

TUOMIOISTUINVIRASTON JA TUOMARINKOULUTUSLAUTAKUNNAN KUULEMINEN 9.10.2020

Aluksi

Selvityshenkilö ja oikeusministeriö ovat sopineet, että osana selvitystä selvityshenkilö kuulee Tuomioistuinvirastoa ja tuomarinkoulutuslautakuntaa ennen selvityksen luovuttamista ministeriölle.

Tuomioistuinvirastoa ja tuomarinkoulutuslautakuntaa kuultiin erikseen. Luonnosversio selvityksestä toimitettiin kuultaville etukäteen 5.10.2020. Selvitys oli vielä osin viimeistelemätön, mutta kyselypalaute oli selvitykseen koottu kokonaisuudessaan. Kuulemiset järjestettiin Skype-palaverina siten, että selvityshenkilö esitteli kuultavien edustajille selvityksen sisältöä ja siitä käytiin keskustelua. Selvityksen esittelyssä keskityttiin selvityksen ja siihen liittyvien kyselyjen toteuttamista koskevan yleisesittelyn lisäksi johtopäätösten ja mahdollisten kehittämiskohteiden arviointiin. Johtopäätökset oli jaoteltu selvityksen toimeksiannon mukaisesti viiteen eri osa-alueeseen:

- 1) koulutusjärjestelmän rakenteellinen toimivuus,
- 2) koulutuksen sisältö,
- 3) uudistuksen vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteelle,
- 4) uudistuksen vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle ja
- 5) kustannustehokkuus.

Tähän asiakirjaan on koottu kuultavien kommentit pääpiirteissään. Kuultavat ovat tarkistaneet kommentit ja voineet täydentää niitä ennen selvitykseen liittämistä. Selvitystä on myös muokattu kommenttien perusteella. Muutoksia tehtiin pääosin johtopäätöksiä ja mahdollisia kehittämiskohteita koskeviin lukuihin.

Tuomioistuinviraston kuuleminen

Edustajat: johtaja, kehitysosasto Pasi Kumpula ja osaamisen kehittämisen erityisasiantuntija Kati Kivistö

Tuomioistuinviraston edustajat pitivät selvitystä hyvänä ja pyysivät saada sen materiaalia käyttöönsä esimerkiksi koulutusten arviointia varten. Tämä todettiin mahdolliseksi vasta, kun selvitys on virallisesti luovutettu oikeusministeriölle.

Koulutusjärjestelmän rakenteen osalta Tuomioistuinviraston edustajat yhtyivät selvityksessä esitettyyn näkemykseen siitä, että rakenne on pääosin toimiva, mutta koulutustoiminnasta vastaavien eri toimijoiden roolit ja yhteistyö ovat vielä jossain määrin selkiytymättömät. Yhteistyö on vasta muotoutumassa ja sen kehittäminen aluillaan. Tätä varten on käynnistetty projekti, jossa on tarkoitus arvioida eri toimijoiden tehtävien rajapintoja ja muun muassa suunnitella vuosikello. Tällä hetkellä lautakunnan käynnistämä strategiatyö työllistää Tuomioistuinvirastoa ja myös tuomioistuimia, koska ryhmissä on mukana niiden edustajia. Selvityksessä esiin tuodulla tavalla hakumenettelyt työllistävät lautakuntaa, mistä syystä strategiselle suunnittelulle ja koulutustoiminnan kehittämiselle jää nykyisin vain vähän aikaa. Tätä painopistettä olisi aiheellista tarkistaa.

Tuomioistuinviraston edustajat pitivät tuomarin urapolkua selkeänä. Tuomioistuimissa nykyisin olevat määräaikaaisuudet todennäköisesti vaikuttavat halukkuuteen hakeutua tuomioistuinuralle.

Määräaikaaisuuksien suuri määrä on rakenteellinen ongelma, joka johtuu toisaalta rahoituksen vuosittaisesta vaihtelusta ja siihen liittyvistä määräaikaaisista lisäresursseista ja toisaalta vakinaisiin virkoihin liittyvistä luonnollisista sijaisuusketjuista. Tilanteen ratkaiseminen edellyttäisi nykyistä pitkäjänteisemmän

rahoituksen lisäksi virkarakenteen ja käytäntöjen muuttamista, jotta sijaisuuksien sijaan voitaisiin käyttää esimerkiksi nykyistä pidempiä nimityksiä esimerkiksi esittelijätehtäviin.

