Tampereen yliopisto

Asta Sacklin

TYÖAJATTOMUUS REKRYTOINNIN SEKÄ TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN NÄKÖKULMISTA – CASE NAISTUOMARIT

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Pro-gradu tutkielma
Huhtikuu 2023

TIIVISTELMÄ

Asta Sacklin: Työajattomuus rekrytoinnin sekä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmista – case naistuomarit
Pro gradu tutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma
Huhtikuu 2023

Yhteiskunnan toimivuuden ja turvallisuuden kannalta varsin oleellinen oikeuslaitos kärsii työhyvinvointi- sekä rekrytointihaasteista, kun alhainen palkkaus, jatkuva kiire ja suuri työmäärä nakertavat nykyisten työntekijöiden jaksamista ja heikentävät alan houkuttelevuutta. Oikeuslaitoksessa työskentelevien tuomareiden työhyvinvointiin ja alan houkuttelevuuteen on syytä kiinnittää huomiota, jotta oikeuslaitoksen ja siten yhteiskunnan toimivuus sekä kansalaisten oikeusturva saadaan taattua. Tuomarit työskentelevät työaikalainsäädännön ulkopuolella, joten myös hyvinvointi- ja rekrytointihaasteita on tarkasteltava työajattomuuden näkökulmasta.

Tutkimuksessa tarkastellaan työajattomuuden vaikutuksia uusien työntekijöiden rekrytoinnin sekä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmista. Työajattomuus voidaan kokea varsin kaksijakoisena sen toisaalta luodessa työaikoihin autonomiaa, toisaalta liu`uttaen työn tekemistä yli normaaliksi katsotun työajan. Niinpä sitä voidaan pitää myös rekrytointiin vaikuttavana tekijänä sen joko houkutellessa tai estäessä alalle pyrkimistä. Samalla työajattomuus asettuu työn ja perheen yhteensovittamisen kontekstissa kahtalaiseen valoon.

Työajattomuutta rekrytoinnin sekä työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmista tutkitaan kahden tutkimuskysymyksen avulla: *Miten työajattomuus koetaan rekrytoinnin näkökulmasta* sekä *miten työajattomuus vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen.* Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituivat suomalaisessa oikeuslaitoksessa työskentelevät naistuomarit. Aineisto kerättiin puolistrukturoidun kyselyn avulla. Vastauksia tuli 63 ja niitä analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmin.

Tutkimus vahvistaa aiempien tutkimusten tuloksia tuomareiden liiallisesta työmäärästä ja työn heikosta resursoinnista. Vaikka työajattomuuden katsotaan helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista, ajaa työmäärän ja käytettävissä olevan ajan epäsuhta tuomarit työskentelemään iltaisin ja viikonloppuisin ja siten synnyttää harmaata ylityötä. Ylityön korvaamattomuus ja suhteessa alhainen palkkaus nähdään yhdessä liiallisen työmäärän kanssa alan houkuttelevuutta vähentävinä tekijöinä. Toimet alan houkuttelevuuden lisäämiseksi sekä yhteensovittamisen helpottamiseksi kietoutuvat resurssien lisäämiseen ja siten työmäärän kohtuullistamiseen. Vaikka tuomarit haluavat pysyä työaikalainsäädännön ulkopuolella, tulisi huomiota kiinnittää johtamiseen niin organisaation kuin yksilön tasolla ja pohtia esimerkiksi työajanseurannan mahdollisuutta osana työmäärän kontrollointia.

Avainsanat: Työajattomuus, työn ja perheen yhteensovittaminen, rekrytointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1 Johdanto 1

2 Keskeiset käsitteet ja katsaus aiempaan tutkimukseen 4

2.1 Työajattomuus 4

2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen 13

2.3 Rekrytointi 19

3 Tuomarit tutkimuksen kohteena 23

3.1 Tuomarin kelpoisuus 23

3.2 Tuomarit työelämässä 24

3.3 Katsaus aiempaan tuomareita koskevaan tutkimukseen 27

4 Tutkimusasetelma 31

4.1 Tutkimusongelma 31

4.2 Tuomariliiton raportit tutkimuksen taustana 31

4.3 Kyselylomake tiedonkeruumenetelmänä 34

4.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi analyysimenetelmänä 35

4.5 Tutkimuksen eettisyys 37

5 Aineiston analyysi 40

5.1 Vastaajien taustatiedot 40

5.2 ”Ei ajattelua voi pistää pois päälle leimakortilla” 43

5.3 ”Kirkkaimmat tähdet eivät ole enää vuosiin hakeutuneet tuomareiksi” 48

5.4 ”Voin tehdä töitä yöllä kun lapset nukkuvat” 54

5.5 ”Työajattomuus osuu pahimmin huolellisiin, usein naispuolisiin nuoriin tuomareihin” 58

6 Pohdinta 59

7 Johtopäätökset 71

Lähteet 74

Liitteet .....

