

Nuoret Lakimiehet

#3 / 2010

Työ ja perhe





Perheet ja varallisuus



Aulis Aarnio, Urpo Kangas
Suomen jäämistöoikeus I Perintöoikeus

Kattava ja perusteellinen esitys lakimääräisen perimyksen säännöistä. Teoksessa käydään läpi koko perintöoikeus perimysjärjestyksestä perunkirjoituksen, pesänselvityksen ja jäämistöhallinnon kautta perinnönjakoon.

2009, 5., uud. p., 1507 s., 130 €



Aulis Aarnio, Urpo Kangas
Suomen jäämistöoikeus II Testamenttioikeus

Teoksessa käydään läpi testamenttioikeus teemoittain alkaen testamenttaustahdon muodostumisesta ja testamentin tekemisestä ja päätyn testamentin moittimiseen ja testamenttisaannon rekisteröimiseen.

2008, 4., uud. p., 1032 s., 126 €



Pertti Puronen
Näin onnistut perintöverosuunnittelussa

Varallisuudensierro sukupolvelta toiselle onnistuu parhaiten silloin, kun siihen valmistaudutaan huolella ja yhdessä saajatahon kanssa. Tämä kirja opastaa onnistuneeseen perintöverosuunnitteluun.

2009, 287 s., 49 €



Aulis Aarnio, Urpo Kangas
Perhevarallisuus-oikeus

Ainoa ajantasainen perusteos Suomen parisuhde- ja perhevarallisuus-oikeudesta!

Teoksessa selvitetään avioliittoa, rekisteröityä parisuhdetta ja avioliittoa koskevien oikeusohjeiden sisältöä. Teoksessa on huomioitu uusi laki avopuolisoiden yhteistalouden purkamisesta sekä muut edellisen painoksen jälkeen tulleet lainsäädäntömuutokset ja oikeuskäytäntö.

Teos luo kokonaiskuvan eri parisuhdemuotojen oikeusvaikutuksista ja siitä, miten parisuhteen osapuolet voivat sopimuksin vaikuttaa keskinäiseen oikeussuhteeseensa. Teos kattaa perhe- ja perintöoikeuden.

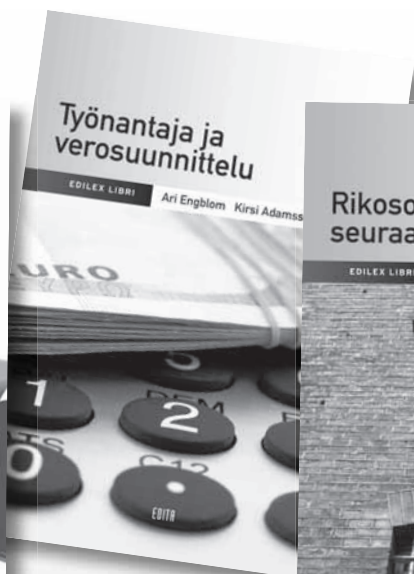
Ilm. joulukuun 2010, 2., uud. p., n. 650 s., 93 €

Tilaa osoitteesta www.talentumshop.fi tai soita 020 442 4100 *). Myös kirjakaupoista.

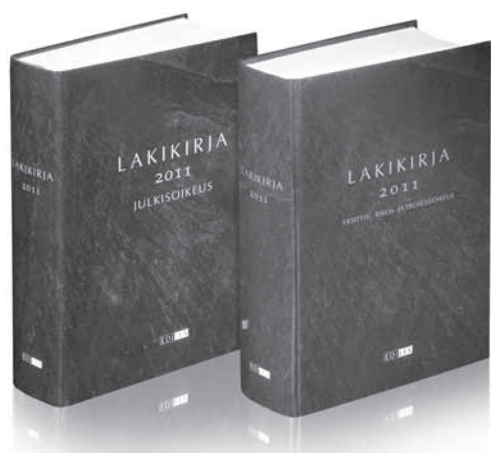
Talentum Shop, Annankatu 34–36, Helsinki
• avoinna ma–pe klo 9.00–17.00



Hyödynnä jäsenetusi!



Tarkista uudet kampanjaetusi ja tee tilaus osoitteessa:
www.edita.fi/netmarket/nuoretlakimiehet



Sisältää kaiken oleellisen.

“Olenaiset lait löytyvät yhdestä kirjasta.”

“Konkreettinen työkalu, josta löytää tiedon nopeasti.”

“Helppokäyttöinen ja selkeä.”

Lakikirja-asiakaskysely 2010,
Edita Publishing Oy.

Lue lisää:
www.edita.fi/lakikirja

ASIAKASPALVELU JA TILAUKSET

www.edita.fi/netmarket
asiakaspalvelu.publishing@edita.fi • 020 450 05

EDITA

LAKITieto JA KOULUTUS

SISÄLLYS 3/2010

Pääkirjoitus...5

Puheenjohtajan palsta...6

Hallitus 2011...7

Työolotutkimus 2010...12

Reilut työolot kuuluvat kaikille!...15

Auskultointi uudistuu...16

Lausunto oikeusministeriölle...20

SLML:n oikeusturvaohjelma...22

Lakimiesten työttömyyskassa...23

Unelias valtuuskunta...24

G. Fieldsin kolumni...25



Menneitä tapahtumia...26

TYÖ JA PERHE

Äitiyslomaterveisää...28

Työ ottaa, työ antaa...32

Lakimieskunnan palkkaerot...34

Parempaa elämää Fondiassa...36

Nuoret Lakimiehet

**Nuoret Lakimiehet ry,
Unga Jurister rf:n jäsenlehti**

PÄÄTOIMITTAJA

Elli Björkberg

TOIMITTAJAT

Salla Korhonen

Satu Marttila

Janita Nyman

Une Tyynilä

Sonya Walkila

ULKOASU JA TAITTO

Olli Kärkkäinen

PAINOPAIKKA: Art-Print, Ylivieska

PAINOS: 1.000 kpl

JULKAISIJA:

Nuoret Lakimiehet ry, Unga Jurister rf

PL 1211

00101 Helsinki

Perustettu 21.1.1938. Suomen Lakimiesliiton
jäsenyhdistys. Jäseniä n. 1.000.

Kotisivut: www.nuoretlakimiehet.fi

Sähköposti: hallitus@nuoretlakimiehet.fi

Jäsenasiat, osoitteenmuutokset:

taloudenhoitaja@nuoretlakimiehet.fi

Jäseneksi voi liittyä maksamalla jäsenmaksun 25 euroa / vuosi tai 75 euroa / 10 vuotta tilille 200118-156765. Viestiin yhteystiedot, henkilötunnus ja valmistumisvuosi.

Hyvät toverit ja kollegat. Käsillä on vihonviimeinen pääkirjoitus tämän lehden päätoimittajana. Neljä vuotta ja 11 lehteä on tullut tuupattua ulos jäsenistölle. Fataljit ovat paukkuneet (lähes aina) ja monet kerat olen kironnut tämän vihoviimeisen tehtävän ja vannonut etten enää jatkaisi seuraavana vuonna. Kummasti vain syyskokouksessa olen tullut toisiin aatoksiin ja omasta vapaasta tahdostani jatkanut yhdistyksen hallituksessa ja lehden parissa.

Syynä tähän on, että halusin vaikuttaa ja koin pystyväni vaikuttamaan asioihin. Vaikuttamisen halu ei edelleenkään ole kadonnut mihinkään, mutta koen, että on viisasta hyvissä voimissa siirtyä syrjään ja jättää estradi uusille tekijöille vielä silloin kun homma ei maistu aivan täysin puulta ja pakkopullalta ja kun yhdistystoiminta tuottaa enemmän positiivisia fiboja kuin huonoja ja katkeria fiiliksiä.

Koen nyt varmasti joitain kuukausia luopumisen tuskaa, mutta on myös virkistävää suunnata ylimääräinen energia ja tarmo välillä myös muihin askareisiin. Tärkeimpänä itselläni on kotona tuhiseva kahden kuukauden ikäinen pikkupoika, joka voittaa kaikki maailman työt ja virat aivan suvereenisti. Olen nauttinut kotona olemisesta sataprosenttisesti ja arvostan suuresti Suomen vanhempainvapajärjestelmää, vaikka toki siinäkin kehitettävää on. Vielä kun työnantajien asenne perhe-elämää ja sen ja työn erillään pitämistä kohtaan saataisiin paremmalle tolalle.

Nuoret Lakimiehet saa ensi vuonna uuden ja ennen kaikkea uudistuneen hallituksen, josta olen erittäin iloinen. Samaa vaihtuvuutta ja uudistumista peräänkuulutan myös lakimiesliiton orgaaneissa. Nurkat on hyvä tuulettaa tietyin väliajoin. Seuraavassa liiton valtuuskunnan kokouksessa voisi olla hyvä keskustella



“Peräänkuulutan vaihtuvuutta ja uudistumista myös lakimiesliiton orgaaneissa.”

vaikkapa mahdollisuudesta asettaa tietty virkaikämaksimi liiton hallituksen jäsenille, samoin kuin valiokuntien jäsenille. Keskusteluun ja päätöksentekoon saataisiin näin uutta intoa ja ajatuksia.

Nuorten lakimiesten tavoitteille ja toiminnalle toivotan mitä parahinta menestystä ja jatkossa tulen osallistumaan toimintaan rivijäsenenä ja onnellisena ja kiittolisena näistä viimevuosien mahdollisuuksista päästä

vaikuttamaan ja ajamaan oman ammattikunnan nuorten jäsenten asioita ja etua.

Lopuksi vielä kiitokset lehteä lukeville ja yhdistykseen toimintaan osallistuville. Muistakaa se aktiivisuus hyvät ihmiset! Palautetta ei voi koskaan antaa liikaa ja pysykää lujina!

Elli Björkberg

Tässä ja Nyt

Elämä ei aina mene niin kuin on suunnitellut. On ylämäkiä mutta myös alamäkiä. Iloa ja surua, itkua ja naurua. Sekä kaikkea siltä väliltä.

Samanlaista soutamista ja huopaamista on usein myös järjestötoiminta. Suuria voittoja ja karvaita pettymyksiä. Laskemattomia talkootunteja mutta myös aivan uskomattoman ikimuistoisia onnenhetkiä.

Nelivuotinen NuLa-urani on nyt tietyssä päätepisteessä. Olen mielestäni tehnyt sen, mitä nuorten lakimiesten hyväksi on ollut tehtävissä. Itseäni tai muitakaan säästämättä.

Tiivistän vuodet muutamaan saavutukseen, joista olen aivan erityisen ylpeä. NuLa on viime vuosina keskittynyt aiempaa enemmän edunvalvontatoimintaan, mikä on kohottanut NuLa-profiilia sekä suhteessa Suomen Lakimiesliittoon että muutoinkin ympäröivään yhteiskuntaan. Eri-laiset tutkimukset, kannanotot ja lausunnot ovat tuoneet nuorten lakimiesten näkemyksiä esille. Ja tiedän, että näillä on ollut myös oikeasti vaikutusta.

Edunvalvonnan saralla olen suunnattoman onnellinen siitä, että vähintäänkin viidentoista vuoden taisto sai ansaitsemansa päätöksen, ja NuLalla on vihdoinkin oma täysivaltainen edustajansa Lakimiesliiton julkisen sektorin valiokunnassa. Tämä on Nuorten Lakimiesten edunvalvontatoiminnalle ehdottoman tärkeää ja vaikutuksensa pitkälle ulottava. Todellinen voitto NuLalle, kaikille nuorille lakimiehille sekä tulevaisuuden nuorille lakimiehille.

Sain näinä vuosina olla monessa mukana, viimeisimpänä muttei kuitenkaan vähäisimpänä tuomioistuinharjoittelua uudistavan oikeusministeriön työryhmän jäsenenä. Kaikki nuorille lakimiehille auskultoinnissa olleet pääasialliset ongelmakohtat



saatiin ratkaistua kirjattuina säännöksinä vähintäänkin asetuksen tasolle, lukuun ottamatta paikkamäärää ja palkkausta.

Työryhmän toimeksiannon mukaisestihan uudistus oli toteutettava olemassa olevilla resursseilla, mikä sinänsä vesitti jossain määrin koko uudistustyön. Työryhmä itse kokonaisuudessaan oli näistäkin asioista yksimielinen ja totesi tämän myös mie-tinnössään. Tulevaisuudessa NuLan on kuitenkin ehdottomasti huudelta-va paikkamäärän lisäämisen ja palkkauksen korottamisen puolesta, jotta auskultointi olisi jatkossa mahdollista entistä useammalle nuorelle lakimiehelle.

Saadessani mahdollisuuden toimia myös Lakimiesliiton hallituksen jäsenenä ja opiskelijavalioikunnan puheenjohtajana, en malta olla mainitsematta muutamaa sanaa tästäkin. Kuten Lakimiesliiton puheenjohtaja **Risto Nuolimaa** valtuuskunnan syyskokouksessa totesi, saan ansaitusti ottaa itselleni suuren osan siitä kunnian, että Lakimiesliiton hallituksessa aloittaa ensi vuoden alusta opiskelijajäsen puhe- ja läsnäolo-oikeudella. Tämä uudistus on suuri edis-

tysaskel ja helpottaa varmasti tulevi-en NuLan puheenjohtajien työtä sekä opiskelijavalioikunnassa että hallituksessa.

Kuten olen joskus todennutkin, nykyiselläänhan yksillä hartioilla on ollut noin 4.000 opiskelijan ja 4.500 2000-luvulla valmistuneen nuoren lakimiehen etujen ajaminen, kun koko liiton jäsenmäärä on reilut 15.000. Uskon, että työnsä vuoden alusta aloittavat seuraajani ja kaikkien aikojen ensimmäinen opiskelijahallitusjäsen tulevat yhteistyön ja työnjakokysymysten suhteen tekemään järkeviä linjauksia.

Lopussa kiitos kuitenkin seisoo. Kiitokset kaikille teille, joiden kanssa olen saanut tätä NuLa-tietä kulkea, erityisesti hallituksille 2009 ja 2010. On aika jatkaa matkaa. Onnitelut uudelle puheenjohtajalle **Satu Marttilalle** ja hänen hallitukselleen valitsemallanne tiellä. Tie voi olla joskus pitkä ja kivinen, useimmiten kuitenkin sen arvoista. Minä annoin kaikkeni mutta sain sen moninkertaisena takaisin.

Salla Korhonen
NuLan puheenjohtaja 2009-2010

Hallitus 2011

Syyskokouksessa 2.11.2010 valittiin hallituksen puheenjohtajaksi vuodelle 2011 Satu Marttila. Hallituksen jäseniksi valittiin Laura Kiviharju (uusi), Raija-Liisa Komulainen (uusi), Seppo Kymäläinen (uusi), Jaakko Laurila (uusi), Antti Makkonen (uusi), Sarianne Pennanen (uusi), Miika Pusa (uusi), Iina-Mari Supperi (uusi), Une Tyynilä ja Sonya Walkila. Hallituksen jäsenten tehtävänjako päätetään hallituksen tammikuun järjestäymiskokouksessa.

Uusi hallitus esittäytyy tässä vastaamalla seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Kuka olet (kerro lyhyesti itsestäsi, milloin valmistunut ja mistä, aiempi järjestötausta jne.)?
- 2) Työhistoriasi (missä nykyään töissä ja ne aiemmat työpaikat, jotka haluat tässä yhteydessä mainita)?
- 3) Miten löysit NuLan?
- 4) Mikä motivoi jatkamaan NuLan hallituksessa / mukaan uutena jäsenenä hallituksen toimintaan?
- 5) Minkä asian / tehtävän / uudistuksen aiot erityisesti toteuttaa NuLan hallituksessa vuonna 2011?
- 6) Millaisia terveisiä haluaisit lähettää jäsenistölle?

Satu Marttila

1) Olen Satu Marttila ja valmistuin vuoden 2007 syksyllä Helsingistä. Opiskeluaikana toimin aktiivisesti ainejärjestö Pykälä ry:n Tuoppituomarit kerhon hallituksessa ja vuosi sitten syyskokouksessa minut valittiin NuLan hallitukseen. Tänä vuonna olen toiminut NuLan hallituksen yhtenä jäsenhankinta- ja tapahtumavastaavana. Lisäksi toimin NuLan edustajana Lakimiesliiton oikeuspoliittisessa valiokunnassa.

2) Työskentelen Asianajotoimisto Tyynilä Oy:ssä, jonne siirryin vuoden 2009 maaliskuussa Espoonkruunu Oy:stä.

3) Kuulin NuLasta heti valmistumisen jälkeen Lakimiesliiton järjestämässä publiikki-infossa ja liityin jäseneksi.

4) Mielestäni NuLan järjestämät tapahtumat olivat tärkeitä jo ennen hallituskauteni alkamista, ja tänä vuonna olen pyrkinyt kanssahallitustensa kanssa järjestämään yhtä tasokkaita ja jäsenistöä palvelevia tapahtumia. Osa järjestettävistä tapahtumista toki painottuu nimenomaan virkistysmahdollisuuksien tarjoamiseen jäsenistölle, joista esimerkkinä voidaan mainita vaikka kvartaalikaljat, rapujuhlat, kevätpurjehdus ja pikkujoulut mutta myös asiapitoisten seminaarien järjestäminen on mielestäni yksi mainitsemisen arvoisen jäsenetu. Tapahtumien tärkeä tehtävä on tarjota mahdollisuus tutustua mui-

hin kollegoihin työalasektorit ylittävissä merkeissä ja antaa tuki myös uusia virikkeitä ja kokemuksia.

NuLan toteuttama edunvalvonta taas on yksi tärkeä, mutta ei välttämättä jäsenistöön päin niin näkyvä osa-alue. NuLalla on edustaja monessa Lakimiesliiton valiokunnassa, minkä lisäksi NuLa itse ottaa aktiivisesti osaa erilaisiin yhteiskunnallisiin hankkeisiin. Edellämäinnittujen vaikuttamisväylien kautta ottaa NuLa kantaa moniin nimenomaan nuoriin lakimiehiin kohdistuviin hankkeisiin ja valvoo jäsenistönsä etuja. Hyvänä esimerkkinä voidaan mainita nyt päättyneen tuomioistuinharjoittelua koskeneen työryhmän työ, jossa jäsenenä oli NuLasta **Elli Björkberg**. Lyhykäisyydessään voisin todeta, että tärkeimpiä syitä jatkamiseen olivat varmasti NuLan edunvalvontatyön jatkaminen sekä jäsenistölle tarjottavien tapahtumien takaaminen.

5) Edelliset hallitukset ovat tehneet suuren työn NuLan toiminnan kehittämisessä siihen, mitä se on tänä päivänä. Katsoisin, että tärkeintä on taata, ettei tätä saavutettua tasoa missään nimessä menetetä ja pyritään parantamaan toimintaa jäsenistöä paremmin palvelevaksi. Tällä hetkellä varmasti erittäin tärkeä ja monia koskettava aihe on työssä jaksaminen ja työolot. Näistä erityisesti ylityöt ja niiden korvaaminen on esittänyt keskustelua. Myös perhevapaat ovat herättäneet keskustelua tämän vuoden



aikana. Näkisin, että edellä mainitut aiheet tulevat olemaan seuraavan vuoden hallituksen haasteita ja niiden tiimoilta tullaan myös esittämään kannanottoja.

6) Toivottaisiin kaikki jäsenet lämpimästi mukaan toimintaan. Tärkeää myös olisi, että jäsenistöltä tulisi palautetta tapahtumista. Hallitukselle saa laittaa myös uusia ehdotuksia, jos perinteisistä tapahtumista ei tunnuta löytyvän itseä miellyttävää juttua. Vaikka perinteitä jatketaan, tulee ensi vuonna varmasti myös uudistuksia ja uusia tuulia, koska vanhasta hallituksesta jatkaa vain kolme jäsentä ja kaikki muut ensi vuoden uudet hallituslaiset tuovat mukanaan omia raikaita ideoitaan. Ensimmäinen tapahtuma tulee kuitenkin olemaan perinteisesti kvartaalikaljat, eli nähdään siellä!

Laura Kiviharju

1) Olen Laura Kiviharju, 28 vuotta ja valmistunut Rovaniemeltä 2006. Opiskeluaikana olin mukana ainejärjestötoiminnassa.

2) Työnantaja tällä hetkellä on Viestintävirasto. Sitä ennen olen ollut töissä mm. puolustusvoimissa ja opiskellut Kokkolan käräjäoikeudessa.

3) Ensi kosketus NuLaan oli vuonna 2008 viinikurssilla, jonne vanha opiskelukaveri pyysi mukaan.

4) Olen parin viime vuoden aikana osallistunut useampaan NuLan tapahtumaan. Mukava meininki houkutteli osallistumaan yhdistyksen toimintaan aktiivisemminkin.

5) Tarkemmat tehtävät selvinnevät "hallitusneuvotteluissa", mutta varmasti yhdistyksen toiminnan houkuttelevuuden ylläpito/lisääminen sekä tunnettuuden lisääminen jo opiskelijoiden keskuudessa on tärkeää.

6) NuLan tapahtumissa nähdään.



Raija-Liisa Komulainen

1) Olen Raija-Liisa Komulainen, tuttavallisemmin Raikku. Olen valmistunut Helsingin yliopistosta vuonna 2002 oikeustieteen kandidaatiksi ja vuonna 2007 lisensiaatiksi.

2) Toimin tällä hetkellä tohtori-koulutettavana Helsingin yliopistossa ja teen väitöskirjaani sopimusoi-keuden amerikkalaistumisesta.

3) Melkein hävettää myöntää, miten myöhäisherännäinen olen NuLan suhteen, mutta toivoakseni nykyinen innokkuuteni korjaa tämän vian. Innostuin NuLasta kollegani Sonyan puheiden perusteella syksyllä 2010.

4) Uutena jäsenenä olen erittäin

motivoitunut ja sitoutunut ajamaan niitä tärkeitä tavoitteita ja periaatteita liittyen nuorten lakimiesten edunvalvontaan, mitä NuLalla on.

5) Vuoden 2010 hallitus on ansiokkaasti toimintasuunnitelmassaan vuodelle 2011 tuonut esiin niitä tehtäviä, joita NuLalla on. Omalta kohdaltani koen ehkä läheisimmäksi jäsenrekrytoinnin ja yhteistoiminnan opiskelijoiden suuntaan. On tärkeää, että NuLa on opiskelijoille tuttu ja turvallinen järjestö, johon on mukava liittyä heti valmistumisen jälkeen.

6) Ota rohkeasti yhteyttä, jos sinulla on ideoita, moitteita, kehityskohteita tai muuta palautetta. NuLa on juuri sinua varten.



Jaakko Laurila

1) Jaakko Laurila, alkujaan Turusta, josta valmistuin viime keväällä. Olen kuitenkin asunut Helsingissä jo viimeiset pari vuotta. Vuosien varrella aikaa tuli käytettyä paljon myös ainejärjestökuvioissa ja olin mm. Lexin pj 2006.

2) Olen töissä HKL:n lakimiehenä, lähinnä sopimusasioihin keskittyen. Ennen valmistumista olin parissakin asianajotoimistossa harjoittelijana.

3) Jonkinlainen järjestötoiminta houkutteli, ja Nula oli tähän luonteva vaihtoehto. Ajattelin lähteä uutena toimijana tuomaan tuoretta verta toimintaan.

4) On mukavaa päästä pienen tauon jälkeen taas järjestötoimintaan mukaan.

5) Turusta valmistuneiden aktiivointi mukaan

6) Nähdään NuLan tapahtumissa.





Seppo Kymäläinen

1) Olen lokakuussa Helsingistä valmistunut 28-vuotias tuore NuLalainen. Tällä hetkellä viimeistelen myös maailmanpolitiikan tutkimuksen VTK-tutkintoani. Järjestötoiminnassa olen ollut aktiivisesti mukana opintojen alusta lähtien, aluksi enemmän ainejärjestötoiminnassa ja sittemmin poliittisella puolella. Erilaisia luottamustoimia olen opiskeluaikani hoitanut myös ylioppilaskunnassani ja nykyisin varajäsenenä Helsingin opetuslautakunnassa.

2) Aloitan joulukuussa avustavana lakimiehenä asianajotoimisto Roschierilla. Ennen valmistumistani työskentelin noin kaksi ja puoli vuotta Kokoomuksen valtakunnallisen opiskelijaliiton pääsihteerinä kunnes alkuvuodesta jättäydyin viimeistelemään opintojani.

3) NuLa löysi minut eli päätin lähteä mukaan kun Marttilan Satu tuli esittelemään järjestöä Lakimiesliiton infotilaisuudessa ennen publiikkia. Olin toki jossain yhteydessä kuullut yhdistyksestä ennen valmistumistani.

4) NuLan toiminta vaikutti sopivan rennolta ja mielestäni tämä on hyvä tapa pitää yhteyttä eri sektoreilla työskenteleviin uusiin ja vanhoihin tuttuihin. Toisaalta

pidän erittäin tärkeänä, että myös nuorten, uransa alkuvaiheessa olevien lakimiesten ääni kuuluu edunvalvontasektorilla ja oikeuspoliittisessa keskustelussa.

5) Minun vastuulleni uudessa hallituksessa lankesi jo syyskokouksen yhteydessä varainhankinta ja yritysyhteistyö vuonna 2011. Lisäksi tulen varmaankin osallistumaan aktiivisesti ainakin lehden tekoon. Uudistuksia en vielä uskalla luvata mutta katsotaan ensi vuoden puolella mihin rahkeet riittää.

6) Toivottavasti pääsen tapaamaan mahdollisimman paljon jäsenistöä NuLan tapahtumissa vuoden mittaan. Toivon myös että olette aktiivisesti yhteydessä hallitukseen päin missä hyvänsä NuLan toimintaan tai edunvalvontaan liittyvissä kysymyksissä.

Antti Makkonen

1) Antti Makkonen, pesunkestävä savolainen, vaikka Helsingissä asunkin. Valmistuin Lapin oikiksesta 2009. Aikaisempaa järjestötaustaa lähinnä yläaste- ja lukioajoilta mm. oppilaskunnasta, nuorisovaltuustosta jne.

2) Työskentelen OP-Keskuksessa lakimiehenä pääasiassa insolvenssi-asioiden parissa. OP-Pohjolassa olen työskennellyt kesätöissä jne. vuodesta 2003 lähtien (silloin finanssiryhmittymä tunnettiin vielä Ossuuspankkiryhmänä).

3) Kuulin joskus opiskeluaikoina ensimmäistä kertaa NuLasta.

Opiskelukaverini ja juristikollegani suositteli liittymään jäseneksi.

4) En ole muutamaan vuoteen ollut aktiivisesti mukana järjestötoiminnassa, mutta nyt tässä on hyvä mahdollisuus jälleen aktivoitua! Mukaantuloon NuLan hallitukseen motivoi erityisesti se, että jäsenyydestä on todellisia etuja koko jäsenkunnalle. Ilman muuta myös rento ilma-piiri ja hauskat ihmiset motivoivat aina!

5) Parhaat ideat ja uudistukset jalostuvat yhteistyönä, joten ilman muuta kannan korteni kekoon siinä, mitä hallituksen idea-arkusta tulee

löytymään. Yhteistyö yhteistyökumppaneiden kanssa on järjestötoiminnassa ensiarvoisen tärkeää. Sitä kautta saadaan tuotettua jäsenmaksulle vastiketta, kuten jäsenetuja, seminaareja, tapahtumia ja niin edelleen!

6) Sankoin joukoin osallistumaan tapahtumiin, hyödyntäkää jäsenetuja ja suositelkaa NuLaa myös juristikollegoillenne! Palautetta ja ideoita NuLan toiminnasta otetaan mieluusti vastaan, joten ottakaa reippaasti yhteyttä! Jäsenyyttä harkitsevat toivotan tervetulleeksi mukaan toimintaan ja samalla muistutan jäsenmaksun verovähennyskelpoisuudesta tuloverotuksessa!

Sarianne Pennanen

1) Olen Sarianne Pennanen ja minua saa kutsua Sarkuksi (toki myös Sarianneksi). Valmistuin huhtikuussa 2009 Helsingin yliopistosta OTM:ksi. Aiemmin olen vaikuttanut mm. Pykälä ry:n olutkerho Tuoppi-tuomareiden ja meripartiolippukunta Merimetsot ry:n hallituksissa, joten kokemusta järjestötoiminnasta on ja paljon (niin justiaans..).

2) Olen ollut lokakuusta 2005 lähtien töissä Asianajotoimisto Spartax Oy:ssä, ensin oikkarina ja sittemmin lakimiehenä.

3) Ensikosketukseni NuLan kanssa koin Lakimiesliiton järjestämässä publiikin jälkeisessä tilaisuudessa.

Siellä näytettiin niin hienoja kuvia mm. NuLan pikkujouluista ja kevät-purjehduksesta, että piti hienä siten päästä itsekkin ihan liveinä kokeilemaan ja tässä ollaan =>

4) Mukavat ihmiset ja hauska toiminta!

5) No jos vaikka pyrkisin siihen, että muutkin saavat NuLasta mahdollisimman paljon yllä kohtaan 4) antamaani (ok myönnetään, hieman mainoslausestyypistä, mutta kuitenkin varsin todenmukaista) vastausta vastaavia kokemuksia.

6) Nähdään NuLan tapahtumissa sankoin joukoin!



Miika Pusa

1) Miika Pusa, valmistunut Helsingistä jouluna 2006. Pykälässä aktiivinen monta vuotta, erityisesti opinto-, seminaari-, olutkerho- ja kv- viikkosektoreilla. Ohessa pientä vi-ranhoitoa myös Hämäläis-Osakunnalla. Nykyään uumoilen väitöskirjaa ja ehkä ulkomaillakin voisi pii-pahtaa. Vapaa-aikaa hallitsee sen puute, mutta ainakin jotain ruumiin-kulttuuria pyrin harjoittamaan. Ja mökille on aina hienoa päästä.

2) Opiskeluaikaisiin työpaikkoihin kuului vartijan hommaa, pari asianajotoimistoa, vakuutusyhtiötä, freelance-kielenkääntöä, juridiikan peruskurssien vetämistä, professorin tutkimusavustamista ja Pykälän oikeusapuvaliokuntaa. Käräjät istuin kotikylässä Lahdessa 2008, minkä jälkeen virkamiesura on jatkunut.

3) NULA väikkyi mielessä heti valmistumisen jälkeen, mutta vasta auskultoinnin jälkeen taisin saada aikaan ilmestyä paikalle. Mikä tuo tilaisuus oli, siitä en ole ihan varma. Ehkäpä kyseessä oli vanhan preussilaisen hyveen vaaliminen... Pari tuttua oli jo aiemmin ehtinyt lähteä mukaan toimintaan, joten se varmaankin entisestäään madalsi kynnystä omalla kohdalla.

4) Järjestötoiminta oli opiskelua-jan elämän suola, joten eiköhän mukavaa ole edelleen.

5) Kokonaiskuva NULasta ei taida vielä olla muodostunut, joten tähän kysymykseen on aika paha vastata. Ainakaan toistaiseksi en ole mitään selkeää epäkohtaa, kehittämiskohtaa, puutetta tms. havainnut.



6) Megeen vaan!

Une Tyynilä

1) Une Tyynilä, Helsingin yliopisto 2004.

2) Liikenteen turvallisuusvirasto, joka muodostui tämän vuoden alussa aikaisemmasta työpaikastani Rautatievirastosta, Ilmailuhallinnosta, Merenkululaitoksesta ja Ajoneuvohallintokeskuksesta.

3) Taisin kuulla NuLasta ensi kertaa publiikissa, meni kuitenkin jonkin aikaa ennen kuin löysin mukaan toimintaan.

4-5) On loistavaa, että Nulan hallitukseen on löytynyt paljon uutta verta. On kuitenkin hyvä, että muka-

na on jonkin verran myös vanhoja, jotta pyörää ei tarvitse keksiä uudelleen.

6) Osallistukaa toimintaan mukaan aktiivisesti ja kertokaa myös, jos teillä on uusia ideoita toimintaan.

Iina-Mari Supperi

1) Olen Iina-Mari Supperi ja valmistuin kuluvaan vuoden lokakuun alussa Helsingin yliopistosta, joten olen ihan kirjaimellisestikin vielä varsin nuori lakimies. Opiskeluajani kului pitkälti Pykälä ry:n parissa, toimin muun muassa hallituksen puheenjohtajana vuonna 2009 ja taloudenhoitajana vuonna 2008. Lisäksi olen puuhaillut kaikenlaista spexissä sekä lavalla että lavan takana. Pykälän roolia kuvaa hyvin, että huomattavasti nuorempi pikkuelämäni luuli minun opiskelevan Pykälässä eikä oikikesessä.

2) Olen töissä Asianajotoimisto Bird & Bird Oy:ssä lakimiehenä.

3) Pikemminkin voisi sanoa, että NuLa löysi minut. Toimin vielä täl-

läkin hetkellä Lakimiesliiton opiskelijavaliokunnan jäsenenä ja sitä kautta NuLa on tullut enemmän tutuksi.

4) Kerran yhdistysaktiivi, aina yhdistysaktiivi. NuLa oli luonnollinen jatkumo ainejärjestöaktiivisuuden jälkeen. Lisäksi halusin lähteä huolehtimaan meidän nuorten lakimiesten eduista.

5) Meitä uusia kasvoja on vuoden 2011 hallituksessa todella monta ja omalta osaltani toivoisin, että myös muutoin NuLan toimintaan lähtisi mukaan entistä enemmän uusia kasvoja ja NuLa mielletäisiin nykyistä vahvemmin kaikkien nuorten lakimiesten omaksi yhdistykseksi. Aion siis olla aktiivisesti mukana kehittämässä vapaa-ajantoimintaa.



6) Nähdään NuLan tapahtumissa! :)

Sonya Walkila

1) Valmistuin v. 2007 Helsingin yliopistosta. Nulan aktiivijäsenenä ja hallituksessa olen ollut kevästä 2010 lähtien.

2) Kahden asianajoalalla vietetyn vuoden jälkeen siirryin yliopistolle (Gent, Belgia ja HY) tutkimus- ja opetustehtäviin.

3) Nulasta kuulin kollegoideni kautta, jotka houkuttelivat mukaan aktiivisempaan toimintaan.

4) Nulalla on aito mahdollisuus vaikuttaa nuorten juristien työmarkkina- ja oikeuspoliittisten edunvalvonta-asioiden kehittämisessä.

5) Lisätä Nulan tunnettavuutta ja vaikuttavuutta sekä edistää Nulan profiloitumista tarpeeksi selkeästi ja kiinnostavasti nuorten juristien tärkeimmäksi yhteiseksi edunvalvontajärjestöksi.

6) Aktiivisuutta ja hyvää yhteishenkeä!



Työolotutkimus 2010

Nuoret Lakimiehet ry:n hallitus toteutti kevään ja kesän 2010 aikana kyselytutkimuksen yhdistyksen jäsenille sekä ei-jäsenille liittyen nuorten lakimiesten työoloihin. Seuraavassa tutkimustulosten esittely sekä puheenjohtaja Salla Korhosen kommentit tutkimustuloksista. Tietoja tutkimuksesta kokonaisuudessaan löytyy myös yhdistyksen nettisivuilta.

TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TOTEUTUS

Nuoret Lakimiehet ry:n aktiiviset toimijat törmäävät jatkuvasti erilaisiin työelämän ongelmallisiin käytäntöihin, jotka kohdistuvat erityisesti vastavalmistuneisiin ja muutamia vuosia työelämässä mukana olleisiin nuoriin lakimiehiin. Koska näistä käytännöistä on olemassa erittäin vähän faktatietoa edunvalvonnan välineenä käytettäväksi, päätti hallitus toteuttaa työolotutkimuksen selvittääkseen nuorten lakimiesten työelämän kokonaistilannetta.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää muun muassa työaikoja, ylityöiden määrää ja niiden korvaamista, määräaikaista työ- ja virkasuhteita, palkkausta, työhyvinvointia sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista / erillään pitämistä. Erityisesti tarkoituksena oli saada tietoa siitä, ovatko ongelmat niin yleisiä kuin usein luullaan. Koska monien näiden ongelmien

kanssa on vaikeaa tulla julkisuuteen omalla nimellään, päätettiin kysely toteuttaa täysin anonyymisti.

Tutkimus toteutettiin heinä-syyskuussa 2010 internet-kyselynä NuLan kotisivuilla ja lähettämällä vastauslomake jäsenille myös jäsenlehden yhteydessä. Kehotus vastata internet-kyselyyn lähetettiin sähköpostitse yhdistyksen sähköpostilistalle, jolla on yli 800 nuorta lakimiestä.

Tutkimukseen saatiin yhteensä 58 vastausta, joista 53 sähköisesti ja 5 paperilomakkeella. Vastaajista 72,4 prosenttia ilmoitti olevansa Nuoret Lakimiehet ry:n jäsen, ei-jäsenten osuuden ollessa 27,6 prosenttia. Koska kutsu tutkimukseen osallistumiseksi lähetettiin avoimena kutsuna kaikille nuorille lakimiehille, ei täsmällistä vastauserosenttia voida antaa. Sangan vähäinen vastausmäärä saattaa kertoa kuitenkin siitä vallitsevasta pelon ilmapiiristä, joka estää työpaikan ongelmista puhumisen; niistä ei uskalleta kertoa edes nimettömänä. Syynä vastausten vähäisyyteen saattaa olla myös se, etteivät elämän ruuhkavuosia elävät yksinkertaisesti ehdi/jaksa käyttää aikaansa miinhinkään ylimääräiseen.

VASTAAJIEN TAUSTATIEDOT

Lähes kaikki vastaajat olivat alle 40-vuotiaita, syntymävuosien keskiarvon ollessa 1979. Vajaat 50 prosent-

tia vastanneista oli alle 30-vuotiaita. Naisia vastaajista oli lähes kaksi kolmasosaa.

Vastaajat olivat lähes poikkeuksetta valmistuneet 2000-luvulla, keskiarvoisen valmistumisvuoden ollessa 2007. Vastaajista 38,6 prosentilla ensimmäinen valmistumisen jälkeinen työpaikka oli pysyvä ja vastasi koulutusta. 54,4 prosentilla työpaikka vastasi koulutusta mutta oli määräaikainen. 7 prosenttia työpaikka ei vastannut koulutusta.

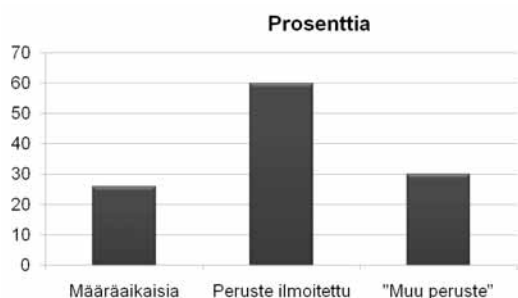
Asianajotoimistot työllistävät reilun kolmasosan vastaajista. Seuraavaksi suurin sektori on valtio, joka työllistää reilut 20 prosenttia vastaajista.

MÄÄRÄAIKAISUUDET VAIVAavat JOKA NELJÄTTÄ

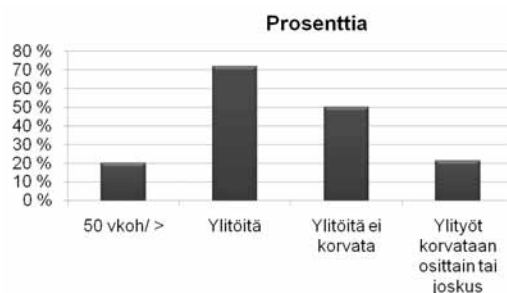
Toistaiseksi voimassaolevassa työ-/virkasuhteessa työskenteli 72,4 prosenttia ja määräaikaisessa 25,9 prosenttia. Osa-aikaisessa työ- tai virkasuhteessa työskenteli ainoastaan 1,7 prosenttia vastaajista.

Määräaikaisuuden peruste oli ilmoitettu 60 prosentille virkamääräyksessä tai työsuhteen perusteella. Muutoin kirjallisesti peruste oli ilmoitettu 20 prosentille vastaajista ja suullisesti 13,3 prosentille. 6,7 prosentille vastaajista määräaikaisuuden perustetta ei ollut ilmoitettu lainkaan.

Määräaikaaisuudet



Ylityöt



Lähes kolmannes vastaajista ilmoitti määräaikaisuuden perusteeksi perhevapaasijaisuuden. 18,3 prosenttia ilmoitti hoitavansa muuta sijaisuutta ja 6,3 prosenttia avointa tehtävää. Projektin määräaikaisuus oli määräaikaisuuden perusteena 12,5 prosentilla. Muu peruste määräaikaisuudelle oli lähes kolmanneksella. Kysyttäessä mikä tämä muu peruste on, vastaukseksi saatiin muun muassa virantäyttökieltoa, määräaikaaisia täyttölupia yms. Suurin osa kohtaan muu peruste vastanneista ei kuitenkaan yksilöinyt tätä perustetta.

BRUTTOPALKKA 4.119 EUROA KUUKAUDESSA

Kaikkien vastaajien keskimääräinen bruttopalkka ilman ylityökorvauksia toukokoukussa 2010 oli 4 119 euroa ja mediaani 3 785 euroa.

Vastaajista 76,8 prosentille maksettiin kiinteää kuukausipalkkaa. Kiinteän palkan ja provision yhdistelmää maksettiin 16,1 prosentille vastaajista. Pelkän provisiopalkkauksen varassa oli 3,6 prosentti vastaajista.

Reilu kolmannes vastaajista ilmoitti saavansa vuosittain yrityksen tulokseen ja/tai työsuorituksen perustuvia bonuksia. 13,8 prosentille maksetaan bonuksia, muttei säännöllisesti. Jotenkin muuten bonuksia maksettiin 3,4 prosentille: *“ylimääräisistä projektitehtävistä saisi bonusta, ei käytännössä toteudu”*. Vajalle puolelle vastaajista ei makseta mainittuja bonuksia.

“Vastaajista 67,9 prosenttia ilmoitti kokeneensa työuupumuksen oireita tai työstä johtuvaa liiallista stressiä.”

YLITÖITÄ TEHDÄÄN PALJON ILMAN KORVAUKSIA

Säännöllinen työaika oli lähes kaikilla vastaajilla sovittu ja sijoittui välille 37-40 tuntia viikossa. Vastaajien keskimääräinen toteutunut työaika oli 40,5 tuntia. Lähes viidennes vastaajista ilmoitti tehneensä 50 viikkotyötuntia tai enemmän. Asianajonalalla keskimääräinen toteutunut työaika oli 43,9 tuntia ja reilu kolmannes ilmoitti tehneensä 50 viikkotyötuntia tai enemmän.

Ylitöitä ilmoitti tekevnsä 71,9 prosenttia. Heistä vain vajaa kymmenen prosenttia ilmoitti, että ylitöistä sovitaan yleensä aina työnantajan kanssa tapauskohtaisesti. Valtaosa ilmoitti tekevnsä ylitöitä, koska annetut työt on hoidettava. Asianajonalalla ylitöitä ilmoitti tekevnsä lähes jokainen, koska annetut työtehtävät on hoidettava.

21,4 prosentille vastaajista ylityöt korvataan osittain tai joskus: *“osa sovittu sisältyväksi palkkaan, osasta saa joskus vapaata”*. Vastaajista puolet ilmoitti ettei ylitöitä korvata heille millään tavalla. Huonoin tilanne oli asianajotoimistoissa, joissa kaksi

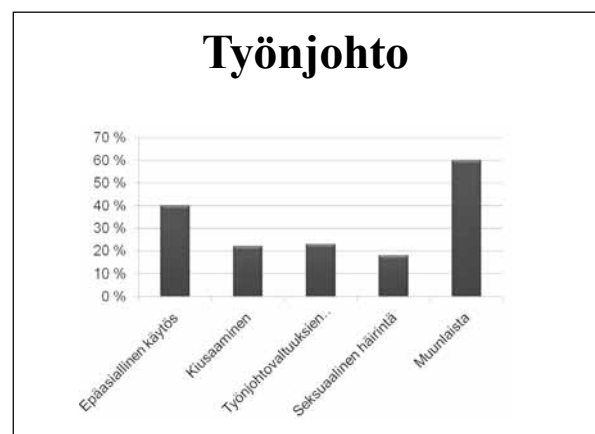
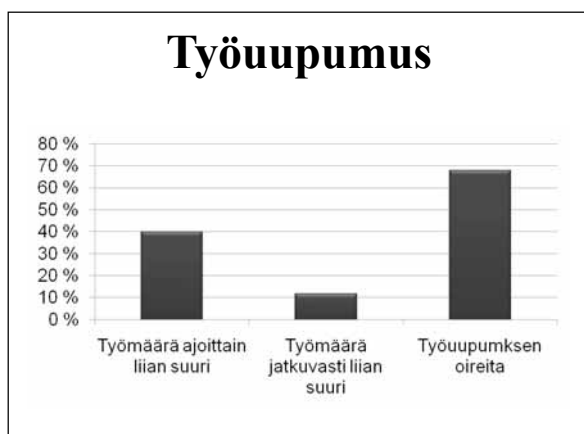
kolmannesta kaikista alalla työskentelevistä nuorista lakimiehistä tekee ylitöitä täysin korvauksetta.

Vastaajista reilu kolmannes ilmoitti, että ylityökorvaus on sovittu tai katsottu sisältyväksi palkkaan. Vastaajista ainoastaan 25 prosenttia ilmoitti saavansa työaikalain mukaisen täyden korvauksen ylitöistä.

TYÖUUPUMUS HUOMATTAVA ONGELMA

Kaikista vastaajista 11,7 prosenttia ilmoitti työmääränsä jatkuvasti liian suureksi ja 40 prosenttia ajoittain liian suureksi. Asianajonalalla työtaakkansa koki ajoittain liian suureksi jopa 57 prosenttia ja jatkuvasti liian suureksi 9,5 prosenttia.

Kaikista vastaajista 67,9 prosenttia ilmoitti kokeneensa työuupumuksen oireita tai työstä johtuvaa liiallista stressiä. Asteikolla yhdestä kymmeneen (1 = ei ongelmia – 10 = vakavia ongelmia) keskiarvoksi työuupumuksen oireita kokeneista saatiin 5,1, mediaanivastauksen ollessa 6. 15 prosentilla uupumusoireet olivat 8-10 tasolla.



ESIMIESTEN EPÄASIAALLINEN KÄYTÖS YLLÄTTÄVÄN YLEISTÄ

Vastaajista 40 prosenttia ilmoitti kokeneensa joko tämänhetkisessä tai aikaisemmissa työpaikoissa epäasiallista käytöstä esimiesten taholta. Tästä reilu 22,7 prosenttia on ollut kiusaamista sekä samoin 22,7 prosenttia työnjohtovaltuuksien ylittämistä. Seksuaalista häirintää ilmoitti kokeneensa 18,2 prosenttia.

Lisäksi muunlaista epäasiallista käytöstä ilmoitti kokeneensa 60 prosenttia vastaajista:

“jatkuva korvaamattomien ylittöiden tekemisen ehdoton vaatimus”

“lähinnä huonoa henkilöstöjohtamista, vähättelyä ja työn arvioimista pelkäästään rahallisen tuloksen perusteella”

“epäasiallista vallankäyttöä, vittuilua, selän takana haukkumista”

KOULUTUKSEEN TOIVOTAAN LISÄÄ KÄYTÄNNÖNLÄHEISYYTTÄ

Oikeustieteellisen koulutuksen koki antavan riittävät valmiudet työhön täysin 53,4 prosenttia vastanneista ja osittain 41,4 prosenttia vastanneista. Ainoastaan reilu viisi prosenttia ei koe nykyisen oikeustieteellisen koulutuksen antavan riittäviä valmiuksia työhön.

Kehittämiskohteita kuitenkin löytyy. Kahden kolmasosan mielestä koulutusta tulisi kehittää lisäämällä käytännönläheisyyttä oikeustieteellisen opetuksen. Reilu kymmenes toivosi enemmän pienryhmätyöskente-

“Epäasiallista vallankäyttöä, vittuilua, selän takana haukkumista.”

lyä ja yksilöllistä ohjausta sekä saman verran vastaajista lisätietoja työelämän eri vaihtoehdoista. Myös muita kehittämideoita esitettiin:

“esiintymis- ja neuvottelutaidon opetusta lisää, englannin kielen opetusta ja/tai englanninkielisiä opintokokonaisuuksia enemmän”

“enemmän taloustiedettä”

URA JA PERHE

Uran ja perheen yhdistämisen kokee nykyisessä työssään mahdolliseksi 78,2 prosenttia, joten viidennes vastaajista ei koe, että perheen perustaminen olisi nykyisessä työpaikassa työskennellessä mahdollista. Syitä on monia:

“painostus ylittöihin”

“koska töitä olisi enemmän kuin ehdin tekemään, eikä työpäivän jatkaminen lapsen nukkumanmenon jälkeen ole mielekästä kovin pitkään”

“Olen määräaikaisessa työsuhteessa eikä tietoa jatkosta tai työpaikan vaihdosta vielä ole. Määräaikaisuus tekee epävarman olon. Aion kuitenkin keskittyä perheen perustamiseen lähitulevaisuudessa.”

Palkkaa perhevapaiden ajalta maksetaan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti 29,3 prosentille ja muuten 17,2 prosentille.

“Nykyinen työnantajan maksaisi, sillä kokee sen normaaliksi työnantajavelvollisuudeksi. Aikaisemmassa työpaikassani ei työnantaja maksanut

vapaaehtoisesti palkkaa äitiysvapaan ajalta, vaikka maksoi isyysloma-ajan palkkaa miespuolisille työntekijöille. Sain palkkaa äitiysvapaan ajalta vasta nostettuani asiasta metelin.”

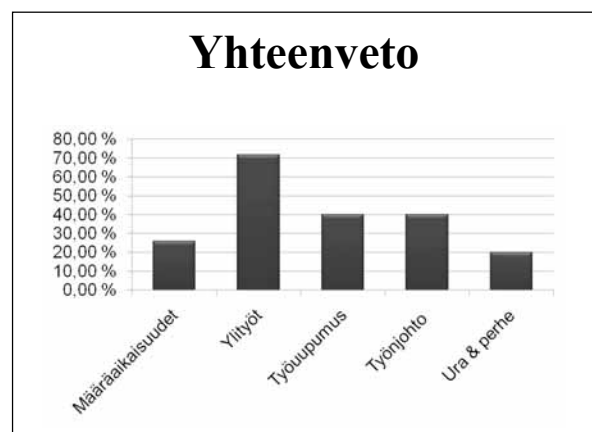
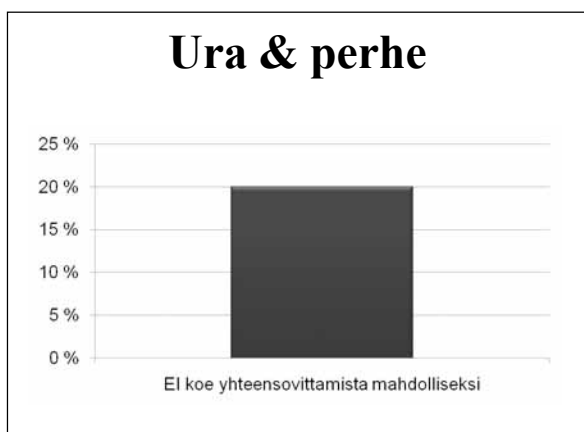
YHTEENVETO

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta nuorten lakimiesten uran alkupuolelle kasautuvan suuria vaikeuksia. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei välttämättä ole ongelma mutta niiden erottaminen on sitä yhä useammalle.

Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet ovat yleisiä, etenkin valmistumisen jälkeisessä ensimmäisessä työpaikassa. Määräaikaisuus perusteen ilmoittamiskäytännöissäänkin riittää vielä petrattavaa. Jatkuva ylittöiden tekeminen, varsinkin ilman asianmukaista korvausta, aiheuttaa huomattavaa uupumista. Mutta niin kauan kun lakimiehet ovat valmiita tekemään töitä lahjaksi, niin kauan myös työnantaja niitä odottaa.

Ongelmakohtiin ei voida puuttua, ellei niitä tuoda aktiivisesti esille. Faktat onkin nyt nostettava keskusteluun ja ryhdyttävä yhteistyössä etsimään keinoja nuorten lakimiesten työolojen parantamiseksi.

**Salla Korhonen ja
Sonya Walkila**



Nuoret Lakimiehet ry: Reilut työolot kuuluvat kaikille!

Nuoret Lakimiehet ry toteutti syyskesällä työolotutkimuksen jäsenistönsä ja muiden nuorten lakimiesten keskuudessa. Tutkimustulokset yllättivät. Nuoret ovat valtaosan stressaantuneita. Työuupumusta tai työstä johtuvaa liiallista stressiä ilmoitti kokeneensa lähes 70 prosenttia vastaajista, joista 15 prosentilla oireet olivat jo huomattavan vakavia.

“Tämä on mielestäni erittäin huolestuttavaa, kun puhutaan kolmenkymppin molemmin puolin olevista nuorista ihmisistä, joiden työura on vasta alussa”, toteaa Nuoret Lakimiehet ry:n puheenjohtaja Salla Korhonen.

Työelämän käytännöt kaipaivatkin uudistamista. Nuoret lakimiehet tekevät huomattavan paljon ylitöitä, koska annetut työtehtävät on hoidettava. Lähes viidennes vastaajista ilmoitti tehneensä yli 50 viikkotunnin työviikkoa, asianajoalalla jopa reilu kolmannes. Lisäksi ylitöitä paikitaan jopa täysin korvauksetta. Vastaajista ainoastaan 25 prosenttia ilmoitti saavansa täydet työaikalain mukaiset korvaukset tekemästään ylityöstä. Korvauskäytäntöjä/korvaamattomuuskäytäntöjä löytyykin laidasta laitaan: “osa sovittu sisältyväksi palkkaan, osasta saa joskus vapaata”.

Erityisesti esimiestoiminta kaipaasi parannusta. Jopa 40 prosenttia vastaajista ilmoitti tullessaan työssään epäasiallisesti kohdelluksi esimiestensä taholta. Näistä reilu viidennes ilmoitti kokeneensa kiusaamista samoin kuin esimiehen työnjohtovaltuuksien ylittämistä. Seksuaalista häirintää ilmoitti kokeneensa vajaa viidennes. Muuna epäasiallisena kohteluna esille nousivat muun muassa: “lähinnä huonoa henkilöstöjohtamista, vähättelyä ja työn arvioimista

pelkästään rahallisen tuloksen perusteella” ja “jatkuva korvaamattomien ylitöiden tekemisen ehdoton vaatimus”.

Myös perhevapaakäytännöissä esiintyy huomattavia ongelmia. Perhevapaiden ajalla joutuu joskus jopa tekemään työtä ja perhevapaa-ajan palkanmaksuperusteissa esiintyy omituisia käytäntöjä: “Nykyinen työnantaja maksaisi, sillä kokee sen normaaliksi työnantajavelvollisuudeksi. Aikaisemmassa työpaikassani ei työnantaja maksanut vapaaehtoisesti palkkaa äitiysvapaan ajalta, vaikka maksoi isyysloma-ajan palkkaa miespuolisille työntekijöille. Sain palkkaa äitiysvapaan ajalta vasta nostettuani asiasta metelin.”

Kun juuri parhaillaan mietitään kuinka työuria voitaisiin pidentää ja pitää työntekijät työelämässä mukana, tarvittaisiin Nuoret Lakimiehet ry:n mielestä nyt huomion kiinnittämistä työnantajien käytäntöihin ja esimiesten toimintaan. “Kun työntekijä kokee tullessaan oikeudenmukaisesti kohdelluksi ja viihtyy työssään, ovat työn tulokset myös laadultaan parempia ja tuottavuus korkeampi”, päättää Korhonen.

Kursivoidut lainaukset ovat tutkimustuloksista, jotka löytyvät kokonaisuudessaan www.nuoretlakimiehet.fi.

Lisätietoja: puheenjohtaja **Salla Korhonen**, 050 313 4058

Lisätietoja: puheenjohtaja **Salla Korhonen**, 050 313 4058



Auskultointi uudistuu - mikä muuttuu?

Oikeusministeriö asetti 23.2.2010 työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella ehdotus tuomioistuinharjoittelua suorittavien notaarien toimivaltuuksien kehittämiseksi sekä siitä, kuinka pitkän harjoitteluajan jälkeen notaareille voidaan antaa itsenäistä päätösvaltaa. Toisena tehtävänä oli suunnitella, miten osa tuomioistuinharjoittelusta voitaisiin suorittaa hovi- tai hallinto-oikeudessa sekä tehdä ehdotukset tarvittavista säädösmuutoksista ja harjoittelijan tehtävistä ja toimivaltuuksista näissä tuomioistuimissa.

Työryhmä luovutti oikeusministeriölle 15.6.2010 välimietintönsä Tuomioistuinharjoittelijan toimivalta, 58/2010, josta saatu lausuntopalaute otettiin huomioon loppumietinnössä. Työryhmän lopullinen mietintö Tuomioistuinharjoittelun kehittäminen, 76/2010, luovutettiin oikeusministeriölle 3.11.2010.

Esityksessä ehdotetaan muutoksia käräjäoikeuslakiin, hovioikeuslakiin, hallinto-oikeuslakiin, avioliittolakiin sekä lakiin oikeudenkäynnistä rikosasioissa. Lisäksi ehdotetaan muutok-

“Hovi- ja hallinto-oikeuksissa harjoittelijat työskentelisivät lähinnä nykyisiä esittelijäntehtäviä vastaavissa tehtävissä.”

sia käräjäoikeusasetukseen sekä säädettäväksi uusi asetus tuomioistuinharjoittelusta.

VALINTA TUOMIOISTUIN- HARJOITTELUUN

Hakumenettelyä tuomioistuinharjoitteluun uudistettaisiin siten, että kaikkiin harjoittelupaikkoihin olisi vuosittain kaksi keskitettyä yhteistä hakua. Oikeusministeriö ilmoittaisi kaksi kertaa vuodessa harjoittelupaikat haettavaksi hakuilmoituksella.

Hakuilmoitus julkaistaisiin valtiolle.fi -sivustolla sekä muissa tarkoituksenmukaisissa viestintävälineissä siten, että tieto avoinna olevasta hausta saavuttaisi kohderyhmänsä. Tällä tavoin edistettäisiin tuomioistuinharjoitteluun hakemisen avoimuutta ja saataisiin yhdenmukai-

set hakuajat. Hakijoiden kannalta etuna olisi, ettei heidän tarvitsisi tuomioistuinkohtaisesti selvittää, mikä on kunkin tuomioistuimen hakumenettely ja hakuajat.

VALINTAPERUSTEET

Tuomioistuinharjoittelijan muodolliset kelpoisuusvaatimukset säilyisivät ennallaan eli valittavalta edellytetään ylemmän oikeustieteellisen korkeakoulututkinnon suorittamista ennen kuin hän voi edes ilmoittautua harjoittelijaksi. Esityksessä ehdotetaan lisäksi harjoittelijoiden valintaperusteiden yhdenmukaistamista. Tämä on tarpeen poistamaan epäilyt, että nykyisin notaareita valittaisiin epäasiallisin perustein.

Valintoja tehtäessä harjoittelijoilta edellytettäisiin lainkäyttötehtävis-



“Tuomioistuinharjoittelija on virkamiehenä oikeutettu mm. palkalliseen vuosilomaan, sairauslomaan sekä perhevapaisiin.”

sä tarvittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Näitä olisivat esimerkiksi hakijan opintomenestyksen ja mahdollisten jatko-opintojen perusteella osoitettu oikeudellinen osaaminen, prosessi- ja aineellisoikeudellinen asiantuntemus sekä kyky tunnistaa, analysoida ja ratkaista oikeudellisia ongelmia.

Hakijan aikaisemman työkokemuksen ja siihen rinnastettavan muun kokemuksen perusteella tulisi arvioida hänen soveltuvuuttaan oikeuslaitoksen lainkäyttötehtäviin. Hakijan motivaatiota työskennellä jatkossa oikeuslaitoksen palveluksessa tulisi myös selvittää. Lisäksi varteenotettavimpien hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia ja soveltuvuutta tulisi arvioida haastattelun perusteella.

HARJOITTELUPAIKAT: KÄRÄJÄOIKEUS, HOVIOIKEUS JA HALLINTO-OIKEUS

Esityksen mukaan harjoittelu olisi monipuolisuuden lisäämiseksi syytä laajentaa hovi- ja hallinto-oikeuteen. Näin vastavuoroista tuntemusta yleisen tuomioistuimen oikeudenkäyntimenettelyn ja hallintolainkäyttömenettelyn välillä voitaisiin lisätä. Monipuolisempi auskultointi avaisi harjoittelijalle jatkossa laajemmat mahdollisuudet hakeutua tuomioistuinlaitoksen eri työtehtäviin ja osaltaan helpottaisi myös harjoittelijan omaa uravalintaa.

Harjoittelijalla olisi mahdollisuus saada kokemusta kahdesta erilaisesta prosessista eli kokemusta yleisen tuomioistuimen menettelystä käräjäoikeudessa ja hallintolainkäytöstä hallinto-oikeudessa tai vaihtoehtoisesti muutoksenhakuprosessista toisessa oikeusasteessa hovioikeudessa.

KÄRÄJÄNOTAARIN NIMITTÄMINEN

Notaarin virkanimike muutettaisiin käräjänotaariksi. Käräjänotaarin nimittäminen ehdotetaan siirrettäväksi käräjäoikeuden laamannin tehtäväksi. Tuomioistuinharjoittelijan hovioikeuteen nimittäisi viraston päällikkönä hovioikeuden presidentti ja hallinto-oikeuteen viraston päällikkönä hallinto-oikeuden ylituomari.

KÄRÄJÄNOTAARIN TOIMIVALTUUDET

Käräjänotaarin toimivaltaa ratkaista asioita omalla vastuullaan muutettaisiin osittain. Tarkoituksena on selventää ja laajentaa käräjänotaarien toimivaltaa ja muuttaa lainsäädäntöä siten, että käräjänotaari saa toimivallan tiettyihin asioihin suoraan lain nojalla heti harjoittelun alussa ja tiettyihin asioihin oltuaan virassa kaksi kuukautta. Käräjänotaarin määrääminen käräjäoikeuden puheenjohtajaksi tai jäseneksi yksittäisiin vaikeampiin asioihin pidettäisiin edelleen laamannin päätösvallassa.

Sisällöllisinä muutoksina nykyiseen sääntelyyn olisi se, että osa toimivallasta johtuisi suoraan laista ja laamannin määräys olisi tarpeen vain yksittäisten asioiden kohdalta. Käräjänotaari saisi heti harjoittelun alettua oikeuden vihkiä avioliittoon ja hän voisi myös ratkaista hakemusasioita ja riidattomia velkomusasioita kansliassa. Rikosasioita käräjänotaari voisi ratkaista yhden tuomarin istunnossa jo 2 kuukauden kuluttua harjoittelun alkamisesta, kun nykyisin aikaraja on 4 kuukautta.

Käräjänotaarin toimivaltaa toimia puheenjohtajana rikosasioissa yhden tuomarin kokoonpanossa laajennettaisiin niin, että käsiteltävästä rikoksesta lain mukaan tuleva enimmäisrangaistus nousisi nykyisestä yhdestä vuodesta kuudesta kuukaudesta kahteen vuoteen. Rangaistukseksi notaari voisi tuomita edelleen vain sakkoa. Lisäksi käräjänotaarin oikeus toimia yksin puheenjohtajana riitaisessa riita-asiassa säädeltäisiin kokonaan uudelleen. Muilta osin ei esitetä muutoksia nykyisiin notaarin toimivaltaa koskeviin säännöksiin.

Hovi- ja hallinto-oikeuksissa harjoittelijat työskentelisivät lähinnä nykyisiä esittelijäntehtäviä vastaavissa tehtävissä valmistellen asioita mahdollisimman monipuolisesti. Tehtävien vaatuvuutta voitaisiin vähitellen lisätä portaittain harjoittelun edetessä.

KÄRÄJÄNOTAARIN VIRKAMIESOIKEUDELLINEN ASEMA

Tuomioistuinharjoittelua suorittava käräjänotaari on päätoimisessa määräaikaisessa virkasuhteessa valtioon ja valtion virkamiestä koskevien yleisten säännösten alainen. Tämä

tarkoittaa sitä, että häneen sovelletaan valtion virka- ja työehtosopimuksia. Tuomioistuinharjoittelija on siten virkamiehenä oikeutettu muun muassa palkalliseen vuosilomaan, sairauslomaan sekä perhevapaisiin edellä mainittujen sopimusten ja muiden säännösten mukaisesti.

TUOMIOISTUIN- HARJOITTELUN KESTO

Tuomioistuinharjoittelun kokonaispituus olisi edelleen yksi vuosi ja se sisältäisi kaksi kuuden kuukauden pituista harjoittelujaksoa. Ensimmäinen harjoittelujakso suoritettaisiin käräjäoikeudessa. Toinen harjoittelujakso voitaisiin suorittaa käräjäoikeudessa, hovioikeudessa tai hallinto-oikeudessa. Tarkoituksena on, että harjoittelu suoritettaisiin yhden vuoden aikana.

Harjoittelijalle voitaisiin perustellusta syystä myöntää lupa keskeyttää harjoittelu ja taata sen jatkaminen myöhemmin samassa paikassa. Keskeyttämisperusteena tulisi sairauden lisäksi hyväksyä esimerkiksi myös vanhemmuuteen liittyvät perhevaapaat. Palkallinen vuosiloma ei voisi pidentää yhden vuoden mittaista harjoittelujaksoa.

OHJAUS JA KOULUTUS

Esityksessä ehdotetaan jokaiselle harjoittelijalle nimitettäväksi henkilökohtainen tutortuomari, jollaisena voisi toimia myös vakinaisessa virassa oleva asessori, kokenut esittelijä tai käräjäviskaali. Tutortuomarilla tulisi olla useamman vuoden kokemus kyseisen tuomioistuimen toiminnasta. Harjoittelijoille tulisi kuitenkin järjestää mahdollisuus työskennellä useampien henkilöiden kanssa.

“Harjoittelijoilla tulisi aina olla mahdollisuus osallistua kaikkeen harjoittelupaikassa järjestettävään koulutukseen.”

Tutortuomarin tehtävänä olisi ohjata, tukea ja kannustaa harjoittelijaa työssä oppimiseen harjoittelujakson aikana sekä seurata harjoittelijan toimintaa ja varmistautua siitä, että harjoittelija tekee loppuun kaikki hänelle annetut tehtävät. Tämä tarkoittaisi, että harjoittelija perehdyttään riittävästi tehtäviinsä ja että varsinkin kunkin harjoittelujakson alussa harjoittelija ratkaisisi hänelle jaettuun asioita tutortuomarin valvonnassa. Tutortuomareiden valinnassa tulisi kiinnittää huomiota muun muassa ohjaajan soveltuvuuteen, kiinnostukseen ja ammattitaitoon. Tutoreille tulisi järjestää riittävä koulutus ohjaajan tehtävistä.

Viraston päällikkö olisi yhdessä tutortuomarin kanssa vastuussa siitä, että harjoittelija saa harjoittelun onnistumisen kannalta riittävän kehittäviä ja monipuolisia tehtäviä. Viraston päällikkö vastaisi yhdessä tutortuomarin kanssa myös siitä, että harjoittelijaa johdetaan, ohjataan ja valvotaan tehtävien suorittamisessa.

Myös harjoittelijoilla tulisi aina olla mahdollisuus osallistua kaikkeen harjoittelupaikassa järjestettävään koulutukseen. Kussakin tuomioistuimessa tulisi järjestää myös käräjänotaareille tarkoitettua omaa koulutusta kustakin asiaryhmästä harjoittelijan aloittaessa ko. asioiden käsittelemisen. Lisäksi tuomioistuimissa voidaan järjestää harjoittelijoille soveltuvaa yleistä koulutusta esimerkiksi tuomarin roolista, prosessin johtamisesta, tuomion perustelemisesta

ms. aiheista. Kouluttajina voisivat olla päällikkötuomarit, tutorit tai muut kokeneemmat lakimiehet.

Käytettävissä olevien varojen puitteissa olisi tarpeen järjestää erilisiä käräjänotaaripäiviä joko valtakunnallisesti tai hovioikeuspiireittäin. Näissä voitaisiin käsitellä harjoittelua ja sen tavoitteita yleensä, tuomarin rooliin ja tehtäviin kuuluvia aiheita, ajankohtaisia oikeudellisia kysymyksiä ja erityisesti harjoittelussa usein esille tulevia teemoja.

HARJOITTELU- SUUNNITELMA

Kussakin harjoittelupaikassa laadittaisiin harjoittelusuunnitelma, jossa määritellään harjoittelun tavoitteet ja sisältö. Harjoittelusuunnitelman tulisi sisältää harjoittelun tavoitteet ja tehtävät kussakin harjoitteluvaiheessa, perehdyttämisen ja kouluttamisen käsiteltäviin asiaryhmiin, työtehtävien seurannan, palautteen antamisen sekä muut harjoittelun kannalta keskeiset seikat.

Suunnitelmassa tulisi olla maininta kaikista niistä tehtävistä, joita harjoittelija tekee ja miten nämä on vaiheistettu niin, että harjoittelu olisi jäntevä kokonaisuus. Tehtävien tulisi alkuvaiheessa olla tuomioistuimen toimintaan perehdyttäviä. Tehtävien vaatimustaso voisi kasvaa harjoittelijan kokemuksen myötä. Edelleen tehtävien tulisi olla niin monipuolisia, että harjoittelija saa riittä-

vän kuvan koko tuomioistuimen toiminnasta. Suunnitelmassa kuvattaisiin myös harjoittelijalle annettava koulutus sekä sen sisältö ja vaihteisuus. Samoin harjoittelun ohjaus ja seuranta kuuluisivat harjoittelusuunnitelmassa mainittaviin asioihin.

Palautteen antamisella ja arvioinnilla tarkoitettaisiin lähinnä harjoittelijan ja tutortuomarin välisiä keskusteluja harjoittelun onnistumisesta ja harjoittelijan kehitymisestä. Tällainen palautekeskus tulisi käydä ainakin jokaisen harjoittelujakson lopussa. Harjoittelijalle annettava palaute voisi sisältää arviointia esimerkiksi hänen yhteistyötaitoistaan, ammattitaidostaan ja vastuuntunnon sekä hänen toimintansa tuloksellisuudesta.

HARJOITTELUPAIKKOJEN MÄÄRÄ JA KÄRÄJÄ-NOTAARIN PALKKAUS

Työryhmän esitys harjoittelun laajentamisesta perustuu toimeksianton mukaisesti olemassa oleviin resursseihin. Tuomioistuinharjoittelua voidaan kehittää edelleen nyt ehdotetun järjestelmän käyttöönoton jälkeen saatujen kokemusten perusteella. Työryhmän käsityksen mukaan taloudellisen tilanteen salliessa harjoittelijoiden määrää tulisi lisätä. Edelleen harjoittelun tulisi suuntautua yhä enemmän tuomarin lainopilliseen avustamiseen liittyviin tehtäviin. Tämä kaikki edellyttää harjoittelijoiden palkkauksen saattamista asianmukaiselle tasolle.

VOIMAANTULO

Ehdotetut lain muutokset voivat astua voimaan heti, kun ne on vahvistettu. Kärjäjänotaarin nimike kos-

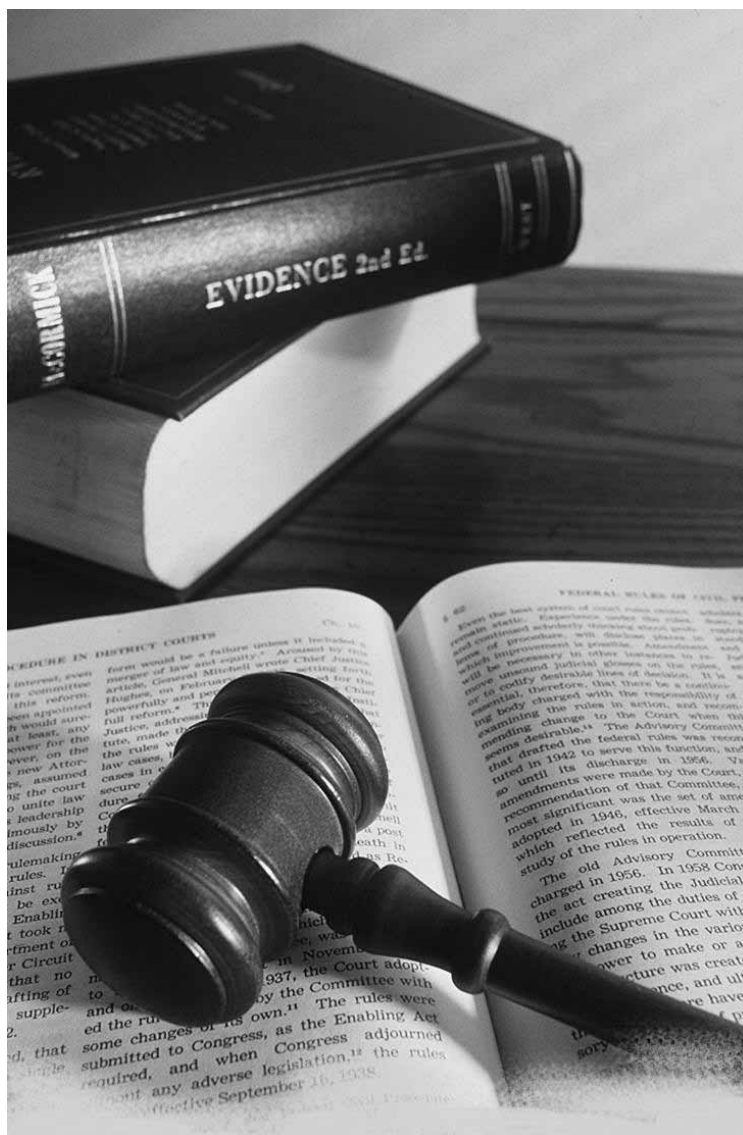
kisi kaikkia lain voimaan tullessa kärjäjäoikeuksissa olevia notaareita. Toimivaltaa koskevia uusia säännöksiä voitaisiin soveltaa heti kaikkiin lain voimaan tullessa vireillä oleviin asioihin ja silloin virassa oleviin notaareihin.

Kärjäjäoikeuksissa tuomioistuinharjoittelussa aikaisemmin voimassa olleiden säännösten mukaisesti nimetyillä notaareilla olisi myös mah-

dollisuus osallistua harjoittelunsa aikana harjoittelijoille järjestettävään koulutukseen ja heidän kohdallaan noudatettaisiin harjoittelusuunnitelmasta soveltuvin osin.

Työryhmän mietintö löytyy kokonaisuudessaan <http://www.om.fi/1284990151152>.

Salla Korhonen



Nuoret Lakimiehet ry:n lausunto oikeusministeriölle

Lausuntonaan oikeusministeriön työryhmämietintöön Tuomioistuinharjoittelun kehittämisen (Oikeusministeriö, Mietintöjä ja lausuntoja 76/2010) Nuoret Lakimiehet ry (jäljempänä Nuoret Lakimiehet) esittää seuraavaa:

Tuomioistuinharjoittelijoiden toimivaltuuksien aikaistaminen, osittainen laajentaminen ja toimivaltaa koskevien säännösten selkeyttäminen.

Tuomioistuinharjoittelijan toimivaltuuksiin esitetyt aikaistukset ja laajennukset ovat Nuorten Lakimiesten mielestä erittäin tervetulleita uudistuksia. Kuten Nuoret Lakimiehet jo aikaisemmin Tuomioistuinharjoittelun kehittämistyöryhmän mietintöön Tuomioistuinharjoittelu (Oikeusministeriön työryhmämietintöjä 2009:5) antamassaan lausunnossaan on todennut, tulee harjoittelijan tehtävien painottua sellaisiin juridisiin tehtäviin, jotka ovat riittävän haastavia ja mahdollistavat itsenäisen ratkaisutoiminnan ja oikeudellisen ratkaisun perustelemistaitojen harjaantumisen. Harjoittelun luonteen vuoksi harjoittelijalle on tarkoituksetonta antaa käsiteltäväksi sellaisia rutiiniasioita, joita kansliahenkilökunta voi ratkaista.

Notaarien käsittelemät asiaryhmät ovat vaihdelleet kärjäoikeuksittain huomattavasti auskultointipaikan koosta ja notaarien tehtävien järjestämisestä johtuen. Erot ovat johtaneet siihen, että eri kärjäoikeuksissa auskultoinella on ollut huomattavan suuret erot tehtävissä, joilla he ovat voineet ammattitaitoaan kehittää. Nuorten Lakimiesten mielestä on erittäin kannatettavaa, että kärjänotaarin toimivalta määräytyisi jatkossa suurelta osin suoraan lain nojalla ja laamannin määräys olisi tarpeen ainoastaan yksittäisten asioiden kohdalla. Tämä lisää huomattavasti tasa-arvoa auskultanttien kesken, kun työtehtävien laatu ei olisi enää riippuvainen harjoittelupaikasta.

Harjoittelun laajentaminen hovi- ja hallinto-oikeuksiin

Harjoittelun laajentaminen hovi- ja hallinto-oikeuksiin avaa Nuorten Lakimiesten mielestä uudenlaisia mahdollisuuksia saada kokemusta erilaisista työtehtävistä tuomioistuinlaitoksessa sekä erilaisista prosesseista; yleisen tuomioistuimen menettelystä kärjäoikeudessa ja hallintoprosessista hallinto-oikeudessa tai vaihtoehtoisesti muutoksenhakuprosessista hovioikeudessa. Esimerkiksi vero-, kunnallis- tai maankäyttö- ja rakennuskysymysten parissa jo työskenteleville lakimiehille hallintoprosessin mukaan ottaminen saattaa tehdä auskultoinnista kiinnostavampaa ja mielekkäämpää.

Koska lisärahoitusta tavoiteltuun uuteen järjestelmään ei ole ollut käytettävissä, merkitsee uudistus vuosittain vain muutaman tällaisen harjoittelijan ottamista niillä paikkakunnilla, joissa on sekä kärjäoikeus että hovi- tai hallinto-oikeus. Nuorten Lakimiesten mielestä toivotun uudistuksen käytännön toteutuminen olisi kuitenkin tullut jollain tavalla taata siten, että harjoittelupaikkoja löytyisi riittävästi myös jatkossa sellaisille hakijoille, jotka haluavat suorittaa osan harjoittelustaan hovi- tai hallinto-oikeudessa.

**Valintamenettelyn ja valintaperusteiden yhdenmu-
kaistaminen**

Yhtenäinen hakumenettely ja ainoastaan yhden valtakunnallisen hakulomakkeen täyttäminen ovat perusteltuja uudistuksia. Valintamenettelyn muuttaminen valtakunnalliseksi ja keskitetyksi parantaa hakijoiden oikeusturvaa, kun valintakriteerit ovat pääosin yhteneväisiä koko maassa.

Nuoret Lakimiehet haluaa kuitenkin nostaa esille jo aikaisemminkin ongelmalliseksi koetun valintamenettelyn, sillä esityksessä ei edelleenkään määritellä selkeästi niitä perusteita, joilla harjoittelijavalinta suoritetaan. Myös haettavien paikkojen määrän rajaaminen herättää ihmetystä. Miksi valittavissa voisi olla ainoastaan kolme vaihtoehtoista harjoittelulinjaa, jos tuomioistuinharjoittelija olisi valmis lähtemään auskultoimaan minne päin Suomea tahansa ja niin sanotut väärät paikkavalinnat voisivat estää koko auskultoinnin suorittamisen tai ainakin lykätä sen aloittamista?

Kärjänotaareiden virkamiesoikeudellisen aseman parantaminen

Notaareiden työajan, vuosiloman, sairauspoissaolojen ja ylityökorvausten sekä varatuomarin arvonimen myöntämisperusteiden osalta on esiintynyt huomattavia ongelmia sekä vaihtelevia käytäntöjä tuomioistuimittain. Nuorten Lakimiesten mielestä on erittäin kannatettavaa, että tuomioistuinharjoittelua suorittavat kärjänotaarit nimitetään jatkossa virkasuhteeseen määrääjäksi. Kärjänotaari on siten päätoimisessa virkasuhteessa valtioon, ja tältä osin valtion virkamiestä koskevien säännösten alainen ja esimerkiksi oikeutettu normaaliin vuosilomaan, sairauslomaan ja perhevapaisiin.

Erittäin merkittävä parannus harjoittelu-
ehtoihin on myös se, että harjoittelijalle voitaisiin perustellusta syystä esimerkiksi sairauden vuoksi myöntää lupa keskeyttää

harjoittelu ja taata sen jatkaminen myöhemmin samassa paikassa. Nuorten Lakimiesten mielestä on ehdottoman tärkeää, että myös erityisesti perhevapaat hyväksytään tällaisiksi keskeyttämisperusteiksi, ja harjoittelijoille turvataisiin mahdollisuus suorittaa auskultointi loppuun tällaisen vapaan jälkeen. Monet nuoret lakimiehet ovat joutuneet tekemään uransa ja perheensä kustannuksella vaikeita valintoja tuomioistuinharjoittelun ehdottoman yhtäjaksoisen keston vuoksi, mikä ei voine olla järjestelmän perimmäinen tarkoitus.

Koulutuksellisuuden lisääminen ja tuomioistuinharjoittelun sisällön selkeyttäminen

Toimivaltuuksien aikaistaminen ja laajentaminen edellyttää sitä, että kaikille harjoittelijoille on taattava riittävä perehdytys ja koulutus tehtäviinsä. On erittäin tärkeää, että kaikille harjoittelijoille laaditaan työryhmän mietinnössä esillä ollut valtakunnallisesti yhtenäinen harjoittelusuunnitelma, jossa määrätään harjoittelun tavoitteet, harjoittelussa ja teoriaopinnoissa käsiteltävät asiakokonaisuudet, opetusmuodot, arviointiperusteet sekä mahdolliset muut harjoittelun kannalta keskeiset seikat. Tuomioistuinharjoittelun muuttuminen tällaiseksi aidoksi täydennyskoulutukselliseksi harjoitteluohjelmaksi kehittää suomalaisen lainkäytön ja koko lakimieskunnan osaamista ja tulee hyödyttämään koko suomalaista oikeuselämää.

On myös tärkeää, että auskultoinnin aikana harjoittelijoille järjestettäisiin perehdyttämisjakso sekä käytännön teoriakoulutusta tietojen kartuttamiseksi ja osaamisen kehittämiseksi, sillä yliopistopetus ei varsinaisesti harjaannuta sellaisen oikeudellisen aineiston hallintaan, jota asian käsittely oikeudessa ja lainkäyttötehtävissä edellyttää. Tutortuomarijärjestelmän käyttöön ottaminen harjoittelijoiden työskentelyn tukemiseksi olisi perustavanlaatuisen parannus liian vähäiseksi koetulle työnohjaukselle. Asiallisen palautteen saaminen työstä sekä yhdenmukaisen järjestelmän luominen palautteen antamiseen auttavat nuoria lakimiehiä kehittymään entistä paremmiksi prosessinjohtajiksi ja lakimiehiksi sekä parantamaan ratkaisutoiminnan laatua.

Tuomioistuinharjoittelijoiden ratkaisemien asioiden määrän lisääntymisen tulee näkyä myös harjoittelupaikkojen määrässä

Tuomioistuinharjoittelijat ovat jo ennen toimivaltasäännösuudistuksia muodostaneet tärkeän käräjäoikeuksia ja tuomareita avustavan henkilöstövoimavaran. Toimivaltasäännösten aikaistaminen saattaa käräjänotaarit entistä enemmän oikeuslaitoksen resurssiteikijöiksi, kun harjoittelun ensimmäiset ns. tyhjäkäyntikuukaudet jäävät pois. Käräjänotaarien tuomioistuinlaitokselle antama lisäpanos tulee ottaa huomioon myös harjoittelupaikkojen määrässä ja paikkamäärät tulisi vahvistaa suoraan lain säännöksin harjoittelupaikkojen jokavuotisen vähentämisen estämiseksi.

Ylemmän oikeustieteellisen tutkinnon suorittaa vuosittain keskimäärin 450 henkilöä. Valtionhallinnon säästötoimenpiteet ovat kuitenkin vähentäneet koko 2000-luvun ajan auskultointipaikkojen määrää yli 200 paikkaa vuoden 2010 noin 125 paikkaan. Nuoret Lakimiehet haluaa kuitenkin korostaa, että harjoittelupaikkojen määrän on tulevaisuudessakin pysyttävä sellaisella tasolla, jolla mahdollisimman monella uraansa aloittelevalla lakimiehellä olisi todellisuudessa mahdollisuus auskultointin suorittamiseen. Kuten mietinnössäkkin todetaan, on tuomarikunnan eläköityminen ja osaavan työvoiman rekrytointi suuri haaste tuomioistuinlaitokselle lähitulevaisuudessa. Auskultointijärjestelmää kehittämällä voidaan turvata osaavan henkilöstön saanti suomalaisen oikeuselämän eri tehtäviin jatkossakin ja nuorten lakimiesten työelämässä elintärkeiden tietojen ja taitojen karttumisen.

Palkkauksen on vastattava tuomioistuinharjoittelijoiden työtehtävien vaativuutta

Siitä huolimatta, että mietinnössä ei varsinaisesti oteta kantaa käräjänotaarien palkkauksen tason nostamiseen, Nuoret Lakimiehet viittaa osin jo aikaisempaan työryhmän mietintöön, jossa esitettiin tuntuva korotusta notaarien palkkaukseen. Käräjänotaarien työtehtävien muuttuminen entistä vaativammiksi ja enemmän itsenäistä ratkaisuvalltaa sisältäviksi on otettava huomioon myös auskultanttien työpanostuksen arvostuksessa, ja käräjänotaareiden työstä on maksettava työn laatuun, laajuuteen ja vaativuuteen nähden asianmukaista ja ansaittua korvausta. Tuomioistuinharjoittelun kehittämistyöryhmän esitys notaareiden palkkaluokan korottamisesta T5:sta T7:ään on Nuorten Lakimiesten mielestä oikeansuuntainen korjaus tuomioistuinharjoittelijoiden palkkojen pitkäaikaiseen jälkeenjääneisyyteen, jotta tuomioistuinharjoittelusta voisi tulla aidosti houkutteleva ja kilpailukyinen työllistymisvaihtoehto.

Nykyisellään auskultantin palkkaus estää tai ainakin lykkää monen nuoren lakimiehen perheen perustamissuunnitelmia eteenpäin ja jotkut harjoittelijat joutuvat jopa ottamaan lainaa selviytyäkseen auskultointivuoden aiheuttamista taloudellisista uhrauksista. Tämän ei kuitenkaan pitäisi missään nimessä olla järjestelmän perustana. Lähtökohtanaan tulisi olla, että työstä maksetulla korvauksella on tultava toimeen ja pystyttävä turvaamaan oma taloutensa. Nuorten Lakimiesten mielestä valtiovaltan taholta on löydettävä tähän välttämättömään uudistukseen rahoitus, mikäli Suomen oikeusjärjestelmää halutaan edelleen kehittää, kansalaisten oikeusturvaa parantaa ja tuomioistuinlaitoksen palvelukseen saada osavimmat ja taitavimmat nuoret lakimiehet.

Kunnioitavasti,

NUORET LAKIMIEHET RY, UNGA JURISTER RF

Salla Korhonen
Puheenjohtaja

Lakimiesliiton Oikeusturvaohjelma

Ohjelma kansalaisten oikeusturvan parantamiseksi, tavoitteena erityisesti oikeudenkäyntien viivästymisen ehkäiseminen

Oikeudenkäyntien viivästyminen aiheuttaa suuria oikeudellisia ja taloudellisia menetyksiä niin kansalaisille, suomalaiselle elinkeinoelämälle kuin yhteiskunnallekin. Lakimiesliitto on vaatinut tulevan hallituksen ohjelmaan kirjasta Oikeusturvaohjelmasta, jolla vähennetään näitä menetyksiä.

Lakimiesliitto julkaisi 28.10.2010 oman Oikeusturvaohjelmansa, jossa esitetään kymmeniä keinoja oikeusturvan parantamiseksi kustannustehokkaasti ja valtiontalouden tilanteen huomioiden. Esitykset kattavat kaikki oikeuslaitoksen keskeiset toiminta-alueet poliisista ja syyttäjälaitoksesta tuomioistuimiin.

Tiivistelmä ohjelman sisällöstä

Lakimiesliitto vaatii tulevan hallituksen ohjelmaan seuraavan kirjauksen.

“Hallitus esittelee Eduskunnalle Oikeusturvaohjelman, jolla vähennetään esitutkinnan, syyteharkinnan ja oikeudenkäyntien viivästymisen kansalaisille, elinkeinoelämälle ja yhteiskunnalle aiheuttamia oikeudellisia ja taloudellisia menetyksiä.”

Lisäksi Lakimiesliitto esittää joukon Oikeusturvaohjelmaan sisällytettäviä keinoja, joilla viivästymisen kansalaisille, elinkeinoelämälle ja yhteiskunnalle aiheuttamia menetyksiä voidaan vähentää.

Tärkeimmät esitykset ovat

- Syyttäjän roolin vahvistaminen esitutkinnassa
- Rangaistusmääräysmenettelyn laajentaminen
- Uhrin oikeusturvan parantaminen syyttämättäjättämissämenettelyssä
- Talousrikostutkinnan ja –syyttämisen tehostaminen
- Käräjäoikeuksien kokoonpanojen vahvistaminen
- Tuomioiden julistamisen tehostaminen
- Näyttömuutoksenhaun vähentäminen
- Suullisten hovioikeuskäsittelyjen vähentäminen
- Tuomaripainotteisuuden lisääminen hallinto-oikeuksissa
- Tuomioistuinten urapooli
- Tuomareiden keskittymismahdollisuuksien parantaminen
- Riippumattoman tuomioistuinviraston perustaminen
- Oikeushallinnon koordinaatio Kansallisessa Oikeusturvaneuvostossa

Lisäksi liiton Oikeusturvaohjelmaan sisältyvät

- Syyttäjän ja poliisin tulostavoitteiden yhtenäistäminen
- Asianhallintajärjestelmien kehittäminen
- Summaaristen asioiden käsittelyn tehostaminen
- IPR-asioiden keskittäminen Markkinaoikeuteen
- Kynnysarvon nostaminen julkisten hankintojen käsittelyssä Markkinaoikeudessa
- Vakuutus oikeuden toiminnan tehostaminen
- Turvapaikka-asioiden käsittelyn riittävä resursointi
- Tuomioistuinharjoittelupaikkojen lisääminen
- Oikeuslaitosjuristien kouluttautumismahdollisuuksien parantaminen
- Lapsiin kohdistuneiden seksuaali- ja väkivaltarikosten kokonaisvaltainen käsittely
- Mahdollisuus täytäntöönpanon lykkäämiseen tunnustetuissa jutuissa

Ohjelma löytyy kokonaisuudessaan www.lakimiesliitto.fi.

Salla Korhonen

Lakimiesten työttömyyskassa

Työtön työnhakija voi saada työttömyyspäivärahaa kahdesta eri järjestelmästä: joko Kelan maksamaa peruspäivärahaa tai työttömyyskassan työttömille jäsenilleen maksamaa ansiopäivärahaa. Ansioidonnaisten työttömyysetuuksien saamisen ehtona siis on, että henkilö on työttömyyskassan jäsen.

Työttömyyskassa maksaa työttömille tai lomautetuille jäsenilleen ansioon suhteutettua päivärahaa ja vuorotteluvapaalle oleville jäsenilleen vuorottelukorvausta. Työttömyyspäivärahat ja vuorottelukorvaukset rahoitetaan perusturvaosuutta vastaavalla valtionosuudella, työttömyysvakuutusmaksuilla, työttömyysturvan työnantajan omavastuumaksuilla sekä työttömyyskassalain mukaisilla jäsenmaksuilla.

Henkilöt, jotka ovat järjestäytyneet ammattiliittoon, ovat yleensä samalla liittyneet myös työttömyyskassaan. Lakimiesliittoon järjestäytyneiden henkilöiden työttömyyskassa on Lakimiesten työttömyyskassa, joka täyttää tänä vuonna 30 vuotta. Lakimiesten työttömyyskassan jäseninä voivat olla oikeustieteellisen tutkinnon suorittaneet palkkatyöntekijät ja tiettyjen ehtojen täyttyessä henkilöt, jotka työtehtäviensä puolesta ovat verrattavissa oikeustieteellisen tutkinnon suorittaneeseen henkilöön, tai jotka opiskelevat oikeustieteellistä tutkintoa ja ovat ansiotyössä.

Vaikka henkilökohtaisesti kannattakin kaikkien lakimiesten kuulumista Lakimiesliiton, on syytä muistaa että Lakimiesten työttömyyskassaan voi kuulua myös yksilöjäseninä, jolloin jäsenmaksu vuodelle 2010 on 38 euroa. Ensi vuoden jäsenmaksu on todennäköisesti muutaman euron enemmän, mutta on siitä huolimatta yksi alhaisimmista työttömyys-

kassojen jäsenmaksuista. Työttömyyskassan jäseneksi voi myös jäädä, vaikka jostain syystä päättäisi erota Lakimiesliitosta. Lakimiesten työttömyyskassaan voi myös siirtyä muusta kassasta. Kun siirtyminen kassasta toiseen tapahtuu kuukauden kuluessa aikaisemmassa kassassa kertyneet jäsenyys- ja työskentelykaudet seuraavat mukana uuteen kassaan.

Lakimiesten työttömyyskassan ylintä päätäntävaltaa käyttää kassan kokous. Kassan varsinainen kokous pidetään joka vuosi huhtikuun loppuun mennessä ja kokouksesta ilmoitetaan Lakimiesuutiset-lehdessä ja kassan kotisivuilla. Kokous valitsee muun muassa kassan hallituksen, johon kuuluu puheenjohtajan lisäksi 5 varsinaista jäsentä ja 5 varajäsentä. (osallistuminen, ei sidottu mihinkään jäsenyhdistykseen).

Kannustan lukijoita osallistumaan kassan kokouksiin ja vaikuttamaan oman työttömyyskassansa asioihin. Vaikka työttömyyskassan hallituksen jäsenet valitaan työttömyyskassan jäsenistä ilman sidosta esimer-

kiksi Lakimiesliiton jäsenjärjestöihin, on Nulan hallitus pitänyt tärkeänä, että hallituksessa olisi aina myös meidän nuorten edustaja. Yleensä tämä onnistuu ongelmitta, mutta joi-nain vuosina hallituspaikoista on äänestetty.

Olen toiminut työttömyyskassan hallituksessa kaksi vuotta. Hallituksen tehtävänä on muun muassa ottaa ja erottaa kassan jäsenet, päättää kassan varojen sijoittamisesta tuottavasti ja turvaavasti, tehdä Finanssivalvon-nalle vuosittain esitys jäsenmaksun suuruudesta, kutsua koolle kassan kokous ja valmistella kokouksessa käsiteltävät asiat, laatia tilinpäätös ja toimintakertomus ja tehtävä esitys kassan ylijäämää tai alijäämää koskeviksi toimenpiteiksi sekä laatia seuraavalle vuodelle toimintasuunnitelma ja talousarvio.

Hallituksen jäsenet myös tutustuvat muiden maiden työttömyystuki-järjestelmiin vuosittaisella seminaarimatkallaan.

Une Tyynilä



Unelias valtuuskunta kokoontui tekemään päätöksiä

Lakimiesliiton ylintä päätösvaltaa käyttävä ja vaaleilla valittu 44 henkilöä käsittävä valtuuskunta kokoontui syyskokoukseensa Helsingissä 29. päivänä marraskuuta. Sen lisäksi, että kokouksessa vahvistettiin liiton toiminta- ja taloussuunnitelma ensi vuodelle, valittiin siellä liitolle uusi hallitus.

Tosin aivan uudesta hallituksesta ei voida puhua, sillä erovuoroisista hallituksen jäsenistä erostaan ilmoitti ainoastaan Nuorten Lakimiesten **Salla Korhonen**. Hallituksen jäsenten kausi on kaksivuotinen ja erovuoroisista hallituksessa jatkavat seuraavat kaksi vuotta puheenjohtaja **Harri Lindberg** sekä jäsenet **Pekka Jäntti** ja **Pekka Liesivuori**. Hallituksen jäsenenä jatkavat **Taina Hakkarainen**, **Jarmo Hyvärinen**, **Anna-Mari Porkkala-Hietala** sekä **Seppo Villa**. Lisäksi uutena hallituksen jäsenenä aloittaa kaksivuotiskautensa Nulan **Satu Marttila**. Hallituksen jäsenille valittiin myös varajäsenet ja Sadun varajäseneksi valittiin Nulan **Une Tyynilä**.

Vaikka hallituksen kokoonpanossa tapahtuikin varsin vähäisiä muutoksia, tuli hallituksen kokoonpanoon yksi iso ja tärkeä muutos. Ensi vuodesta lukien lakimiesliiton hallituksessa on paikka myös yhdelle opiskelijoiden edustajalle. Opiskelijoiden edustajalle myönnettiin hallituksen esityksen mukaisesti läsnäolo- ja puheoikeus. Oikeutta äänestää opiskelijajäsenelle ei annettu.

Kokouksessa kuultiin kahden entisen puheenjohtajan arvio siitä, ettei äänestysvoimien puuttuminen kuitenkaan tarkoita opiskelijajäsenen vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyttä. Liiton hallituksessa kun päätökset ovat perinteisesti syntyneet keskustelemalla ja yhteisymmärrykses-

“Perinteisen muutaman kuorsaavan edustajan lisäksi ainakin näennäisesti hereillä olevat edustajat jostain syystä päättivät pysyä vaii.”

sä, ilman äänestyksiä. Opiskelijajäsen voi oikeutensa puitteissa tuoda hallituksessa asioita keskusteluun sekä antaa perustellun näkemyksensä käsiteltävistä asioista.

Opiskelijajäsenen henkilövalinta tehdään liiton opiskelijavaliokunnassa, joka siis ehdottaa tiettyä henkilöä tehtävään. Opiskelijajäsenen saamista hallitukseen voidaan pitkälti pitää Nulan kohta väistyvän puheenjohtajan Salla Korhosen ansiona. Hyvä Salla!

Osallistuin itse liiton valtuuskunnan kokoukseen ensimmäistä kertaa. Olin paikalla varsinaisen jäsenen esteen vuoksi varajäsenenä. Nulan **Sanna Kyllönenhän** asuu ja työskentelee tällä hetkellä New Yorkissa YK:n palveluksessa. Nulan delegaatioon kuuluivat lisäksi varsinainen valtuuskunnan jäsen **Juha-Pekka Hippi** sekä varajäsenenä, estyneenä olleen **Tatu Oikarisen** sijaan esiintynyt **Suvi Hirvonen**.

Ilokseni voin todeta, että suurimman osan kokouksessa käytetyistä puheenvuoroista ja kysymyksistä esitti Nulan edustaja. Liiton hallituksen puheenjohtaja Lindberg antoi kiitosta uudelle toista kokousta istuneelle valtuuskunnalle ja sanoi aktiivisuusteen olevan parempi kuin edellisten valtuuskuntien.

Henkilökohtaisesti olin ehkä jopa hiukan järkyttynyt siitä passiivisuudesta, jolla reilu 40 vaaleilla valittua ja vapaaehtoisesti ehdolle asettautu-

nutta edustajaa kokoukseen osallistui. Perinteisen muutaman kuorsaavan edustajan lisäksi ainakin näennäisesti hereillä olevat edustajat jostain syystä päättivät pysyä vaii, vaikka agendalla olisi ollut monia mielenkiintoisia edunvalvonnallisia kysymyksiä. Enkä pidä sitä todennäköisenä syynä passiivisuudelle, että kaikki edustajat olisivat olleet täysin tietoisia asioista niin, että kysyminen ja ylipäätään keskustelu asioista olisi ollut tarpeetonta.

Liiton ensi vuoden toimintasuunnitelmasta haluan vielä nostaa esille seuraavat seikat: Lakimiesliiton edunvalvonnan painopisteet ovat työaika- ja työolokysymykset sekä määrälliset työ- ja virkasuhteet. Julkisella sektorilla tämä tarkoittaa määrällisten palvelussuhteiden tilanteen selvittämistä sekä liiton omin toimin että JUKOn puitteissa. Keskeisenä päämääränä on valtiosektorin perusteettomien määrällisten palvelussuhteiden poistaminen.

Yksityissektorin alalla painopistealueina ovat yrityskehittämisen tason toiminta sekä liiton yksityissektorin toiminnan näkyvyys. Näitä toimenpiteitä jääme siis odottamaan ja olen varma, että Nulan uusi puheenjohtaja ja hallitus tulee niitä omilla toimillaan painokkaasti edistämään liiton eri instansseissa.

Elli Björkberg

Mitä turhaa sitä hintaa ilmoittamaan kun eettisetkään ohjeet eivät sitä edellytä

“Ha haa! Asiakas unohti kysyä maksuperusteista. Auli, laita lasku menemään.”

Ajateltaessa juristien olevan rahanahneita lain laskuttajia, kuten osa maallikoista tuntuu juristivitsien perusteella tekevän, eikä sofistikoituja lain puolustajia, kuten meille Yliopistoissa opetetaan, voi helposti kuvitella ensimmäiseksi ilmaisemani keksityn sitaatin pitävän paikkansa. Tätä valitettavaa mielikuvaa osaltaan ruokkii myös asianajajien oma eettinen säännöstö.

Työssäni on tullut muutaman keran vastaan tilanne, jolloin olen hämentynyt asianajajien itsensä laatimasta sisäisestä sääntelystä. Toki käsitykseni korkean moraalien omaavasta ihmisryhmästä on jo tiettyjen yksittäistapausten vuoksi karissut merkittävästi, mutta myös laajemman piirin hyväksymät ratkaisut välillä oudoksuttavat.

Viimeksi tällainen tilanne tuli eteeni käsitellessäni toimeksiannon yhteydessä Suomen Asianajajaliiton luomaa palkkio-ohjetta. Huomasin olevani tilanteessa, jossa en pystynyt perustelevaan asiakkaalle miksi normin sisältö on tietynlainen. Eettinen ohjeistus tuntui silloin vähintään omituiselta ja jopa epäoikeudenmukaiselta. Lähtökohtaisesti tilanteen luulisi olevan päinvastainen.

Ymmärrän hyvin, että Asianajajaliiton tehtävänä on edustaa ja ajatella omaa jäsenistöä sekä sen etuja, mutta ainakin yhden nimenomaisen palkkio-ohjeen kohdan orjallinen noudattaminen voi osua omaan nilkkaan aiheuttaen vain turhia konflik-

teja potentiaalisten päämiesten ja jo toimeksiannon solmineiden kanssa.

Kyse on *Asianajajaliiton palkkio-ohjeen kohdasta 2 (laskutusperusteet ja hinta-arvio)*, jonka mukaisesti asianajopalvelun hintatiedot on kerrottava asiakkaalle **vain, mikäli** asiakas niitä ymmärtää tiedustella.

Toki varsinainen palkkio-ohjeen kohta 2 on formuloitu edellä ilmaista fiksummin ja tarkoituksellisesti tai tarkoituksettomasti myös huomattomammin, kuten jokainen voi tarkistaa esimerkiksi liiton websivuilta. Olennaista kuitenkin on, että vastuu palkkio-ohjeen kohdassa on siirretty suoraan asianajoalaa lähtökohtaisesti tuntemattomalle maallikolle. Vastuun siirtäminen vaikuttaisi olevan probleemattinen ainakin kuluttajansuojalainsäädännön periaatteiden ja alan yleisen avoimuuden kannalta.

Ohjeen mukaisesti seuraava toimintatapa on hyväksyttävä. 1) Juristi sopii asiakkaan kanssa tapaamisen koskien asiakkaan oikeudellista ongelmaa, 2) juristi tapaa asiakkaan ja antaa hänelle oikeudellisia neuvoja sekä 3) juristi laskuttaa tapaamisesta normaalitaksan ajankäyttönsä mukaan. Missään vaiheessa tapaamisella tai sitä ennen ei ole tullut esille tapaamisen laskuttaminen tai veloitusterusteet. Asiakas ei ole niitä tiedustellut, eikä juristi ole niitä hänelle aktiivisesti myöskään ilmoittanut.

Pääsääntöisesti asiakas todennäköisesti maksaa laskun, mutta laskun eräpäivän jälkeen voi myös ilmetä ongelmia, jotka voivat olla esimerkiksi seuraavia: Asiakas kieltäytyy maksamasta, a) sillä hän ei katso ylipäänsä pätevän toimeksiantosopimuksen syntyneen tai b) hän ei katso pätevän toimeksiantosopimuksen syntyneen

veloittamastani hinnasta. Ja kas, aikaa vievä laskuriita on valmis.

Vaikka asiakkaan väitteet ovat toki sopimusoikeudellisin argumentein pääsääntöisesti kumottavissa, ja pätevän toimeksiantosopimuksen voidaan lähtökohtaisesti katsoa syntyneen veloitetusta hinnasta, joutuu asian selvittämiseen kuitenkin käyttämään paljon ylimääräistä aikaa, joka on aina pois tärkeiden työtehtävien hoitamisesta.

Oletan, että laskuriitatilanteessa juristin esittämät erinomaisestikin perustellut argumentit joutuvat yleensä asiakkaan mielestä sinne missä aurinko ei paista, joten monesti asiaa joutuu aluksi selvittämään Asianajajaliiton valvontalautakunnassa (mikäli juristi noudattaa Asianajajaliiton tapaohjeiden kohtaa 5.15) ja sitten vielä riita-asiana yleisissä tuomioistuimissa. Tätä ei kukaan juristi halunne omalle kohdalleen.

Käsitykseni mukaan tämänkaltaisen asian selvittely vähentää osaltaan asianajajakunnan nauttimaan luottamusta ja mikäli yleiseen arvostukseen vetoaminen ei yksittäiseen asianajajaan tehoa, on hyvä huomioida, että asian selvittely vähentää todennäköisesti joka tapauksessa ainakin kyseisen juristin liikevaihtoa.

Riski turhasta laskuriidasta on yksinkertaisesti vältettävissä kertomalla asiakkaalle jo ennen ensimmäistä tapaamista palvelun hintatiedot ja ilmoituksen että kyseinen toimisto ei anna ilmaista oikeusapua. Jos katsomme työme olevan veloittamamme palkkion arvoinen, miksi emme voisi kertoa sen perusteita avoimesti?

G.Fields

Elämä on niin kuin se nähdään

Iltapäivätalaisuus EU-rikosoikeudesta

Nuoret Lakimiehet ry:n ja WSOYpro:n seminaariyhteistyö sai jälleen jatkoa, kun 6.10.2010 järjestettiin WSOY:n Helsingin keskustassa sijaitsevilla tiloilla iltapäivätalaisuus EU-rikosoikeudesta. Puhujana tilaisuudessa oli aiheesta uutuskirjan kirjoittanut OTT, VT **Sakari Melander**.

Sakari Melander lähestyi aihetta ensin EU-rikosoikeuden lyhyellä historialla, jonka jälkeen siirryttiin keskustelemaan EU-rikosoikeuden erilaisista instrumenteista. Tilaisuudessa käsiteltiin myös muun muassa vastavuoroista tunnustamista ja aineellisen rikoslainsäädännön lähentämistä sekä niiden eri instrumentteja. Tilaisuuden lo-



puksi käytiin vielä läpi erilaisia tyyppitilanteita EU-oikeuden vaikutuksesta kansallisissa rikosjutuissa.

Aihe kaikinensa herätti välillä vilkastakin keskustelua, jota tilaisuuteen osallistuneet vajaa parikymmentä Nuorta Lakimiestä pääsivät jatkaamaan kevyen buffetin lomassa vielä asiaosuuden loputtuakin.

Nuoret Lakimiehet ottaa mielellään vastaan uusia ideoita ja ehdotuksia tuleviksi asiatalaisuuksien ja seminaarien aiheiksi. Postia voi lähettää osoitteeseen hallitus@nuoret-lakimiehet.fi.

Janita Nyman

Nulan kesäpäivä

Viime kesänä Nulan perinteistä Helsingin kesäpäivää vietettiin picnicin ja kesäteatterin merkeissä.

Meidän noin 20 ihmisen joukon oli alun perin tarkoitus tavata Tervasaassa kesäisellä picnicillä. Sateisesta säästä johtuen picnic kuitenkin siirrettiin sisätiloihin. Ainakaan näköalan puolesta parempaa paikkaa ei olisi voinut valita. Tarjolla oli pikku naposteltavaa ja viiniä.

Hyvissä ajoin ennen näytelmän alkua lähdettiin siirtymään Tervasaaren amfiteatterille, jossa Helsingin



teatteri esitti Molieren monta sataa vuotta sitten kirjoittaman näytelmän "Lääkäriksi vaikka väkisin". Näytelmässä laiskan työmiehen vaimo kylästy ja juonii miehensä lääkäriksi vastoin hänen tahtoaan. Lääkäri saa tehtäväkseen parantaa rikkaan miehen mykkä tytär.

Muutamasta sadepisarasta huolimatta näytelmää oli kiva seurata mukaan otettuja eväitä nautiskellen.

Teatterin jälkeen jäimme vielä kulluttamaan loput eväät Tervasaaren kallioille, joten kesäpäiväämme kuului myös alkuperäisissä suunnitelmissa ollut Tervasaaren picnic. Illalla kokoonnuttiin vielä illalliselle ravintola Nuevoon.

Taittajan sana-assosiaatioita kesäpäivästä:

- Tihku
- Tervis!
- Intendentti
- Taulunvuokraus
- Myötähäpeä
- Patis
- Vaahtokarkki
- Meri
- ED-punkku
- Sangria

Une Tyynilä



MAMMA MIA

– terveisiä mamikselta

Nulan toimitus kurkisti ihan oikeaan perhe-elämään kakkavaip-poineen kaikkineen ja haastatteli lakimiesäitejä äitiyden ja uran eri vaiheissa. Jutun yhteydessä saat myös perus faktatietoa äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaista ja –rahasta.

Ensimmäisenä kuulumme helsinkiläisen OTK **Saija Nykäsen** (29) mietteitä äitiys- ja vanhempainvapaalta. Saijan poika **Okko** on 5 kk vanha ja Saija on ollut poissa työpäikaltaan Asianajotoimisto Heini Kotamäki Oy:stä huhtikuusta 2010 lähtien.

Saijan työura alkoi kyseisessä toimistossa jo opiskeluaikana, seitsemän vuotta sitten. Työ on paljolti oikeudenkäyntien hoitamista rikos- ja perheoikeuden alalta. Oikeudenkäyntien lisäksi Saijan työpäivät kuluivat esitutkinnassa avustamisen, asiakirjojen laatimisen ja asiakastapaamisten merkeissä.

Äitiyslomalle Saija jäi noin kuukausi ennen vauvan laskettua aikaa. Työnteko raskaana ollessa ei kuitenkaan ollut aina helppoa, sillä Saija kärsi kaikista mahdollisista raskausvitsauksista heti alkuraskaudesta lähtien. Myös keskittymiskyvyn puute vaikeutti työntekoa. “Kaikista kauhuskenaarioista huolimatta oikeussaliin en kuitenkaan oksentanut”.

Työpaikalla ei jouduttu kuitenkaan tekemään erityisjärjestelyjä Saijan raskauden vuoksi, pienessä kahden lakimiehen toimistossa niiden tekeminen olisi joka tapauksessa ollut haastavaa. “En jäänyt sairauslomalle missään vaiheessa, vaikka välillä tuntuinkin, että tilani olisi sitä edellyttänyt”, sanoo Saija.

“Äitiyslomasijaisen rekrytoinnissa oli monia mutkia matkassa ja lo-



Saija Nykänen ja Okko

pulta sijaiseni aloitti työnsä vasta kun olin itse jo äitiyslomalla. Pehdytys jäi siten kokonaan esimieheni tehtäväksi”, kertoo Saija. Työstä poisjäämisen Saija koki helpottavana. Loppuraskauden unettomuus, pahoinvointi ja fyysiset rasitukset tekivät työntöön raskaaksi. Aivan “veitsellä leikaten” työstä poisjääminen ei kuitenkaan onnistunut ja äitiysloman alettua Saija konsultoi toimistoa puhelimitse. “En kuitenkaan kokenut sitä lainkaan raskaana, kun muutoin oli mahdollisuus levätä kunnolla”.

Entäpä etuuskien hakeminen, miten se sujui?

“Kelan kanssa ei tullut suurempia ongelmia. Äitiyspäivärahani määräytyi äitiyslomaa edeltävien kuuden kuukauden ansioiden mukaan, koska palkkani oli noussut vaadittavan reilut 20 % viimeksi vahvistettuun verotukseen (vuosi 2008) verrattuna. Työnantajani ei maksanut äitiyslomalta palkkaa, mutta sain kuitenkin ylimääräisen bonuksen äitiyslomalle lähtiessäni”, kertoo Saija.

Yhteyttä työpaikalleen Saija pitää jonkin verran edelleen työasioiden tiimoilta, mutta viikoittainen yhteydenpito työnantajaan liittyy enemmänkin sosiaalisiin suhteisiin ja kuulumisten vaihtoon. Saija kertoo käyneensä Okko-poikansa kanssa lounaalla toimistolla ja tavanneensa kollegoita vapaa-ajalla.

Suomalainen vanhempainvapaa-järjestelmä on Saijan mielestä hyvä, mutta toki sitä voisi edelleen parantaa. “Esimerkiksi vanhempainrahan katkeaminen lapsen ollessa noin 9 kuukauden ikäinen luo monille paineita viedä lapsi päivähoidon jo kesken tärkeän ns. kiintymysvaiheen. Uskon kuitenkin, että yhteiskunta loppupeleissä säästäisi enemmän, jos

lapsen kotihoitoa tuettaisiin hieman pidempään. Päivähoidon kustannukset lasta kohden ovat yhteiskunnalle huomattavasti suuremmat kuin nykyinen kodinhoidon tuki, joka taas ei monille perheille riitä, ja äidin on tästä syystä palattava töihin liian aikaisin.”