Tuomioistuinviraston edustajien mukaan *koulutuksen sisältö ja laatu* ovat myös viraston teettämässä koulutuskohtaisissa palautteissa saaneet hyviä arvioita. Toki kehitettävää esimerkiksi koulutusmenetelmissä on aina ja tekniseen toteutukseen on koronaepidemian vuoksi panostettu aiempaa enemmän. Osaava ja HOKS-pilotti tähtäävät henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun, kuten selvityksessä on todettu. Koulutuspaikkojen vähyys ei ole viime vuosina ollut ongelma, vaan järjestetyistä koulutuksista valtaosa on ollut sellaisia, että niissä on ollut vapaita paikkoja. Poikkeuksena lähinnä ovat olleet suosituimmat kurssit, kuten esimerkiksi uusien puheenjohtajien kurssi ja sovittelukoulutukset. Yksittäisenä huomiona koulutuksen sisältöä koskevasta palautteesta viraston edustajat nostivat esiin toiveet pääsystä syyttäjälaitoksen järjestämään koulutukseen. Tähän on paikkoja tarjolla muutamille tuomareille. Tässä on siis selvästi viestinnän kehittämisen tarve. Myös kansliahenkilöstön koulutusta on lisätty ja pyritty laajentamaan etäosallistumista, jotta mahdollisimman moni pääsisi mukaan. Tästä huolimatta koulutuksen määrä on henkilöstön määrään suhteutettuna vähäinen.

Tuomioistuinharjoittelun saaman kritiikin osalta kuultavat totesivat, että sen eteen on suunnitteluryhmässä tehty paljon työtä. Kritiikki kohdistui erityisesti tuomioistuimissa annettavaan perehdytykseen ja työn sisältöön. Näihin molempiin on kiinnitetty huomiota myös valtakunnallisessa suunnittelussa, mutta sen jalkauttaminen tuomioistuihin ei ole kaikilta osin onnistunut. Haastavaksi työn tekee se, että tuomioistuinharjoittelun sisältö vaihtelee tuomioistuimittain. Sitä rajoittaa tietysti myös tuomioistuinharjoittelusta annetun lain käräjänotaarin toimivaltaa koskevat säännökset. Niistä huolimatta sisältöä voitaisiin pyrkiä kehittämään muulla tavoin, kuten palautteessakin on tuotu esiin. Sisällön ja notaareilta edellytettävien ratkaisujen vähimmäismäärien valtakunnallinen arviointi voisi olla perusteltua. Notaareiden kokemuksia voitaisiin selvittää vuosittain esimerkiksi valtakunnallisissa loppuarvioinneissa.

Kouluttajavalmennusta järjestetään vuosittain. Sitä on suunniteltu laajennettavaksi kaksi kertaa vuodessa tapahtuvaksi. Koulutus tarjotaan vain niin sanotuille ydinkouluttajille eli sellaisille, jotka huolehtivat tietyistä laajemmista koulutusosuuksista tai heillä on muutoin yksittäistä puheenvuoroa laajempi osuus. Aessoreiden tutoreiden koulutus aloitettiin samaan aikaan ensimmäisen koulutusohjelman käynnistyttyä. Osana valmennusta heille tarjotaan mahdollisuuksia keskustella Tuomioistuinviraston osaamisen kehittämisen tiimin asiantuntijoiden kanssa. Myös käräjänotaareiden tutoreille on aiemmin järjestetty valmennusta, mutta se tavoitti kohderyhmän huonosti johtuen osin siitä, että tutoreita on tuomioistuimissa niin paljon. Tämän teeman käyttöönottoa uudistettuna voisi olla syytä harkita.

Tuomioistuinviraston edustajat olivat selvityksessä esitetyn tavoin sitä mieltä, että uudistuksen vaikutukset *tuomioistuinten virkarakenteelle* eivät ole olleet merkittäviä.

