

TUOMAREIDEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN

Selvitys uudistuksen vaikutuksista

Lakivaliokunta 18.2.2021

Hallintojohtaja Jennimari Huovinen

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus

1

SELVITYKSEN TAVOITTEET

- Selvityksen tavoitteena oli tuottaa tietoa siitä, vastaako tuomioistuinlailla uudistettu tuomareiden koulutusjärjestelmä sille lakia säädettäessä asettuja tavoitteita.
- Tavoitteet voidaan tuomioistuinlain säätämiseen johtaneen hallituksen esityksen perusteella tiivistää seuraavasti: **kustannuksiltaan kohtuullinen mahdollisimman monille avoin aiempaa systemaattisempi ja kunkin henkilökohtaisista tarpeista kumpuava räätälöity koulutus, jonka tavoitteena on syventää oikeudellista osaamista ja siten vastata toimintaympäristön tuomioistuimille asettamiin laatu- ja tehokkuusvaatimuksiin.**
- Arvioinnin kohteeksi on toimeksiannossa asetettu erityisesti seuraavat osa-alueet:
 - Järjestelmän rakenteellinen toimivuus
 - Koulutuksen sisältövaatimukset
 - Vaikutukset tuomioistuinten virkarakenteelle
 - Vaikutukset tuomarin uran avoimuudelle
 - Kustannustehokkuus

2

SELVITYKSEN TOTETTAMINEN

- Osana selvitystä toteutettiin kyselytutkimus, jossa selvitettiin käräjänotaariksi tai asessoriksi hakeneiden, tuomioistuinlaitoksen koulutuksen suunnitteluun osallistuneiden ja kouluttajina tai mentoreina/tutoreina toimineiden sekä tuomioistuinten johdon näkemyksiä koulutusjärjestelmän toimivuudesta.
- Selvitys pitää sisällään neljä eri kyselyä, joita ovat:
 1. Tuomareiden koulutusjärjestelmää koskeva kysely tuomioistuinten johdolle
 2. Asessorijärjestelmää koskeva kysely asessoriksi hakeneille ja nimitetyille
 3. Tuomioistuinharjoittelua koskeva kysely käräjänotaariksi hakeneille ja nimitetyille
 4. Tuomareiden koulutusjärjestelmää koskeva kysely kouluttajille, mentoreille/tutoreille ja tuomareiden ja tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutuksen suunnitteluun osallistuneille
- Lisäksi on hyödynnetty muuta aineistoa:
 - OM:n, TIV:n ja tuomarinkoulutuslautakunnan tilastoja
 - lautakunnan keräämää kyselypalautetta
 - lautakunnan ja TIV:n kanssa käydyt keskustelut, joissa on tuotu esiin mm. kehittämiskohteita

3

KYSELYJEN KOHDERYHMÄT

1. Kysely tuomioistuinten johdolle lähetettiin kaikille käräjäoikeuksille, hovioikeuksille ja hallinto-oikeuksille sekä markkinaoikeudelle ja vakuutusosastolle eli niille tuomioistuimille, joissa on käräjänotaarin ja asessorin virkoja (33 tuomioistuinta)
2. Asessorikysely lähetettiin kaikille asessoriksi ensimmäisenä kolmivuotiskautena eli 2017–2019 hakeneille ja nimitetyille. Heitä oli yhteensä noin 200.
3. Tuomioistuinharjoittelukysely lähetettiin kaikille käräjänotaariksi uudistetun tuomioistuinharjoittelun voimassaollessa eli vuosina 2017–2019 hakeneille ja nimitetyille. Heitä oli yhteensä noin 950.
4. Koulutustoimintaa koskeva kysely lähetettiin kaikille niille, jotka ovat vuosina 2017–2020 toimineet tuomareiden tai tuomioistuinlaitoksen muun henkilöstön koulutusohjelmissa tutorina/mentorina tai kouluttajana taikka osallistunut koulutusten suunnitteluun esimerkiksi suunnitteluryhmän jäsenenä. Mukana olivat myös tuomioistuinlaitoksen digitalisaatioon liittyvissä suunnittelu- ja koulutustehtävissä toimineet (AIPA- ja HAIPA-hankkeiden toteuttama koulutus). Kohderyhmään kuului yhteensä noin 550 henkilöä.

4

KYSELYJEN SISÄLTÖ

- Kysely oli laaja ja piti sisällään yhteensä 17 eri osa-aluetta, jotka olivat seuraavat
 - 1) Koulutuksen suunnittelu
 - 2) Kouluttajana toimiminen ja koulutustilaisuudet
 - 3) Mentorointi ja tutorointi
 - 4) Käräjänotaareiden ja asessoreiden hakumenettely
 - 5) Hakijoiden esivalintaperusteet ja pisteytykset
 - 6) Asessoreiden esivalintakoe
 - 7) Haastattelu
 - 8) Nimityksen nimittäminen
 - 9) Perehdytys
 - 10) Henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) tms.
 - 11) Käräjänotaareiden ja asessoreiden koulutusohjelmat
 - 12) Oppimispäiväkirja ja lopputyö
 - 13) Työn sisältö ja työmäärä
 - 14) Työllistymisnäkymät ja tuomarin ura
 - 15) Uudistuksen vaatima työmäärä tuomioistuimissa
 - 16) Tuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittäminen kokonaisuutena
 - 17) Uudistettu koulutusjärjestelmä kokonaisuutena ja uudistuksen vaikutukset
- Kaikki 4 kyselyä pitivät sisällään samoja osioita. Tuomioistuimille osoitettu oli laajin ja sisälsi yhteensä yli 100 kysymystä