Kuinka teidän perheessä jaetaan vanhempainvapaa, käyttäkö isä siitä osan?

“Okon isä on yrittäjä, joten vanhempainvapaan järjestäminen on hankalaa. Isäkuukauden hän aikoo kuitenkin pitää. Olen itse kuitenkin jäämässä kotiin vanhempainvapaan päätyttyä – vielä en tarkalleen tiedä, milloin palaan töihin.”

Entäpä aika työhön paluun jälkeen, minkä asian näet suurimpana haasteena ja muuttuuko työntekosi?

“Suurin haaste tulee olemaan aika. Työt on tietysti pakko järjestää niin, että kotiin ehtii edes kohtuulliseen aikaan.”

Juuri nyt, mamiksella parasta Saijan mielestä on se, että saa keskittyä lapsen hoitoon täysillä ja seurata läheltä pienen ihmisen kasvua ja kehitystä. Olen kyllä huomannut, että ei äitiysvapaa mitään lomaa ole! Myös Okko osaa olla vaativa esimies, ja sitten on tietysti viikoittaiset pallero-tuokiot, vauvauinnit, äiti-lapsijumppat, muskarit jne. – joten aika ei käy pitkäksi mamiksellaakaan...

ENNEN LAPSEN SYNTYMÄÄ ilmoita työnantajalle vapaasta 2 kuukautta ennen vapaan aloittamista. Viimeistään 2 kuukautta ennen laskettua aikaa Hae Kelasta äitiysrahaa, äitiysavustusta ja lapsilisää. Aikaisintaan 50 arkipäivää ennen laskettua aikaa (reilut 2 kk) äiti voi jäädä varhennetulle äitiysvapaalle ja saada varhennettua äitiysrahaa. Viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua aikaa (n. 5 viikkoa) äiti jää äitiyslomalle ja saa äitiysrahaa 105 arkipäivältä eli n. 4 kuukautta.

ÄITIYSPÄIVÄRAHAa maksetaan äidille kunnes lapsi on noin 3 kk vanha. Äitiyspäivärahan määrää voi laskea kelan nettisivuilla olevalla laskurilla. Äitiyspäivärahan määrä on korkeampi ensimmäiset 56 päivää. Päivärahaa maksetaan 6 arkipäivältä viikossa (ma-la), poislukien arkipyhät.

Esimerkkinä 50.000 euroa vuodessa tienava äiti saa ensimmäisiltä 56 päivältä päivärahaa noin 153 euroa per päivä, vastaten 3.825 euroa / 4 viikkoa. Päivärahan määrä tippuu sen jälkeen noin 101 euroon per päivä, vastaten 2.525 euroa / 4 viikon jakso. Etuudet lasketaan joko viimeisimmän valmistuneen verotuksen tulojen mukaan (esim. vuonna 2010 vuonna 2008 verotettu tulo) tai, mikäli tulot ovat tuosta nousseet yli 20 %, määräytyvät etuudet äitiys-, vanhempain tai isyyslomaa edeltävien 6 kuukauden työtulon perusteella.

Lapsen ollessa noin 3 kk vanha äitiysraha loppuu ja VANHEMPAINVAPAA JA VANHEMPAINRAHAN maksu alkaa isälle tai äidille. Vanhempainrahaa saa 158 arkipäivältä (noin 6 kk).

Isä voi pitää ISYYSVAPAATA 1–18 arkipäivää äitiys- ja vanhempainvapaan aikana. Vapaan ajalta hän saa ISYYSRAHAA, jota tulee hakea viimeistään 2 kk:n kuluessa vanhempainrahan päättymisestä.

ISÄKUUKAUSI tarkoittaa ylimääräistä 4 viikon vapaata isälle, mikäli hän pitää vanhempainvapaakauden 12 viimeistä arkipäivää (2 viikkoa).

VANHEMPAINVAPAAN ajalta kertyy vuosilomaa normaalisti.

Kunnes lapsi täyttää 3 vuotta isä tai äiti voi pitää HOITOVAPAATA vanhempainvapaan jälkeen ja saada ajalta kotihoidon tukea. Ilmoita työnantajallesi hoitovapaasta viimeistään 2 kk ennen sen alkua. Jotkut kunnat (lähinnä pääkaupunkiseudulla) maksavat Kelan kodinhoidontuen päälle ns. kuntalisää. Helsingissä kotihoidontuki ja kuntalisä ovat yhteensä noin 550 euroa kuukaudessa.

Lakimies **Karoliina Huovila** (32) Helsingistä on työmarkkinajuristi ja 1 vuosi 8 kuukautta vanhan **Kukka Akuliinan** äiti. Karoliina ja hänen miehensä odottavat perheeseen toista lasta, joka syntyy kevättalvella. Kukkaa odottaessaan ja äitiyslomalta jäädessään Karoliina oli työskennellyt nykyisessä työpaikassaan nelisen vuotta. Työmarkkinajuristin työ piti sisällään edunvalvontaa ja työsuhteeseen liittyvien riita-asioiden hoitoa tuomioistuimissa.

Karoliina on nyt siis kotona hoitovapaalla, kuinka päätös syntyi ja oliko se helppo?

“Minulle tärkeintä oli pitää lapsi edelleen vanhempainvapaan päätyttyä kotihoidossa. Perheessämme ei ole mahdollisuutta saada esimerkiksi isovanhemmilta hoitoapua ja vaikka Kruununhaan päiväkodit ovat hyviä, tuntuivat isot ryhmät liian stressaavalta paikalta kymmenkuiselle. Mietimme sitäkin vaihtoehtoa, että mieheni olisi jäänyt kotiin, mutta arki vauvan kanssa oli niin antoisaa, että halusin mieluummin itse jäädä hoitovapaalle.”

Karoliina kertoo työnantajansa suhtautuneen ratkaisuun hyvin. “Tilalleni palkattiin sijainen äitiyslomalta jäädessäni ja hän oli halukas jatkamaan edelleen hoitovapaani ajan. Näin ollen hoitovapaalle jatkaminen ei aiheuttanut oikeastaan mitään järjestelyjä työnantajalleni ja suhtautuminen olikin kannustavaa. Useat kollegani kehottivat nauttimaan ajasta kotona lapsen kanssa. Sijaiseni on hoitanut työn hyvin, eikä minun ole tarvinnut huolehtia asioiden hoitumisesta kotona ollessani.”

Työasiat eivät ole tulleet hoitovapaalle. “Kun olen ollut jo puolitoista vuotta kotona, ei työasioihin liittyviä yhteydenottoja käytännössä ole enää ollut. Loistavat kollegat yksikössämme ovat tietenkin suurin syy siihen, että työasiat ovat hoituneet pois ollessani, enkä ole itse joutunut niistä murehtimaan”, kertoo Karoliina. “Olen kyllä jonkin verran käynyt toimistolla lapsen kanssa työkaveritani tapaamassa.”



Karoliina Huovila ja Kukka

Mitä mieltä Karoliina on sitten suomalaisesta vanhempainvapaajärjestelmästä ja kuinka vapaat jaettiin hänen perheessään?

“Vanhempainvapaa on mielestäni liian lyhyt. Nykyjärjestelmässä useimmat vanhemmat jatkavat vapaata hoitovapaalla. Perhevapaiden kustannukset pitäisi jakaa tasaisemmin isien ja äitien työnantajien kesken. Meidän perheessä isä on pitänyt isyysloman ja isäkuukauden ja pyrkinyt osallistumaan lapsen hoitamiseen mahdollisuuksien mukaan.”

“Olen kiitollinen siitä, että minulla on ollut mahdollisuus jäädä hoi-

toivapaalle, en olisi missään nimessä halunnut laittaa tyttäremme alle vuoden ikäisenä päiväkotiiin. Taloudellisesti hoitovapaalle jääminen ei varmasti ole kaikille mahdollista ja mielestäni yhteiskunnan tulisi paremmin tukea pienten lasten hoitamista kotona. Kotona oleminen on varmasti hyvä vaihtoehto lapselle silloin, kun perhe haluaa tämän vaihtoehdon valita, ja on sääli, ettei se ole kaikille mahdollista.”

Entäpä töihin palaaminen, mikälaisia tunteita se herättää?

“Olen viihtynyt kotona äärimmäisen hyvin, mutta palaan mielelläni ta-

kaisin töihin, kun sen aika koittaa. Alun perin tarkoitukseni oli palata töihin tyttärenti ollessa puolitoistavuotias. Tietyntyylinen paine työelämään palaamiseen on olemassa juuri oman uran luomisen ja ammattitaidon säilyttämisen takia ja vaikka kotona viihdynkin, ajattelin, etten voi tämän pidempään olla poissa työelämästä.

Meillä kuitenkin tilanne muuttui sikäli, että toinen lapsemme ilmoitti tulostaan loppukevääällä, jolloin päätin jatkaa hoitovapaata seuraavan äitiysloman alkamiseen. En nähnyt järkeväksi perheemme tai työnantajani kannalta palata töihin muutamaksi kuukaudeksi. Ajatus lapsen laittamisesta päiväkotiin ei millään lailla houkuttele vielääkään, joten tilanne itse asiassa ratkesi hyvin”, Karoliina kertoo.

Miten ura ja äitiys ovat yhdistettävissä ja kumpi kärsii vai kärsiikö?

“Työ ja ura ovat minulle tärkeitä ja tuntuu hurjalta olla useita vuosia putkeen poissa työelämästä. Uskon kuitenkin, että tilanne palautuu ennalleen hyvinkin nopeasti työhön palattuani. Ja kyllä uran näkee erilai-

nessa valossa niinä vuosina, kun lapset ovat ihan pieniä, vaikka palaisinkin nopeasti töihin.

Koko työuran kannalta kyseessä on kuitenkin lyhyt aika ja tämä tulisi mielestäni muistaa, kun puhutaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Ihmisellä on reilusti vuosia työelämässä jäljellä senkin jälkeen kun lapset ovat vähän kasvaneet ja koko yhteiskunnan etu on, että vanhemmilla on riittävästi aikaa lapsilleen. Mielestäni tulisikin miettiä erilaisia malleja töissä käyville vanhemmille esimerkiksi lasten lyhyempien hoitopäivien mahdollistamiseksi.”

Hoitovapaalta maksettava kodinhoidontuki kuntalisineen on noin 500 euroa kuukaudessa, tuleeko sillä toimeen?

“Pelkästään hoitovapaalta maksettavalla tuella ei tule toimeen, ainakin meidän perheessä ovat toisen vanhemman tulot olleet tarpeen.”

Entäpä tulevaisuudessa siintävä paluu työelämään kahden lapsen äitinä, kuinka näet sen ja mitkä asiat tulevat muuttumaan työelämässäsi?

“Toisen lapsen syntymää odotellessa töihin paluu tuntuu aika kaukaiselta, mutta toisaalta mieluiselta. Kotona oleminen on helppoa, kun tietää, että on työpaikka, minne palata. En kuitenkaan haluaisi jäädä loppuelämäkseni kotiin. Tilanne on aivan toinen vaikkapa määräaikaissa työsuhteessa olevilla. Uskon, että kun aika koittaa, tuntuu mukavalta palata takaisin töihin. On paljon asioita, joita kaipaen työelämästä. Tietenkin toivon, että edelleen aikaa jää myös perheelle. Miehenikin voisi jäädä kotiin ja aika näyttää, minkälaisiin järjestelyihin perheessämme päädytään.”

Lopuksi vielä Karoliinan kiteytys, johon on helppo yhtyä: “Viihdyin hyvin työssäni, mutta koen elämän saaneen uudenlaisen tarkoituksen lapsen saamisen myötä. On ihanaa, kun saa keskittyä omaan lapseensa ja seurata hänen kasvuaan kotona. Olen varma, että kotona oleminen on ollut lapseni kehityksen kannalta paras vaihtoehto. Koen olevani etuoikeutettu, kun saan itse hoitaa lastani.”

Elli Björkberg

Akavan hallitusohjelmatavoitteiden Perhevapaasio

Perhevapaalta palaaville säädetään vähintään kuusi kuukautta kestävä jälkisuoja irtisanomista vastaan. Heidän oikeuttaan palata entisiin tehtäviinsä parannetaan tiukentamalla todistustaakkaa tehtävämuutostilanteessa. Lainsäädännöllä tehostetaan työnantajan velvollisuutta antaa perhevapaalta työhön palaavalle tarvittava perehdytys- ja täydennyskoulutus. Muutoksilla vahvistetaan naisten työmarkkina-asemaa, erityisesti urakehitystä.

Perhevapaajärjestelmää kehitetään siten, että vain isille kohdistetut vapaat lisääntyvät. Pohjaksi otetaan esimerkiksi 6+6+6-malli, jossa kummallakin vanhemmalla on yksilöllinen kuuden kuukauden pituinen perhevapaajakso ja yksi kuuden kuukauden jakso on vanhempien vapaasti valittavissa. Joustavuus turvataan siten, että perheet voivat itsenäisesti päättää, missä vaiheessa vanhemmat käyttävät oikeuttaan perhevapaaseen. Järjestelmän tulee joustaa myös eri työaikamuotojen mukaan. Vanhempien on voitava käyttää osa perhevapaista samanaikaisesti.

Perhevapaalta maksettavaa korvausta korotetaan poistamalla näistä etuuksista ns. taitteet, etteivät etuudet leikkaukseen tulotason mukaan. Perhevapaiden palkallisuudesta säädetään lailla.

Osittaista hoitovapaata kehitetään siten, että perheiden yksilölliset elämäntilanteet otetaan huomioon paremmin. Työntekijän mahdollisuuksia omaisten hoitamiseen parannetaan säätämällä erityisesti vapaasta tähän tarkoitukseen.

TYÖ OTTAA, TYÖ ANTAA - mihin hintaan?

Lakimiesliitto järjesti yhdessä Nuoret Lakimiehet ry:n ja Naisjuristit ry:n kanssa keskustelutilaisuuden nuorten juristien työelämän ongelmista perjantaina 29.10. liiton Ylähuoneella Uudenmaankadulla. Tilaisuuteen oli valittu kolme keskusteluteemaa: ylitöet ja työaikaan liittyvät ongelmat, perhevapaat ja niihin liittyvä problematiikka sekä työsuhteiden määräaikaosuudet eli nuorten juristien pätkätöet.

Keskustelemassa näistä aiheista olivat lakimiesliiton lakimiehet **Mikko Salo** ja **Tommi Rainerma** sekä yksityissektorilla työskentelevät lakimiehet **Anne Horttanainen** (Keskuskauppaamari) ja **Jalmari Sasi** (Tieto Enator Oyj), asianajajat **Elli Björkberg** (Asianajotoimisto Fredman & Månsson) ja **Kaisa Voutilainen** (Asianajotoimisto Borenius & Kempainen), tuomioistuimissa työskentelevät ma. kärjätuomari **Kirsi**

Kohonen (Tuusulan KO) sekä hovioikeudenviskaali **Minnimari Saari** (Turun HO).

Työnantajan näkökulmaa edusti Lakiasiainoimisto Fondia Oy:n osakas ja toimitusjohtaja **Timo Lappi**. Yleisöä tilaisuudessa oli lähes 60, joista valtaosa nuoria naispuolisia juristeja. Paikalle oli saapunut myös liiton hallituksen puheenjohtaja **Harri Lindberg**.

Pisin keskustelu käytiin aiheesta ylitöet ja niiden korvaaminen. Kaikkien, sekä yksityisellä että julkisella puolella työskentelevien panelistien puheenvuoroissa korostettiin työajanseurannan merkitystä samoin kuin myös työntekijän omaa aktiivisuutta työmäärän kasvaessa liian suureksi tuoda asia esille työpaikalla.

Toisaalta "työajattomuuteen" liittyy myös vapaus, joka kuitenkin mo-

nen puhujan mielestä on kaksiteräinen miekka. Jos työmäärä on jatkuvasti liian suuri ja normaali työaika ylittyy reilusti, niin vapaus jää näennäiseksi oikeudeksi. Tuomareilla ja syyttäjillä ei ole työaika, "etu" on historiallinen ja siirtyminen virka-aikaan ja työajanseurantaan kirvoittaa voimakkaita mielipiteitä tuomari- ja syyttäjäkunnassa. Yleisemmin kai vanhempi polvi puolustaa nykytilaa ja nuoremmat olisivat työajan ja sen seurannan kannalla.

Yksityissektorilla asiantuntijatyötä tekevillä työaikalaki sen sijaan on pakollista lainsäädäntöä, mutta lähes aina vain paperilla, ei käytännössä. Ylitöitä ei korvata ja niiden korvaaminen provisiopalkan muodossa ei ole lain mukaista, muistutti liiton lakimies Rainerma. Varsin positiivinen poikkeus yksityissektorin työnantajien joukossa oli Timo Lapin edustama Fondia, jossa asiat ovat erinomai-



“Yksityissektorilla asiantuntijatyötä tekevillä työaikalaki on pakollista lainsäädäntöä, mutta lähes aina vain paperilla, ei käytännössä. “



sella mallilla. Fondian henkilöstöpolitiikasta voit lukea lisää tästä lehdestä Timo Lapin haastattelusta.

Kaiken kaikkiaan yhteenvetona keskustelusta todettiin, että onneksi kollektiivisuus on nosteessa ja ihmiset ovat varsin tiedostavia oikeuksien suhteen. Asioista tulisi puhua avoimesti eikä äänestää hiljaa jaloillaan vaihtamalla työpaikkaa tai tyytymällä kohtaloonsa. Myös liiton vastuuta asian esille tuojana ja mahdollisten työehtosopimusten tms. neuvottelijana korostettiin.

Perhevapaiden osalta lähes kaikilla panelisteilla oli omakohtaista kokemusta niiden pitämisestä ja vaikutuksesta työuraan. Tärkeinä seikkoina esille nousi perhevapaakorvausten esille ottaminen jo työehtosopimusneuvotteluissa, vaikka asia ei olisi ajankohtainen vielä silloin. Lisäksi panelistit totesivat ilmapiirin erityisesti

isien perhevapaita kohtaan onneksi muuttuneen positiiviseen suuntaan. Miehiä myös suorastaan kehoitettiin käyttämään oikeuksiaan vanhempainvapaaseen ja isyyslomaan.

Julkisen sektorin pätkätöiden osalta keskustelijat sekä ihmettelivät että puolustivat virkaketjujen merkitystä virkamiehen urakehityksen kannalta. Kun lakimiehet kaikissa virastoissa ja laitoksissa jättävät vakituisen (tai määräaikaisen) virkansa siirtymään toisiin tehtäviin toisessa virastossa / laitoksessa, syntyy pitkiä ketjuja, joiden alapäässä ovat ne kaikista heikoimmassa asemassa olevat pätkälakimiehet, jotka saavat edellisenä päivänä kuulla jatkuuko pesti jälleen seuraavalla kahdella kuukaudella vai ei.

Yksimielisyys vallitsi siitä, että tällainen tilanne on epäinhimmillinen ja mahdoton. Toisaalta kokemus

mahdollisimman monista tehtävistä on nousujohteisen virkauran edellytys eikä ketjutuksista haluta luopua. Laki asettaa selvät puitteet määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden perusteille muistutti puheenjohtaja Lindberg. Peruste on aina myös ilmoitettava ja määräaikaaisuus tulisi tarkastella säännöllisesti ja kriittisesti kussakin virastossa ja laitoksessa.