Tuomarin uran avoimuuden osalta Tuomioistuinviraston edustajat olivat selvityksessä todetulla tavalla samaa mieltä siitä, että järjestelmä on sinänsä avoin ja mahdollistaa tuomarin uralle hakeutumisen millä taustalla tahansa. Käräjänotaareiden valintaprosessissa kritiikin kohteeksi palautteessa nousivat erityisesti pisteytyksen painotus ja myös menettelyn pitkä kesto. Kuten edellä jo todettiin, menettely vie huomattavasti aikaa lautakunnalta. Tästä syystä harkittavaksi voisi ottaa, olisiko mahdollista käyttää esimerkiksi ulkopuolista asiantuntijaa sen auditointiin. Näin voitaisiin löytää keinoja selkiyttää ja tehostaa prosessia. Ansioiden pisteytys ja niiden painotus ovat hankala kysymys, johon ei ole yksinkertaista ratkaisua. Kyselypalautteessa esitetyjä vaihtoehtoja voisi olla perusteltua selvittää osana lautakunnan jo käynnissä olevaa työtä.

Koulutusjärjestelmän kustannusten osalta Tuomioistuinviraston edustajat toivat esiin sen, että koulutustoiminnan määrärahat eivät yksinään kuvaa osaamisen kehittämiseen kuluvan resurssin kokonaisuutta. Tuomioistuinviraston ja myös tuomioistuinten henkilöstöresurssista osa sitoutuu

koulutustoimintaan. Näin ollen osaamisen kehittämisen kokonaiskustannus on tosiasiaa suurempi kuin yksin koulutuksen järjestämiseen varattu budjetti. Selvityksessä todetulla tavalla osaamisen kehittämiseen tulisi panostaa määrärahoja nykyistä enemmän.

Tuomarinkoulutuslautakunnan kuuleminen

Edustajat: lautakunnan puheenjohtaja oikeusneuvos Kirsti Uusitalo, laamanni Tuomas Nurmi ja kansliapäällikkö Emil Waris ja tuomarinkoulutuslautakunnan sihteeri Jaakko Turunen

Tuomarinkoulutuslautakunnan edustajat korostivat, että arvioitavana oleva uusi koulutusjärjestelmä on ollut olemassa vasta lyhyen aikaa, eikä sen vaikutuksia tai sen pitkäjänteisten tavoitteiden toteutumista ole siksi monilta osin vielä mahdollista ylipäättään luotettavasti arvioida. Tästä syystä myös selvityksen osana toteutetun sinänsä varsin syväluotaavan kyselyn tuloksia on arvioitava varovaisesti ja kriittisesti. Kyselyihin annetut vastaukset perustuvat vastauksen antajien mielipiteisiin ja kokemuksiin, eikä näitä toistaiseksi arvioida tilastollisten ja muunlaisten objektiivisten analyysien valossa. Siltä osin, kuin nykyinen järjestelmä jättää varaa kehittämiselle, on toimenpiteitä syytä aina punnita suhteessa siihen lähtökohtaan, että tuomarinkoulutuksen suunnittelu on tuomioistuinlaissa uskottu riippumattoman tuomarinkoulutuslautakunnan vastuulle.

Aseessorien koulutusohjelman osalta lautakunnan edustajat totesivat, että se näyttäisi toimivan eri tavoin maan eri osissa. Tähän seikkaan ja sen merkitykseen selvityksessä ei ole paneuduttu. Huomiotta selvityksessä on jäänyt myös se, missä määrin keskitetty tuomioistuinharjoittelupaikkojen täyttäminen mahdollisesti saattaa näkyä myöhemmin vaikeutena löytää riittävän ansioituneita tuomarin viran hakijoita maan syrjäisemmissä osissa, kun esimerkiksi hakijan asuinpaikkaa ei ole voitu tuomioistuinharjoittelun osalta sisällyttää muutoin objektiivisiin valintakriteereihin. Ruotsissa on jo havaittu merkkejä syrjäseutujen tuomarin paikkojen täyttämisen vaikeudesta.

Tuomarinkoulutuslautakunnan henkilökuntaan kuuluu vain lakimiessihteeri, joka toimii lautakunnan esittelijänä. Lisäksi Tuomioistuinvirasto on osoittanut lautakunnalle pysyvästi assistentin, joka avustaa lakimiessihteeriä asioiden valmistelussa. Nämä resurssit ovat riittäneet lähinnä käräjänotaarivalintojen ja aseessorien esivalinnan suorittamiseen sekä lautakunnan kokouksissa käsiteltävien arvonimi- ja nimikeasioiden sekä lautakunnan toimintaan liittyvien yleisten asioiden hoitamiseen.

Tuomareiden täydennyskoulutuksen sekä aseessorien ja käräjänotaarien koulutusohjelmien suunnittelu on ollut merkittävilta osin riippuvainen yhteistyötahoista. Yhteistyötahoissa tapahtuneet muutokset vaativat vielä uusien yhteistyömuotojen etsimistä ja tämä työ on yhä käynnissä. On vielä liian varhaista todeta, miten tuomarinkoulutuslautakunnan käynnistämä strategiatyö onnistuu saavuttamaan suunnitelmallisemman ja aiempaa laadukkaamman koulutuksen tuottamiseksi uudistuksen yhteydessä asetetut tavoitteet.

Koulutusjärjestelmän rakenteeseen liittyvinä huomioina lautakunnan edustajat yhtyivät näkemykseen siitä, että tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittämisestä vastaavien toimijoiden roolit ja yhteistyö ovat vielä osin selkiytymättömät. Arvioitavaksi tulisi ottaa erityisesti se, miten koulutuksen suunnitteluvastuu jakautuu Tuomioistuinviraston ja tuomarinkoulutuslautakunnan kesken. Budjettitaloudellisista ja myös tuomioistuinten riippumattomuudesta johtuvista syistä nykyinen asetelma on koulutuslautakunnan näkökulmasta hankala. Käytännössä koulutusbudjetti tulee annettuna ja suunnittelu tulee suhteuttaa siihen, vaikka koulutustarpeiden tulisi määrittää suunnittelun lähtökohdat sekä koulutusohjelman sisältö ja laajuus. Myös tuomioistuinviraston henkilöstövoimavarat ja niiden

kohdistaminen erilaisiin kehityshankkeisiin vaikuttaa tosiasiassa koulutussuunnitteluun ja on lautakunnan vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella.

Lautakunnan edustajat esittivät selvityksen johtopäätöksissä kuvattuun tuomarin urapolkuun tarkennuksia, koska se perustui yksinomaan työskentelyyn tuomioistuimessa. Tuomarin uralle voi suuntautua myös muista tehtävistä käymättä läpi kaikkia tuomioistuimissa mahdollisia työuran vaiheita (käräjänotaari, esittelijä, asessori, tuomari). Tuomariksi pätevöityminen on siten mahdollista myös muissa tehtävissä. Tuomarin uran avoimuuden kannalta olennaista on se, että myös vakinaiseen tuomarin virkaan voi tulla nimitetyksi tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta. Tämän toivottiin näkyvän selvityksen johtopäätöksissä selvemmin.

Selvityksen mukaan määräaikaaisuudet vaikuttavat heikentävästi työnantajakuvaan ja halukkuuteen hakeutua tuomioistuinuralle. Lautakunnan edustajien näkemyksen mukaan asessorikoulutuksen määräaikaisuus on kuitenkin tarkoituksenmukainen, koska se antaa tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisille aiempaa paremman tilaisuuden hakeutua tuomarin tehtäviin. Kynnys hakeutua asessoriksi on todennäköisesti matalampi kuin vakinaiseen tuomarin virkaan tai muuhun määräaikaaisuuteen, koska järjestelmään sitoudutaan kolmeksi vuodeksi ja se pitää sisällään laadukkaan koulutuksen. Asessori toimii hovi- ja hallinto-oikeuksissa sekä erityistuomioistuimissa osana ratkaisukollegiota, jossa tuomarin tehtäviin voi tutustua turvallisemmin kuin ainoana tuomarina toimiessa. Asessorijärjestelmä on perusteltu nimenomaan tuomarin uran avoimuuden kannalta myös siinä mielessä, että esivalintapisteytys luo objektiivisen pohjan tuomioistuinmista ja niiden ulkopuolelta asessorin tehtävään hakevien ansioiden vertailemiseksi. Järjestelmään otettavien määrä on kuitenkin liian pieni uusien tuomareiden rekrytointitarpeeseen nähden. Uuden järjestelmän luomana epäkohtana on pidettävä sitä, että tuomioistuinten esittelijöille ei ole toistaiseksi voitu osoittaa vastaavaa koulutusta, vaikka valtaosa heistä tulee sijoittumaan tuomarinuralle.

