

Asia: VN/34680/2022

Lausuntopyyntö Oikeuslaitostyöryhmän alustavista toimenpide-ehdotuksista

Lausunnonantajan lausunto

1. Kommentit alatyöryhmän 1. Rikollisuus ja rikosasioiden käsittely sekä rangaistukset ja niiden täytäntöönpano ehdotuksista

-

2. Kommentit alatyöryhmän 2. Siviiliasioiden käsittely, sovittelu ja vaihtoehtoiset riidanratkaisukeinot ehdotuksista

-

3. Kommentit alatyöryhmän 3. Hallinto-oikeudelliset asiat ja erityistuomioistuinasiat ehdotuksista

-

4. Kommentit alatyöryhmän 4. Oikeudellinen neuvonta ja avustaminen ehdotuksista

-

5. Kommentit alatyöryhmän 5. Täytäntöönpano ja Ulosottolaitoksen toiminta ehdotuksista

-

6. Kommentit alatyöryhmän 6. Hallinto-, henkilöstö- ja koulutusasiat ehdotuksista

Tuomarinkoulutuslautakunta on tutustunut Oikeuslaitostyöryhmän alatyöryhmän 6 toimenpide-ehdotuksiin. Lautakunta lausuu eräistä toimenpide-ehdotuksista oma-aloitteisesti lautakunnan tehtäviin kuuluvan tuomioistuinlaitoksen henkilöstön koulutuksen suunnittelun sekä asessoreiden ja käräjänotaarien valintamenettelyjen kannalta ja tuomioistuinlaitoksen näkökulmasta tarkasteltuna. Tämän tuomarinkoulutuslautakunnan lausunnon ovat laatineet lautakunnan puheenjohtaja ja sihteeri.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSEN 148 mukaan luodaan houkuttelevia ja selkeitä urapolkuja (s. 80). Keinoissa on todettu, että laaditaan oikeuslaitoksen yhteinen henkilöstöstrategia (tahtotila), joka

tukee sektorikohtaisia suunnitelmia. Keinoissa on todettu myös muun muassa, että arvioidaan mahdollisuudet ja tarve perustaa tuomioistuinharjoittelun rinnalle tai sijaan oikeuslaitosharjoittelu (sjä, UO, OAEV, Rise, OM), joka koskisi kaikkia henkilöstöryhmiä. Lisäksi arvioidaan tarve asessorien koulutuspaikkojen lisäämiseksi.

Tuomioistuinlaitoksessa perinteiseen, pitkälti esittelijäjärjestelmään perustuneeseen tuomarien urapolkuun on tullut viime vuosina muutoksia. Aseessorikoulutus on alkanut vuonna 2017 ja käräjänotaarien valinta on keskitetty. Aseessorin koulutusohjelmassa nykyisellään koulutettavien henkilöiden määrä ei riitä kattamaan kaikkia tuomaritarpeita. Esittelijän tehtävissä vaihtuvuus on suurta ja vaikuttaa siltä, että esittelijän tehtävistä on mahdollista siirtyä tuomarin tehtäviin aiempaa nopeammin, jolloin myös esittelijän tehtävässä tapahtuva harjaantuminen jää vähäisemmäksi. Vaihtuvuus on korkealla tasolla myös kansliahenkilöstön keskuudessa.

Tuomioistuinlaitosta koskevassa henkilöstöstrategiassa on hyvä huomioida käräjänotaarien ja asessoreiden valintamenettelyt. Tulevat tuomarit valitaan pitkälti käräjänotaarien ja osin asessoreiden valintamenettelyjen kautta. Valintamenettelyissä käytettävät valintakriteerit voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, millaisella taustalla tuomarinuralle suunnataan. Strategiassa olisi hyvä ottaa kantaa siihen, miten eri henkilöstöryhmien urapolkujen on ajateltu rakentuvan, kuinka vaihtuvuuden aiheuttamiin haasteisiin vastataan ja miten urapolkuja voidaan tukea koulutustoiminnalla.

Tuomarinkoulutuslautakunnan näkökulmasta tuomioistuinharjoittelujärjestelmä on toiminut kokonaisuutena arvioiden hyvin. Järjestelmän kehittämistarpeisiin on mahdollista vastata nykyisen järjestelmän puitteissa. Nykyinen tuomioistuinharjoittelujärjestelmä on tarkoitettu OTM-tutkinnon suorittaneille juristeille. Kysymyksessä on lainkäyttötehtävä. Järjestelmä perustuu keskeisesti siihen, että käräjänotaari käsittelee ja itsenäisesti ratkaisee hänen toimivaltaansa kuuluvia asioita tuomioistuinharjoittelusta annetun lain 13 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla. Tämä edellyttää, että käräjänotaari on virkasuhteessa harjoittelupaikkana toimivaan tuomioistuimeen. Tuomioistuinharjoittelun ulottaminen esimerkiksi Syyttäjälaitokseen olisi hallinnollisesti hankalaa esimerkiksi riippumattomuuteen ja nimittämismenettelyn järjestämiseen liittyvistä syistä. Sen sijaan kansliahenkilöstön ja lainkäyttötoimintaa tukevan henkilöstön kohdalla oikeuslaitosharjoittelu näyttää ongelmattomammalta.

