merkittäviä eroja, mikä vaikeuttaa heille järjestettävän koulutuksen kohdentamista oikeantasoiseksi.

Eduskunnan oikeusasiamies kertoo, että tuomarin henkilökohtaisena ”legal secretary” -tyyppisenä avustajana toimiminen on monissa maissa käytössä oleva kouluttautumismuoto, jonka katsotaan hyödyttävän sekä tuomaria että harjoittelijaa. Tuomioistuinharjoittelua voitaisiin kansainvälisiä esikuvia seuraten kehittää myös tähän suuntaan. Jos kokeneet tuomarit ja käräjänotaarit toimisivat yhdessä työpareina ainakin muutamia kuukausia kerrallaan, käräjänotaari pääsisi päällikkötuomareiden toivomalla tavalla osallistumaan vaativien juttujen käsittelyyn taitoja ja kykyjään vastaavalla tavalla.

5 Muut kommentit selvityksestä

Syyttäjälaitos huomauttaa, että selvityksessä ei oteta kantaa tuomareiden erikoistumiseen. Syyttäjälaitoksen näkökulmasta olisi kuitenkin hyvin tärkeää, että myös tuomarit erikoistuisivat ainakin talousrikoksiin sekä rajoitetummassa määrin tekijänoikeus- ja immateriaalioikeusrikoksiin sekä ympäristörikoksiin ja kyberrikoksiin. Lisäksi tarvitaan myös kansainväliseen oikeusapuyhteistyöhön erikoistuneita tuomareita.

Rovaniemen hovioikeus toteaa, että kyse on vielä varsin tuoreista muutoksista. Näin ollen hovioikeus pitää tuomareiden koulutusuudistuksen vaikutusten säännöllistä ja jatkuvaa seuraamista tärkeänä. Erityisesti on syytä kiinnittää huomiota siihen, mitä vaikutuksia uudistuksilla on tuomarin uran avoimuuteen. Myös Asianajajaliitto toteaa olevan tärkeää, että uudistuksen onnistumista ja vaikutuksia seurataan pidemmällä aikavälillä.

6 Tuomioistuinviraston toimenpiteet

Tuomioistuinviraston mukaan sen ja tuomarinkoulutuslautakunnan yhteistyötä on pyritty kehittämään vuoden 2020 alusta alkaen. Koulutusstrategian jalkauttamiseen tähtäävien työryhmien työ aloitettiin vuoden 2020 syksyllä, ja se on jatkunut aktiivisena vuoden 2021 aikana. Strategiatyön työryhmät ovat toimittaneet väliraporttinsa tuomarinkoulutuslautakunnalle, ja loppuraportit valmistuvat syksyllä 2021. Samaan aikaan koulutussuunnittelu on ollut intensiivistä, ja suunnitteluprosessin ennakoitavuutta on pyritty lisäämään esimerkiksi vuosikellomallia valmistelemalla. Nykyisellään pyritään ennakkopainotteiseen koulutussuunnitteluun, joka tarkoittaa suunnitelman ulottumista kolmelle vuodelle.

7 Tuomarinkoulutuslautakunnan toimenpiteet

Tuomarinkoulutuslautakunta kertoo, että se on aloittanut toimintansa 1.1.2017. Lautakunnassa on tarkasteltu ja kehitetty toimintaa jatkuvana prosessina käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Yhteistyö 1.1.2020 toimintansa aloittaneen Tuomioistuinviraston kanssa hakee vielä muotoaan, mutta yhteistyötä on merkittävästi kehitetty kuluneen vuoden aikana.

Laissa olevia käräjänotaarien nimitysperusteita ja valintaperusteita täsmentävien valintakriteerien määrittäminen on nykyään tuomarinkoulutuslautakunnan yksinomaisessa toimivallassa. Lautakunta seuraa valintaperusteiden toimivuutta jatkuvasti ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin niiden muuttamiseksi.

Lautakunta on uudistanut perusteiltaan oikeiksi osoittautuneita käräjänotaarien valintakriteerejä tänä vuonna, jotta ne olisivat hakijoiden kannalta katsottuna toimivammat, tuomioistuinten odotuksia vastaavat ja lautakunnan työmäärää kohtuullistavat. Valintakriteerien muuttamisessa pyrittiin poistamaan havaittuja tulkinnanvaraisuuksia ja virtaviivaistamaan valintamenettelyä sekä nostamaan maltillisesti työkokemuksen merkitystä suhteessa opintomenestykseen. Lisäksi uusien valintakriteerien täytäntöönpanossa pyritään siihen, että haastattelulla olisi valinnassa nykyistä erottelevampi vaikutus.

Lautakunta on asettanut keskuudestaan työryhmän arvioimaan myös asessorien esivalintakriteerien uudistamista. Asessorien esivalintakriteerit on tarkoitus uudistaa vuoden 2021 loppuun mennessä. Toistaiseksi niidenkään osalta ei ole ilmennyt suuria muutostarpeita.

Lautakunnan vahvistamaan koulutusstrategiaan perustuva strategiatyö on käynnissä. Strategiatyön odotetaan vaikuttavat myönteisesti tuomioistuinten henkilöstön koulutukseen.

Oikeusministeriö
PL 25
00023 Valtioneuvosto
www.oikeusministerio.fi

Justitieministeriet
PB 25
00023 Statsrådet
www.justitieministeriet.fi

ISSN 2490-1172 (PDF)
ISBN 978-952-259-994-0 (PDF)

OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET