

Selvitys lakimieskoulutuksen määrällisistä tarpeista

Loppuraportti

Koramo Marika, Ilmola Juuso, Manu Samuli

Sisällysluettelo

1 Selvityksen tarkoitus.....	2
1.1 Selvityksen lähtökohdat ja tavoitteet.....	2
1.2 Selvityksen tutkimuskysymykset	3
2. Selvityksen toteuttaminen.....	4
2.1 Aineistot ja menetelmät	4
2.1 Selvityksen työvaiheet ja aikataulu	4
3 Oikeustieteellinen koulutus	6
3.1 Suoritettujen tutkintojen määrät	6
3.2 Oikeustieteellisten tutkintojen vetovoima ja läpäisy	7
3.3 Yliopistojen aloituspaikkojen säätely	9
4 Koulutuksen kehittäminen	10
4.1 Koulutuksen sisältö ja työelämärelevanssi.....	10
4.2 Ehdotuksia oikeustieteellisen koulutuksen kehittämiseksi	11
5 Juristien työllisyys ja sijoittuminen	14
5.1 Juristien sijoittuminen	14
5.2 Työllisten asianajajien, syyttäjien, oikeudellisten asiantuntijoiden ja yritysten juristien määrä ja eläköityminen	16
5.3 Tuomioistuineläköityneiden määrä ja eläköityminen	18
5.4 Muiden lainopillisten erityisasiantuntijoiden määrä ja eläköityminen	20
5.5 Työikäisten oikeustieteen maisterien määrä ja eläköityminen	22
5.6 Valmistuneet suhteessa eläköityvien määrään	22
5.7 Oikeustieteen maistereiden työttömyys.....	24
5.8 Työmäärä ja sen kehittyminen oikeudenhoidon alan työpaikoissa	25
6 Arvio työvoimatarpeesta ja työvoiman saatavuuden haasteet	27
6.1 Oikeudenhoidon alan työtilanne.....	27
6.2 Työvoiman saatavuus oikeudenhoidon alan työpaikoissa	28
6.3 Muutokset työvoiman saatavuudessa ja arvioita tulevasta rekrytointitarpeesta.....	29
6.4 Työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden parantaminen	31
6.5 Oikeudenhoidon alan vetovoima	32
7 Arvioita määrällisistä koulutustarpeista.....	35
7.1 Koulutuksen määrälliset kehitystarpeet.....	35
8 Johtopäätökset ja suositukset	37
LÄHTEET	39
LIITE 1 Selvityksessä haastatellut henkilöt	40
LIITE 2 Kyselylomake	41

1 Selvityksen tarkoitus

1.1 Selvityksen lähtökohdat ja tavoitteet

FCG toteutti opetus- ja kulttuuriministeriön ja oikeusministeriön toimeksiannoista selvityksen lakimieskoulutuksen kehittämistarpeista. Selvityksen keskeisenä tavoitteena oli kartoittaa lakimieskoulutuksen määrällisiä koulutustarpeita oikeudenhoidon alalla sekä esittää erilaisia mahdollisuuksia koulutuksen toteuttamiseksi.

Osana selvitystä arvioitiin keskeiset toimialan työvoimatarpeeseen vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi nykyinen työvoimatilanne oikeudenhoidon alan työpaikoissa sekä arvioitiin oikeudenhoidon tehtävien veto- ja pitovoimaa. Selvityksen tavoitteena on tuottaa kokonaiskuva lakimiesten määrällisestä tarpeesta siten, että oikeudenhoidon alalla voidaan turvata ihmisten perusoikeudet ja juristeja on riittävästi saatavilla. Keskeisenä teemana selvityksessä oli oikeudenhoidon työnantajien työvoiman saatavuuden kokonaistarkastelu sekä mahdollisten rekrytointivaikeuksien selvittäminen eri alueilla ja työtehtävissä.

Osana selvitystä tarkasteltiin myös juristien tulevaa eläköitymistä sekä valmistuneiden oikeustieteen maistereiden määriä suhteessa tulevaan eläköitymiseen. Työvoimaa tarkasteltiin ikäluokittain työvoima- ja työllisyystilastojen perusteella ja luotiin ennusteita työvoiman eläköitymisvauhdista. Oleellista oli tarkastella, miten keskipitkällä aikavälillä työvoiman virtaus eläkkeelle tai työvoiman ulkopuolelle suhteutuu esimerkiksi valmistuneiden opiskelijoiden määrään. Tärkeänä teemana selvityksessä olivat myös alueelliset erot ja niiden selvittäminen. Oikeusprosessien keston näkökulmasta oli olennaista selvittää myös valtiosektorin vetovoimaa suhteessa yksityiseen sektoriin, sekä sitä, millaisia trendejä tai muutoksia vetovoimassa on havaittavissa.

Selvityksessä kartoitettiin oikeustieteellisen koulutuksen laajuus ja saatavuus eri yliopistoissa. Lisäksi selvityksessä pyrittiin tunnistamaan mahdollisia koulutuksen sisältötarpeita. Selvityksen aineistonkeruussa huomioitiin sisällöllisenä teemana myös digitalisaation vaikutukset oikeudenhoidon toimialaan. Digitalisaation vaikutuksia tarkasteltiin erityisesti oikeudenhoidon alan työpaikkojen, työn tekemisen tapojen, osaamisen ja oikeudenhoidon toimintaympäristön näkökulmista.

Oikeudenhoidon toimijoilla tarkoitetaan selvityksessä tuomioistuineläimistöä, Syyttäjälaitosta, Ulosottolaitosta, Rikosseuraamuslaitosta, oikeusapu- ja edunvalvontapiirejä, Oikeusrekisterikeskusta, kuluttajariitalautakuntaa sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaa. Nämä toimijat ovat olleet myös valtioneuvoston selonteon¹ kohteena vuonna 2022. Seuraavissa alaluvuissa esitetään selvityksen tutkimuskysymykset. Selvityksen toteutus ja selvityksessä hyödynnetyt aineistot ja menetelmät on avattu tarkemmin työvaiheiden esittelyssä luvussa 2.

¹ Oikeusministeriö. Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta. [Selonteko-oikeudenhoidosta_VN_2022_67.pdf](#)

1.2 Selvityksen tutkimuskysymykset

Selvityksen tutkimuskysymykset on määritelty seuraavasti:

1. Mikä on arvio lakimiesten määrällisistä koulutustarpeista ottaen huomioon eläköityminen, nykyiset koulutusmäärät ja arvio tulevaisuuden tarpeista?
2. Missä määrin nykyiset koulutusmäärät suhteutuvat tuleviin tarpeisiin ja miten koulutusmääriä voidaan muuttaa työelämän ja oikeudenhoidon alan tarpeiden näkökulmasta kestäväälle tasolle?
3. Miten työvoimatarpeet kehittyvät koko lakimieskentässä?
4. Mikä taso turvaisi riittävät resurssit oikeudenhoidon tehtäviin?
 - Mikä on valtiosektorin vetovoima suhteessa muihin sektoreihin?
 - Miten oikeudenhoidon vetovoimaa saadaan parannettua?
5. Miten kaikille alueille saadaan riittävästi työvoimaa, huomioiden myös kielivaatimukset?
6. Millaisilla tavoilla tuetaan kokopäiväistä työskentelyä esimerkiksi työoloja parantamalla ja kehittämällä perhe-elämän ja työn yhteensovittamista uusilla tavoilla.
7. Onko alalle koulutusta tarjoavien korkeakoulujen koulutussisällöissä, opetusmetodeissa ja opiskelijaohjauksessa mahdollista lisätä työelämän alussa pärjäämistä tukevia elementtejä?

2. Selvityksen toteuttaminen

2.1 Aineistot ja menetelmät

Selvityksessä on hyödynnetty monipuolisesti laadullisia sekä määrällisiä aineistonkeruumenetelmiä. Tutkimuskysymyksiä olemme tarkastelleet erityisesti oikeudenhoidon alan työnantajien ja keskeisten oikeusalaalla toimivien juristeja työllistävien organisaatioiden sekä sidosryhmien näkökulmista ja erityisesti näitä näkökulmia yhteensovittain.

Selvityksen toteutuksen aikana kerättiin aineistoa eri kohderyhmiltä, ja näiden aineistojen pohjalta on vastattu tutkimuskysymyksiin. Selvityksessä hyödynnettävät aineistot ovat:

- Aikaisemmat selvitykset ja tutkimukset
- Vipusen tilastotietokanta
- Oikeusrekisterikeskuksen tilastot
- Tilastokeskuksen tilastot
- Sähköinen kysely oikeudenhoidon alan toimijoille
- Haastattelut oikeudenhoidon alan työnantajille, sidosryhmille sekä yrityksille
- Työpaja asiantuntijoiden kanssa ja osallistavat kokoukset asiantuntijaryhmän kanssa

Aineistojen analysoimisen näkökulmana on monitahoinen ja monimenetelmällinen näkökulma. Tutkimuksen aikana kerätty aineisto kytkettiin aikaisemmin tuotettuun tietoon, jonka pohjalta analyysit ja tulokset tehtiin johtopäätelmissä.

2.1 Selvityksen työvaiheet ja aikataulu

Selvitys toteutettiin joulukuun 2023 ja huhtikuun 2024 välisenä aikana. Työ käynnistyi joulukuussa 2023 tilastoaineiston koonnilla ja analysoinnilla. Tilasto-osuudessa on koottu saatavilla oleva aineisto juristien työllisyydestä sekä juristien työpaikoista ja eläköitymisestä. Osana selvitystä hyödynnettiin monipuolisesti erilaisia tilastoja juristien työllisyystilanteesta ja tuomioistuinlaitoksen asiamaarista, joiden pohjalta koottiin tietoja maakunnallisista eroista määrällisten koulutustarpeiden kartoittamiseksi. Lisäksi kartoitettiin lakimiesten sijoittumista eri tehtäviin.

Tammikuussa 2024 käynnistyi selvityksessä toteutetut haastattelut. Tarkoituksena oli koota aineistoa selvityksen tutkimuskysymyksiin. Selvityksessä toteutetut asiantuntijoiden haastattelut muodostavat tärkeän osan selvityksen tiedonhankintaa. Haastatteluiden tarkoituksena oli saada monitahoista näkemystä nykyisestä juristien saatuudesta, nykyisestä työvoimatilanteesta ja arvioista tulevaisuuden tarpeista. Haastattelut toteutettiin pääsääntöisesti Teamsin välityksellä helmi-maaliskuussa 2024. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

Kaikkiaan selvityksessä haastateltiin yhteensä 26 työnantajaa sekä korkeakoulujen ja sidosryhmien edustajaa. Seuraavia tahoja haastateltiin osana selvitystä:

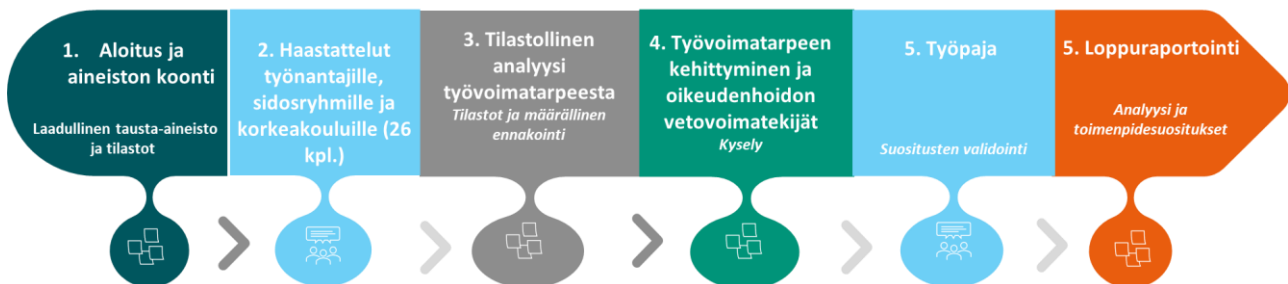
- Oikeudenhoidon alan työnantajat
- Oikeustieteellistä koulutusta järjestävät korkeakoulut
- Valtion työntekijät, jotka työllistävät juristeja (mm. verohallinto ja kilpailu- ja kuluttajavirasto)
- Keskeiset ministeriöt

- Keskeiset sidosryhmät (mm. syyttäjähdistys, juristiliitto)
- Yksityiset asianajotoimistot

Lisäksi oikeudenhoidon työnantajille toteutettiin sähköinen kysely. Kyselyn tarkoituksena oli saada monitahoista näkemystä selvityksen teemoista. Kysely toteutettiin avoimen nettilinkin kautta 29.2.2024-18.3.2024 välisenä aikana ja siihen vastasi yhteensä 25 oikeudenhoidon työnantajaa. Kaikki vastaajat vastasivat organisaation juristien rekrytoinneista tai olivat vahvasti mukana lakimiesten rekrytointiprosesseissa. Tuomioistuinlaitoksessa kyselyä välitettiin sisäisesti esimerkiksi käräjäoikeuksien laamannelle. Kysely lähetettiin seuraaville tahoille:

- Oikeusrekisterikeskus
- Rikosseuraamuslaitos
- Syyttäjälaitos
- Tuomioistuinlaitos
- Oikeusapu- ja edunvalvontasektori
- Ulosottolaitos

Selvityksen menetelmät



Kuva 1. Selvityksen menetelmät

Selvityksen loppuvaiheessa huhtikuussa 2024 järjestettiin asiantuntijoille Teams-työpaja. Työpajaan osallistui 14 oikeudenhoidon alan asiantuntijaa ja sidosryhmän edustajaa. Kehittämistyöpajassa keskusteltiin alustavista tuloksista ja työstettiin aineistosta nousseiden havaintojen pohjalta konkreettisia kehittämissuosituksia. Selvityksen menetelmät on koottu yllä olevaan kuvaan.

3 Oikeustieteellinen koulutus

3.1 Suoritettujen tutkintojen määrät

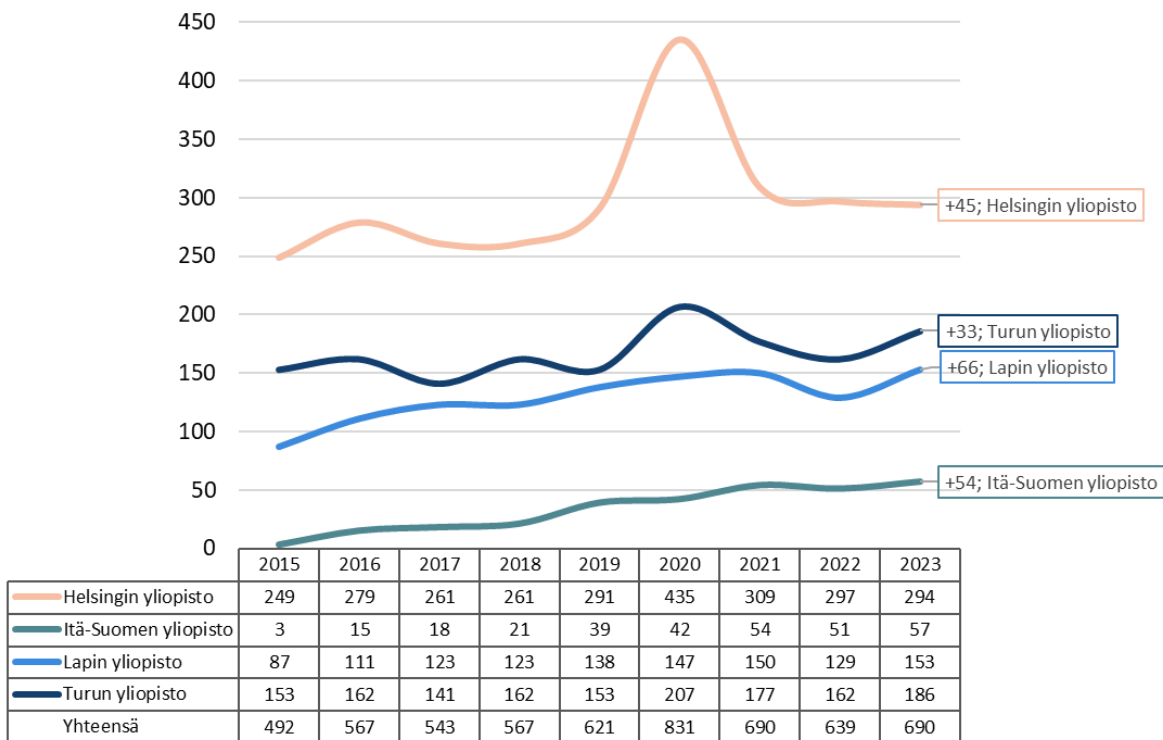
Yliopistojen oikeustieteen koulutuksella tarkoitetaan tässä selvityksessä oikeustieteelliseen tutkintoon tähtäävää koulutusta. Yliopistoissa voi suorittaa kolmenlaisia oikeustieteellisiä tutkintoja: oikeusnotaarin tutkinto (kandidaatin tutkinto), oikeustieteen maisterin tutkinto ja oikeustieteen tohtorin tutkinto. Suomessa oikeustieteen maisterin tutkintoon johtavaa koulutusta tarjoaa nykyisin 5 eri yliopistoa. Opiskelija saa suoraan opinto-oikeuden kandidaatin ja maisterin tutkintoon.

Oikeustieteen maisterin (ja oikeustieteen tohtorin) tutkinnonanto-oikeus on Helsingin, Itä-Suomen, Lapin ja Turun yliopistoissa sekä Åbo Akademiassa. Vuonna 2022 Åbo Akademille myönnettiin täysimittainen oikeus kandidaatista tohtorin tasolle. Selvityksen ulkopuolella on oikeudellisesti painottunut koulutus, jota voi opiskella esimerkiksi kauppa- ja yhteiskuntatieteisissä sekä ammattikorkeakouluissa.

Kuvassa 2 esitetään suoritettujen oikeustieteen maisterin tutkintojen määriä vuosina 2015–2023. Oikeustieteellisen alan opiskelijamäärät ja suoritettut maisterintutkinnot ovat kasvaneet merkittävästi kyseisen aikavälin aikana. Vuonna 2023 valmistui yhteensä noin 700 oikeustieteen maisteria, mikä on huomattava kasvu verrattuna vuoden 2015 noin 490 valmistuneeseen maisteriin.

Maisterintutkintojen määrä on kasvanut erityisesti Lapin yliopistossa, jossa suoritettujen tutkintojen määrä on kasvanut 76 prosenttiyksikkönä vuodesta 2015. Maisterintutkintojen määrä on kasvanut myös Helsingin yliopistossa, jossa kasvu oli 18 prosenttiyksikköä. Turun yliopistossa määrä on kasvanut 22 prosenttiyksikköä. Helsingin yliopistossa vuonna 2020 ollut äkillinen nousu maisterin tutkintojen määrässä johtuu heidän tutkinnonuudistuksestaan.

Itä-Suomen yliopisto sai tutkinto-oikeuden oikeustieteen maisterin tutkintoon vuonna 2014, ja vuonna 2023 sieltä valmistui 57 oikeustieteen maisteria. Åbo Akademien koulutus alkoi vuonna 2023, joten sen suoritettut tutkinnot eivät vielä näy tilastoissa.



