

Asia: VN/17727/2022

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

### **Lausunnonantajan lausunto**

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

Harjoittelumahdollisuus tulisi ulottaa kaikkiin oikeudenhoidon toimijoihin. Harjoittelujärjestelmän mahdollisista toteutustavoista tulisi tehdä tarkempi selvitys: niin toimijakohtaisesti eriytettyyn harjoitteluun (esim. nykyinen tuomioistuinharjoittelu, harjoittelu syyttäjälaitoksessa) kuin mahdolliseen useampia toimijoita kattavaan yhteiseen harjoittelujärjestelmään voidaan arvioida liittyvän erinäisiä etuja ja haittoja.

Oikeudenhoidon eri tehtäviin on jo pidempään ollut suuria vaikeuksia löytää riittävästi osaavia, kelpoisuusvaatimukset täyttäviä tekijöitä. Osassa organisaatioita ja alueita jatkuvaa haastetta aiheuttaa myös suuri vaihtuvuus. Suurelta osin ongelmat johtuvat palkkatasosta, joka on heikko verrattuna erityisesti yksityisen sektorin juristitehtäviin.

Erityisen huolestuttava tilanne on kuitenkin myös oikeudenhoidon sisällä, tehtäväsisältöihin perustumattomien palkkauksen erojen vuoksi, sillä ne johtavat rekrytointi- ja vaihtuvuusongelmien kasaantumiseen tietyille oikeudenhoidon organisaatioille muita enemmän. Esimerkiksi oikeusavustajan tehtävistä suunnataan herkästi lyhyiden määräaikaissuunkien jälkeen muihin oikeudenhoidon tehtäviin, jossa tarvittava asiantuntemus ja tehtävän muu vaatimus eivät lähtökohtaisesti poikkea avustajan tehtävään liittyvistä, mutta palkkaus on parempi. Kilpailemme oikeudenhoidon sisällä eri toimialoilla samoista tekijöistä, mikä on vahingollista oikeudenhoidon kokonaisuuden toimivuuden kannalta.

Oikeudenhoidon tehtäviä koskevan harjoittelujärjestelmän tulisikin olla sellainen, että kaikki oikeudenhoidon toimijat / toimialat pystyisivät sitä tasapuolisesti hyödyntämään.

Tavanomaiset lyhytkestoiset harjoittelujaksot eivät tarjoa riittäviä mahdollisuuksia vaativampiin tehtäviin syventymiselle, vaan jäävät useimmiten sekä organisaation että harjoittelijan kannalta hyödyiltään vähäisiksi. Strukturoitu, kestoaltaan riittävän pitkä harjoittelu (kuten nykymallin mukainen tuomioistuinharjoittelu) sen sijaan mahdollistaa osaamisen riittävän kehittymisen ja tehtävään harjaantumisen, mikä osaltaan madaltaisi kynnystä hakeutua oikeudenhoidon pariin ja helpottaisi näin henkilöstön saatavuuteen liittyviä haasteita. Yksittäisen juristin näkökulmasta oikein rakennettu harjoittelujärjestelmä voisi parhaimmillaan toimia tärkeänä tukena oman osaamisen kehittämisessä, itselle sopivien työtehtävien ja sitä kautta myös mielekkään urapolun löytämisessä. Tällä voidaan puolestaan olettaa olevan myönteinen vaikutus myös henkilöstön pysyvyyteen.

Oikeudenhoidon harjoittelujärjestelmään kuuluvat harjoittelut voitaisiin ulottaa kattamaan oikeudenhoidon useita eri toimijoita (etuina esim. monipuolisuus, yleisosaamisen kehittyminen ja laaja näkökulma oikeudenhoidon osa-alueisiin). Vaihtoehtoisesti järjestelmä on mahdollista rakentaa kokonaan tai osittain toimijakohtaisten harjoittelujen varaan (etuina esim. harjoitteluihin liittyvä erikoistumismahdollisuus ja vahvemman tehtäväkohtaisen osaamisen kehittyminen). Harjoittelijan näkökulmasta parhaat mahdollisuudet tarjoava ja siten houkuttelevin järjestelmä olisi kuitenkin sellainen, jossa voisi hakeutua joko suoraan erikoistumiseen tähtäävään harjoitteluun missä tahansa itseä kiinnostavassa oikeudenhoidon organisaatiossa taikka pyrkiä laajempaan ja pitkäkestoisempaan, usean eri toimijan parissa tapahtuvaan yleisharjoitteluun, joka johtaisi tehtäväkohtaisen kelpoisuusvaatimuksen täyttymiseen vastaavalla tavalla kuin toimijakohtainen harjoittelukin.

Laajaan oikeudenhoidon harjoitteluun voisi kuulua esimerkiksi kolmen eri toimialan tehtäviä ja harjoittelun kesto voisi olla 1,5-2 vuotta, jotta mielekäs tehtäväkohtainen harjaantuminen ja organisaation toimintaan perehtyminen olisi mahdollista. Toimialat voisivat olla osin tai kokonaan hakijan valinnan mukaan määräytyviä (esim. siten, että hyväksytty hakija saisi aina yhdeksi harjoittelupaikaksi ensisijaiseksi valitsemansa toimialan, mutta muut voitaisiin osoittaa kulloisenkin harjoittelijatilanteen mukaan). Toimijakohtaisesti toteutettu harjoittelu voisi olla lyhempiakin, esimerkiksi vuoden (1 v) mittainen.

Harjoittelun kesto tulisi ottaa huomioon myös palkkauksessa. Palkkatasolla voidaan merkittävästi vaikuttaa harjoittelujärjestelmään hakeutumishalukkuuteen ja toisaalta ehkäistä riskiä harjoittelujaksojen ennenaikaiseen päättymiseen.

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

(ei lausuttavaa)

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

(ei lausuttavaa)

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

(ei lausuttavaa)

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

(ei lausuttavaa)

**6. Onko teillä muuta lausuttavaa?**

(ei lausuttavaa)

Liljemark Essi

Etelä-Suomen oikeusapu ja edunvalvonta - Oikeusavun sektorin johtoryhmä