Liite 1: Kyselyrunko .....

Liite 2: Saatekirje .....

1 Johdanto

> ”Oikeusvaltio on vaarassa. Jos kansalaiset tietäisivät tilanteen, olisivat kaikki huolissaan oikeusturvan toteutumisesta. Kukaan ei pidä tuomareiden hyvinvoinnista huolta – kukaan ei puolusta tuomareita.” (Suomen tuomariliitto 2019, 39.)

Yhteiskunnan kannalta toimiva ja tehokas oikeuslaitos on avainasemassa: oikeuslaitosta voidaan perustellusti pitää yhteiskunnan kivijalkana ja toimivuuden perustana. Tuomariliiton (2021) teettämän selvityksen mukaan oikeuslaitos kärsii kuitenkin vakavista rekrytointi- ja työhyvinvointihaasteita, kun muun muassa palkkaus, työolot ja jatkuva kiire heikentävät työssä jaksamista ja alan houkuttelevuutta. Jopa 30 prosenttia kyselyyn vastanneista kertoi harkinneensa siirtymistä toiselle alalle mikä on harvinaista, sillä perinteisesti tuomareina työskentelevien alanvaihto tai edes sen harkitseminen, on ollut poikkeuksellista. Syyt alanvaihtohalukkuuteen paikantuivat liialliseen työmäärään ja palkkauksen ja työn vaativuuden epäsuhtaisuuteen. Ongelmat heijastuvat rekrytointiin ja raportissa todetaankin tuomioistuinten haasteet rekrytoida uusia tuomareita ja esittelijöitä. (Suomen tuomariliitto 2021.)

Korkeimman oikeuden presidenttinä toiminut Pauliine Koskelo on nostanut esille tuomareiden ja esittelijäkunnan työssä jaksamisen perusedellytyksenä tuomioistuinlaitoksen tehtävien ja velvollisuuksien täyttämisessä. Tuomioistuinten lainkäytön laatu ja toimivuus ovat Koskelon mukaan avainasemassa, jotta perus- ja ihmisoikeusvaatimuksia vastaava oikeusturva sekä oikeusvarmuus voivat toteutua. (Perhoniemi & Hakanen 2010, 3.) Toimiva oikeusvaltio tarvitsee korkean ammatillisen osaamistason omaavia tuomareita (Huovinen 2022, 51). Huolestuttava kysymys kuuluu, mitä tapahtuu, jos yhteiskunnan toimivuuden kannalta varsin oleelliseen laitokseen ei enää saada rekrytoitua uusia, päteviä työntekijöitä samalla kun nykyiset työntekijät uupuvat tai vaihtavat alaa. Hyvinvointi- ja rekrytointihaasteiden paikantaminen ja niiden parantaminen ovatkin avainasemassa niin oikeuslaitoksen ja siten yhteiskunnan toimivuuden, kuin kansalaisten oikeusturvan näkökulmista.

Tuomarit työskentelevät työaikasääntelyn ulkopuolella, mikä tarkoittaa, ettei heihin sovelleta työaikalakia. Tällöin työaikalain määrittelemät vuorokautiset- tai viikoittaiset työajat eivät määrittele työntekoa, vaan työaika sovitetaan itse työtehtävien mukaisesti. (Työaikalaki 872/2019.) Käytännössä tuomarit ovat siis työajattomia. Koska aiemmissa tuomareille suunnatuissa selvityksissä käytetään termiä työajaton kuvaamaan tuomareiden työn järjestämistä, käytän termiä myös tässä tutkimuksessa. Termi on vakiintunut lähinnä tuomareiden ja hengellistä työtä tekevien konteksteissa, jääden muuten varsin marginaaliseen asemaan osana työaikakeskustelua. Tuomarit ovat työaikalainsäädännön näkökulmasta harvinainen joukko, sillä heidän lisäkseen laki rajaa itsensä ulkopuolelle vain joitakin ammatteja.