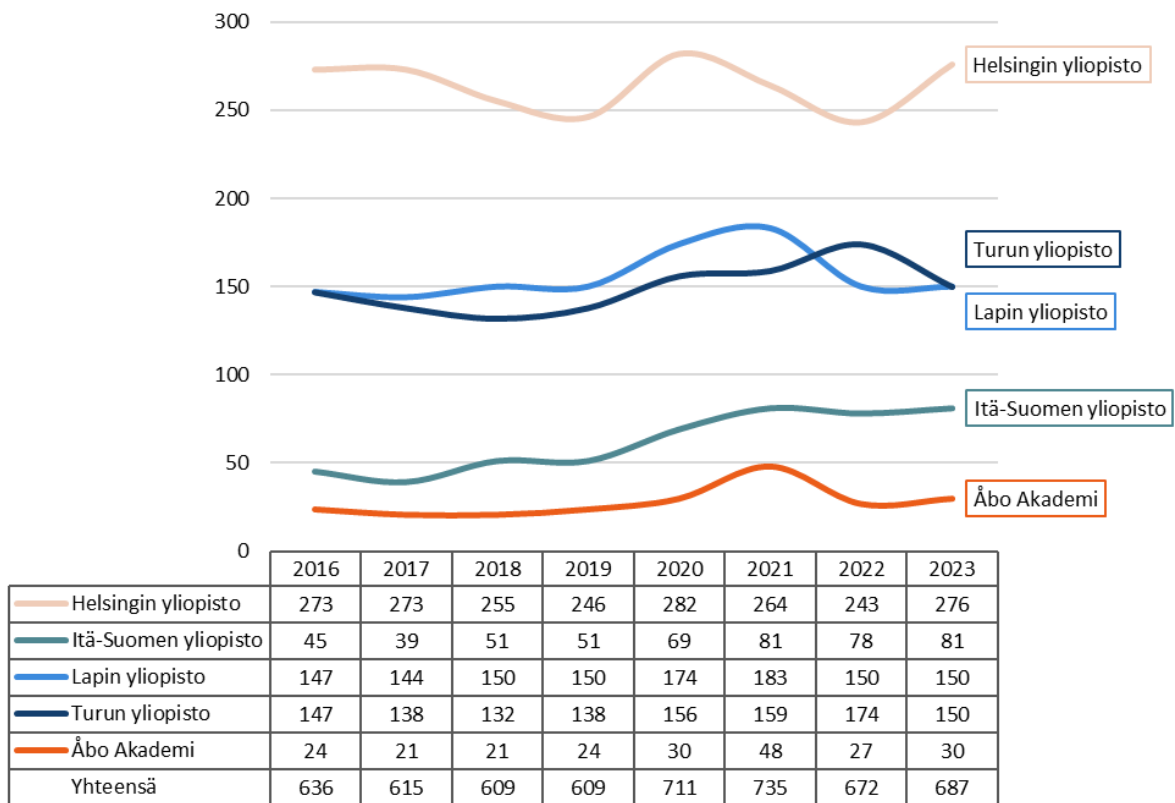
Kuva 2. Suoritetut oikeustieteen maisterin tutkinnot 2015–2023. Lähde: Vipunen

Oikeustieteellisten tutkinto-ohjelmien lisäksi alalla tarjotaan erillisiä maisteriohjelmiä, joihin on oma hakunsa. Näitä ovat valtiotieteiden maisterin tutkinnot Åbo Akademiassa ja kansainvälisen ja vertailevan oikeustieteen maisterin tutkinto, joita tarjotaan Helsingin, Itä-Suomen ja Turun yliopistoissa. (Karvi, 2021) Tutkinnot eivät tuota lakisäateistä juristin kelpoisuutta.

3.2 Oikeustieteellisten tutkintojen vetovoima ja läpäisy

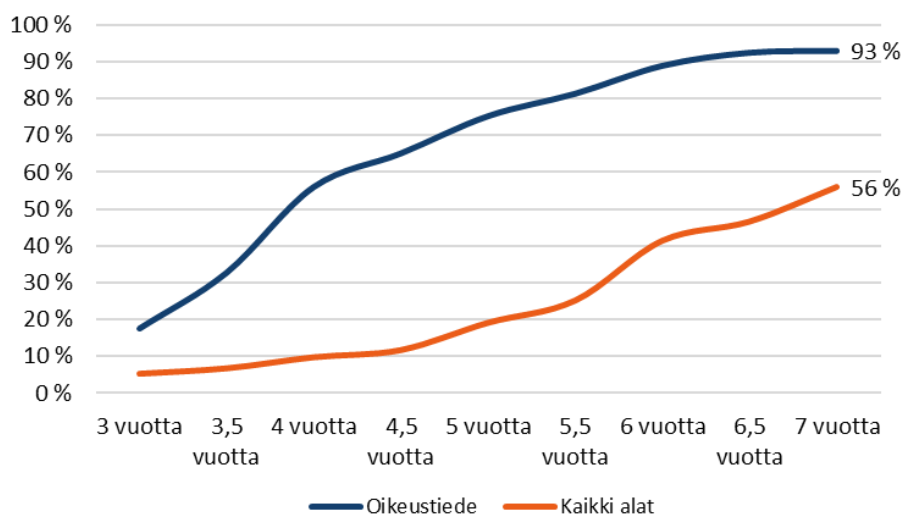
Oikeusnotaarin ja oikeustieteen maisterin tutkintoon johtavat ohjelmat ovat erittäin suosittuja. Vetovoimaa voidaan tarkastella katsomalla ensisijaisten hakijoiden määrää suhteessa aloituspaikkoihin. Vuonna 2023 oikeusnotaarin ja oikeustieteen maisterin koulutusohjelmaan haki noin 4 800 henkilöä, joista 687 eli noin 14 % sai opiskelupaikan. Naisien osuus hakijoista ja opiskelupaikan vastaanottaneista on kasvanut viime vuosina, ja esimerkiksi vuonna 2021 heitä oli kaikista opiskelijoista 68 %. (Vipunen, 2024, Karvi, 2021)

Kuvassa 3 on esitetty päähaun ja avoimen väylän perusteella paikan vastaanottaneet opiskelijat oikeusnotaarin ja oikeustieteen maisterin tutkinto-ohjelmassa. Vuonna 2023 paikan vastaanotti 687 opiskelijaa, mikä on noin 50 enemmän kuin vuonna 2016. Sisäänotossa on yliopistokohtaista vuosittaista vaihtelua, mutta keskimäärin vuosittain aloittaa yli 650 opiskelijaa. Avoimen väylän kautta opiskelemaan tulleiden määrä on noussut merkittävästi vuodesta 2016. Vuosina 2021–2023 avoimen väylän kautta paikan vastaanottaneita opiskelijoita on ollut noin 100, kun vuonna 2016 heitä oli vain noin 10.



Kuva 3. Oikeusnotaari ja oikeustieteen maisteri -koulutusohjelmassa paikan vastaanottaneet opiskelijat 2016–2023. Lähde: Vipunen

Oikeustieteen tutkintojen läpäisyaste on korkea. Kuvassa 4 tarkastellaan oikeustieteellisen koulutuksen opinnoista valmistumista opiskelijoiden osalta, jotka aloittivat opintonsa lukuvuonna 2014–2015. Oikeustieteellisen opiskelijoista noin 75 % oli suorittanut oikeusnotaarin tutkinnon 5,5 vuodessa. Läpäisyaste nousee 93 prosenttiin 7 vuoden kuluttua aloittamisesta. Läpäisyaste muissa yliopistotutkinnoissa on vastaavalla aikajaksolla huomattavasti matalampi 56 %.



Kuva 4. Oikeustieteen opinnoista valmistuminen (aloituslukuvuosi 2014/2015). Lähde: Vipunen

3.3 Yliopistojen aloituspaikkojen säätely

Yliopistojen tutkintokohtaisesta koulutusvastuusta säädetään valtioneuvoston asetuksella. Opetus- ja kulttuuriministeriö ei määrittele aloituspaikkamääriä yliopistojen tutkinto-ohjelmille, mutta ohjaa välillisesti koulutusmääriä tutkintotavoitteiden kautta. Tärkeimmät ohjauskeinot ovat nelivuotiskausittaiset sopimukset korkeakoulujen ja ministeriön välillä, rahoitusmalli, hankerahoitus ja strategiapohjainen rahoitus, informaatio-ohjaus sekä koulutusvastuusäätely (OKM 2021b; Kallio ym. 2021).

Sopimuksissa määritellään muun muassa korkeakoulun tehtävä, vahvuusalueet, profiili ja tutkintotavoitteet. Tutkintotavoitteet määritellään ylemissä korkeakoulututkinnoissa siten, että tietyt aloja yhdistetään toisiinsa ja asetetaan kansainvälisen koulutusluokituksen (ISCED) mukaisesti. Muille tutkinnoille tavoitteet asetetaan korkeakoulukohtaisesti. Nämä tavoitteet ovat merkittäviä koulutustarjonnan kehittämisessä, sillä yliopisto saa rahoitusta vain tavoitteiden mukaisista tutkinnoista. (Karvi, 2021)

Yliopistojen rahoitusmallissa suoritettujen alempien ja ylemmän korkeakoulututkintojen yhteisosa on 30 %, kun taas ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa vastaava osuus on 56 %. Kummallakin korkeakoulusektorilla tutkintojen osuus on hieman yli 70 % koulutusosion perusteella määräytyvästä rahoituksesta. Korkeakoulut saavat rahoitusta neuvotellun tutkintotavoitteen mukaisesti. Koulutuksen sisällöllinen kehittäminen sekä opiskelijavalinnat ja valintaperusteista päättäminen kuuluvat korkeakoulujen itsehallintoon. (Karvi, 2021)

4 Koulutuksen kehittäminen

4.1 Koulutuksen sisältö ja työelämärelevanssi

Oikeustieteellisen koulutuksen perusrakenne on kaksiosainen. Ensimmäinen porras on oikeusnotaarin tutkinto-ohjelma, jonka tavoitteena on luoda yleiskuva ja perusosaaminen oikeustieteen eri osa-alueista ja oikeusjärjestyksen sisällöstä. Tutkinto on laajuudeltaan 180 opintopistettä ja tavoiteajaltaan 3 vuotta. Yliopistoilla on mahdollisuus valita, mitä oikeustieteen aloja ja opintojaksoja sisällytetään perus- ja aineopintoihin. (Mähönen ym. 2021, 27.)

Oikeusnotaarikoulutuksessa saatua osaamista syvennetään oikeustieteen maisterin tutkinto-ohjelmassa, jonka tavoiteaika on kaksi vuotta ja laajuus 120 opintopistettä. Tässä vaiheessa opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa omaa kiinnostusta vastaavia valinnaisia opintoja, joka tarjoaa mahdollisuuden erikoistumiseen sekä pätevytykseen juristiammateissa työskentelyyn. Oikeustieteen maisteri on myös lain edellyttämä kelpoisuusvaatimus erilaisiin oikeudellisiin virkoihin ja tehtäviin, kuten asianajajana toimimiseen sekä tuomarin ja syyttäjän virkoihin. (emt., 27.)

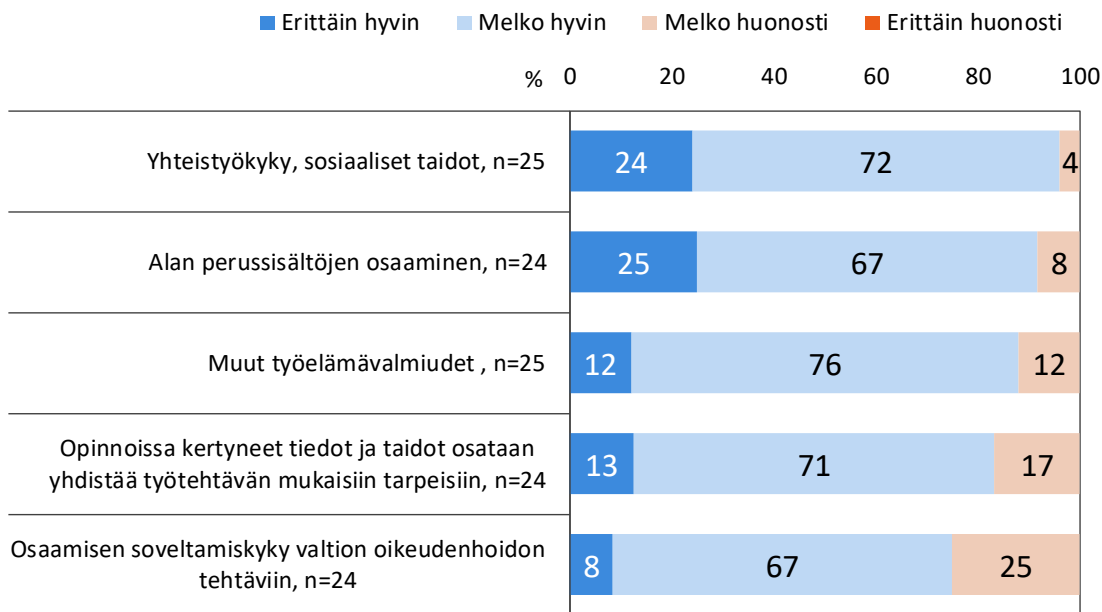
On kuitenkin huomattava, että edellä kuvattu perusrakenne viittaa ns. suppeaan käsitykseen oikeustieteen koulutuksesta, joka käsittää yliopistojen tarjoaman tutkintoon johtavan oikeustieteellisen koulutuksen. Oikeustieteellisen koulutuksen laajempi käsittäminen sisällyttää myös ammattikorkeakoulujen sekä kauppa- ja yhteiskuntatieteissä tarjottavan oikeudellisesti painottuneen koulutuksen osaksi oikeusalan koulutusta. (emt., 26.) Tämän selvityksen puitteissa tehty koulutuksen tarkastelu keskittyy kuitenkin suppean käsityksen mukaiseen oikeustieteen koulutukseen.

Tutkinnon perusrakenne on rakennettu aikaisemman oikeustieteen kandidaatin (OTK) tutkinnon pohjalle ja on pysynyt käytännössä muuttumattomana tämän prosessin jälkeen. Varanotaarin (VN) tutkinto korvattiin oikeusnotaaritutkinnoilla (ON) Vuonna 1996 (VN 86/1996) annettulla asetuksella. Oikeustieteen maisterin tutkinto syntyi tahtotilasta yhdenmukaistaa tutkintonimike muiden ylempien korkeakoulututkintojen kanssa ja se korvasi oikeustieteen kandidaatin tutkinnon ylempänä korkeakoulututkintona vuonna 2005 voimaan tulleen asetuksen yliopistollisista tutkinnoista (VN 794/2004) myötä. (emt., 28.) Selvityksen aineiston perusteella tutkinnon perusrakennetta pidetään toimivana eikä siihen ehdoteta konkreettisia muutoksia.

Haastatteluaineistossa mainitaan kuitenkin kehitystä valintaväylissä, millä viitataan mahdollisuuteen hakea oikeustieteelliseen koulutukseen avoimen väylän kautta. Oikeustieteellisen alan korkeakoulutuksen arvioinnissa kuvataan laajemmin oikeustieteellisten tiedekuntien opiskelijavalinnan muutoksia viimeisen reilun vuosikymmenen aikana. Muutoksiksi mainitaan mm. yhteisvalinta suomenkielisiin koulutuksiin, todistusvalinta, avoimen väylän laajentaminen sekä ensikertalaiskiintiö. (Mähönen ym. 2021, 33.) Tällaiset muutokset ovat linjassa yleisten korkeakoulupoliittisten linjausten kanssa. Esimerkiksi valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa esitetään valintaväylien kehittämistä yhdeksi keinoksi tukea tavoitetta koulutus- ja osaamistason nostamisesta (VN 2021, 34).

Aineiston perusteella oikeustieteen ala näyttäytyy kiinnostavana ja opiskelijat ovat lähtökohtaisesti hyvin motivoituneita. Tätä käsitystä tukee esimerkiksi aiemmassa luvussa kuvattu tilannekuva tutkintojen korkeasta läpäisyasteesta. Alan kiinnostavuudessa ei ole myöskään havaittavissa hiipumisen merkkejä, mikä on selvityksen keskeisten tavoitteiden kannalta olennainen havainto.

Haastateltavien mielestä oikeustieteellinen koulutus antaa yleensä riittävät valmiudet juristin tehtäviin. Myös kyselyn perusteella (ks. Taulukko 1.) vastikään työelämään siirtyneiden oikeustieteen maistereiden osaaminen vastaa pääosin hyvin työelämän tarpeita ja alan perussisältöjen osaaminen on pääosin hyvällä tasolla. Tämän ohella on huomattava, että pääosin hyvistä arvioista huolimatta neljäsosa vastaajista arvioi vastavalmistuneiden osaamisen soveltamiskyvyn valtion oikeudenhoidon tehtäviin melko huonoksi, joka osoittaa, että oikeustieteellinen koulutus ei välttämättä aina tarjoa riittäviä valmiuksia oikeudenhoidon tehtävien menestyksekkääseen hoitamiseen.



Kuva 5. Arvio eri osaamisalueiden toteutumisesta vastikään työelämään siirtyneiden oikeustieteen maisterien osalta.

Näkemyks tutkinnon hyvästä työelämärelevantanssista esitetään myös oikeustieteellisen alan korkeakoulutuksen arvioinnissa yhtenä perusteena valmistuneiden hyvä työllistyminen (Mähönen ym. 2021, 4). Haastatteluaineiston perusteella oikeustieteellistä tutkintoon johtavaa koulutusta luonnehtii erityisesti se piirre, että kyseessä on ensisijaisesti yleistutkinto, joka tarjoaa kokonaiskuvan eri oikeudenaloista, vaikka maisterivaihe tarjoaa mahdollisuuksia erikoistumiseen ja useat opiskelijat ovat siirtyneet työelämään jo maisterivaiheen aikana.

Aineiston perusteella on tyypillistä ajatella, että tutkintoon johtava oikeustieteellinen koulutus on painotukseltaan akateeminen ja sen päätavoitteena on erityisesti teoreettisen osaamisen ja akateemisten valmiuksien kehittäminen. Sen sijaan työelämätaitojen katsotaan pääosin karttuvan työelämässä ja juristin osaamisen rakentumista on mahdollista hahmottaa ikään kuin kaksitahoisena perusmallin kautta, jossa sekä tutkintokoulutuksen että työelämän piirissä tapahtuvilla oppimisprosesseilla on oma tietty roolinsa.

Tästä huolimatta, jos koulutuksen sisältöä tarkastellaan työelämän edustajien näkökulmasta, olisi eduksi, että opiskelijoilla olisi nykyistä paremmat käytännön valmiudet, vaikka nykyinen malli toimii sinänsä hyvin. Yksi selittävä tekijä tutkintoon johtavan koulutuksen sisällöllisesti rajatulle luonteelle on resurssien rajallisuus. Tähän on kiinnitetty huomiota myös oikeustieteellisen alan korkeakoulutuksen arvioinnissa, jonka keskeisissä kehittämissuosituksissa esitetään, että opetusresursseja tulisi jopa lisätä ja opettaja-opiskelija-suhdelukua näin määrällisesti parantaa (Mähönen 2021 ym., 4). Riittävien resurssien takaaminen edesauttaa myös tutkinnon sisällöllisen monipuolisuuden ja työelämärelevantanssin takaamisessa.

4.2 Ehdotuksia oikeustieteellisen koulutuksen kehittämiseksi

Kyselyn ja haastatteluiden perusteella oikeustieteellisen koulutuksen kehittämiskohteet kiinnittyvät monilta osin erityisesti työelämäyhteyksien vahvistamiseen, valinnaisten kurssien tarjonnan kehittämiseen sekä tutkinnon joustavoittamiseen tukemaan opiskelijoiden yksilöllisiä elämäntilanteita ja hyvinvointia. Vastauksien tulkinnassa on kuitenkin huomioitava se, että selvityksen asetelma kytkeytyy erityisesti oikeudenhoidon tehtäviin julkisella sektorilla, joka luonnehtii myös kehitysehdotuksien lähtökohtia.

Näin ei ole yllättävää, että tutkinnon työelämärelevantanssi saa aineistossa osakseen erityishuomioita. Vaikka vastaajat pitävät nykyistä perusmallia pääosin hyvänä, missä oikeustieteen akateeminen osaaminen kertyy yliopisto-opinnoissa

ja juristin työelämäosaaminen erityisesti työelämässä, pidetään varsinaisen tutkinnon työelämärelevanssin jatkuvaa tarkastelua tärkeänä. Konkreettisesti tämä näkyy ehdotuksina tutkinnon sisällön monipuolistamisesta työelämän kanalta relevanttien valinnaisten kurssien muodossa sekä harjoittelumahdollisuuksien lisäämisestä ja harjoitteluun liittyvän byrokratian keventämisestä. Prosessinäkökulmasta työelämärelevanssin ajantasaisuuden katsotaan edellyttävän jatkuvaa vuoropuhelua alumniin, työelämän edustajien ja koulutuksen järjestäjien välillä.

Koulutuksen järjestäjien näkemyksissä painottuvat ymmärrettävästi työelämän edustajia enemmän oikeustieteen alan sisäinen keskustelu ja eri oikeustieteen alojen sekä laajemmin eri tieteenalojen välinen vuoropuhelu. Haastatteluissa ehdotettiin tähän liittyen mm. moniammatillisen yhteistyön ja monitieteellisyuden lisäämistä osana tutkintoon johtavia opintoja. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi kursseilla, joissa harjoitellaan yhteistyötä eri ammattiryhmien kanssa ja tuodaan esiin eri tieteenalojen ja oikeudenalojen välisiä liittymäopintoja. Vaikka tämä nostetaan kehityskohteeksi, on kuitenkin hyvä huomata, että kyse ei ole siitä, etteikö tämän tyyppisiä poikkitieteellisiä kursseja ja kokonaisuuksia olisi lainkaan olemassa.

Huomio siitä, millä tavalla eri oikeudenaloja lähestytään tutkintokoulutuksen puitteissa, liittyy osin myös tutkinnon työelämärelevanssiin. Koska tutkintoon johtavan koulutuksen laajuus on annettu (180 + 120 opintopistettä) ja resurssit opetuksen tarjoamiseen ovat rajalliset, on tutkinnon sisällön laadinta tasapainoilua muuttuvan yhteiskunnan nostamien uusien tarpeiden huomioimisen ja juridiikan pitkien kaarien ja perinteisten oikeudenalojen välillä. Tämä näkökulma korostuu erityisesti maisterivaiheen sisällöissä, oikeusnotaarivaiheen keskittyessä yleiskuvaan oikeusjärjestyksestä ja perusosaamiseen oikeustieteen eri aloista. Selvityksen aineiston heikkoutena voi pitää sitä, että lopulta aineistossa pohdittiin verrattain vähän tutkinnon sisällön kehittämisen suhdetta tutkinnon eri vaiheisiin. Voidaan kuitenkin tulkita, että kehittämisehdotukset liittyvät erityisesti tutkinnon maisterivaiheeseen sen ollessa tutkinnon vaihe, joka tarjoaa mahdollisuuksia ammatilliseen erikoistumiseen ja pätevytykseen erilaisiin virkatehtäviin.

Tämä tematiikka näkyy myös selvityksen työnantajille suunnatussa kyselyssä, missä kysyttiin eksplisiittisesti, miten tutkintoon johtavan koulutuksen tarjoajat voisivat edistää työvoiman siirtymistä valtion oikeudenhoidon tehtäviin. Kyselyn vastauksissa ehdotetaan opintojen muuttamista mm. sillä tavalla, että työelämäharjoittelu olisi pakollinen vapaaehtoisuuden sijaan. Lisäksi pohditaan mahdollisen erikoistumisjakson lisäämistä opintoihin, missä keskityttäisiin erityisesti tuomarin työssä vaadittaviin valmiuksiin. Kyselyn vastaajat pohtivat myös oikeudenhoidon ammattilaisten mukaan ottamisen mahdollisuutta opetukseen, jonka tarkoituksena olisi luoda opiskelijoilla parempi ymmärrys oikeudenhoidon alan käytännön työstä. On kuitenkin tärkeää tuoda esiin, että vaikka oikeudenhoidon ammattilaisten mukanaolo alan opetuksessa nähdään kehityskohteena, kyseessä on asia, jota jo tällä hetkellä toteutetaan satunnaisesti. Tämä tuli esiin esimerkiksi selvityksen havaintoja ja suositusaiheita työstäneessä työpajassa, johon osallistui mm. koulutuksen järjestämisestä ja ohjauksesta vastaavia tahoja sekä työnantajien edustajia.

Kyselyn vastauksissa ehdotetaan myös konkreettisia opintosisältöjä, joilla voitaisiin tukea oikeudenhoidon alalle siirtymistä. Tällaisia sisältöjä voisivat olla esimerkiksi rikos- ja prosessioikeuden koulutuksen syventäminen ja mahdollinen lisääminen, käytännön kurssit sekä harjoittelutehtäviin keskittyvien opintojen lisääminen. Lisäksi vastauksissa tuodaan esiin erilaisten taitojen kuten neuvottelu- ja konfliktinratkaisutaitojen sekä sovittelun harjoittelua osana opintoja. Näiden suositusten tulkinnassa on tärkeää ottaa huomioon se, että niiden näkökulmana on erityisesti oikeudenhoidon alan tehtävät ja tämän selvityksen puitteissa on vaikeaa ottaa kantaa siihen, mitä nykyisiä tutkinnon osioita ehdotettujen sisältöjen lisääminen mahdollisesti korvaisi. Käytännössä ehdotetut lisäykset tutkintoon olisi todennäköisesti helppo toteuttaa pääasiassa valinnaisina opintoina osana tutkinnon maisterivaihetta.

Työntajakyselyssä kartoitettiin myös näkemyksiä keinoista parantaa korkeakoulujen ja valtion oikeudenhoidon työnantajatahojen yhteistyötä. Spesifi oikeudenhoidon työnantajänäkökulma mukailee vahvasti selvityksen yleiskuvausta siitä, että erilaisten yhteistyön muotojen ja harjoittelupaikkojen määrän lisäämistä pidetään toivottavana asiana. Kaikkineen näiden sektoreiden aikaisempaa organisoidumpaa yhteistyötä, jonka prosessit ovat nykyistä selkeämpiä pidetään tavoittelemisen arvoisena sen selkeyttäessä ja tehostaessa yhteistyötä molempien osapuolten kannalta.

Yhteistyön syventämisen katsotaan edellyttävän konkreettisen vuorovaikutuksen lisäämistä, joka voi toteutua esimerkiksi erilaisten vierailujen, tutustumiskäyntien ja infotilaisuuksien muodossa. Yhteiset tilaisuudet luovat parhaimmillaan areenan ja ympäristön verkostoitumiselle ja ideoiden vaihtumiselle. Myös tämän kysymyksen vastauksissa korostuvat erilaiset koulutusyhteistyön muodot, kuten tuomarikurssit ja tuomioistuinsektorin järjestämät koulutukset. Lisäksi tuodaan esiin harjoittelupaikkojen lisäämisen merkitys ja toisaalta myös harjoittelubyrokratian keventäminen, joka voisi tehdä yhteistyöstä joustavampaa ja helpommin toteutettavaa. On huomionarvoista, että nämä samat teemat tulevat esiin myös selvityksen haastatteluaineistossa. Harjoittelupaikkojen lisäämisen asiayhteydessä on kuitenkin tärkeää muistaa se, että harjoittelupaikkojen lisääminen edellyttää lisää resursseja myös harjoittelua ohjaavalta taholta. Tässä mielessä ehdotus on osuva, koska OM:n hallinnonalan oikeudenhoidon toimijoille on jo nyt osoitettu lisärahoitusta (esim. kevään 2023 kehyspäätös).

Vaikka aineiston kehittämisehdotukset kytkeytyvät monilta osin erilaisiin osaamiskokonaisuuksiin ja työelämäyhteyksiin, erityisesti koulutuksen järjestäjät nostavat esiin tutkinnon kuormittavuuden ja nuorten opiskelijoiden haasteet jaksamisessa ja hyvinvoinnissa. Vaikka tämän selvityksen puitteissa on haastavaa antaa luotettavaa arvioita näiden haasteiden taustalla vaikuttavista syistä, koulutuksen kehittämisen näkökulmasta yhtenä näkökulmana voidaan tuoda esiin tutkinnon sisällön tiiviys ja tutkinnon rakenteen joustamattomuus. Haastatteluaineiston perusteella tutkinnon tulisi nykyistä paremmin ottaa huomioon opiskelijoiden yksilölliset tarpeet ja vaikeudet tutkinnon suorittamisessa, esimerkiksi tarjoamalla joustavampia tenttimahdollisuuksia. Lisäksi tutkinnon sisältöä voitaisiin mahdollisesti keventää. Kaikkineen opiskelijoiden hyvinvoinnin entistä parempaa tukemista osana opintoja pidetään tärkeänä.

Jos otetaan huomioon selvityksen päätavoite, juristikoulutuksen määrälliset koulutustarpeet, voidaan selvityksen aineiston perusteella päätellä, että koulutuksen vastaavuus työelämän tarpeisiin saattaa olla vahvemmin sidoksissa koulutuksen laatuun ja sisältöön liittyviin tekijöihin kuin varsinaisiin koulutusmääriin.

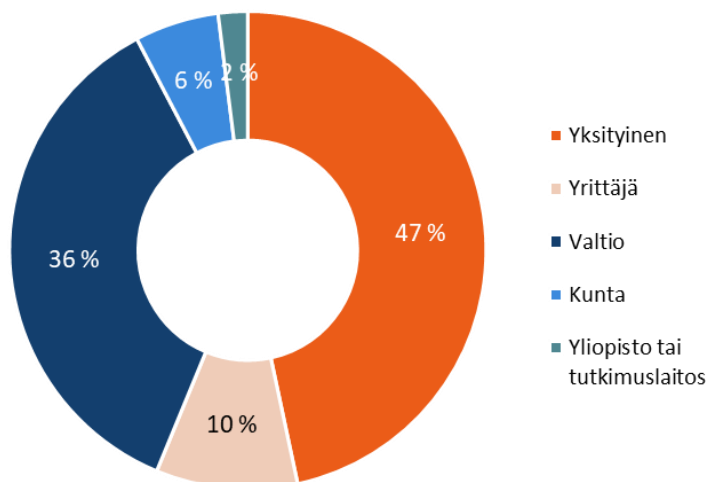
5 Juristien työllisyys ja sijoittuminen

5.1 Juristien sijoittuminen

Opiskelijavalinta- ja tutkintotilastojen perusteella voidaan tarkastella tutkinnon suorittaneiden työllisyyttä, kuinka nopeasti uusia ammattilaisia tulee osaksi työvoimaa sekä tarkastella esimerkiksi sitä, mille työnantajasektoreille oikeusalan opiskelijat päätyvät. Tilastokeskuksen aineistoista kuten työssäkäyntitilastoista voidaan muodostaa arvio lainopillisten ammattiryhmien eläköitymisestä eri aikajänteillä.

Kaikkien oikeustieteen maistereiden keskuudessa valtio on kohtuullisen yleinen työnantaja. Yli kolmannes kaikista oikeustieteen maistereista on töissä valtiolla. (kuva 4) Eri työnantajasektoreille sijoittuneiden osuudet ovat hyvin lähellä toisiaan riippumatta siitä, kuinka paljon aikaa on kulunut työllisten valmistumisesta. Toisin sanoen valtio on yleinen työnantaja sekä vastikään valmistuneille että pidempään työelämässä olleille. Myös Juristiliiton sijoittumistutkimuksessa vuonna 2022 valmistuneille valtio oli ollut ensimmäinen työnantaja noin 39 % liiton jäsenistä. Sijoittumistutkimuksen mukaan kukaan vastanneista (112 henkilöä) ei ollut työllistynyt Tuomioistuineläköitymisen ensimmäisenä työpaikkanaan. Esimerkiksi Syyttäjälaitokseen oli työllistynyt noin 6 % vastanneista.

Eri työnantajasektoreille työllistyminen ei ole suhteellisesti juurikaan muuttunut vuosina 2011–2020. Oikeustieteen maisterien kokonaismäärän kasvusta johtuen heidän määränsä on kasvanut jokaisella työnantajasektorilla.



Kuva 6. Oikeustieteen maisterien sijoittuminen työnantajasektorin mukaan vuonna 2020. Lähde: Vipunen

Oikeustieteen maisterit sijoittuvat työskentelemään ja asumaan selkeästi eniten Uudellemaalle. Vuoden kuluttua valmistumisesta noin kaksi kolmesta oikeustieteen maisterista on sijoittunut Uudellemaalle. Varsinais-Suomeen sijoittuu myös merkittävä määrä, noin 10 %. Muihin maakuntiin on Uuteenmaahan ja Varsinais-Suomeen verrattuna sijoittunut melko vähäinen määrä oikeustieteen maistereita vuoden kuluttua valmistumisesta. Viiden vuoden kuluttua valmistumisesta sijoittuminen on hieman levinnyt maantieteellisesti, mutta Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa on silti yhteensä noin 75 % 5 vuotta sitten valmistuneista oikeustieteen maistereista.

Taulukko 1. Oikeustieteen maistereiden sijoittuminen maakunnan mukaan (tilastovuosi 2021). Lähde: Vipunen

	1 vuosi valmistumisen jälkeen					5 vuotta valmistumisen jälkeen				
	Helsingin yliopisto	Turun yliopisto	Itä-Suomen yliopisto	Lapin yliopisto	Kaikki yliopistot	Helsingin yliopisto	Turun yliopisto	Itä-Suomen yliopisto	Lapin yliopisto	Kaikki yliopistot
Uusimaa	90 %	52 %	36 %	43 %	72 %	86 %	40 %	20 %	42 %	64 %
Varsinais-Suomi	1 %	32 %	5 %	2 %	9 %	1 %	34 %	10 %	3 %	11 %
Satakunta	1 %	1 %	5 %	0 %	1 %	1 %	4 %	0 %	3 %	1 %
Kanta-Häme	1 %	1 %	5 %	2 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pirkanmaa	1 %	4 %	5 %	9 %	4 %	2 %	8 %	0 %	5 %	4 %
Päijät-Häme	1 %	1 %	5 %	2 %	1 %	1 %	2 %	0 %	3 %	1 %
Kymenlaakso	1 %	0 %	5 %	2 %	0 %	0 %	0 %	10 %	3 %	1 %
Etelä-Karjala	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	3 %	1 %
Etelä-Savo	0 %	1 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	1 %
Pohjois-Savo	1 %	1 %	5 %	6 %	2 %	1 %	2 %	10 %	3 %	2 %
Pohjois-Karjala	0 %	0 %	14 %	2 %	1 %	1 %	2 %	30 %	0 %	2 %
Keski-Suomi	1 %	0 %	5 %	4 %	1 %	2 %	2 %	0 %	3 %	3 %
Etelä-Pohjanmaa	0 %	1 %	0 %	2 %	0 %	1 %	2 %	0 %	0 %	1 %
Pohjanmaa	1 %	0 %	5 %	2 %	1 %	2 %	2 %	0 %	3 %	2 %
Keski-Pohjanmaa	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Pohjois-Pohjanmaa	1 %	1 %	0 %	15 %	4 %	0 %	2 %	10 %	16 %	3 %
Kainuu	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	1 %
Lappi	0 %	0 %	5 %	8 %	2 %	0 %	0 %	10 %	11 %	3 %

Koulutuksen maakunta vaikuttaa alueelliseen sijoittumiseen merkittävästi. Helsingin yliopistosta valmistuneet sijoittuvat pääosin Uudellemaalle, ja Turun yliopistosta valmistuneet sijoittuvat sekä Varsinais-Suomeen että Uudellemaalle. Itä-Suomen yliopistosta ja Lapin yliopistosta valmistuneet leviävät laajemmin muualle Suomeen. Itä-Suomen yliopistosta valmistuneista kuitenkin enemmistö sijoittui (5 vuotta valmistumisen jälkeen) muualle kuin Uudellemaalle. Esimerkiksi Pohjois-Karjalaan jäi 30 % valmistuneista töihin valmistumisen jälkeen. Lapin yliopistosta valmistuneista isompi osa (42 %) sijoittuu Uudellemaalle valmistumisen jälkeen ja noin kymmenes (11 %) oli jäänyt Lappiin töihin valmistumisen jälkeen.

Taulukko 2. 25–64-vuotiaiden oikeustieteen maistereiden sijoittuminen yleisimpien ammattiluokkien mukaan vuosina 2011–2020. Lähde: Vipunen

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Lainopilliset erityisasiantuntijat	55,0 %	55,6 %	55,8 %	55,9 %	55,9 %	56,2 %	56,7 %	58,0 %	58,2 %	58,6 %
Hallinnon erityisasiantuntijat	8,5 %	8,5 %	7,8 %	7,9 %	7,5 %	8,1 %	8,0 %	7,4 %	8,2 %	8,2 %
Ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajat	5,4 %	5,2 %	5,2 %	5,0 %	4,7 %	4,5 %	4,3 %	4,5 %	4,2 %	4,0 %
Yhteiskunnan peruspalvelujen sekä rahoitus- ja vakuutuspalvelujen johtajat	5,0 %	4,7 %	5,1 %	5,1 %	5,4 %	5,2 %	4,9 %	4,8 %	4,1 %	3,8 %
Liiketoiminta- ja hallintojohtajat	4,2 %	4,2 %	4,2 %	4,0 %	3,6 %	3,6 %	3,7 %	3,8 %	3,7 %	3,6 %
Rahoitusalan erityisasiantuntijat	3,2 %	3,0 %	3,2 %	3,3 %	3,4 %	3,5 %	3,1 %	3,2 %	3,3 %	3,3 %

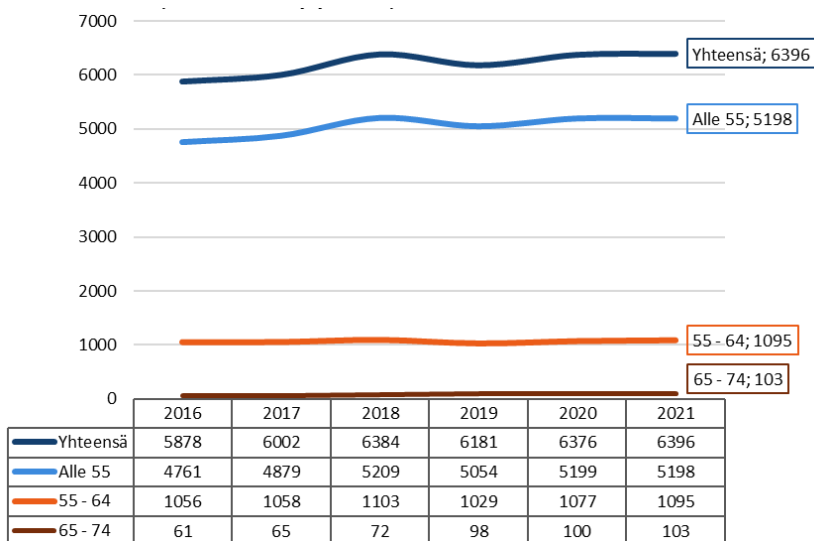
Valtaosa (noin 58 %) oikeustieteen maistereista työllistyy lainopillisen erityisasiantuntijan ammattiluokan tehtäviin. Oikeustieteen maistereita on merkittävä määrä myös hallinnon erityisasiantuntijan ammattiluokassa, noin 8 %. Erilaiset johtotehtävät eri työnantajasektoreilla käsittävät noin 11 % oikeustieteen maisterien tehtävistä. Taulukossa 2

luetellut yleisimmät ammattiluokat käsittävät noin 80 % oikeustieteen maisterien ammattiluokista, ja vähäisiä määriä oikeustieteen maistereita sijoittuu suureen kirjoon eri ammattiluokkia. Yhteensä oikeustieteen maistereita oli vuonna 2020 119 ammattiluokassa. Vuosien 2011–2020 aikana oikeustieteen maisterien osuus erilaisissa johtotehtävissä on vähentynyt maltillisesti, kun taas kasvanut lainopillisten erityisasiantuntijoiden tehtävissä. Aikajaksolla oikeustieteen maisterien määrä on kasvanut, ja entistä useampi on aikajaksolla työllistynyt lainopillisen erityisasiantuntijan tehtäviin.

5.2 Työllisten asianajajien, syyttäjien, oikeudellisten asiantuntijoiden ja yritysten juristien määrä ja eläköityminen

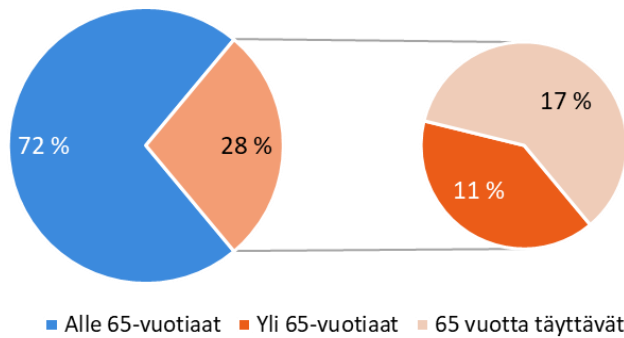
Työllisten juristien määrää selvitettiin Tilastokeskuksen sekä asianajoliiton rekisteriaineistoihin perustuen. Tilastokeskuksen tulorekisterin TK10 -ammattiluokituksen tarkimmalla tasolla on kolme ammattiluokkaa, jotka sisältävät juristien tehtäviä: 26110 *Asianajajat*, 26120 *Tuomioistuineläimiehet* ja 26190 *Muut lainopilliset erityisasiantuntijat*. Asianajajat-luokkaan eivät sisälly vain asianajanimikkeellä toimivat Suomen asianajajaliiton jäsenet, vaan myös esimerkiksi syyttäjät sekä yritysten ja järjestöjen juristit kuuluvat tähän luokkaan.

Tuomioistuineläimiehet-luokka sisältää esimerkiksi tuomioistuinten tuomarit, lakimiehet, esittelijät ja notaarit. Muut lainopilliset erityisasiantuntijat-luokassa ovat lainopilliset erityisasiantuntijat, jotka eivät ole mukana luokissa 2611 ja 2612 ja sisältää esimerkiksi yleiset edunvalvojat. Yhteisnimitys näille kolmelle luokalle on lainopilliset erityisasiantuntijat.



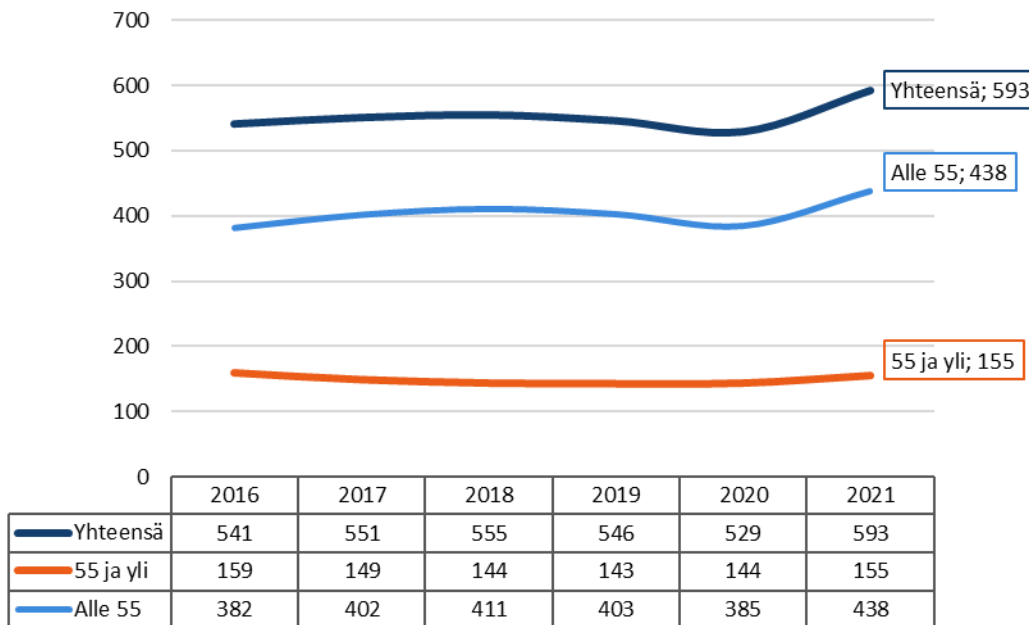
Kuva 7. Työlliset ikäluokittain Asianajajat-ammattiluokassa vuosina 2016–2021. Lähde: Tilastokeskus

Asianajajat-luokassa työllisiä henkilöitä oli vuonna 2021 yhteensä 6 396, joista eläkeikään (65 vuotta) tulisi vuoteen 2031 mennessä 1 095 henkilöä. Lisäksi vuonna 2021 yli 65-vuotiaita työllisiä luokassa oli 103, eli alle 2 % työllisistä. Mikäli työssä jatkaminen eläkeiän ohitettua säilyy tasoltaan samana, noin 17 % Asianajajat-ammattiluokassa olevista lainopillisista erityisasiantuntijoista eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Eläköityminen ei ole erityisen suurta keskipitkällä aikavälillä ammattiluokassa yleisesti.



Kuva 8. Suomen asianajaliiton jäsenien eläköityminen vuoteen 2031 mennessä. Lähde: Suomen asianajaliitto

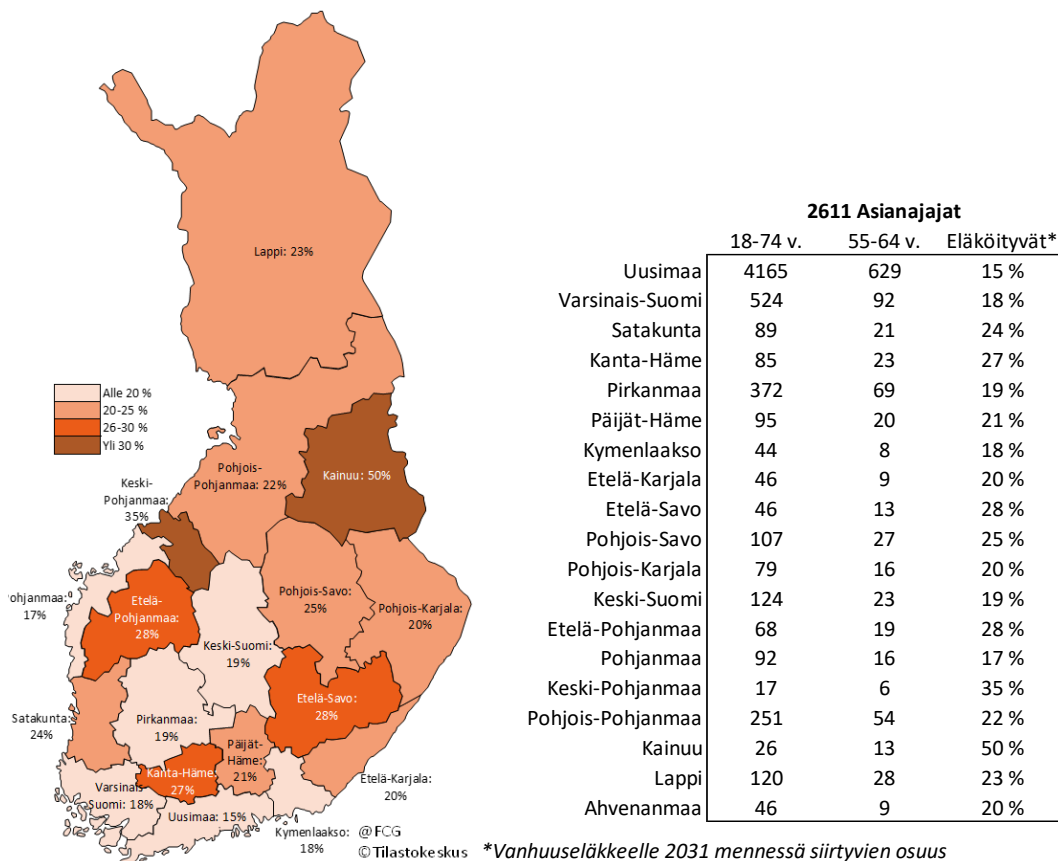
Asianajanimikkeellä toimivien Suomen asianajaliiton jäsenistä (2297 henkilöä) vuoteen 2031 mennessä 28 % olisi eläkeiässä, eli eläköityminen on hieman voimakkaampaa varsinaisten asianajajien keskuudessa. Varsinaisten asianajajien keskuudessa eläkeiän ohi työskenteleminen on myös hieman yleisempää kuin ammattiluokituksen Asianajajatluokassa. 11 % nykyisistä asianajajista on jo eläkeiässä.



Kuva 9. Syyttäjälaitoksen henkilöstö ikäryhmittäin vuosina 2016–2021. Lähde: Syyttäjälaitos

Syyttäjälaitoksessa henkilöstöä oli vuonna 2021 yhteensä 593, joista eläkeikään (65 vuotta) tulisi vuoteen 2031 mennessä 155 henkilöä eli noin 26 %. Syyttäjälaitoksessa eläköityminen on hieman suurempaa kuin juristien keskuudessa keskimäärin. Syyttäjälaitoksen omista laskelmista nähdään, että alueellisesti eläköityminen on voimakkaampaa Itä-Suomen syyttäjälälyalueella, kun taas Etelä-Suomessa eläköitymisaste on verrattain alhainen.

Asianajajat-ammattiluokan maakunnittaisessa tarkastelussa erottuvat Kainuu ja Keski-Pohjanmaa, joissa eläköityminen näyttää muuta maata suuremmalta. Kainuussa 50 % ja Keski-Pohjanmaalla 35 % Asianajajat-luokassa olevista työllisistä eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Myös Etelä-Pohjanmaalla, Etelä-Savossa ja Kanta-Hämeessä eläköitymismäärät ovat verrattain suuria suhteellisesti tarkasteltuna. Absoluuttisina lukuina eläkepoistuma vuoteen 2031 mennessä ei kuitenkaan ole erityisen suurta. Esimerkiksi Kainuun eläkepoistuman kattaisi 13 juristia.

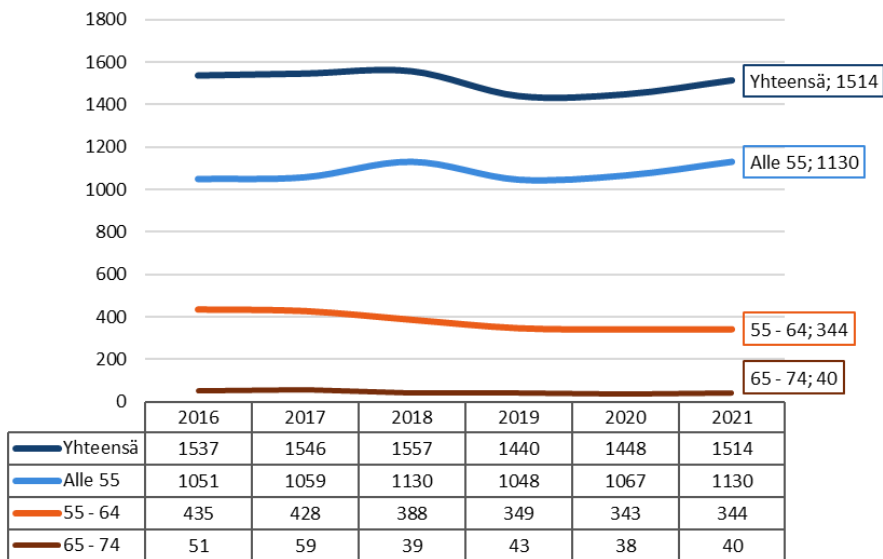


Kuva 10. Eläköityminen maakunnittain Asianajajat-luokassa (sisältää syyttäjät sekä yritysten ja järjestöjen juristeja).
Lähde: Tilastokeskus

5.3 Tuomioistuineläköityminen

Tuomioistuineläköityminen on pysynyt melko samalla tasolla viimeisen 10 vuoden aikana. Tuomioistuineläköitymisluokassa työllisiä henkilöitä oli vuonna 2021 yhteensä 1 514, joista eläkeikään (65 vuotta) tulisi vuoteen 2031 mennessä 344 henkilöä. Lisäksi vuonna 2021 yli 65-vuotiaita työllisiä luokassa oli 40, eli vajaat 3 % työllisistä.

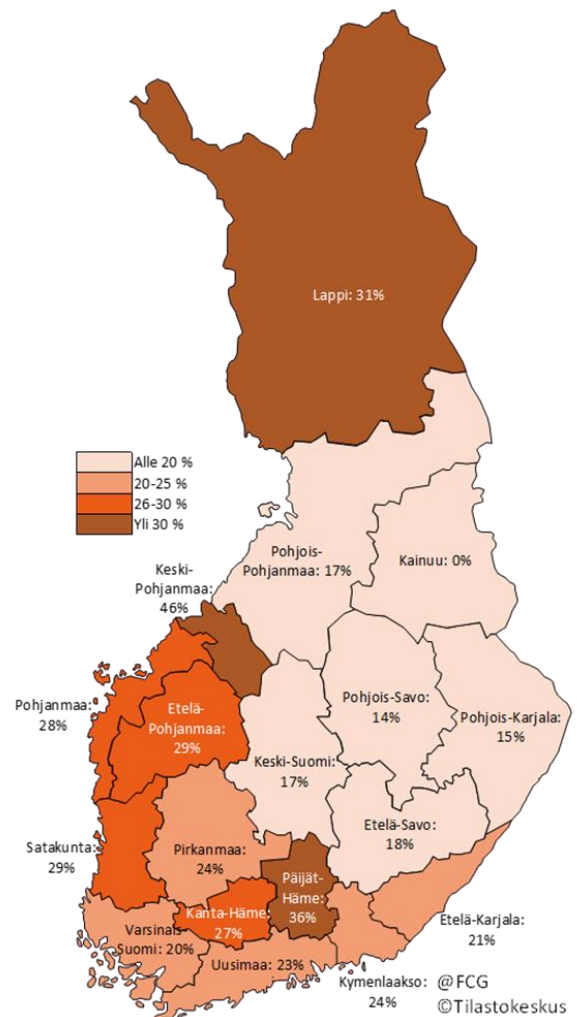
Mikäli työssä jatkaminen eläkeiän ohitettua säilyy tasollaan samana, noin 23 % Tuomioistuineläköitymisluokassa olevista lainopillisista erityisasiantuntijoista eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Eläköityminen ei ole erityisen suurta keskipitkällä aikavälillä ammattiluokassa, mutta suurempaa kuin lainopillisten erityisasiantuntijoiden keskuudessa yleisesti.



Kuva 11. Työlliset ikäluokittain Tuomioistuineläköitymisen ammattiluokassa vuosina 2016–2021. Lähde: Tilastokeskus

Tuomioistuinten eläköitymisessä maakunnittaisessa tarkastelussa erottuvat Keski-Pohjanmaa, Päijät-Häme ja Lappi, joissa merkittävä määrä tuomioistuimissa työskentelevistä lakimiehistä eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Keski-Pohjanmaalla jopa 46 % eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Myös Etelä-Pohjanmaalla, Satakunnassa, Pohjanmaalla ja Kanta-Hämeessä eläköitymismäärät ovat verrattain suuria suhteellisesti tarkasteltuna.

Absoluuttisina lukuina eläkepoistuma vuoteen 2031 mennessä ei kuitenkaan ole erityisen suurta, sillä suurin osa työllisistä on sijoittunut Uudellemaalle ja Varsinais-Suomeen, missä eläköityminen ei ole voimakasta. Keski-Pohjanmaalla eläkepoistuman katkaisi 7 henkilöä ja Päijät-Hämeessä 14 henkilöä.

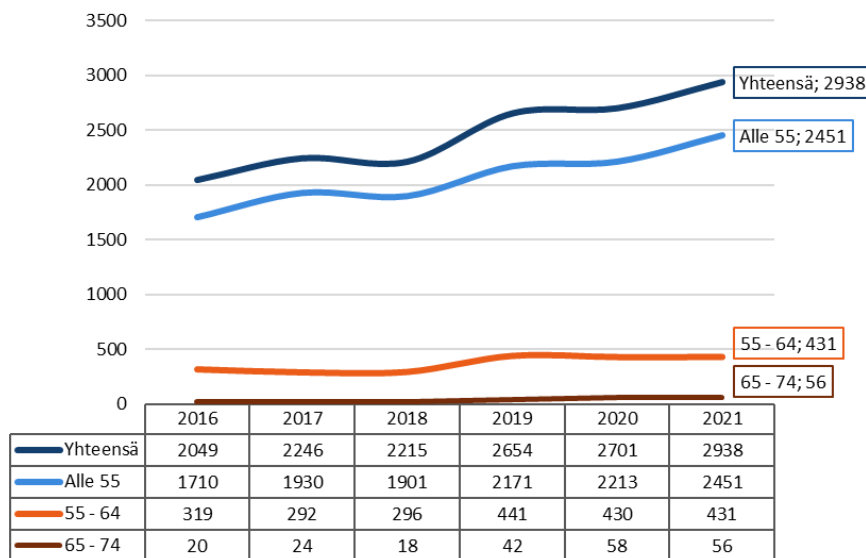


Kuva 12. Eläköityminen maakunnittain Tuomioistuinlakimiesluokassa. Lähde: Tilastokeskus

5.4 Muiden lainopillisten erityisasiantuntijoiden määrä ja eläköityminen

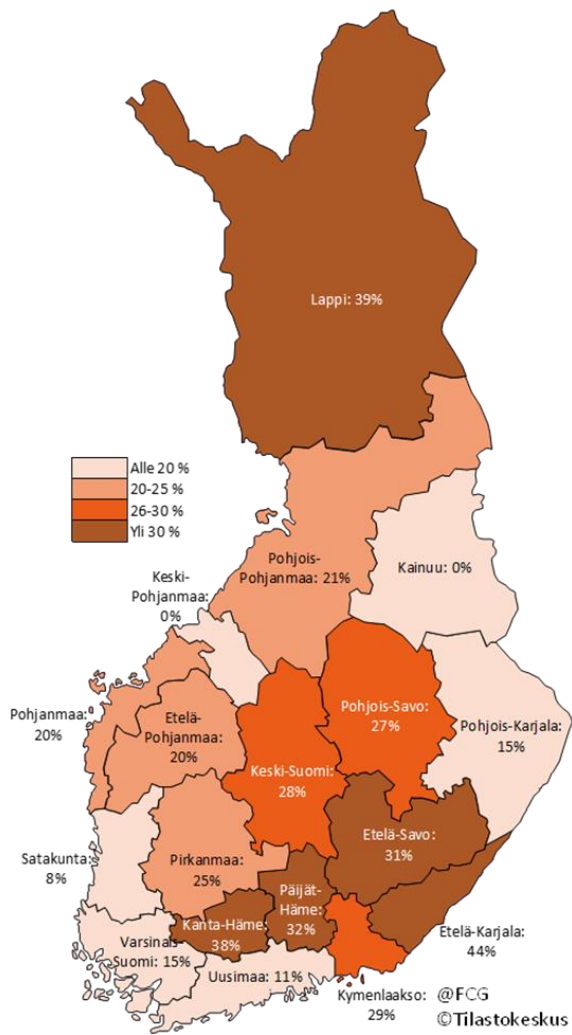
Muiden lainopillisten erityisasiantuntijoiden määrä on kasvanut merkittävästi vuosina 2016–2021. Vuonna 2016 tähän ammattiluokkaan kuuluvia lakimiehiä oli noin 2 000, kun vuonna 2021 määrä oli lähes 3 000. Muista lainopillisista erityisasiantuntijoista eläkeikään (65 vuotta) tulisi vuoteen 2031 mennessä 431 henkilöä. Lisäksi vuonna 2021 yli 65-vuotiaita työllisiä luokassa oli 56, eli noin 2 % työllisistä.

Mikäli työssä jatkaminen eläkeiän ohitettua säilyy tasollaan samana, noin 15 % muista lainopillisista erityisasiantuntijoista eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Ammattiluokassa eläköityminen on melko vähäistä keskipitkällä aikavälillä, pienempää kuin lakimiesten keskuudessa yleisesti.



Kuva 13. Työlliset ikäluokittain Muut lainopilliset erityisasiantuntijat-ammattiluokassa vuosina 2016–2021. Lähde: Tilastokeskus

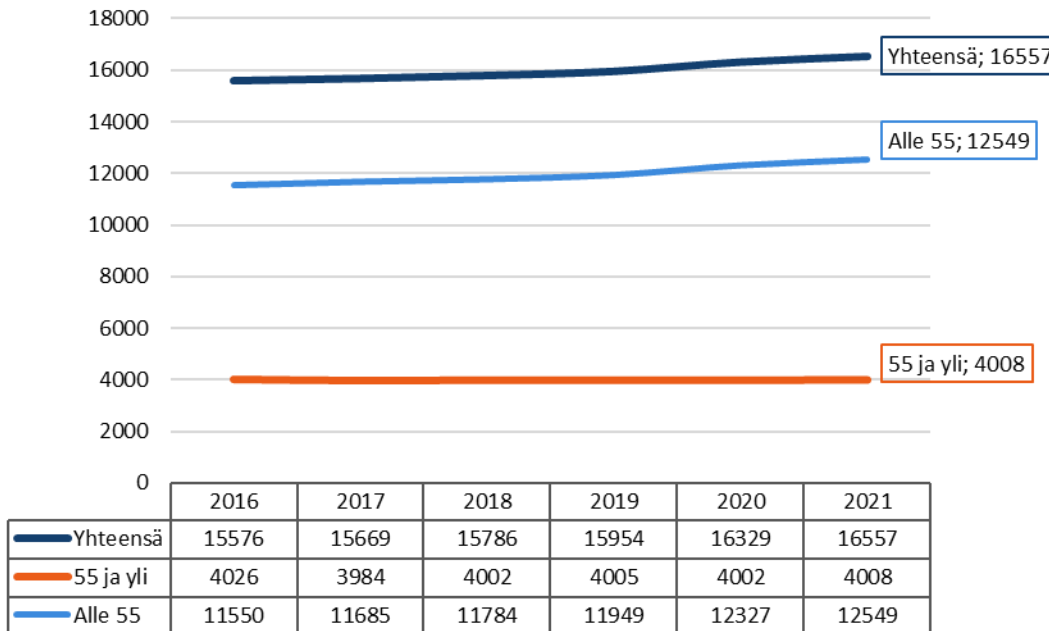
Maakunnittaisessa tarkastelussa korostuvat Lappi, Kanta-Häme, Päijät-Häme ja Etelä-Savo, joissa verrattain merkittävä määrä Muut lainopilliset erityisasiantuntijat-luokassa olevista työllisistä eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Lapissa ja Kanta-Hämeessä miltei 40 % eläköityisi vuoteen 2031 mennessä. Myös Kymenlaaksossa, Keski-Suomessa ja Pohjois-Savossa eläköitymismäärät ovat verrattain suuria suhteellisesti tarkasteltuna. Yli 70 % ammattiluokassa olevista työllisistä on sijoittunut Uudellemaalle, joten muihin maakuntiin sijoittuneiden eläköityvien määrät eivät absoluuttisina lukuina ole kovin suuria. Lapin ja Kanta-Hämeen eläkepoistuman kattaisi yhteensä 59 henkilöä.



Kuva 14. Eläköityminen maakunnittain muiden lainopillisten erityisasiantuntijoiden luokassa. Lähde: Tilastokeskus

5.5 Työikäisten oikeustieteen maisterien määrä ja eläköityminen

Työikäisten (18–64 vuotta) oikeustieteen maisterien määrä on kasvanut vuosina 2016–2021. Vuonna 2016 työikäisiä oikeustieteen maistereita oli noin 15 576, kun vuonna 2021 määrä oli noin 16 557. Oikeustieteen maistereista eläkeikään (65 vuotta) tulisi vuoteen 2031 mennessä noin 4000 henkilöä, eli 24 % nykyisistä työikäisistä oikeustieteen maistereista.



Kuva 15 Työikäiset oikeustieteen maisterit (sis. oikeustieteen lisensiaatit ja tohtorit) ikäluokittain vuosina 2016–2021. Lähde: Vipunen

5.6 Valmistuneet suhteessa eläköityvien määrään

Selvityksessä tehty laskennallinen tarkastelu osoittaa, että lainopillisten erityisasiantuntijoiden ammattiluokassa, johon sisältyvät pääasiassa juristin kelpoisuutta edellyttävät työtehtävät, nykyiset valmistuneiden oikeustieteen maisterien määrät kattavat eläkepoistuman reilusti. (Taulukko 3) Vuosittain eläkeikään tulee vajaa 200 työllistä juristia, kun taas ammattiluokkaan sijoittuvia oikeustieteen maistereita valmistuu vuosittain noin 360.

Laskelmissa lainopillisten erityisasiantuntijoiden tehtäviin sijoittuvien osuus on tehty nykyisten oikeustieteen maisterien kokonaismäärän ja ammattiluokkaan kuuluvien oikeustieteen maisterien määrän perusteella. Vuosittain valmistuvien oikeustieteen maistereiden määrä on vuosien 2015–2023 keskiarvo. Tämä keskiarvo on todennäköisesti säädetty hieman alakanttiin, sillä oikeustieteen opiskelijamäärät ovat kasvaneet. Toisin sanoen uusia oikeustieteen maistereita valmistuu vuosittain todennäköisesti enemmän kuin 627.

Mikäli vuonna 2023 paikanvastaanottaneista 690 opiskelijasta 90 % valmistuu oikeustieteiden maisteriksi (notaareiden osalta läpäisyaste on noin 93 %), niin opiskelijoista 621 opiskelijaa valmistuu oikeustieteen maisteriksi. Arvio valmistuvista maistereista (621) vastaa alla laskettua vuosien 2015–2023 keskiarvoa (627).

Taulukko 3. Valmistuvien oikeustieteen maistereiden ja eläköityvien lainopillisten erityisasiantuntijoiden määrällinen vertailu vuoteen 2031.

Lainopilliset erityisasiantuntijat	
Vuosittain valmistuvat (OTM)	627
L.op. erityisasiantuntijoiden tehtäviin sijoittuvien osuus	58 %
L.op. erityisasiantuntijoiden tehtäviin sijoittuvat	364
Vuosittainen eläkepoistuma	-187
Tehtäviin sijoittuvat - vuosittainen eläkepoistuma	+177

Tarkastelu osoittaa, että nykyiset koulutusmäärät ovat suhteellisen suuria verrattuna keskipitkällä aikavälillä eläköityvien lainopillisten erityisasiantuntijoiden määrään. Eläkeikää lähestyviä 55–64-vuotiaita lainopillisia erityisasiantuntijoita oli vuonna 2021 yhteensä 1 870, mikä tarkoittaa keskimäärin 187 henkilön vuosittaista eläköitymistä vuoteen 2031 asti. Tätä nuoremmat juristien ikäluokat ovat hieman suurempia, mutta nykyiset koulutusmäärät riittäisivät kattamaan eläkepoistuman melko reilusti myös nykyisten 45–54-vuotiaiden ja 35–44-vuotiaiden tapauksessa.

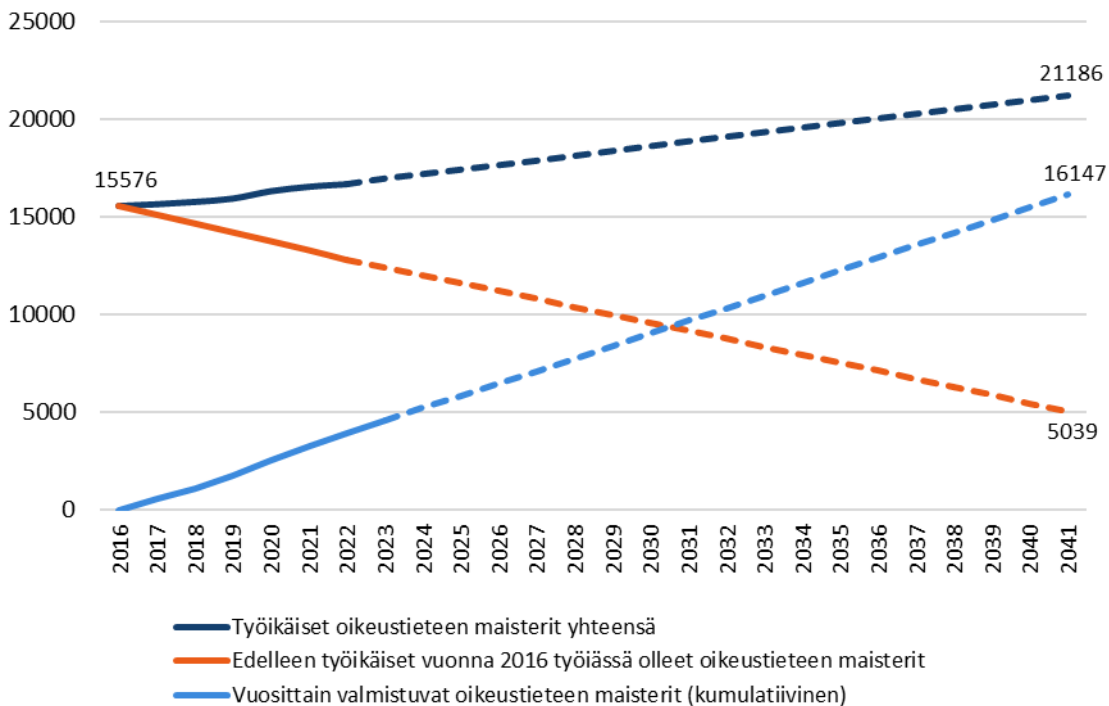
Työmarkkinoille tulee vuosittain laskennallisesti 175 lainopillisen erityisasiantuntijan tehtäviin sijoittuvia oikeustieteen maistereita enemmän kuin sieltä poistuu. Syntyvä ja kumuloituva ”ylijäämä” voi paikata osittain olemassa olevaa pistemäistä työvoimapulaa. Oikeustieteen maisterin tutkinto on arvostettu tutkinto ja mahdollistaa työllistymisen myös muihin kuin lainopillisten erityisasiantuntijoiden ammattiluokkaan sisältyviin työtehtäviin.

Taulukko 4. Valmistuvien oikeustieteen maistereiden ja eläkeiän saavuttavien oikeustieteen maisterien (sis. oikeustieteen lisensiaatit ja tohtorit) määrällinen vertailu vuoteen 2031.

Oikeustieteen maisterit	
Vuosittain valmistuvat (OTM)	627
Vuosittainen eläkepoistuma	-401
Vuosittain valmistuvat - vuosittainen eläkepoistuma	+226

Laskelmassa vuosittain valmistuvien oikeustieteen maistereiden määrä on vuosien 2015–2023 keskiarvo. Tämä keskiarvo on todennäköisesti säädetty hieman alakanttiin, sillä oikeustieteen opiskelijamäärät ovat kasvaneet. Toisin sanoen uusia oikeustieteen maistereita valmistuu vuosittain todennäköisesti hieman enemmän kuin 627. Vuosittainen eläkepoistuma perustuu kuvassa 15 esitettyyn eläkeikäen tulevien oikeustieteen maisterien määrään.

Kaikkien oikeustieteen maistereiden keskuudessa vuosittain valmistuvien ja eläkeiän saavuttavien määrällinen vertailu osoittaa, että vuosittainen lisäys työikäisissä oikeustieteen maistereissa on laskennallisesti 226 henkilöä vuoteen 2031 asti. Oikeustieteen maistereiden määrällinen kasvu on nähtävissä Vipusen tieteen ja teknologian henkilövoimavarat -tilastosta, jossa työvoimaan kuuluvien oikeustieteen maisterien määrä on vuosina 2015–2020 kasvanut noin 1 000 henkilöllä, eli keskimäärin noin 200:lla vuosittain.



Kuva 16. Työkäisten oikeustieteen maistereiden (sis. oikeustieteen lisensiaatit ja tohtorit) ennakoitu kehitys vuoteen 2041. Katkoviivaa edeltää toteuma. Lähde: Vipunen.

Kuvassa 16 on esitetty oikeustieteen maistereiden (sis. lisensiaatit ja tohtorit, jotka ovat myös maistereita) määrän ennakoitu kehitys vuoteen 2041 nykyisillä koulutusmäärillä, joilla oikeustieteen maistereita on valmistunut vuosina 2015–2023 keskimäärin noin 627 vuosittain. Ennakoituun kehitykseen on otettu huomioon vuoden 2023 Åbo Akademin tutkinnonanto-oikeuden laajentuminen niin, että vuodesta 2028 alkaen maistereita valmistuisi 20 enemmän vuosittain. Toteuman jälkeen vuosittain eläkeikään tulevien määräksi on asetettu ikäluokkaan perustuen vuosille 2023–2031 401 ja vuosille 2032–2041 415.

Kuvassa oleva punainen viiva kuvaa vuonna 2016 työiässä olleiden oikeustieteen maistereiden määrän kutustumista eläköitymisen seurauksena ja vaaleansininen viiva vuoden 2016 jälkeen valmistuneiden oikeustieteen maisterien kumulatiivista kehitystä. Näiden summa on työkäisten oikeustieteen maisterien kokonaismäärä (tummansininen viiva).

Vuosittain valmistuneiden oikeustieteen maisterien määrään pysyessä nykyisen kaltaisina vuonna 2031 työkäisiä (20–64-vuotiaita) oikeustieteen maistereita olisi noin 2 300 enemmän kuin oli vuonna 2021. Edelleen vuonna 2041 työkäisiä oikeustieteen maistereita olisi noin 4 600 enemmän kuin vuonna 2021. Ennakointimallissa ei huomioida muita poistumia kuin eläkeiän saavuttaminen, eli esimerkiksi työkyvyttömyyseläköitymistä tai maastamuuton vaikutusta ei ole huomioitu muuten kuin toteuman (2016–2022) ajalta. Vipusen sijoittumistiedoissa ei suoraan tilastoida ulkomailta asuvia, mutta heitä voi olla tuntematon -luokassa. Mikäli nämä oletetaan ulkomailta asuviksi, enintään 5 % oikeustieteen maistereista sijoittuu ulkomaille. Tällöin vuonna 2041 oikeustieteen maistereita olisi noin 20 600. Joka tapauksessa jo toteuman perusteella voidaan nähdä, että työkäisten oikeustieteen maisterien määrä kasvaa joka vuosi.

5.7 Oikeustieteen maistereiden työttömyys

Työttömien oikeustieteilijöiden määrä on pysynyt jokseenkin samana viimeiset 10 vuotta. Työttömiä oikeustieteen maistereita on ollut vuositason keskimäärin 440. Työttömyysprosentti oikeustieteen maistereiden osalta on noin 3 % eli hyvin vähäistä. Luvut ovat koko vuoden keskiarvoja (vuoden 2024 osalta tammi- ja helmikuun keskiarvo).

Taulukko 5. Työttömät työnhakijat maakunnittain oikeustieteen maisterin tutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Lähde: Tilastokeskus

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2016-2024
Koko maa	464	461	378	401	519	465	417	418	426	-38
Uusimaa	257	245	205	228	299	281	248	250	244	-13
Varsinais-Suomi	59	52	42	42	66	50	48	50	54	-5
Satakunta	7	7	7	6	6	6	5	6	5	-2
Kanta-Häme	8	7	0	5	5	6	6	5	6	-2
Pirkanmaa	27	29	24	24	25	25	26	25	32	+5
Päijät-Häme	6	7	5	5	6	7	7	6	8	+2
Kymenlaakso	10	8	7	8	11	6	9	7	6	-4
Etelä-Karjala	6	7	6	5	5	0	5	6	6	-0
Etelä-Savo	5	6	0	7	7	6	6	5	6	+1
Pohjois-Savo	8	6	7	7	7	9	6	6	6	-2
Pohjois-Karjala	14	15	10	10	14	13	12	10	10	-5
Keski-Suomi	14	17	14	13	10	9	6	6	5	-9
Etelä-Pohjanmaa	6	6	0	5	6	6	5	5	0	-6
Pohjanmaa	5	5	0	0	7	6	6	6	0	-5
Keski-Pohjanmaa	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0
Pohjois-Pohjanmaa	15	24	20	16	28	21	18	19	22	+6
Kainuu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lappi	17	21	19	18	23	17	13	14	10	-7

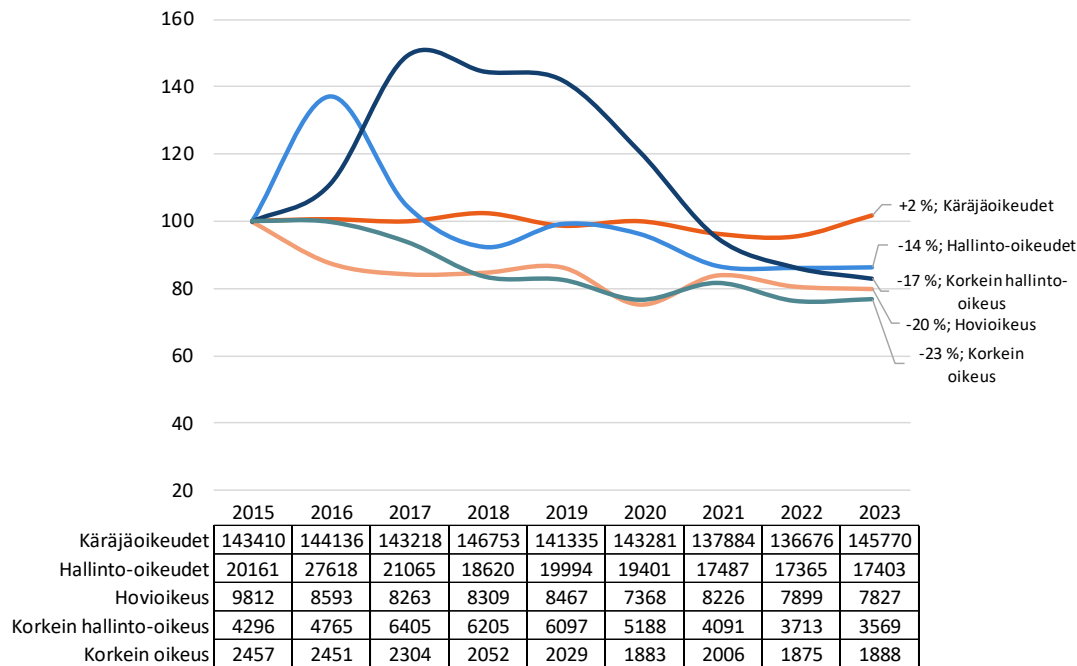
Oikeustieteen maistereiden työllisyys on hyvin korkealla tasolla. Työttömiä oikeustieteen maistereita vuosina 2016–2024 ollut keskimäärin 439, mikä vastaa noin 3 % työttömyyttä. Viimeisin tieto työvoimaan kuuluvien oikeustieteen maisterien määrästä on vuodelta 2020. Työttömien määrä on pysynyt tarkastelujaksolla melko samalla tasolla (vaihteluväli 378–519, jossa vuonna 2020 työttömien määrä oli poikkeuksellisen suuri).

Työvoimabarometrin mukaan ammattiluokassa 2611 Asianajajat 8 maakunnassa on lievää työvoiman ylitarjontaa, kun Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla koetaan kohtalaista työvoimapulaa. Niissä maakunnissa, joihin oikeustieteen maisterit yleisimmin sijoittuvat (Uusimaa ja Varsinais-Suomi) voidaan havaita lievää työvoiman ylitarjontaa. Ammattiluokassa 2612 Tuomioistuineläimiehet miltei koko maassa työvoimatilanne on tarjonnan ja kysynnän suhteen tasapainossa. Itä-Suomessa on kohtalaista työvoiman ylitarjontaa, kun taas Pohjanmaalla ja Keski-Pohjanmaalla nähdään lievää työvoimapulaa.

5.8 Työmäärä ja sen kehittyminen oikeudenhoidon alan työpaikoissa

Asiamäärät eri tuomioistuimissa ovat kokonaisuudessa jonkin verran vähentyneet. Käräjäoikeuksissa asiamäärät ovat pysyneet samalla tasolla, mutta muissa tuomioistuimissa vuoden aikana saapuneet asiat ovat selvästi vähentyneet vuosina 2015–2023. Esimerkiksi hovioikeuksissa asiamäärät ovat vähentyneet noin viidenneksellä. Hallinto-oikeuksissa vuoden 2015 pakolaiskriisi näkyy hetkellisesti kasvaneina asiamäärinä, mutta asiamäärät ovat sittemmin pudonneet vuotta 2015 alemmalle tasolle. Kuviossa käräjäoikeuksiin saapuneista asioista on vähennetty summaariset riita-asiat, jotka eivät juurikaan vaikuta juristien työmäärään.

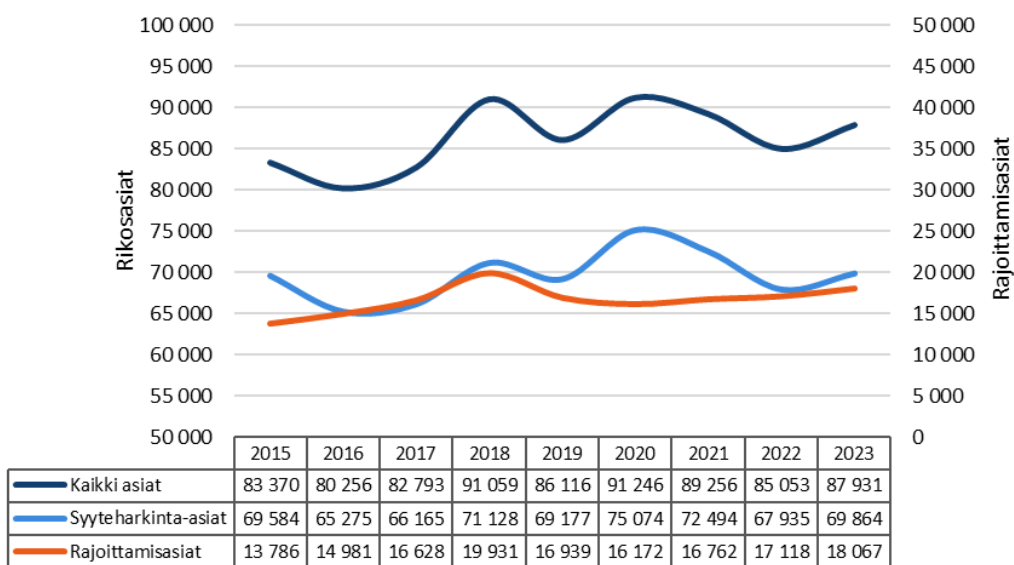
Käräjäoikeuksissa asiamäärät ovat pysyneet samalla tasolla, mutta eri käräjäoikeudet ovat kehittyneet eri tavoin. Itä-Uudenmaan asiamäärät ovat kasvaneet vuodesta 2015 noin 1300:lla, ja Länsi-Uudenmaan käräjäoikeuden asiamäärät ovat kasvaneet miltei 2400:lla. Samaan aikaan Helsingin käräjäoikeuden asiamäärät ovat vähentyneet noin 2000:lla. Uudenmaan ulkopuolella suurin yksittäinen asiamäärien kehitys on tapahtunut Etelä-Savossa, jossa vuosittaiset asiamäärät ovat vähentyneet noin 1000:lla vuodesta 2016. Muutokset selittyvät suurelta osin vuonna 2019 toteutetulla käräjäoikeusverkoston rakenneuudistuksella ja siihen liittyneellä summaaristen velkomusasioiden keskittämisellä.



Kuva 17. Vuoden aikana saapuneet asiat eri tuomioistuimissa vuosina 2015–2023 indeksinä (2015=100). Lähde: Oikeusrekisterikeskus

Syyttäjälaitoksessa vuosien 2015–2023 aikana esitutkintaviranomaisilta syyttäjille vuosittain saapuneiden asioiden kokonaismäärä on pysynyt 80 000–90 000 välillä.

Syyttäjälaitoksen asiämäärien kehitystä vuodesta 2015 alkaen tarkastellaan erikseen alla olevassa kuvassa. Kaikkien rikosasioiden määrä on kasvanut syyttäjälaitoksessa hieman vuosien 2015–2023 välillä. Pieni asiämäärien kasvu (+ 5 %-yksikköä) johtuu erityisesti rajoittamisasioiden määrän kasvusta. Vuonna 2015 rajoittamisasioita käsiteltiin 12 768 kpl ja vuonna 2023 näitä oli yhteensä 18 067. Syyteharkinta-asioiden määrässä on tapahtunut vuosien välillä pientä vaihtelua.



Kuva 18. Vuoden aikana saapuneet asiat syyttäjälaitoksessa vuosina 2015–2023. Lähde: Syyttäjälaitos

6 Arvio työvoimatarpeesta ja työvoiman saatavuuden haasteet

6.1 Oikeudenhoidon alan työtilanne

Kansainväliset vertailututkimukset osoittavat, että maamme oikeusvaltiotilanne on vahva. Euroopan komissio on vuodesta 2020 lähtien julkaissut vuosittaisen EU:n oikeusvaltiokertomuksen, jonka mukaan Suomen oikeuslaitosta pidetään hyvin riippumattomana. Samalla tavoin kuin muut Pohjoismaat, Suomi saa positiivista palautetta oikeusjärjestelmän riippumattomuudesta, sananvapaudesta, korruption vastustamisesta ja kansalaisten luottamuksesta demokraattisiin instituutioihin. (OM: Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta, 2022)

Selonteon mukaan (2022) mukaan Suomen haasteiksi on kuitenkin tunnistettu erityisesti oikeusprosessien pituus, oikeudenkäyntien kalleus ja rikostutinnan heikko tehokkuus. Suomi on saanut alhaisimmat pisteet rikostutkintojen tehokkuudesta, siviilioikeudellisten oikeudenkäyntien kestosta ja kalleudesta sekä oikeuksiin pääsystä. Rikosasioiden tutkinta- ja käsittelyajat ovat jatkuvasti kasvaneet kaikissa vaiheissa eri viranomaisissa. Käsittelyaikojen lisäksi haasteina ovat avoinna olevien tapausten suuri määrä, omaisuusrikosten heikko selvittämisaste sekä esitutinnan lopettamispäätösten lisääntyminen lievemmissä rikoksissa. Käräjäoikeuksissa pääkäsittelyratkaisuun asti edenneiden riita-asioiden kestot ovat jatkuvasti pidentyneet, ja keskimääräinen käsittelyaika on yli puolitoista vuotta. Erityisesti pääkäsittelyyn edenneissä riita-asioissa oikeudenkäyntikulut ovat kasvaneet, mikä saattaa estää asioita viemästä tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Selonteon perusteella oikeudenhoidon virastoissa on kohdattu merkittäviä haasteita rekrytoinnissa. Tilanne vaihtelee paljon virastoittain, ja rekrytointihaasteisiin vaikuttaa useita tekijöitä. Näitä ovat muun muassa työpaikan sijainti, tehtävänkuva, palkkataso, työnantajan maine, paikalliset koulutusmahdollisuudet ja alan työmarkkinatilanne. Lisäksi suuri määrä määräaikaista työsuhteita luo haasteita, lisää henkilöstön vaihtuvuutta ja vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen työnantajaan. Selonteossa mainitaankin, että osittain rekrytointihaasteet johtuvat myös yleisestä työmarkkinatilanteesta ja yhteiskunnallisesta kehityksestä. Selonteossa tuodaan esiin, oikeudenhoidon alan työpaikkojen työtyytyväisyys on kuitenkin yleisesti hyvällä tasolla ja työpaikkaa suositellaan edelleen. Palkkausta ei kuitenkaan pidetä työn vaativuuteen nähden riittävänä. Tulevia koulutusmääriä arvioitaessa voidaan olettaa, että potentiaalia uusiksi virka-henkilöiksi on tarjolla, mutta kysyntä ja tarjonta eivät näytä aina oikeudenhoidon tehtävien näkökulmasta katsottuna kohtaavan. Selonteossa toimenpide-ehdotuksena esitetään myös yksityisten oikeusavustajien palkkioiden korottamista. Palkkioiden tasoa ei ole korotettu vuoden 2014 jälkeen. (OM: Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta, 2022)

Valtion tuottavuusohjelman puitteissa oikeusministeriön hallinnonalalla on toteutettu henkilöstövähennyksiä vuodesta 2007 lähtien. Vuonna 2006 oikeudenhoidon toimijoiden kokonaishenkilötyövuodet olivat noin 9 100, kun taas vuonna 2018 niiden määrä oli noin 8 000. Lisäksi lähes joka vuosi on tullut voimaan uutta lainsäädäntöä ja tehtävälisäyksiä eri oikeudenhoidon toimijoille. Marinin hallituskaudella (2019–2023) kokonaishenkilötyövuodet hieman taas kasvoivat, osittain väliaikaisen rahoituksen seurauksena koronapandemiasta johtuvien ruuhkien purkamiseksi. (OM: Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta, 2022)

Käynnissä olevalla hallituskaudella (2023–2026) lisätään oikeudenhoidon alan työpaikkojen rahoitusta sekä henkilöstöä. Pääministeri Orpon hallitusohjelman² mukaisesti tulevina vuosina vahvistetaan tuomioistuinten

² Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023

riippumattomuutta lisäämällä tuomarien pysyviä virkoja. Tuomioistuinharjoittelua kehitetään koko oikeushallintoa palvelevaksi ja hallinnonalan rekrytointeja edistäväksi lakimiesuran vaiheeksi. Lisäksi lisätään kärjänotaarien määrää ja laajennetaan asessorikoulutusta. Varmistetaan ruotsinkielisten palvelujen saatavuus kaksikielisillä alueilla. Harhaanjohtavaa oikeudellisten nimikkeiden käyttöä ehkäistään säätämällä, että esimerkiksi "juristi" tai "lakimies" -nimikkeitä saavat käyttää ainoastaan henkilöt, joilla on suoritettuna yleistutkintomallinen ylempi oikeustieteellinen korkeakoulututkinto (OTM/OTK).

Oikeusministeriön toteuttamassa selvityksessä (Kivistö, 2023) esitetään kehittämisselvityksenä tuomioistuinharjoittelun kokonaisarviointia, harjoittelun laajentamisen mahdollisuuksien selvittämistä ja kärjänotaareiden määrän lisäämisen selvittämistä. Tarkasteltaessa tuomioistuinharjoitteluun hakeneiden määrää, hakijaluvut ovat olleet suhteellisen vakaat. Vuositasolla tuomioistuinharjoitteluun hakee noin 350–400 henkilöä. Selvityksen tulosten mukaan tulisi pohdita, miten tuomioistuinharjoittelusta voitaisiin tehdä mahdollisimman vetovoimainen, tuomioistuimien työhön kiinnostusta lisäävää osa tuomarikoulutusjärjestelmää. Selvityksessä todetaan, että tuomioistuinharjoitteluun liittyvän valintaprosessin kesto aiheuttaa myös peruutuksia hakijoiden elämäntilanteiden muuttuessa tai harjoittelupaikka-shoppailua eri tuomioistuihin sijoittuvien paikkojen välillä. (OM, 2023:37)

6.2 Työvoiman saatavuus oikeudenhoidon alan työpaikoissa

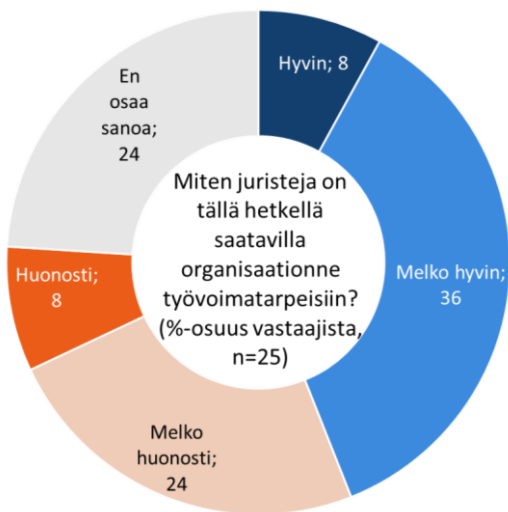
Valtaosalla osana selvitystä haastatelluista oikeudenhoidon organisaatioilla on ollut hyvin juristeja saatavilla eri tehtäviin. Myös määräaikaisiin positioihin on löydetty henkilöitä enemmistössä organisaatioita, vaikka hakijoiden määrä määräaikaisiin tehtäviin yleensä onkin vähäisempi. Tulokset osoittavat, että työvoiman saatavuudessa ilmenee kuitenkin selkeitä alueellisia eroja. Erityisesti kauempana sijaitsevissa kunnissa Itä- ja Pohjois-Suomessa tuomioistuimen virkoihin on vähemmän hakijoita.

Laajemmin haasteita juristien saatavuudessa on havaittu henkilöstöhallintoon ja tukipalveluihin liittyvissä työtehtävissä. Ylipäänsä kilpailua oikeudenhoidon alan työpaikoista on ilmennyt ja henkilöstö liikkuu oikeudenhoidon alan tehtävien ja organisaatioiden välillä kohtuu paljonkin. Tämänkin arvioidaan kuitenkin vaikuttavan positiivisesti alan kehitykseen ja henkilöiden osaamiseen.

Kyselyyn vastanneista oikeudenhoidon alan työnantajista vajaa puolet (44 %) ilmoitti juristien olevan hyvin saatavilla organisaatioiden työvoimatarpeisiin. Vaikka yleisesti hakijatilanne on hyvä eikä akuuttia huolta työvoiman riittäväyydestä enemmistöllä työnantajista ole, noin kolmannes (8 organisaatiota) kyselyyn vastanneista työnantajista arvioi juristien saatavuuden heikoksi tai melko heikoksi. (kuva 13).

Tulokset osoittavat, että yksittäisissä oikeudenhoidon alan organisaatioissa arvioitiin juristien saatavuuden olevan heikko suhteessa tarpeisiin. Erityisesti tämä koskettaa kärjä- ja hovioikeuden tiettyjä virkoja. Yksittäisillä paikkakunnilla on ollut vaikeuksia löytää esimerkiksi päteviä hovioikeuden esittelijöitä ja kärjäoikeuden tuomareita. Lisäksi ruotsinkielisten juristien tarve on merkittävä, vaikka heidän koulutusmääränsä onkin kasvanut.

Organisaatioissa, joissa juristien saatavuudessa on ollut haasteita, puolet työskentelee tuomioistuinlaitoksessa ja puolet oikeusapu- ja edunvalvonnassa. Tuomioistuinlaitoksessa suurin pula on ollut esittelijöistä ja valmistelijoista, kun taas oikeusapu- ja edunvalvonnassa eniten on kaivattu oikeusavustajia.



Kuva 19. Oikeudenhoidon työnantajien arvioita juristien saatavuudesta Lähde: kysely oikeudenhoidon työnantajille

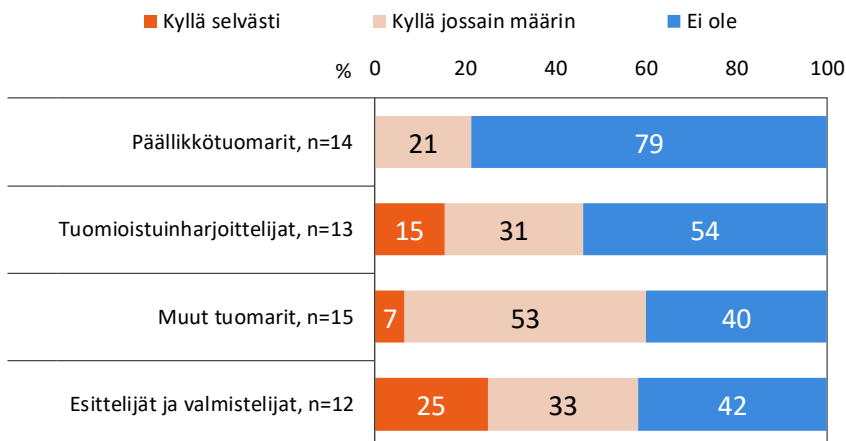
Työvoiman saatavuus juristien osalta näyttäisi olevan heikkoa tietyissä kunnissa, jotka usein sijaitsevat syrjäisemmillä alueilla. Maantieteellisesti vastaajat, joilla on ollut rekrytointihaasteita tulevat Keski-Suomen, Kanta-Hämeen, Pohjois-Karjalan, Pohjois-Pohjanmaan ja Uudenmaan maakunnista. Näissä maakunnissa myös esittelijöiden, valmistelijöiden sekä oikeusavustajien saatavuuden arvioidaan usein, miten heikentyneen selvästi viime vuosina.

6.3 Muutokset työvoiman saatavuudessa ja arvioita tulevasta rekrytointitarpeesta

Enemmistön mielestä työvoiman saatavuudessa ei ole tapahtunut viime vuosina selkeästi tunnistettavaa muutosta mihinkään suuntaan. Työvoiman saatavuuden arvioidaan heikentyneen lähinnä organisaatioissa ja paikkakunnilla, joissa myös yksittäisistä rekrytointihaasteista raportoitiiin. Yksittäisten tehtävien osalta työvoiman saatavuudessa voi olla näkyvissä hieman kehitystä huonompaan suuntaan, mutta muutokset vaihtelevat paljon alueittain.

Pääosin työvoiman saatavuuden heikentyminen koskettaa tuomioistuinelaitosta. Yksittäisiä vastauksia saatiin myös syyttäjälaitoksesta ja oikeusavusta ja edunvalvonnasta. Työvoiman saatavuus on huonontunut selkeämmin oikeusavustajien osalta. Noin puolet työnantajista vastasi, että tuomioistuinharjoittelijoiden ja tuomareiden osalta työvoiman saatavuus on heikentynyt vähintään jossain määrin viime vuosien aikana. Ruotsinkielisiin virkoihin on vähän hakijoita ja kielikysymys on yleisesti ottaen haasteellinen eri organisaatioissa.

Onko työvoiman saatavuus huonontunut viimeisen kolmen vuoden aikana?



Kuva 20. Tuomioistuinlaitoksen arvioita juristien saatavuudesta kehityksestä. Lähde: kysely oikeudenhoidon työnantajille.

Tutkimuksessa tarkasteltiin oikeudenhoidon alan toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutusta työtehtävien vetovoimaan. Haastatteluiden perusteella havaittiin, että toimintaympäristö on muuttunut aiempaa raemmaksi, ja viranomaistoimintaa kyseenalaistetaan entistä avoimemmin. Erityisen huomionarvoista oli havainto tuomareiden "maalittamisesta" sosiaalisessa mediassa, mikä saattaa vaikuttaa työpaikkojen vetovoimaan negatiivisesti.

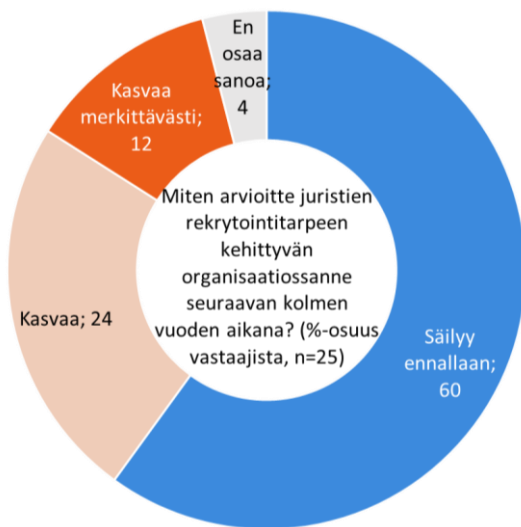
Lisäksi havaittiin, että oikeudenhoidon alalla erityisesti tuomareiden tehtävissä on nähtävissä sääntelyn monimutkaisuus. Sekä kansallisen että kansainvälisen tason sääntely lisääntyy jatkuvasti, mikä lisää normien kerroksellisuutta ja tekee niiden ymmärtämisestä ja hallinnasta haastavaa.

Nämä havainnot korostavat tarvetta tarkastella oikeudenhoidon alan toimintaympäristössä tapahtuneita muutoksia ja niiden vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja työmotivaatioon. Tulevaisuuden tutkimuksessa olisi hyödyllistä syventyä tarkemmin näiden muutosten syihin ja seurauksiin sekä etsiä keinoja, joilla voidaan tukea työntekijöitä muuttavassa toimintaympäristössä.

Haastatteluissa pyydettiin arvioimaan tekijöitä, jotka mahdollisesti muuttavat alan osaamistarpeita ja vaikuttavat työvoiman tarpeen määrällisiin muutoksiin. Kokonaisuudessa rekrytoivat tahot arvioivat työvoiman saatavuuden olevan varsin hyvä ja suhtautuivat positiivisesti työvoiman saatavuuteen myös tulevaisuudessa. Yleisimmin asiaa pohdittiin organisaatioiden eläköitymisen näkökulmasta.

Haastatteluissa ei tunnistettu suurempia alaa muuttavia megatrendejä tai toimintaympäristössä tapahtuvia tekijöitä, jotka lisäävät juristien tarvetta merkittävästi tulevina vuosina. Yleisesti tilanteen ja juristien työvoimatarpeen arvioitiin säilyvän melko samanlaisena kuin tähänkin asti. Vaikka tulevasta eläköitymisestä aiheutuvat välittömät rekryointitarpeet koskettavat yksittäisiä virastoja lähivuosina, kokonaiskuvassa eläköityminen ei noussut suurena haasteena esiin. Havaittavissa olleisiin eläköitymispiikkeihin oli jo yksittäisissä virastoissa varauduttu. Alan ja työnkuvien houkuttelevuus sekä rekryointiprosessit ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työvoiman saatavuuteen ja tarpeisiin.

Työnantajilta kysyttiin myös kyselyssä, miten oikeudenhoidossa arvioidaan rekryointitarpeen kehittyvän tulevien vuosien aikana. Kyselyn tulokset vahvistavat haastatteluiden aineistoa siltä osin, että enemmistö työnantajista arvioi juristien rekryointitarpeen pysyvän maltillisena ja säilyvän ennallaan. Noin neljännes arvioi sen kasvavan seuraavan kolmen vuoden aikana. Reilu kymmenes vastaajista arvioi juristien rekryointitarpeen kasvavan merkittävästi.



Kuva 21. Arvioita juristien rekryointitarpeesta. Lähde: kysely oikeudenhoidon työnantajille

Juristien rekryointitarve kasvaa eniten tuomioistuinlaitoksessa. Tulevaisuudessa tarve työvoimalle lisääntyy tuomioistuinlaitoksen kasvun vuoksi. Hallitusohjelman³ mukaisesti tuomareiden pysyvien virkojen määrää lisätään. Tuomareita on myös eläköitymässä ja uutta työvoimaa tarvitaan. Myös syyttäjälaitoksessa ja oikeusavussa- ja edunvalvonnassa yksittäiset henkilöt arvioivat juristien rekryointitarpeen kasvavan.

6.4 Työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden parantaminen

Oikeudenhoidon alan työnantajat ovat tehneet useita toimenpiteitä veto- ja pitovoiman kehittämiseksi ja työvoiman saatavuuden parantamiseksi. Kyselyn tulosten perusteella, noin kahdessa kolmesta vastanneiden organisaatioista juristien saatavuutta ja pysyvyyttä on pyritty parantamaan perehdyttämistä ja työnohjausta. (kuva 16) Noin puolessa organisaatioista vakinaisia virkoja on lisätty, kuten myös harjoittelumahdollisuuksia. Markkinoinnin keinoja rekryoinnissa sekä työtehtävien tunnettavuuden lisäämisessä on hyödyntänyt noin kolmannes. Työtä on myös pyritty organisoimaan ja johtamaan uusilla tavoilla noin kolmanneksessa organisaatioista.

Hyvin harvoin käytettyjä keinoja juristien saatavuuden ja pysyvyyden parantamiseksi ovat olleet eläkkeelle siirtyneiden takaisin palkkaaminen ja opinnäytemahdollisuuksien lisääminen. Vain yhdessä organisaatioissa ei ole tehty toimenpiteitä juristien saatavuuden ja pysyvyyden parantamiseksi.

³ Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023

Miten juristien saatavuutta ja pysyvyyttä on pyritty parantamaan? (n=25)



Kuva 22. Käytetyt keinot työvoiman saatavuuden parantamiseksi.

Kahdeksan viraston kohdalla, joissa on raportoitu ongelmia työvoiman saatavuudessa, yleisimmät seuraukset ovat olleet toistuvat rekrytointikierrokset ja kasvanut työvoiman vaihtuvuus. Kysyttäessä tilanteen vaikutuksista kahdeksalta vastaajalta, joiden organisaatioissa juristien rekrytointi koettiin vaikeaksi, havaittiin että yleisimpiä vaikutuksia olivat uusien rekrytointikierrosten tarve ja henkilöstön vaihtuvuus, mikä saattaa vaikuttaa organisaatioiden toiminnan tehokkuuteen. Lisäksi monissa organisaatioissa raportoitiin työyhteisöongelmia ja työntekijöiden tyytymättömyyttä. Joissakin tapauksissa työvoiman puute näkyi myös palvelutasossa ja oikeudellisten prosessien hitaampana etenemisenä.

Työnantajien vastaukset kysymykseen siitä, voisiko juristien työtä siirtää muille henkilöille, ovat hyvin vaihtelevia. Useimmat vastaajat ovat sitä mieltä, että juristin työtä ei voi siirtää muille henkilöille, ja moni mainitsee, että nykyisen lainsäädännön puitteissa tiettyjä tehtäviä voi hoitaa vain juristi. Kuitenkin joissain tapauksissa, kuten rutiiniosissa ja hallinnollisissa tehtävissä, osa vastaajista näkee mahdollisuuden siirtää työtä muille henkilöille. Esimerkiksi avioeroihin liittyvien hakemusasioiden ja rikosuhrimaksujen määräämisen mainitaan olevan tehtäviä, joita voidaan hoitaa ilman juristin pätevyyttä. Lisäksi osa vastaajista mainitsee, että sihteerien määrän lisääminen voisi mahdollistaa esittelijöiden keskittymisen enemmän juristin työhön.

6.5 Oikeudenhoidon alan vetovoima

Oikeudenhoidon alan työpaikoissa on pääosin edelleen riittävän hyvä vetovoima, mutta myös pitovoimaa monipuolisten ja mielenkiintoisten tehtävien vuoksi. Toisaalta haastatteluissa tuotiin esiin, että esimerkiksi kärjätuomarin ”brändi” ja vetovoima on heikentynyt, erityisesti nuorten juristien keskuudessa. Uutena ilmiönä on, että kärjätuomarin tehtävistä on siirtymää asianajotehtäviin.

Haastatteluissa nostettiin myös esiin, että tuomareiden ja syyttäjien aloituspalkka ei usein vastaa heidän vastuutaan. Myös työmäärä voi vaikuttaa houkuttelevuuteen. Työolot ja -paineet tulisi saada haastateltavien mukaan siedettävälle tasolle eri työpaikoissa. Julkisen sektorin etenemismahdollisuudet nähdään rajallisempina kuin yksityisellä puolella.

Valtiosektorilla on edelleen omat vahvat vetovoimatekijät suhteessa yksityiseen sektoriin. Pääosa valtion virastoista saa rekrytoitua osaajia riittävästi. Esimerkiksi yksityisen sektorin kiireisyys ja tulospainet houkuttelevat edelleen hakijoita julkisiin työpaikkoihin pysyvyyden ja tasapainoisen työelämän vuoksi. Usein työpaikkoihin hakeutuvat työntekijät arvostavat työssään yhteiskunnallista merkityksellisyyttä.

Työnantajat arvioivat valtiosektorin vetovoimaa useiden tekijöiden perusteella, joista keskeisimpiä ovat työpaikan pysyvyys, lomat ja monipuoliset työmahdollisuudet. Lisäksi arvot ja tehtävän sisältö koetaan merkittävinä valintakriteereinä. Työpaikan pysyvyyden merkitys on perinteisesti ollut suuri, mutta vaihtoehtoisten työmahdollisuuksien lisääntyminen on vähentänyt sen painoarvoa. Työnantajat arvostavat myös työajan pysyvyyttä, vapautta ja työelämän joustoja valtiosektorilla. Valtion viroissa työsuhdeturva ja paremmat lomaedut ovat myös merkittäviä etuja verrattuna yksityiseen sektoriin.

6.6 Arvioita digitalisaation ja tekoälyn vaikutuksista juristin työhön

Tutkimuksessa selvitettiin työnantajien näkemyksiä digitalisaation tarjoamista mahdollisuuksista oikeudenhoidon alalla. Analyysin perusteella työnantajat näkevät digitalisaation tuovan mukanaan useita mahdollisuuksia, jotka voivat merkittävästi parantaa työskentelyä ja tehokkuutta.

Oikeudenhoidon työntäjien mielestä digitalisaation avulla on ensinnäkin mahdollista automatisoida ja tehostaa päätösten valmistelua. Useat vastaajat mainitsevat tekoälyn potentiaalinen päätöksenteon avustamisessa ja valmistelussa, mikä voisi merkittävästi helpottaa työskentelyä. Tämä voisi esimerkiksi mahdollistaa valmiiden päätöspohjien kirjoittamisen ja siten säästää aikaa ja resursseja.

Lisäksi digitalisaatio voi edistää työn monipuolistumista ja joustavuutta. Etätyömahdollisuuksien lisääntyminen ja työmenetelmien monipuolistuminen voivat tukea joustavaa työn tekemistä ja työskentelytapojen kehittymistä. Sähköiset asiointipalvelut ja prosessit voivat mahdollistaa työn tekemisen paikasta riippumatta, mikä avaa potentiaalisia rekrytointimahdollisuuksia eri puolilta maata ja mahdollistaa alueellisen organisoinnin muutokset oikeudenhoidossa.

Digitalisaatio on osaltaan jo mahdollistanut etätyön ja paikattoman työn lisääntymisen oikeudenhoidossa. Osaltaan etätyöskentely on jo yleistynyt tietyissä tehtävissä, ja helpottanut rekrytointia tietyissä viroissa. Toistaiseksi etätyömahdollisuudet eivät kuitenkaan kosketa kaikkia oikeudenhoidon alan työtehtäviä, joissa on havaittu pistemäisiä rekrytointihaasteita. Näitä on mm. käräjätuomarin tehtävät, jotka vaativat läsnäoloa useimpina päivinä viikossa.

Vaikka digitalisaation mahdollisuudet nähdään laajoina, käytännön toteutukset voivat olla haastavia. Monet vastaajat mainitsevat, että digitalisaatioon liittyvät toteutukset voivat lisätä työn määrää ja järjestelmien vikaherkkyttä. Lisäksi tietojärjestelmien käytettävyydessä ja automaatioissa on vielä kehitettävää, jotta ne todella säästäisivät työtä ja parantaisivat tehokkuutta.

Arvioita tekoälyn vaikutuksista oikeudenhoidon työtehtäviin

Työnantajat arvioivat tekoälyn vaikutuksia juristin työhön vaihtelevasti, mutta useimmat tunnistavat sen roolin työn tukena tulevaisuudessa. Monet uskovat, että noin viiden vuoden kuluttua tekoälyllä on yleisempää käyttöä ja sen merkitys kasvaa edelleen. Vaikka päätöksenteko saattaa siirtyä osittain tekoälylle, juristien rooli ei kuitenkaan poistu kokonaan. Tekoäly nähdään erityisesti avustavana työkaluna yksinkertaisissa tehtävissä, kuten asiakirjojen vertailussa ja lajittelussa, sekä oikeuskäytännön ja lainsäädännön seulonnassa.

Vaikka tekoälyn odotetaan nopeuttavan joitakin prosesseja, monet korostavat, että se ei korvaa ihmisen harkintaa vaativia tehtäviä. Esimerkiksi tuomioistuintyössä tekoälyllä voi olla rooli valmistelemissa toimituksissa, kuten asiakirjojen vertailussa ja litteroinnissa, mutta päätöksenteossa ihmisen rooli säilyy keskeisenä.

Vaikka tekoälyä voidaan hyödyntää monin tavoin, sen vaikutus juristin työhön voi olla vaikea ennustaa tarkasti. Yleisesti ottaen se nähdään mahdollisuutena ja työn tukena, mutta sen täysi potentiaali ja vaikutukset selviävät vasta käytännön sovellusten myötä.

7 Arvioita määrällisistä koulutustarpeista

7.1 Koulutuksen määrälliset kehitystarpeet

Osa selvityksen tuloksista puoltaa oikeustieteellisen koulutuksen kohtuullista aloituspaikkojen lisäämistä. Aloituspaikkojen lisäämistä voidaan perustella toimenpiteenä, joka voi auttaa varmistamaan riittävän pätevän henkilökunnan saatavuuden oikeuslaitokselle eri puolilla Suomea. Esimerkiksi yksittäisillä paikkakunnilla on ollut rekrytointihaasteita. Kuitenkin pääasiassa rekrytointihaasteet koskettavat tuomioistuinlaitosta, erityisesti hovi- ja käräjäoikeuden työtehtäviä. Suurimmat rekrytointihaasteet ovat tuomioistuinlaitoksen esittelijöiden ja valmistelijoiden työtehtävissä, ja esimerkiksi yksittäisiin käräjäoikeuden tuomarin tehtäviin on ollut vaikeuksia saada riittävästi hakijoita. Alueelliset erot ja tarpeet eroavat merkittävästi. Tulee pohtia, voidaanko aloituspaikkojen lisäämisen kaltaisella yleisellä ratkaisulla tehokkaasti vastata rekrytointihaasteisiin tietyissä työtehtävissä ja tietyillä alueilla. Alla on eritelty selvityksessä esiin nousseita asioita, joilla aloituspaikkojen lisäämistä voidaan perustella:

- Osa työnantajista ilmoitti, että työvoiman saatavuus tuomioistuinharjoittelijoiden ja tuomareiden osalta on heikentynyt viimeisen kolmen vuoden aikana. Tämä osoittaa selkeän tarpeen vastata kasvavaan kysyntään.
- On kriittisen tärkeää, että osaavaa työvoimaa on tarpeeksi oikeudenhoidon alalla. Muuten riskinä on kansalaisten perusoikeuksien toteutumisen vaarantuminen.
- Tutkimuksessa korostuu juristin tutkinnon tarjoamat monipuoliset valmiudet erilaisiin tehtäviin oikeusalan ulkopuolella, mikä tekee aloituspaikkojen lisäämisestä houkuttelevan vaihtoehdon monille opiskelijoille.
- Oikeustieteellinen koulutus on vetovoimainen ja läpäisy koulutuksessa on hyvä. Koulutuksessa aloittaneiden määrät ovat pieniä suhteessa hakijoihin ja koulutuksen kokonaistuloksellisuus on varsin hyvä. Valtioneuvoston koulutuspoliittisessa selonteossa on esitetty korkeakoulujen aloituspaikkojen lisäämistä. Tavoitteena on, että vuonna 2030 vähintään 50 prosenttia nuorista aikuisista suorittaa korkeakoulututkinnon. Tavoitteen saavuttamiseksi aloituspaikkoja lisätään niille aloille ja alueille, joilla on koulutuskysyntää ja joilta työllistytään hyvin. Oikeustieteellisessä koulutuksessa on sekä kysyntää, että hyvä työllisyystilanne. Alalta valmistuneet työllistyvät myös muihin kuin varsinaisiin juristin tehtäviin.
- Hallituksen toimet, kuten tuomarien pysyvien virkojen määrän lisääminen ja käräjänotaarien määrän kasvattaminen sekä asessorikoulutuksen laajentaminen, tukevat tarvetta lisätä oikeustieteellisen koulutuksen aloituspaikkoja vastaamaan paremmin työvoiman tarvetta eri oikeusalan tehtävissä.

Selvitykset tulokset kuitenkin viittaavat myös siihen, että nykyinen aloituspaikkatilanne oikeustieteellisessä koulutuksessa on kokonaisuutena riittävä, joskin valmistuneet jakautuvat epäsuhteellisesti tiettyihin maakuntiin. Mahdollista aloituspaikkojen lisäämistä harkittaessa on syytä pitää mielessä, että määrän tulisi olla kohtuullinen. Kohtuullisella aloituspaikkojen nostamisella tarkoitetaan enintään 20 aloituspaikan lisäämistä suhteessa nykyiseen määrään. Aloituspaikkojen lisäämistä arvioidessa olisi huomioitava seuraavat selvityksen aineistosta nousseet seikat:

- Enemmistö työnantajista ei ole kohdannut merkittäviä rekrytointihaasteita, ja juristeja on ollut pääosin hyvin saatavilla eri tehtäviin. Useimpien mielestä nykyinen tilanne on varsin tasapainoinen.
- Selvityksessä ei tunnistettu suurempia alaa muuttavia megatrendejä tai toimintaympäristössä tapahtuvia tekijöitä, jotka lisäisivät juristien tarvetta merkittävästi tulevana vuosina (lukuun ottamatta virkojen lisääminen oikeudenhoidossa). Yleisesti juristien työvoimatarpeen arvioitiin säilyvän melko samanlaisena kuin tähänkin asti.
- Useimmissa oikeudenhoidon alan työpaikoissa on edelleen riittävän hyvä vetovoima.

-
- Yksittäiset rekryointihaasteet eivät pääosin johdu juristien määrän riittämättömyydestä, vaan enemmänkin muuttoliikkeestä ja väestön vähenemisestä syrjäisemmillä paikkakunnilla.
 - Valmistuneiden työttömyys on erittäin pientä ja työttömien juristien määrässä ei ole havaittu merkittävää muutosta viime vuosina.
 - Eläköitymisen odotetaan pysyvän melko pienenä suhteessa uusien valmistuvien määrään vuoteen 2031 asti. Tämän jälkeen juristien ikäluokat ovat hieman nykyisiä 55–64-vuotiaita suurempia, mutta eivät merkittävästi. Koko juristikentän suhteellisen pieni eläköitymisaste verrattuna valmistuneiden määrään tuo työmarkkinoille vuosittain enemmän juristeja kuin sieltä poistuu.
 - Oikeustieteen maisteritutkinnon aloituspaikkoja on jo lisätty Åbo Akademin koulutuksen myötä, jossa koulutuksen aloitti 20 henkilöä vuonna 2023.
-

8 Johtopäätökset ja suositukset

Alueelliset erot työvoiman saatavuudessa oikeudenhoidossa osaltaan kertovat tarpeesta koulutuspaikkojen uudelleenarviointiin. Aloituspaiikkojen lisääminen oikeustieteellisessä koulutuksessa voi olla perusteltua vastauksena havaittuihin rekrytointihaasteisiin tietyillä alueilla ja tehtävissä.

Mahdollisia aloituspaiikkojen lisäämisen ratkaisuja tulisi kohdentaa alueille, joissa on havaittu rekrytointihaasteita. Näin varmistetaan, että aloituspaiikkojen lisääminen vastaa todelliseen työvoiman tarpeeseen. Esimerkiksi Itä-Suomen yliopistosta valmistuneet sijoittuvat tasaisemmin töihin ympäri Suomen, ja tämä seikka tulisi ottaa huomioon aloituspaiikkoja suunniteltaessa. Tulokset osoittavat, että ruotsinkielisten juristien lisääminen on tarpeellista. Tämän tavoitteen osalta on jo ryhdytty toimenpiteisiin Åbo Akademin maisteritutkinnon käynnistymisen myötä vuonna 2023. Näin ollen suositellaan, että ruotsinkielisten juristien saatavuutta seurataan tarkasti tulevina vuosina.

Eryteisesti tuomioistuinelaitoksessa ja muissa keskeisissä oikeudenhoidon virastoissa on tärkeää tarkkailla työvoiman saatavuutta säännöllisesti. Tämä auttaa varmistamaan, että mahdolliset toimenpiteet ovat asianmukaisia ja että ne edistävät koulutuksen ja työelämän välisen tasapainon säilymistä.

Suositus 1. Selvityksen tulosten pohjalta pieni aloituspaiikkojen lisääminen voisi olla tarpeen huomioiden paikkakunta-kohtaiset rekrytointivaikeudet tietyissä oikeudenhoidon alan työpaikoissa. Mikäli aloituspaiikkoja halutaan lisätä, suosittelemme harkitsemaan enintään 20 aloituspaiikan lisäämistä suhteessa nykyiseen määrään. Huomioitavaa on, että aloituspaiikkojen lisääminen ei kuitenkaan välttämättä riitä ratkaisemaan paikallisia rekrytointihaasteita ja pieni aloituspaiikkojen lisääminen tulisi olla vain yksi toimenpide oikeudenhoidon alan vetovoiman parantamisessa. Keskeistä on kiinnittää huomiota myös muihin toimiviin keinoihin, kuten perehdyttämisen ja työnohjauksen kehittämiseen sekä määräaikaisten työsuhteiden vähentämiseen. (Ks. luku 6.4)

Perusteena pienelle aloituspaiikkojen nostamiselle on tuloksissa esiin tulleet oikeudenhoidon alan rekrytointivaikeudet. Osa työnantajista ilmoitti, että työvoiman saatavuus tuomioistuinharjoittelijoiden ja tuomareiden osalta on heikentynyt viimeisen kolmen vuoden aikana. On kriittisen tärkeää, että osaavaa työvoimaa on tarpeeksi oikeudenhoidon alalla. Aloituspaiikkojen kasvattaminen tukee myös koulutuspoliittista tavoitetta siitä, että korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus kasvaisi. Suositusta puoltaa myös tuomarien pysyvien virkojen määrän lisääminen ja käräjänotaarien määrän kasvattaminen sekä asessorikoulutuksen laajentaminen (ks. luku 7). Lisäksi tulosten perusteella ei näy riskiä sille, että juristien työttömyys lisääntyisi, vaikka aloituspaiikkoja kasvatettaisiin hieman. Toistaiseksi työmarkkinat ovat ottaneet vastaan lisääntyneen määrän oikeustieteen maistereita kasvattamatta työttömyyttä alalla. Esimerkiksi 20 lisäpaikan avaaminen ei lisäisi työttömyysriskiä.

Toisaalta selvityksen suosituksen hyvin kohtuullinen määrä selittyy sillä, että jo nykyisellä aloituspaiikkatilanteella työmarkkinoille valmistuu tulevina vuosina enemmän oikeustieteen maistereita kuin sieltä eläköityy (ks. luku 5.6). Tarvetta aloituspaiikkojen merkittävään lisäämiseen ei ole, mutta aloituspaiikkojen kohtuullinen lisääminen voi olla yksi työkalu paikoittaisiin rekrytointihaasteisiin vastaamisessa.

Aloituspaiikkojen lisäämisen yhteydessä on varmistettava, että koulutus säilyttää korkean laadun ja vastaa oikeudenhoidon alan tarpeisiin. Itse tutkinnon perusrakennetta pidetään pääosin toimivana, eikä siihen esitetty selvityksen puitteissa konkreettisia muutoksia. Selvityksen perusteella oikeustieteellisen koulutuksen kehittämistarpeet liittyvät erityisesti työelämäyhteyksien vahvistamiseen, valinnaisten kurssien tarjonnan monipuolistamiseen sekä opiskelijoiden yksilöllisten elämäntilanteiden ja hyvinvoinnin tukemiseen.

Oikeudenhoidon tarpeiden näkökulmasta olisi eduksi, että vastavalmistuneiden käytännön osaaminen ja työelämätaidot olisivat jopa nykyistä paremmalla tasolla, vaikka oikeustieteellisen tutkinnon työelämärelevanssi arvioidaan yleisellä tasolla hyväksi. Prosessinäkökulmasta työelämärelevanssin ajantasaisuuden katsotaan edellyttävän jatkuvaa

vuoropuhelua alumni- ja työelämän edustajien ja koulutuksen järjestäjien välillä. Työelämärelevanssin kehittämistä koskevat ehdotukset liittyvät erityisesti tutkinnon maisterivaiheeseen sen ollessa tutkinnon vaihe, joka tarjoaa mahdollisuuksia ammatilliseen erikoistumiseen ja pätevytykseen erilaisiin virkatehtäviin.

Suositus 2. Oikeustieteellisen koulutuksen työelämärelevanssia voidaan parantaa harjoittelumahdollisuuksia kehittämällä sekä lisäämällä työelämätaitoja tukevien valinnaisten opintojen tarjontaa. On suositeltavaa selvittää tarkemmin erityisesti tuomioistuinharjoittelun pullonkauloja, mahdollisuuksia kehittää sen sisältöä tukemaan siirtymistä oikeudenhoidon alalle sekä mahdollisten lisäharjoittelupaikkojen järjestämisen edellytyksiä. Jos yliopistot haluavat varmistaa kaikkien opiskelijoiden työelämäkokemukset opintojen aikana, yksi pohdittava keino on harjoittelun vapaaehtoisuuden muuttaminen pakolliseksi. Tämän ohella on kuitenkin pidettävä kiinni juristin osaamisen rakentumisen perusmallista, missä oikeustieteellinen koulutus vastaa erityisesti akateemisista valmiuksien kehittymisestä.

Suositus 3. Jatkuva vuoropuhelu ja yhteistyö korkeakoulujen ja työelämän edustajien välillä on vahvistettava. Näin varmistetaan, että koulutuksen sisällöt tukevat oikealla tavalla opiskelijoiden työelämävalmiuksia ja että opiskelijoilla on riittävät valmiudet oikeudenhoidon alan työtehtävien hoitamiseen. Korkeakoulujen tulee aktiivisesti kehittää yhteistyömalleja, joissa esimerkiksi toteutetaan kursseja yhdessä oikeudenhoidon alan työnantajien kanssa.

Julkisen sektorin houkuttelevuus on tiettyjen juristin koulutusta vaativien työtehtävien osalta heikentynyt. Erityisesti kärjätuomarin tehtävien vetovoiman heikkeneminen tietyillä alueilla on huomionarvoista. On tärkeää arvioida oikeudenhoidon alan työtehtävien palkkauksen ja työolosuhteiden vastaavuutta tehtävien vaatimuksiin ja houkuttelevuuteen. Työmäärän ja -paineen hallinta on keskeistä houkuttelevuuden kannalta. Työnantajien tulisi kiinnittää erityistä huomiota työolosuhteiden parantamiseen eri työpaikoissa ja varmistaa, että työmäärä on siedettävällä tasolla.

Julkisen sektorin työnantajien kannattaa korostaa valtion virkojen vahvuuksia, kuten työpaikan pysyvyyttä, lomaa ja monipuolisia työmahdollisuuksia. Työelämän joustot ja yhteiskunnallinen merkitys ovat tärkeitä houkuttelevuustekijöitä ja näiden arvioitiin olevan tärkeitä kilpailutekijöitä. Esittelijöiden urakehityksen varmistaminen ja arvostuksen lisääminen on tärkeää.

Suositus 4. Oikeudenhoidon brändiä tulee kirkastaa ja alan tunnettuutta lisätä erityisesti oikeustieteen opiskelijoiden keskuudessa. On tärkeää pyrkiä vaikuttamaan mielikuviin työn yksinäisyydestä, kuormittavuudesta ja liiallisesta vaativuudesta. Keinoja tähän ovat jo edellä mainittu korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö erityisesti siten, että oikeudenhoidon toimijat todellisina ihmisinä tulevat tutuksi opiskelijoille jo opintojen aikana. Lisäksi on tärkeää, että opiskelijoille pystytään tarjoamaan oikeudenhoidon alan harjoittelupaikkoja, jotka ovat sisällöltään monipuolisia ja motivoivia, mutta eivät sisällöltään liian kuormittavia. Alalla tulee myös kiinnittää entistä enemmän huomiota työhyvinvoinnin edistämiseen ja työolosuhteiden edistämiseen varsinkin työkuormaltaan erityisen kuormittavissa tehtävissä, mikä on osaltaan välttämätöntä, jos alan brändiä halutaan parantaa. Myös oikeusministeriön selonteossa ehdotettu oikeusavustajien palkkioiden korottaminen on yksi suositeltava keino parantaa oikeusavustajien saatavuutta.

Suositus 5. Oikeudenhoidon alan vetovoiman kehittämisessä tulee ottaa huomioon alueelliset erityispiirteet ja keskitettyä edistämään työpaikkojen houkuttelevuutta erityisesti työvoiman saatavuuden ongelmista kärsivillä alueilla. Tällaisilla alueilla työvoiman saatavuuden haasteet liittyvät laajemmin alueiden veto- ja pitovoiman kysymyksiin, jolloin myös alueellisilla toimilla on suuri merkitys työvoiman saatavuuden edistämässä.

LÄHTEET

Oikeustieteellisen alan korkeakoulutuksen arviointi, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (KARVI) 2021. Oikeustieteellisen alan korkeakoulutuksen arviointi

Tuomareiden koulutuksen kehittäminen, Valtioneuvoston julkaisu 2021:9, Tuomareiden koulutuksen kehittäminen. Selvitys uudistuksen vaikutuksista (valtioneuvosto.fi)

Tuomioistuinlaitoksen koulutusjärjestelmän kehittyminen. Selvitys tuomioistuinlain vaikutuksista. Oikeusministeriö 2023:37. Luettu osoitteessa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165329/OM_2023_37_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta, Valtioneuvoston julkaisu 2022:67, Valtioneuvoston selonteko oikeudenhoidosta

VN 2021. Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko. Valtioneuvosto, Helsinki. Valtioneuvoston julkaisu 24.

VN 794/2004. Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkinnoista.

VN 86/1996. Asetus oikeustieteellisistä tutkinnoista.

LIITE 1 Selvityksessä haastatellut henkilöt

Oikeudenhoidon alan työnantajat:

1. Itä-Suomen hovioikeus, Antti Savela, presidentti
2. Itä-Uudenmaan käräjäoikeus, Jennimari Huovinen, Hallintojohtaja
3. Korkein oikeus, Jussi Tapani, oikeusneuvos, tuomarinkoulutuslautakunnan pj.
4. Korkein oikeus, Timo Ojala, oikeusneuvos, tuomarivalintalautakunnan pj.
5. Oikeusrekisterikeskus, Sakari Haataja, täytäntöönpanopäällikkö
6. Rikosseuraamusvirasto, Johanna Saukkonen, yksikön päällikkö
7. Syyttäjälaitos, Leena Hurmala-Kanerva, johtava aluesyyttäjä
8. Tuomioistuinvirasto, Pirjo Huhta, erityisasiantuntija
9. Turun hallinto-oikeus, Seija Kaijanen, ylituomari
10. Ulosottolaitos, Taneli Heikkilä, johtava kihlakunnanvouti

Ministeriöt ja sidosryhmät

11. Jurentia Oy, asianajaja/osakas, Jukka Uusitalo
12. Juristiliitto, Tuula Linna, puheenjohtaja
13. Kilpailu- ja kuluttajavirasto, Marika Kangas, erityisasiantuntija
14. Oikeusministeriö, Tapio Laamanen, osastopäällikkö
15. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Sanna Hirsivaara, opetusneuvos
16. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Tomi Halonen, opetusneuvos
17. Suomen Asianajajaliitto, Niko Jakobsson, pääsihteeri
18. Suomen syyttäjäyhdistys, Jukka Haavisto, puheenjohtaja
19. Verohallinto, Mika Jokinen, johtava veroasiantuntija ja Seija Kareinen, johtava veroasiantuntija

Korkeakoulut

20. Helsingin yliopisto, Anette Alén, Professori
21. Itä-Suomen yliopisto, Sampo Mielityinen, tuntiopettaja, pedajohtaja,
22. Lapin yliopisto, Helena Haapio, Työelämäprofessori
23. Lapin yliopisto, Piia Kaave, Yliopistonlehtori
24. Turun yliopisto, Antti Aine, Professori
25. Åbo Akademi, Markku Suksi, Professori

LIITE 2 Kyselylomake

1. Oikeudenhoidon sektori

2. Merkitse maakunta, jossa on toimipisteesi

3. Miten juristeja on tällä hetkellä saatavilla organisaationne työvoimatarpeisiin?

Hyvin Melko hyvin Melko huonosti Huonosti En osaa sanoa

4. Miten seuraavissa tehtävissä on työvoimaa saatavilla?

Hyvin Melko hyvin Melko huonosti Huonosti En osaa sanoa

5. Onko työvoiman saatavuus huonontunut viimeisen kolmen vuoden aikana?

Kyllä selvästi Kyllä jossain määrin Ei ole

6. Miten arvioitte **juristien rekryointitarpeen** kehittyvän organisaatiossanne seuraavan kolmen vuoden aikana?

- Vähenee
- Säilyy ennallaan
- Kasvaa
- Kasvaa merkittävästi
- En osaa sanoa

7. Miten arvioitte **juristien työmäärän** kehittyvän lähitulevaisuudessa organisaatiossanne?

- Vähenee merkittävästi
- Vähenee jonkin verran
- Säilyy ennallaan
- Kasvaa jonkin verran
- Kasvaa merkittävästi
- En osaa sanoa

8. Millaiseksi arvioitte tekoälyn yleistymisen vaikutukset juristien työhön?

9. Kuinka merkittäviä seuraavat asiat ovat **juristien työvoiman saatavuudessa** organisaationne kannalta?

	Erittäin merkittävä	Merkittävä	Ei kovin merkittävä	Ei merkitystä	En osaa sanoa
Työvoiman saatavuus ylipäänsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman saatavuus alueella, alueen vetovoima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisen puolison työmahdollisuudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakijoiden työkokemus ja osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakijoiden osaaminen valtion oikeudenhoidon tehtävissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaikki tehtävät/ammattikuvat eivät ole houkuttelevia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alue ei tarjoa juristeille laajaa ammatillista yhteisöä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakijoiden koulutuksen soveltuvuus työtehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksityisen sektorin vetovoima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juristien työtä tukevan assistenttityön puutteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut työelämätaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähäiset perehdyttämisresurssit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvoiman pysyvyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alan tunnettavuus ylipäätään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokin muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miten juristien saatavuutta ja pysyvyyttä on pyritty parantamaan?

- Ei ole tehty erityisiä toimenpiteitä
- Kehittämällä perehdyttämistä ja työnohjausta
- Vähentämällä määräaikaista palvelussuhteita
- Lisäämällä työtehtävien tunnettavuutta
- Lisäämällä harjoittelumahdollisuuksia
- Lisäämällä opinnäytetyömahdollisuuksia
- Pitämällä yhteyttä harjoittelijoihin
- Lisäämällä rekrytointikanavia ja -panostuksia
- Lisäämällä vakinaisia virkoja
- Panostamalla juristien työtä tukevaan assistenttityöhön
- Parantamalla palkkausta
- Lisäämällä luontaisetuja
- Kannustamalla siirtämään eläkkeelle jäämistä
- Palkkaamalla takaisin eläkkeelle siirtyneitä
- Muutoksilla työn organisoinnissa ja johtamisessa
- Jokin muu, mikä?

11. Mitkä edellisistä on todettu toimivimmiksi? Valitse enintään 3.

- Ei ole tehty erityisiä toimenpiteitä
- Kehittämällä perehdyttämistä ja työnohjausta
- Vähentämällä määräaikaista palvelussuhteita
- Lisäämällä työtehtävien tunnettavuutta
- Lisäämällä harjoittelumahdollisuuksia
- Lisäämällä opinnäytetyömahdollisuuksia
- Pitämällä yhteyttä harjoittelijoihin
- Lisäämällä rekrytointikanavia ja -panostuksia
- Lisäämällä vakinaisia virkoja
- Panostamalla juristien työtä tukevaan assistenttityöhön
- Parantamalla palkkausta
- Lisäämällä luontaisetuja
- Kannustamalla siirtämään eläkkeelle jäämistä
- Palkkaamalla takaisin eläkkeelle siirtyneitä
- Muutoksilla työn organisoinnissa ja johtamisessa
- Jokin muu, mikä?

12. Minkä asioiden osalta arvioitte yksityisen sektorin vetovoiman valtiota (*oikeudenhoidon ala*) suuremmaksi työnantajana?

- Hakijoiden työkokemuksen ja osaamisen soveltuvuus
- Tehtävänkuvien houkuttelevuus
- Palkkaus
- Luontaisedut
- Uramahdollisuudet
- Työjoustot
- Perehdyttäminen ja työnohjaus
- Yksityisen sektorin imago ylipäätään
- Palvelussuhteen laatu (vakinaiset palvelussuhteet)
- Muu, mikä?

13. Minkä asioiden osalta arvioitte valtion (*oikeudenhoidon ala*) vetovoiman yksityistä sektoria suuremmaksi työnantajana?

15. Onko oikeudenhoidon alalla juristeilla organisaatiossanneorganisaatiossanne sellaisia tehtäviä, joita voitaisiin siirtää toisen koulutustaustan (esim. HTM) henkilöille?

16. Mitä mahdollisuuksia näette digitalisaatiossa oikeudenhoidon alalla?

17. Arvioi vastikään työelämään siirtyneiden oikeustieteen maisterien osalta seuraavien osaamisalueiden toteutumista.

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
Alan perussisältöjen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaamisen soveltamiskyky valtion oikeudenhoidon tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyökyky, sosiaaliset taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut työelämävalmiudet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opinnoissa kertyneet tiedot ja taidot osataan yhdistää työtehtävän mukaisiin tarpeisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Miten tutkintoon johtavan oikeustieteellisen koulutuksen tarjoavat voisivat edistää työvoiman siirtymistä valtion oikeudenhoidon tehtäviin?

19. Miten voitaisiin parantaa korkeakoulujen ja valtion oikeudenhoidon työnantajatahojen yhteistyötä?