Koulutuksen sisällön ja laadun osalta lautakunnan edustajat toivat esiin sen, että koulutuksen laadun määrittely on monitahoinen tehtävä. Tuomareiden täydennyskoulutukselle on uudistuksella tavoiteltu aiempaa systemaattisempaa suunnittelua ja laatutason nostamista. Samanaikaisesti tuomarinkoulutuslautakunnan perustamisen kanssa on perustettu uusi Tuomioistuinvirasto, ja käräjäoikeudet ovat perustaneet myös koulutustehtäviin panostavia tuomariverkostoja. Vasta muodostumassa olevien yhteistyötapojen vuoksi uudistusten vaikutusta on ennen aikaista arvioida. Tuomarinkoulutuslautakunnan strategiatyöllä pyritään löytämään toimivat yhteistyön muodot. Täydennyskoulutukseen osoitetut resurssit eivät ole kasvaneet uudistettujen tavoitteiden myötä, vaan osa resursseista on jouduttu osoittamaan uuteen asessorien koulutusohjelmaan.

Tuomarin taitoihin ja prosessioikeuteen painottuvan asessorikoulutuksen osalta laadun parantumisen voidaan arvioida näkyvän erityisesti koulutusmenetelmässä eli siinä, että koulutus on toteutettu pienryhmissä, joissa on ollut tilaa avoimelle keskustelulle. Tämä on todennäköisesti myös syy, miksi asessorit vastustavat koulutuksen avaamista muille henkilöstöryhmille kuten tuomioistuinten esittelijöille tai tuomioistuinten ulkopuolelta rekrytoituille uusille tuomareille.

Henkilökohtaiseen osaamisen kehittämisen suunnitteluun liittyen lautakunnan edustajat totesivat koko valtionhallintoa koskevan Osaava-järjestelmän käyttöönoton tulleen lautakunnalle yllätyksenä. Osaava ei sellaisenaan todennäköisesti myöskään palvele tuomareiden osaamisen kehittämisen suunnittelussa. Siinä huomioon on otettava myös tuomareiden riippumattomuus eikä tavoitteita voida välttämättä asettaa siten kuin Osaavassa on suunniteltu. Tästä syystä samanaikaisesti on käynnissä lautakunnan HOKS-pilotti, jolla tähdätään osin samoihin tavoitteisiin kuin Osaavassa, mutta on otettu huomioon erityisesti tuomareiden riippumattomuuden vaatimukset.

Tuomioistuinharjoittelun sisällön osalta lautakunnan edustajat näkivät, että tarve järjestelmän kokonaistarkastelulle on olemassa. Käräjänotaarien toimivalta on lailla rajoitettu ja viime vuosina käräjänotaarien ratkaisultaan sopivia asiaryhmiä on joko siirretty kokonaan pois tuomioistuimista (kiinteistöasiat) tai keskitetty vain osaan tuomioistuimia (summaariset velkomusasiat). Lautakunta on arvioinut, että tarkasti määritellyn, valtakunnallisesti yhtenäisen harjoitteluohjelman muodostamiselle ei nykyisissä olosuhteissa ole mahdollisuuksia, kun tuomioistuinten juttukannat eroavat toisistaan käräjänotaarien ratkaisultaan kuuluvien juttujen osalta merkittävällä tavalla. Lisäksi osa harjoittelupaikoista on niin sanottuja yhdistelmäharjoitteluja, joissa osa harjoittelusta suoritetaan hovi- tai hallinto-oikeuksissa, jolloin harjoittelun sisältö poikkeaa merkittävästi vain käräjäoikeudessa suoritettavasta harjoittelusta. Tuomioistuinten työnjohdolliset seikat voivat myös vaikuttaa siihen, millaisia tehtäviä käräjänotaareille katsotaan tarkoituksenmukaiseksi ja mahdolliseksi osoittaa.

Käräjänotaarien pääosin kurssitallenteisiin perustuva valtakunnallisesti yhtenäinen koulutusohjelma on melko uusi ja sitä on lautakunnan aloitteesta päivitetty vuonna 2017. Koulutusohjelman ajantasaisuudesta vastaamaan on perustettu työryhmä.