5

VASTAAJAT

- Vastausprosentit vaihtelivat:
 - Tuomioistuimista 60 % vastasi kyselyyn (kohderyhmään kuuluneista 33 tuomioistuimesta 20 antoi vastauksen)
 - Asessorihakijoista vastasi 20 %, asessoreista 40 %
 - Tuomioistuinharjoitteluun hakeneista vastasi 30 %, nimitetyistä käräjänotaareista 48 %
 - Koulutustoimintaan osallistuneista vastasi 17 %. Heistä 61 % työskenteli tuomioistuinlaitoksessa

6

JOHTOPÄÄTÖKSET

- Vastaako tuomareiden koulutusjärjestelmä sille asetettuja tavoitteita?
 - Tätä on arvioitu edellä esitettyjen toimeksiannon osa-alueiden perusteella eli
1. Rakenne
 2. Sisältö
 3. Virkarakenne
 4. Tuomarin uran avoimuus
 5. Kustannustehokkuus

7

JOHTOPÄÄTÖKSET

Koulutusjärjestelmän rakenne

- **Koulutusjärjestelmän kokonaisuus on johdonmukainen ja selkeä.** Suunnitelmallisuus on lisääntynyt uusien toimijoiden perustamisen myötä.
- **Itsenäiseen tuomarinkoulutuslautakuntaan perustuva rakenne on toimiva,** mutta edellyttää koulutuksesta vastaavien toimijoiden roolien ja yhteistyön selkiyttämistä.
- **Tuomarin urapolku** tuomioistuimessa on selkeä. Tuomarin ura on silti avoin ja tuomariksi voi pätevöityä myös muissa kuin tuomioistuintehtävissä.
- **Määräaikaaisuudet ja palkkaus** saattavat vaikuttaa heikentävästi työnantajakuvaan ja tuomioistuinlaitoksen ulkopuolisten hakijoiden halukkuuteen hakeutua tuomioistuinuralle.

Koulutuksen sisältö ja laatu

- Koulutus on pääosin **laadukasta** ja sisällöltään vastaa tarpeita.
- **Henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitteluun** olisi hyödyllistä panostaa kaikissa henkilöstöryhmissä.
- **Tuomioistuinharjoittelu** on rekrytointikanava ja työnantajakuvaan kohottamisen vuoksi sen sisältöä voisi olla perusteltua arvioida kokonaisvaltaisesti.
- Myös **kouluttajia, tutoreita ja perehdyttäjiä tulisi kouluttaa**; tehtävien luonne edellyttää riittävää ohjausta niihin.

8

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tuomioistuinten virkarakenne

- **Tuomaripainotteisuus on lisääntynyt** asessorin virkojen myötä ja esittelijöiden määrää on vähennetty. Muilta osin vaikutukset ovat toistaiseksi olleet vähäiset.
- Koulutusjärjestelmä on rekrytointikanava: **asessorin virkoja tai vaihtoehtoisesti esittelijöitä tulisi olla enemmän**, jotta tuomarin virkoihin on riittävästi päteviä hakijoita.
- Harkittavaksi voisi ottaa, tulisiko tuomioistuimissa olla pysyvästi paikkoja, joihin asessorit voisivat siirtyä suorittamaan viimeisen harjoitteluvuotensa.

Tuomarin uran avoimuus

- Pääosin asessoriksi on nimitetty tuomioistuinlaitoksen sisältä eli **vaikutukset tuomarin uran avoimuuteen eivät käytännössä ole olleet merkittäviä**.
- **Valintakriteereiden pisteytyksen tarkastelu** voisi olla perusteltua, jotta tuomariksi saadaan jatkossakin rekrytoitua riittävästi päteviä ja taustaltaan monipuolisia lakimiehiä.

Kustannustehokkuus

- Koulutusjärjestelmän aiheuttamat **kustannukset eivät suuresti poikkea** siitä, mitä lakia valmisteltaessa arvioitiin.
- **Koulutustoimintaan osoitetut määrärahat ovat pienet** tuomioistuinlaitoksen kokonaisbudjetti huomioon ottaen.
- Tuomioistuinlaitoksen **henkilöstön osaamisen kehittämiseen olisi perusteltua panostaa osoittamalla siihen lisää määrärahoja**; näin siitä saataisiin enemmän hyötyä ja oikeusturvaa voitaisiin tuottaa entistä laadukkaammin ja tehokkaammin.

9

MAHDOLLISIA KEHITTÄMISKOhteita

- Selvityksen aineistosta mahdollisina kehittämiskohteina nousevat esiin seuraavat viisi osa-aluetta, joita on osin avattu jo edellä johtopäätöksiä koskevassa kohdassa:
 1. Käräjänotaareiden ja asessoreiden pisteytysperusteet
 2. Lautakunnan tehtävät ja rooli
 3. Eri viranomaisten välinen työnjako ja roolit
 4. Resurssit
 5. Tuomioistuinharjoittelun sisältö

10