Liiton toimiston saaman palautteen mukaan tilaisuus oli saanut runsaasti positiivista palautetta avoimesta, sopivasti kriittisestä ja asiantuntevasta keskustelusta. Yleisö oli loistavasti mukana keskustelussa kysymyksillään ja kommentillaan. Tilaisuus oli siis varsin onnistunut ja tarjoilut asiaosuuden jälkeen erinomaiset. Nuoret Lakimiehet kiittää liittoa ja kaikkia tilaisuuteen osallistujia.

Elli Björkberg

Lakimieskunnan palkkaerot vuonna 2009

Lakimiesliiton tiedotteesta palkkaeroista todetaan seuraavaa:

Lakimiesliitto teki vuoden 2009 palkkatutkimusten perusteella selvityksen naisten ja miesten välisistä palkkaeroista sekä julkisen sektorin palkkaepätasapainosta yksityiseen sektoriin verrattuna.

Kun taustaominaisuuksien eli työtehtävien ja lakimiesten ominaispiirteissä olleet palkan suuruuteen vaikuttaneet rakenne-erot poistettiin, jäi naisten ja miesten välisen selittämättömän palkkaeron suuruudeksi keskimäärin 7 %. Vuosien 2004 ja 2007 vastaaviin yksityissektori lakimiesten tutkimuksiin verrattuna ko. palkkaero on kaventunut 2 prosenttiyksikköä. Selittämätön palkkaero on pienimmillään palkkajakauman alapäässä ja suurimmillaan palkkahaitarin yläpäässä.

Merkittävin naisten ja miesten palkkaeroja selittävä tekijä on eritasoisiin tehtäviin sijoittuminen. Toisen palkkaeroja selittävä tekijä on se, että miehet ovat kokemusvuosiltaan naisia kokeneempia ja siitä syystä paremmin palkattuja.

Julkisen ja yksityisen sektorin välinen palkkaero kasvaa lakimieskunnassa palkkatason myötä. Alimmilla palkkatasoilla julkisella sektorilla työskentelevien lakimiesten palkat ovat 10 % yksityisen sektorin vastaavien tehtävien palkoista ja ylimmillä palkkatasoilla em. ero on 30 %.

Aiheesta järjestettiin syyskuussa liiton toimesta seminaari, jossa puhumassa oli palkkatutkimuksen tekijä. Naisten ja miesten palkkaeroihin liittyy läheisesti tasa-arvonäkökulma sekä kysymykset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Liiton tutki-

“Selittämätön palkkaero on palkkaeron osa, jota ei voida selittää muilla syillä kuin sukupuolten erilaisella kohtelulla eli palkkasyrjinnällä.”

muksen mukaan naisten palkka oli keskimäärin yksityisellä sektorilla 78,2 % miesten palkoista. Vastaava luku julkisella sektorilla oli 86,3 %. Vertailun vuoksi kaikkien ammattikuntien kesken naisten keskimääräinen palkka on Suomessa 82 % miehen palkasta.

Selittämätön palkkaero on palkkaeron osa, jota ei voida selittää muil-

la syillä kuin sukupuolten erilaisella kohtelulla eli palkkasyrjinnällä. Selittämättömän palkkaeron suuruudesta voidaan olla montaa mieltä ja kaikkia syitä ei millään voida selvittää tutkimuksella.

Lienee selvää, että vanhempainvapaan ja hoitovapaan aiheuttamat katkokset työurassa ovat yksi syy palkkaerolle. Ja nämä katkoksethan



koskevat enemmän naisia kuin miehiä. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tällainen syy olisi hyväksyttävä syy palkkaerolle. Myös laki edellyttää samanpalkkaisuutta eli samasta ja samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa.

Lakimiehillä työtehtävien vastavuus liittyy usein myös työntekijän asemaan organisaatiossa. Lakimiesliiton tutkimuksen mukaan myös miesten korkeammat palkkapyynnöt voivat osaltaan synnyttää palkkaeroja. Tutkimuksen mukaan miehet ovat myös valmiimpia vaihtamaan työpaikkaa ja ovat siten useammin palkkaneuvottelutilanteessa. Tämä voi osaltaan myös selvittää miesten korkeampaa tulotasoa. Tässä lienee naisilla skarppaamisen paikka. Terve itsetunto palkka-asioissa on hyväksi eikä omaa osaamistaan tule myydä liian halvalla.

Verrattuna esim. ekonomeihin juristien palkkaerot ovat yksityisellä sektorilla suuremmat. Toisaalta tilanne on päinvastainen julkisella sektorilla. Lääkäreillä miesten ja naisten palkkaerot ovat pienemmät. Tämä selittyy sillä, että suuri osa lääkäreistä työskentelee julkisella sektorilla.

Liiton nettisivuilla on jo pitkän aikaa toiminut palkkalaskuri, jossa on mahdollista hakea eri alojen ja tehtävien keskipalkkoja. Laskuri antaa keskipalkan miehille ja naisille erikseen. Lienee päivänselvää, että naisen palkkapyynnön vertailukohdaksi on otettava miesten palkkataso, eikä alempi naisten palkkataso. Ja eikun palkankorotusta pyytämään!

Liitto seuraa jatkossakin palkkaerojen kehitystä ja selvityksen alla on



“Lienee selvää, että vanhempainvapaan ja hoitovapaan aiheuttamat katkokset työurassa ovat yksi syy palkkaerolle.”

missä määrin sopimusratkaisujen avulla (esim. matalapalkkaerät, julkisen sektorin kehittämisohjelmat) voidaan kaventaa palkkaeroja. Laajemmin tuloerokysymykseen koko yhteiskuntaa koskevana liittyy maamme hallituksen tasa-arvopoliittinen selonteko. Kansalaisten mielestä suurin epäkohta sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisessa on juuri palkkaero miesten ja naisten välillä.

Selonteossa hallitus muun muassa linjaa, että isien perhevapaita on lisättävä korvamerkitsemällä isälle ja äidille omat vanhempainvapaaajaksot. Nykyinen laki on sukupuolineutraa-

li, mutta käytäntö ei. “Kun katsotaan päiviä, jolloin ollaan lasten kanssa kotona ilman puolisoa, niistä naiset hoitavat noin 95 %” sanoo Naisunionin vs. pääsihteeri **Johanna Pakkanen** Helsingin Sanomien haastattelussa.

Elli Björkberg

Jutun lähteenä on käytetty lakimiesliiton palkkadiiskriminaatiotutkimusta sekä Helsingin Sanomien artikkelia 22.10.2010 hallituksen tasa-arvoselontekoon liittyen.

“Fantastinen työpaikka”

lakipalvelujen edelläkävijä Fondia haluaa luoda juristeille parempaa elämää

Vuonna 2004 perustettu Fondia on yhä uskollinen alkuperäisille arvoilleen. Kuluvan vuoden alusta Lönnrotinkadun valoisiin ja viihtyisiin tiloihin muuttanut Fondia on tullut julkisuudessaakin näkyville innovatiivisella ja rohkealla suhtautumisellaan sekä toimialansa että työelämän käytäntöihin.

Fondiassa asioista pyritään ajattelemaan uudella tavalla. Perinteisen projektityön sijasta Fondia keskittyy jatkuvan palvelun tarjoamiseen asiakkailleen yhdistämällä toiminnassaan sekä sisäisen lakimiehen että ulkoisen asiantuntijan roolit. Tällaisessa mallissa korostuvat tehokas asiakaspalvelu ja laaja-alainen asiantuntemus. Fondian palveluille näyttääkin olevan selvästi tilausta, sillä toi-

minta on lyhyessä ajassa kuusinker- taistunut ja kasvaa edelleen aktiivisesti eri puolilla Suomea.

Fondian rohkea ja innovatiivinen asenne ei kuitenkaan rajoitu ainoastaan asiakaslähtöisen organisaatiorakenteen kehittämiseen, vaan Fondia on omaksunut vahvasti myös työntekijälähtöisen suhtautumismallin. Fondia on alusta saakka pyrkinyt riisumaan hierarkkisen status-ajattelun ja panostanut aidosti hyvinvoivan työyhteisön rakentamiseen.

“FANTASTISEN TYÖYHTEISÖ”

Laki- ja asianajomaailman suurimpia pullonkauloja on yleisesti hy-

vien ihmisten löytäminen – ihmisiä joissa yhdistyy sekä vahva asiantuntijuus että hyvä persoona. Fondian toimitusjohtaja **Timo Lappi** kertoo yrityksen kuitenkin onnistuneen erinomaisesti kilpailussa hyvien ihmisten palkkaamisessa. Eräänä onnistumisen osatekijänä on Lapin kiteyttämän mukaan varmastikin Fondian tavoite luoda työntekijöilleen “fantastinen työyhteisö”.

Kun laki- ja asianajomaailmassa perinteisesti tehdään töitä kellon ympäri, Fondiassa ylitöitä pyritään sen sijaan välttämään. Työntekijöiden perhearkea tuetaan työaikajoustolla ja maksamalla äitiyslomalle jäävälle BabyBonusta. Myös isät saavat kunolla korvatut vanhempainvapaat. Lappikin myöntää, että juristiala on



Hyvä tunnelma auttaa jaksamaan - Fondiassa arvostetaankin aitoa 'joukkuehenkeä'

perinteisesti kovaa, mutta tuo myös esille, että työorganisaation voi rakentaa toisellakin tapaa – työntekijöiden parempaa elämänlaatua tukien. “On vain hyvää bisnestä kohdella ihmisiä hyvin”, Lappi tiivistää.

HYVINVOIVAN TYÖYHTEISÖN KULMAKIVIA

Fondiasta kerrotaan, että vaikka töitä täytyy välillä paiskia, hyvä tunnelma auttaa jaksamaan. Fondiassa onkin tunnustettu se tosiasia, että ihmisellä on muutakin elämää kuin työ. Pitkät päivät eivät ole kiellettyjä, mutta plussavapaita täytyy pitää säännöllisesti.

Asetetuista arvoista pidetään kiinni, sillä Fondia hiljenee viiden kauden maissa iltapäivisin. Työt pyritään jakamaan tasaisesti niin, että jokainen työntekijä voi käytännössä toteuttaa 40-tuntista työviikkoa. Ylityöt korvataan “tunti tunnista”.

Lapin mukaan myös osa-aikatyöhön siirtyminen on lähinnä ilmoitusluontoinen asia, mikä on käytännössä mahdollistanut sen, että noin 30 % vakituisista työntekijöistä tekee tällä hetkellä lyhennettyä työviikkoa. Lyhennetty työviikko on erityisesti perheellisten ja pienten lasten vanhempien suosiossa, koska järjestelmä on mahdollistanut mielekkään työn ja perhe-elämän yhdistämisen aidosti toimivalla tavalla.

Alalle epätyypillisen ja innovatiivisen työsuhtautumisen lisäksi Fondiassa panostetaan toimivaan tiimijajatteluun. Perustana on asiantuntijapooli, jossa arvostetaan aitoa yhteistyötä ja jaetaan tieto-taitoa ja kompetenssia eri osaamissegmenttien kesken. Lappi käyttää vertailukohteenä “hyvää futisjoukkuetta”- hyvässä joukkueessakin pelaajilla on omat eriytyneet roolinsa, mutta silti joukkue toimii yhdessä yhteisten tavoitteiden ja arvojen edistämiseksi.

Fondian *managementtiin* kuuluu yhtä paljon sekä miehiä että naisia. Lappi kertoo, ettei edes muista sukupuoleen liittyvistä asioista tai niihin liittyvistä roolituksesta edes keskus-



“Yrityksen kasvu ja menestys rakentuvat myös työntekijöiden hyvinvoinnille. Fondia onkin osoittanut käytännössä sen, että myös asiantuntijaorganisaatio voi toimia työntekijälähtöisesti.”

tellun Fondian sisällä. Lisäksi managementtilaisilla on myös itsellään perhettä ja lapsia, minkä vuoksi he haluavat olla luomassa unelmatyöpaikkaa, jossa työntekijä voi hyvin kaikissa eri elämänvaiheissa. Käytännössä kuvatunkaltainen asennoituminen vaatiikin toimialan käytäntöjen rajua uudelleenmuokkausta ja samalla hyvää liiketoimintamallia.

PERHEELLISTEN UNELMATYÖPAIKKA

Fondiassa suhtaudutaan myönteisesti perheellistymiseen, minkä konkreettisenä osoituksena mm. perhevaapaalle jäämistä kompensoidaan maksamalla äitiyslomalaisille erillinen BabyBonus ja isyyslomalaisille palkallisia lisälomapäiviä. Fondian työntekijöistä yli 60 % onkin perheellisiä.

Tyypillinen taloon tuleva *fondiaani* on yleensä noin viiden vuoden työkokemuksen kartuttanut nuorehko henkilö, johon Fondian arvot vetoavat. **Janika Vilkmán** on 11 kuukau-

den ikäisen tytön äiti, joka on hiljattain aloittanut Fondiassa työskennellyään tätä ennen muutamia vuosia liikejuridiikan parissa vastuualueenaan yritysten transaktioihin liittyvät työtehtävät. Fondialle siirtymisen jälkeen työtehtävät ovat pysyneet samoina, mutta lyhyemmät työpäivät, työaikapankki ja etätyömahdollisuudet ovat mahdollistaneet perhevastuiden onnistuneen yhdistämisen.

Vilkmán kertoo, että yleisesti toimialalla kahdeksan tunnin työpäivällä ei selviä. Kun lapsen saamisen myötä omakin arvomaailma muuttui, töihin palaaminen aluksi hirvitti, “ajattelin, etten ikinä ehtisi näkemään lastani töihin palaamisen jälkeen”, Vilkmán kertoo.

Vilkmán oli kuitenkin kuullut Fondian joustavuudesta ja myönteisestä suhtautumisesta perheellisiin ja onkin nyt tyytyväinen siihen, että yrityksen yleinen ilmapiiri todella tukee säännöllistä työaikaa. “En tiedä, miten selviytyisin ilman ymmärtävän työnantajan mahdollistamaa joustavuutta”, Vilkmán päättää.

Tomas Lodenius on työskennellyt Fondiassa vuoden 2008 alusta saakka. Häneenkin vetosivat aikoinaan Fondian terveet perusarvot. Lodenius kertoo työnkuvansa olevan nykyisin laaja-alaisempi kuin aikaisemmissa työtehtävissä ja myös asiakaskontaktit ovat lisääntyneet merkittävästi. Samalla Lodenius kertoo olleensa Fondian ensimmäinen isä, joka jäi vanhempainvapaalle ja sai tähän myös yrityksen sisältä kannustusta.

Fondian työaikapankkia ja etätöiden tekemistä koskevat järjestelyt ovat mahdollistaneet jouston eri elämäntilanteissa. Kokemuksensa perusteella Lodenius kertoo osaavansa nyt arvostaa uudella tavalla molempien vanhempien roolia lasten kasvattamisessa.

EDELLÄKÄVIJÄN ROOLISSA

Fondian palvelukonseptin mukaisesti hyvin hoidetut lakiasiat ovat yrityksen kasvun ja menestyksen perusta. Yrityksen kasvu ja menestys rakentuvat myös työntekijöiden hyvinvoinnille.



Tomas Lodenius oli Fondian ensimmäinen vanhempainvapaalle jäänyt isä ja sai tähän myönteistä tukea ja kannustusta myös yrityksen sisältä.

Fondia onkin osoittanut käytännössä sen, että myös kompetenssiorganisaatio voi toimia työntekijälähtöisesti. Tällaisessa työyhteisömallissa työ- ja vapaa-ajan onnistunutta yhdistämistä arvostetaan ja tuetaan konkreettisilla toimilla.

Fondia uskookin vahvasti toimialansa yleisempään arvomaailman

muutokseen ja haluaa olla edelläkävijä ja suunnannäyttävä paitsi asiakaslähtöisen liiketoiminnan luomisessa myös aidosti hyvinvoivan työyhteisön rakentamisessa.

Sonya Walkila

FAKTOJA FONDIASTA:

Perustettu: 2004

Toimiala: Lakipalvelut ”Yhdistelmä modernia teknologiaa ja vanhanajan palveluasennetta.”

Toimipisteet: Helsinki, Turku, Tampere, Oulu, Vaasa, Jyväskylä

Työntekijöitä: 65 työntekijää

Keski-ikä: 34 vuotta

Työntekijöistä naisia / miehiä (%): Naisia 62 %, miehiä 38 %

Perheellisiä (lapsia) työntekijöistä (%): 63 %

Työntekijöiden lisäetuja:

- Etätyömahdollisuus
- Työaikapankki
- BabyBonus äitiyslomalaisille
- 72 arkipäivää palkallista lomaa äitiyslomalaisille. Isillä palkallinen isyysloma ja isäkuukausi.
- 28 % vakituisista työntekijöistä tekee osa-aikatyötä (75–90 % normaalista työajasta)
- Joululounas koko perheelle
- Fondian tilat käytettävissä mm. lasten juhliin



**JOS TIEDÄT KUINKA LAMPPU
SYTYTETÄÄN, SAATAT OLLA
ETSIMÄMME LAKIMIES.**

Asianajotoimisto Borenius & Kemppinen tarjoaa oivaltavia juridisia ratkaisuja liike-elämän tarpeisiin. Emme vain ratkaise asiakkaidemme ongelmia, vaan luomme heille myös uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Haemme jatkuvasti joukkoomme lahjakkaita ja kielitaitoisia lakimiehiä, joilta luonnistuu sekä ongelmanratkaisu että asiakaspalvelu.

Jos kiinnostuit, lähetä avoin hakemuksesi osoitteeseen monica.reikko@borenius.com.

Lue lisää www.borenius.com/rekry



BORENIUS & KEMPPINEN
Idea driven business lawyers

Perusoikeudet hallintaan

Tuomioistuimet ja eri viranomaistahot joutuvat yhä useammin ottamaan kantaa juridisesti vaikeisiin perusoikeuskysymyksiin, jotka käsittelevät esimerkiksi yhdenvertaisuutta, yksityisyyttä, sananvapautta, omaisuuden suojaa ja sosiaalisia oikeuksia. Teos käsittelee perusoikeuksien soveltamisen ydinalueet ja ongelmakohdat selkeästi eritellen. Se kertoo niiden taustan, kommentoi perustuslain jokaisen perusoikeuspykälän seikkaperäisesti ja kertoo myös, miten oikeusjärjestys turvaa perusoikeuksien toteutumisen käytännössä.

Pekka Hallberg – Heikki Karapuu – Tuomas Ojanen –
Martin Scheinin – Kaarlo Tuori – Veli-Pekka Viljanen

PERUSOIKEUDET

Hinta 168 € + alv. 9 %. Ilm. 4/2011

PERUSOIKEUDET-ONLINETEOS

Hinta yhdelle nimetyllä käyttäjällä 134 € + alv. 23 % / 12 kk



Tilaa jo tänään

www.wsoypro.fi/yrityspalvelut
wsoypro@wsoy.fi
puh. 0203 91000
Mainitse tilatessasi kampanjatunnus i611