Jos tuomioistuinharjoittelupaikkoja halutaan lisätä, harkittavaksi tulisi ottaa se, voitaisiinko tuomioistuinharjoittelu ulottaa koskemaan myös muita oikeushallinnon aloja, kuten syyttäjänlaitoksen, ulosoton, edunvalvonnan ja oikeusavun tehtäviä. Vaikka koulutuksellisia elementtejä ja ohjausta voisi olla perusteltua jossain määrin lisätä, harjoittelu on luonteeltaan kuitenkin työssä oppimista. Tuomioistuinharjoittelun tavoitteita ja sen koulutuksellisen osuuden laajentamista arvioitaessa tulee osaltaan ottaa huomioon, että tuomioistuinten päätehtävä on laadukkaan ja joutuisan oikeusturvan tarjoaminen kansalaisille eikä tuomariresursseja ole merkittävästi nykyistä laajemmassa määrin osoitettavissa tuomioistuinharjoitteluun liittyviin koulutus- tai ohjaustehtäviin. Tuomioistuinharjoittelua ei ole lakia säädettäessä kohdistettu vain tuomioistuinlaitoksen tai edes laajemmin ymmärrettävän oikeuslaitoksen (ml syyttäjät sekä asianajajat ja lupalakimiehet) palvelukseen tuleville henkilöille, vaan harjoitteluun osallistuu merkittävässä määrin myös henkilöitä, joiden työtehtäviin harjoittelu ei suoranaisesti tule myöhemmin työuran aikana liittymään.

Tuomareiden täydennyskoulutuksen uudistamisen tarpeet on vasta tänä vuonna kyetty ottamaan lautakunnan tarkempaa arviointiin, kun lautakunnan resurssien rajallisuus on vaatinut tehtävien priorisointia ja kun tältä osin yhteistyökumppanina toimiva Tuomioistuinvirasto on vasta aloittanut toimintansa. Kiireellisimmin tulisi ratkaista kysymys siitä, katetaanko koulutussuunnitteluun tarvittavat resurssit tuomioistuinviraston henkilökunnasta vai tulisiko lautakunnalla olla enemmän omaa henkilökuntaa koulutuksen suunnittelutyötä varten. Esimerkiksi Ruotsissa tuomarikoulutuksen suunnittelu tapahtuu toisella tapaa ja ainakin lähtökohtaisesti tehokkaammin kuin Suomeen perustetussa uudessakaan koulutusjärjestelmässä.

Jo nyt voidaan kuitenkin arvioida, että tuomareiden perusteltuihin täydennyskoulutustarpeisiin nähden resursseja on käytettävissä selvästi liian vähän. Lautakunnan edustajien näkemyksen mukaan tuomarien täydennyskoulutuksessa koulutuspaikkojen vähyyden sijaan koulutuksiin osallistumisen esteeksi käytännössä muodostuu suuri työmäärä tuomioistuimissa, mikä osin vähentää halukkuutta hakeutua koulutuksiin.

Selvityksessä oli todettu, että myös kouluttajia, tutoreita ja perehdyttäjiä tulisi kouluttaa. Kouluttajille suunnattujen koulutusten osalta lautakunnan edustajat totesivat, että niitä on järjestetty vuosittain. Pääsääntönä on kuitenkin ollut, että kouluttajille tarjotaan tukea pedagogisten menetelmien monimuotoisuuteen ja uusien menetelmien käyttöönottoon osana suunnitteluryhmien toimintaa koulutusasiiantuntijoiden toimesta. Aseessorien tutorit on koulutettu, mutta käräjänotaareiden tutoreille tällaista ei ole ollut tarjolla.

Tuomioistuinten virkarakenteen osalta koulutuslautakunnan edustajat huomauttivat, että asessorijärjestelmä on käytössä eri laajuksena eri puolella Suomea. Helsingin hovioikeudessa on selkeästi eniten asessorin virkoja ja niille on siellä katsottu olevan myös suurta tarvetta. Tuomioistuinten tilanne ja rekrytointimahdollisuudet vaihtelevat kuitenkin alueittain. Tämän arviointi on jäänyt selvityksessä vähäiseksi. Syrjäseuduilla asessorien määrät ovat pienempiä ja myös vakituiset tuomaripaikat täytetään selvästi erilaisilla ansioilla kuin vastaavat paikat ruuhka-Suomessa.

Asessorien koulutusohjelman alkuvaiheessa suuri osa hakijoista on työskennellyt tuomioistuimen esittelijän tehtävissä jo pitkään. Tuomarien suuri vaihtuvuus on samanaikaisesti johtanut siihen, että asessorit tulevat nimitetyiksi vakinaiseen tuomarin virkaan jo ennen koulutusohjelman päättymistä. Järjestelmä ei tällöin toimi sille tarkoitetulla tavalla. Suomalainen esittelijäjärjestelmä on poikkeus monen muun maan tuomarien koulutusjärjestelmiin verrattuna. Monissa maissa on asessorijärjestelmään verrattavia rakenteita, joissa tuomariksi kouluttaudutaan työssä oppimalla. Asessorijärjestelmän mahdollista laajentamista niin, että kattaisi myös nykyään tuomioistuinten esittelijöinä toimivat, tulee arvioida kokonaisuutena. Se on tietysti myös resurssikysymys.

Tuomioistuinlaissa on annettu asessorille mahdollisuus koulutusohjelman aikana hakeutua myös tuomarin tehtäviin muuhun tuomioistuimeen. Tätä mahdollisuutta on käytetty melko runsaasti, kun asessoreiksi on valikoitunut kokeneita hovioikeuksien esittelijöitä. Laissa ei ole kuitenkaan nykyisellään otettu huomioon kaikkia tähän järjestelyyn liittyviä virkamiesoikeudellisia kysymyksiä eikä säädetty niihin tarpeellisista ratkaisuksista. Asessorien kolmannen koulutusvuoden osalta heille "korvamerkittyjen" virkojen perustaminen kärjäoikeuksiin ei välttämättä olisi tarkoituksenmukainen ratkaisu, koska tuomioistuinlinjat ovat erilaiset, eikä hallintotuomioistuinten asessoreilla ole vastaavaa mahdollisuutta. Jos asessorien koulutusohjelmaan jatkossa hakeutuu ja valikoituu entistä suuremmassa määrin vasta lyhyen aikaa tuomioistuimissa esittelijöinä toimineita tai kokonaan tuomioistuinten ulkopuolella toimineita henkilöitä, on perustelua lähteä myös siitä, että koko koulutusohjelma suoritettaisiin samassa tuomioistuimessa.

Tuomarin uran avoimuutta koskien lautakunnan edustajat toivat esiin erityisesti kärjänotaarien ja asessorien valintamenettelyiden pisteytysperusteet ja niihin tehdyt muutokset. Selvityksessä kuvatus palautteen perusteella näyttäisi siltä, että kärjänotaariksi tulee valituksi ominaisuuksiltaan erilaisia henkilöitä kuin aiemmin. Tarkkaa tilastollista tietoa tästä ei kuitenkaan ole. Pisteytyksessä lähtökohtana on ollut, että opintomenestys osoittaa juridista osaamista ja soveltuvuutta tuomarin tehtävään arvioidaan haastattelulla. Lautakunnassa on jo reagoitu kärjänotaareiden pisteytyksestä aiemmin saatuun kritiikkiin. Kärjänotaareiden haastattelupisteytystä muutettiin vuonna 2019 päällikkötuomareiden palautteiden perusteella siten, että haastattelupisteiden painoarvoa nostettiin (nyt lähes 30 %). Valtaosa (yli 60 %) hakijoista haastatellaan. Valtaosa heistä saa myös erittäin hyviä pisteitä. Esimerkiksi vuosina 2019 ja 2020 noin puolet haastatelluista sai pisteeksi 4. Haastattelutulosten perusteella hakijoiden pitäisi olla hyvin tuomioistuintyöhön soveltuvia. Näin ollen haastattelun merkityksen kasvattamisella ei todennäköisesti olisi vaikutusta siihen, ketkä tulevat valituiksi. On epätodennäköistä, että haastattelujen merkitystä voitaisiin pisteytyksessä enää muutoinkaan merkittävästi korottaa. Haastattelujen toteuttamisessa hankaluutena on ollut yhtäältä haastattelujen yhteismitallisuuden varmistaminen, ja toisaalta se, että haastattelu saatetaan suorittaa eri tuomioistuimissa kuin, mihin henkilö tulee nimitetyksi. Tämän korjaamiseksi mahdollisuutena voisi olla keskittää haastattelut henkilöstön soveltuvuusarvioinnin asiantuntijoille Tuomioistuinvirastoon, jos sen resurssit ovat tähän tehtävään riittävät. Sivutoimisen lautakunnan ei ole käytännössä mahdollista haastatella haastatteluihin viime vuosina kutsuttuja, yhteensä noin 250 hakijaa. Tuomioistuimissa tällä hetkellä hajautetusti toteutettavia haastatteluja on pyritty yhtenäistämään annetulla kirjallisella ohjeistuksella haastattelujen ja hakijoiden pisteytyksen suorittamisesta.