Tuomariliiton selvityksen mukaan työajattomuus koetaan varsin kaksijakoisena: toisaalta se koetaan alan merkittäväksi vetovoimatekijäksi ja ”luksukseksi”, toisaalta taas työntekijöiden asemaa heikentäväksi eikä sen katsota edustavan nykypäivää (Suomen tuomariliitto 2021, 44, 48). Työajattomuutta sen kaksijakoisen luonteen vuoksi voidaan pitää yhtenä rekrytointiin vaikuttavana tekijänä – ajatus työajattomuudesta voi toisaalta houkutella alalle sen luomien joustomahdollisuuksien myötä, toisaalta työntää luotaan, mikäli se koetaan työtaakkaa lisäävänä ja työn hallintaa heikentävänä tekijänä. Tutkimuksessa paneudunkin työajattomuuden dilemmaan ja erityisesti sen rekrytointivaikutukseen – onko työajattomuus rekrytoinnin kannalta houkutteleva vai luotaan työntävä työn järjestämisen muoto?

Rekrytoinnin lisäksi työajattomuus voi heijastua työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin. Työn ja vapaa-ajan sekoittuminen, samoin kun töiden tekeminen kotona viikonloppuisin, on tuomioistuimissa tavallista. Puutteellinen irtaantuminen työstä vaikuttaa kuitenkin negatiivisesti niin hyvinvointiin kuin työn laatuun. (Perhoniemi & Hakanen 2010, 8.) Samaan aikaan alan on havaittu naisvaltaistuneen (esim. Tuomarinvalintalautakunta 2021, 18–19). Trendi haastaa osaltaan pohtimaan työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä, sillä aikaisemman tutkimuksen valossa hoivavastuun tiedetään yhä kasaantuvan naisille (esim. Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014; Julkunen 2010; Nikunen 2012; Ojanen 2017). Työajattomuuden tarkastelu työn ja perheen yhteensovittamista edistävien tai estävien käytäntöjen näkökulmasta on siten naisvaltaistuneelle alalle varsin tärkeää ja nostankin sen tutkimuksen yhdeksi näkökul-

maksi. Kysymys kuuluu, auttaako vai hankaloittaako työajattomuus kahden elämänalueen yhdistämistä. On toki syytä huomioida, etteivät yhteensovittamisen kysymykset kosketa yksinomaan naistyöntekijöitä, vaan ovat osa myös miestyöntekijöiden arkea. Edellä mainituista syistä ja tutkimuksen rajaamistarpeesta johtuen tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat kuitenkin naistuomarit.

Tutkimuksessa olen siis kiinnostunut siitä, nähdäänkö työajattomuus uusien naistuomareiden rekrytoinnin esteenä vai työn houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä samalla, kun nostan tarkasteluun työajattomuuden työn ja perheen yhdistämistä tukevat tai estävät mekanismit. Tämän kiinnostuksen pohjalta tutkimuskysymykset muotoutuivat seuraaviksi:

- Miten työajattomuus koetaan rekrytoinnin näkökulmasta?
- Miten työajattomuus vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen?

Taustoitan aihetta Tuomariliiton vuosina 2019 ja 2021 teettämien kyselyiden avulla. Näkökulmia ja ymmärrystä työajattomuuden vaikutuksista syvennän naistuomareille osoitetun puolistrukturoidun kyselyn avulla. Analysoin kyselyn tuloksia laadullisen sisällönanalyysin metodein ja peilaan esille nousevia teemoja aikaisempaan tutkimustietoon. Sen lisäksi, että tutkimus auttaa vastaamaan tuomareita koskeviin rekrytointikysymyksiin erityisesti työajan näkökulmasta, auttaa tutkimus ymmärtämään työajattomuuden vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Tutkimuksen avulla pyrin myös täyttämään aukkoa, joka tutkimuskentällä työajattoman työn osalta on.

Tutkielma alkaa keskeisten käsitteiden määrittelyllä sekä katsauksella aiempaan aiheita käsittelevään tutkimukseen. Käsitteiden määrittelyn jälkeen kappaleessa kolme avaan tutkimuksen kohdetta: suomalaisia tuomareita, heidän koulutustaan, työelämään sijoittumista sekä heistä aiemmin tehtyä tutkimusta. Neljännessä kappaleessa esittelen tutkimuskysymyksen, -asetelman sekä tutkimuksen taustana toimivat Tuomariliiton kyselyt. Lisäksi kuvaan tutkimuksen tiedonkeruu ja -analyysitavat sekä pohdin eettisiä kysymyksiä. Viidennessä kappaleessa analysoin aineistoa ja kuudennessa sekä seitsemännessä kappaleessa vedän analyysin yhteen ja esitän johtopäätökset.

2 Keskeiset käsitteet ja katsaus aiempaan tutkimukseen

Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat: *työajattomuus*, *työn ja perheen yhteensovittaminen* sekä *rekrytointi*. Seuraavaksi avaan keskeisten käsitteiden sisältöä sekä nostan esille niihin kiinnittyviä tutkimusesimerkkejä.

2.1 Työajattomuus

Työajalla tarkoitetaan yleisesti työhön käytettyä aikaa sekä aikaa, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työnantajansa käytettävissä. Työaikaan ei lasketa taukoja, jos työntekijä saa niiden aikana poistua työpaikalta, tai matkoja, elleivät ne kuulu työsuoritukseen, eikä varallaoloa, mikäli työntekijää ei velvoiteta olemaan työpaikalla. (Työaikalaki 872/2019; Työsuojelu 2022.) Työaika voidaan käsittää organisaation toiminnan ja yksilön elämän leikkauspisteenä: työajat vaikuttavat paitsi tehtävään työhön, myös työntekijän muun elämän organisointiin ja arkirytmiin (Nätti & Anttila 2012, 155; Rantama 2016, 14).

Suomessa työajasta määrätään työaikalaissa. EU:n jäsenvaltioiden kansallisten työaikalakien tulee perustua EU:n työaikadirektiiviin, jonka tavoitteena on suojata työntekijää asettamalla työajalle tietyt vähimmäisvaatimukset (Ahtela 2015, 13). Työaikalaki määritteleekin säännöllisen työajan päivittäiset ja viikoittaiset enimmäistyö- sekä lepoajat ja ylityön määrän (Ahtela 2015, 5; Työsuojelu 2022). Säännölliseksi työajaksi määritellään enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa – kaikki ylimenevä työ lasketaan ylityöksi. Lakia sovelletaan kaikkeen työhön, jota tehdään joko työsopimukseen perustuvana tai virkasuhteessa, eli suurimpaan osaan Suomessa tehtävästä työstä. Poikkeuksia kuitenkin on, sillä lain soveltamisen ulkopuolelle rajataan muun muassa johtotehtävissä työskentelevät, osa kirkon tehtäviä suorittavista henkilöistä sekä tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat tuomarit. (Rantama 2016, 38; Työaikalaki 872/2019.)

Työaikalain säännöksiä tarkennetaan alakohtaisilla työehtosopimuksilla (Ahtela 2015, 5, 14). Esimerkiksi kunta-alan työ- ja virkaehtosopimus määrittelee säännölliseksi työajaksi 38 tuntia ja 15 minuuttia viikossa ja toimistyössä vakiintunut työaika on 36 tuntia

ja 15 minuuttia viikossa (KVTES 2020). Valtion virastoissa käytössä oleva virastotyöaika puolestaan asettuu 36 tuntiin ja 15 minuuttiin (Valtiovarainministeriö, n.d.). Mikäli työaika on joko työaikalain tai alan työehtosopimuksen mukainen enimmäistyöaika, puhutaan kokoaikaisesta työstä, joka on myös Suomessa selvästi yleisin työajan muoto (JHL 2017; Tilastokeskus 2022). Perinteisesti työpäivä sijoittuu arkipäiviin, aamuseitsemän ja iltapäivän viiden välille ollen noin kahdeksan tunnin mittainen (Rantama 2016, 19).

Keskustelu työajoista on ollut työvoimapoliittisen keskustelun ytimessä aina teollisesta vallankumouksesta asti (Boulin, Lallement, Messenger & Michon 2006, 5). Perinteisesti työajan säätelyllä on pyritty suojaamaan työntekijän fyysistä, psyykkistä sekä sosiaalista hyvinvointia (Ahtela 2015, 21; Nätti & Anttila 2012, 155). Viimevuotiset muutostrendit ovat osaltaan vaikuttaneet työajoista käytävään keskusteluun, sillä muun muassa työaikojen joustavuus, työn sovittaminen perheen ja vapaa-ajan konteksteihin sekä elinikäinen oppiminen ovat nousseet yhä vahvemmin esille. Samalla muun muassa digitalisaatio, uusi viestintäteknologia, verkostoituminen, asiantuntijatyön lisääntyminen sekä jatkuva tavoitettavuus ovat muuttaneet työn tekemisen muotoja. (Ahtela 2015, 17; Boulin ym. 2006, 2; Rantama 2016, 15.) Niin ikään työajan rajat ovat viime vuosina hämärtyneet, kun ylityön sekä työajan ja oman ajan erot ovat muuttuneet epäselvemmiksi (Rantama 2016, 20). Erityisen vaikeaa rajanveto on asiantuntijatehtävissä, joiden luonteeseen kuuluu ideointi ja innovointi – niitä kun saatetaan tehdä iltaisin ja vapaa-ajalla (em. 74, 78). Työaikasääntelyn ei siten enää katsota sopivan nykypäivään, jossa teknologian ja kansainvälistymisen siivittäminä työtä paitsi tehdään eri paikoissa, myös eri aikoina ja erilaisissa muodoissa (Ahtela 2015, 18, 21; Rantama 2016, 14). Työajan sääntelyn ja seurannan rinnalle onkin noussut puhe itsenäisestä, mielekkääksi koetusta ja tuloksellisesta työnteosta (Ahtela 2015, 35; Rantama 2016, 15).