Tuomioistuinharjoittelupaikkojen määrää vähennettiin merkittävästi ennen keskitetyn valintamenettelyn käyttöönottoa. Tuomioistuinharjoittelupaikkoja on sittemmin jossain määrin lisätty, mutta nykyinen määrä ei vaikuta olevan riittävä kaikkien oikeushallinnon toimijoiden rekrytointitarpeisiin. Muut oikeuslaitoksen toimijat ovat kehittäneet omia harjoittelu- ja koulutusjärjestelmiään (esim. apulaissyöttäjäkoulutus) korvaamaan perinteistä tuomioistuinharjoittelua. Virastojen järjestelmät ovat siis kehittyneet juristien erikoistumista tukevaan suuntaan. Jos tuomioistuinharjoittelu nähdään edelleen yleisenä juristikoulutuksen jatkeena ja tavoitteena on, että se palvelee koko oikeuslaitoksen rekrytointitarpeita esimerkiksi siten, että syyttäjän tehtävissä toimivat olisivat suorittaneet tuomioistuinharjoittelun, tarpeeseen tulisi vastata lisäämällä tuomioistuinharjoittelupaikkojen määrää. Tuomioistuinharjoitteluun voidaan

myös tarvittaessa lisätä oikeuslaitoksen eri virastojen vuorovaikutusta kehittäviä elementtejä, kuten tutustumista syyttäjien, oikeusavustajien ja ulosottovirkamiesten työhön.

Aessoreiden määrän lisääminen on kannatettavaa. Viime vuosina asessoreiden määrää on lisätty tulosneuvotteluissa maltillisesti. Asessorin koulutusohjelma perustuu nykyisellään merkittävässä määrin lähikoulutukseen ja työryhmätyöskentelyyn. Asessoreiden määrän huomattava lisääminen edellyttää koulutusohjelman sisällön arviointia ja lisävoimavaroja asessoreiden koulutuksen järjestämiseen.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSEN 149 mukaan palvelussuhteen ehtoja, palkkausta ja palkitsemista kehitetään suunnitelmallisesti ja kilpailukykyisesti (s. 81). Tavoitteena on, että palvelussuhteen ehdot ovat kilpailukykyiset, houkuttelevat ja kannustavat.

Julkisessa keskustelussa on kiinnitetty huomioita käräjänotaarien alhaiseen palkkaukseen muun muassa Juristiliiton toimesta. Tämä voi vähentää käräjänotaarihakijoiden määrää ja lisätä peruutuksia valintamenettelyssä. Huomionarvoista on myös se, että tuomareiden palkkaus uudistuksen johdosta asessoreiden palkkaus (T 10,5) eroaa aiempaa enemmän muiden tuomareiden alemman palkkaluokan (T 11) palkkauksesta. Tämä voi johtaa siihen, että sitoutuminen asessorikoulutukseen kolmeksi vuodeksi ei näyttäyty houkuttelevalta vaihtoehdolta suhteessa paremmin palkattuihin määräaikaisiin tuomarin tehtäviin, joihin on mahdollista päästä suhteellisen lyhyellä esittelijäkokemuksella. Näihin seikkoihin olisi tarpeen kiinnittää huomiota, jotta käräjänotaariksi ja asessoriksi hakeutuminen säilyy houkuttelevana osana tuomareiden urapolkua.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSEN 151 mukaan parhaita käytäntöjä löydetään ja jaetaan yhteistyöverkostoja hyödyntäen (s. 82). Keinoissa on todettu muun muassa, että olemassa olevien verkostojen toimintaa kehitetään ja arvioidaan tarpeet uusille yhteistyöverkostoille.

Verkostojen ja koulutuksen välistä yhteyttä ja tiedonvaihtoa on hyvä vahvistaa sekä tuomioistuinelaitoksen sisällä että oikeushallinnon eri toimijoiden välillä. Tämä lisää koulutustoiminnan tehokkuutta ja kohdentumista tuomioistuinten ja muiden virastojen tärkeisiin asioihin. Verkostoissa tehdään arvokasta työtä, jota voidaan hyödyntää myös koulutustoiminnassa ja sitä kautta levittää tietoisuutta hyvistä käytännöistä.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSEN 168 mukaan osaamista kehitetään ja syvennetään suunnitelmallisesti (s. 94). Keinoissa on todettu, että luodaan systemaattisia oppimispolkuja kaikille henkilöstöryhmille yksilölliset kehittämistarpeet ja erikoistuminen huomioon ottaen. Lisäksi keinoissa on todettu muun muassa, että kehittämistarpeita kartoitetaan virkamiehen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman kautta, oppiminen on mahdollista myös paikka- ja aikariippumattomasti, ja osaamisen kehittämisen tukena hyödynnetään etenkin uudenlaisia teknologioita ratkaisua.