Lautakunnassa on meneillään pisteytyksen arviointityö, jossa pyritään selvittämään sitä, miten pisteytysperusteiden muuttaminen tosiasiallisesti vaikuttaisi harjoittelijavalintoihin.

Lautakunnan rooli kärjänotaarien ja asessorien valintamenettelyissä on erilainen kuin tuomarivalintalautakunnan rooli vakituisten tuomareiden nimittämisessä, mikä on hyvä muistaa arvioitaessa mahdollisuuksia siirtää tehtäviä esimerkiksi Tuomioistuinvirastolle. Opintosuoritusten arviointi on työlästä, koska eri yliopistojen tutkintorakenteet ovat erilaisia ja ne myös muuttuvat usein. Myös ulkomaalaisten tutkintojen ja muiden suoritusten arviointi vaatii lautakunnan vahvistamien pisteytysperusteiden soveltajalta harkintaa. Lautakunta siten käyttää tässä arvioinnissa nimitystoimivaltaansa perustuvaa harkintaa, eikä tätä tehtävää voida ainakaan nykyisellään osoittaa esimerkiksi kokonaan Tuomioistuinvirastolle. Tämä ongelma on ratkaistu nykyisellään siten, että Tuomioistuinvirasto on osoittanut pysyvästi lautakunnan käyttöön yhden assistentin, joka työskentelee yhdessä lautakunnan sihteerin kanssa lautakunnan kansliassa. Erona esimerkiksi tuomarivalintalautakunnalle Tuomioistuinviraston tuomareiden nimittämismenettelyssä suoritamiin tehtäviin on se, että näissä tehtävissä kyse on teknisestä työstä (ansioyhteenvetojen laadinta), mikä ei edellytä vastaavaa nimittämistoimivaltaan liittyvää arviointia. Lautakunta arvioi nyt noudatettavia pisteytysperusteista myös siitä näkökulmasta, voitaisiinko pisteytystä muuttaa vähemmän arviointia sisältävään suuntaan ja siten keventää tämän työn vaatimaa osuutta lautakunnan tehtävistä.

Koulutusjärjestelmän kustannusten osalta lautakunnan edustajat totesivat, että koulutustoimintaa tulisi myös budjettinäkökulmasta arvioida kokonaisuutena. Koulutussuunnittelua varten tulisi osoittaa lisää resursseja joko suoraan tuomarinkoulutuslautakunnalle tai Tuomioistuinvirastolle sovittavista yhteistyöjärjestelyistä riippuen. Tuomioistuinvirastossa ei tällä hetkellä ole myöskään riittävästi henkilöstöä toteuttamaan koulutusta tarvittavassa määrin. Huomiota olisi kiinnitettävä myös siihen, miten tuomioistuimista tulevien kouluttajien panos saadaan nykyistä paremmin käyttöön. Toistaiseksi vähennyksiä tuomarin työmäärään ei ole ollut mahdollista antaa sen vuoksi, että hän osallistuu valtakunnalliseen koulutustoimintaan kouluttajana. Järjestelmän kustannukset ovat vähäiset sillä tavoiteltavaan hyötyyn nähden. Tuomareiden ammatillinen osaaminen on keskeinen oikeusvaltion osatekijä. Osaamisen kehittämiseen tulisi voida panostaa nykyistä enemmän ottaen huomioon myös tuomioistuimissa siihen tarvittavat resurssit.