Raportissa todetulla tavalla osaamisen kehittämisen voimavarat eivät ole nykyisellään riittävät. Tällä hetkellä tuomioistuinlaitoksen koulutustoiminnan voimavarat mahdollistavat erikoistumista tukevan koulutuksen järjestämistä vain hyvin rajallisesti. Henkilöstön vaihtuvuudesta johtuen koulutustoiminnan rajallisia voimavaroja on jouduttu suuntaamaan perustason koulutukseen.

Raportissa esitettyjen keinojen toteutumisen kannalta tuomioistuinlaitoksessa on ensiarvoisen tärkeää vahvistaa koulutustoiminnan voimavaroja. Tällä hetkellä tuomioistuinlaitoksen henkilöstölle järjestetään vuosittain noin 50–100 koulutustilaisuutta, joista osa kestää useamman päivän. Koulutukset ovat valtaosin suomenkielisiä. Esimerkiksi raportissa esitetty tavoite lainsäädäntömuutoksiin ja uudistuksiin liittyvän koulutuksen ja perehdytyksen tarjoamisesta samanaikaisesti kaikilla virallisilla kielillä vaatisi yksistään merkittävää voimavarojen lisäystä.

Raportissa esitetyn virkamiehen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman laatiminen voisi olla mahdollista toteuttaa tehokkaasti osana kehityskeskusteluja edellyttäen, että tietojärjestelmät tukevat tätä riittävällä tavalla. Tietojärjestelmät tulisi rakentaa teknisesti ja tietosuojan näkökulmasta siten, että virkamiehen kehityssuunnitelmaan kirjattavat koulutustarpeet saataisiin vaivatta valtakunnallisen koulutussuunnittelun käyttöön, jotta virkamiesten koulutustarpeisiin voitaisiin vastata tarjoamalla heille tarpeita vastaavaa koulutusta.

Erytisen tärkeää on edistää tavoitetta, jonka mukaan osaamisen kehittäminen ymmärretään osaksi työtä ja tämä huomioidaan työn suunnittelussa ja määrässä. Tavoitteen toteuttamiseksi tuomioistuinten koulutukseen käyttämien voimavarojen määrä tulee ottaa huomioon tulosneuvotteluissa. Tuomioistuimen panostukset koulutukseen eivät saisi vähentää lainkäyttöön käytettävissä olevia voimavaroja. Muista tuomioistuimista eroava panostus koulutukseen (esimerkiksi kouluttajien tarjoaminen valtakunnalliseen koulutustoimintaan) tulisi huomioida sekä kyseisen virkamiehen työmäärässä että tuomioistuimen voimavaroissa. Tällöin voidaan varmistaa yhtäältä kouluttajien saatavuus ja toisaalta henkilöstön riittävä kouluttautuminen.

Tuomareilla on nykyisellään tuomioistuinlain 9 luvun 4 §:ssä säädetty yleinen mutta täsmentymätön kouluttautumisvelvollisuus. Eräillä henkilöstöryhmillä, kuten kärjänotaareilla ja asessoreilla, tiettyjen koulutusten suorittaminen on pakollista. Muilla tuomareilla kuin asessoreilla ei ole yhtä tarkkaan määriteltyä velvollisuutta, eikä sellaisen asettaminen liene tarkoituksenmukaista. Tuomareiden yleistä kouluttautumisvelvollisuutta voitaisiin kuitenkin vahvistaa valtakunnallisilla vähimmäiskoulutusmäärää koskevilla määräyksillä, ohjeilla tai suosituksilla. Esimerkiksi asianajajille on määritelty vähimmäiskoulutusmäärä. Määrällisellä koulutusvelvollisuudella ja sen seurannalla voitaisiin varmistua esimerkiksi siitä, että koulutus jakaantuu tasaisesti henkilöstön kesken.

Verkkokoulutuksessa on merkittävää potentiaalia. Monipuolisilla verkkokoulutuksen ratkaisulla parannetaan koulutukseen osallistumisen paikka- ja aikariippumattomuutta ja joustavoitetaan kouluttautumista kiireisessä työn arjessa. Verkkokoulutustarjonnan lisääntyessä on tärkeää, että

verkkokoulutuksiin osallistumiseen kannustetaan virastoissa ja osallistumiselle varataan häiriötön mahdollisuus muun työn lomassa sekä myös koulutuksen järjestäjät ja kouluttajat suhtautuvat myönteisesti verkkokoulutuksen mahdollisuuksiin. Verkkokoulutuksen osalta olisi hyödyllistä jakaa parhaita käytäntöjä hallinnonalan kesken.

7. Muita huomioita Oikeuslaitostyöryhmän alustavista toimenpide-ehdotuksista

-

Turunen Jaakko
Tuomarinkoulutuslautakunta