Nykyisin työaikapolitiikan keskeiset teemat paikantuvatkin työajan pidentämiseen, työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin sekä työaikajoustoihin (Ahtela 2015, 5). Työajasta on tullut myös yksi YK:n Kansainvälisen työjärjestön ILON:n keskeisimmistä osa-alueista. ILO määrittelee niin työaikoja rajoittavat standardit kuin ihmisarvoisen työn käsitteen, joka viimevuotisten työn muutostrendien mukaisesti kattaa muun muassa perheystävälliset työaikajärjestelyt, sukupuolten tasa-arvon edistämisen sekä

työntekijöiden valinnanvapauden lisäämisen omiin työaikoihinsa (Boulin ym. 2006, 5–6). Näihin teemoihin myös käsillä oleva tutkimus kiinnittyy.

Työaikajoustot ovat viimeisen kymmenen vuoden aikana nousseet yhä tärkeämmäksi yhteiskunnallisen keskustelun aiheeksi ja työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset yhdeksi keskustelun merkittävämmäksi kokonaisuudeksi (Ahtela 2015, 5, 20; Nätti & Anttila 2012, 155). Työntekijälähtöisten joustavien työaikajärjestelyjen on todettu vaikuttavan myönteisesti organisaation menestykseen ja työtyytyväisyyteen sekä vähäisempiin poissaoloihin ja alhaisempaan työntekijöiden vaihtuvuuteen (Ahtela 2015, 25; Nätti & Anttila 2012, 160). Suomessa onkin viime vuosikymmenten aikana edistetty runsaasti joustavia työaikajärjestelyjä (Ahtela 2015, 16) ja Suomi sijoittuu kansainvälisessä vertailussa Euroopan kärkimaihin työaikojan joustavissa järjestelyissä (Nätti & Anttila 2012, 160).

Tiukan työaikastruktuurin muuttuessa, on työaika-autonomia noussut yhä keskeisemmäksi teemaksi osana työaikajoustoihin kiinnittyvää keskustelua (Ahtela 2015, 5; Rantama 2016, 148, 152). Työajattoman työn voi katsoa edustavan nykyisiin työelämän trendeihin vastaavaa joustavaa työaikamallia ja se voi luoda pohjaa uudenlaiselle, sääntelystä vapaalle työaikakäsitykselle, jossa säätelemättömyys luo mahdollisuuden työn optimaaliseen suunnitteluun (Rantama 2016, 13, 20). Oikein käytettynä työajaton työ voi luoda joustomahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiselle, pahimmassa tapauksessa taas hallita niin työntekijän kuin hänen lähipiirinsä kaikkea ajankäyttöä (em. 30).

Tässä tutkimuksessa käytän termiä työajaton sellaisista työntekijöistä, jotka eivät ole työaikalain tai valtion työaikasopimuksen soveltamisen piirissä. Termi on vakiintunut puhuttaessa erityisesti hengellistä työtä tekevien tai tuomareina toimivien työn järjestämisestä, joskin termiä ei tieteellisessä tutkimuksessa juurikaan esiinny. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat tuomioistuinten tuomarit ovat Suomen työaikalain toisen pykälän mukaisesti lain soveltamisen ulkopuolella, joten työaikalaissa määritellyt työn päivittäiset ja viikoittaiset enimmäistyöajat, ylityöt tai velvoite työajan kirjaamisesta eivät heitä koske. (Lakimiesliitto 2015; Työaikalaki 872/2019; Valtiovarainministeriö, n.d.) Työaikalain ulkopuolelle jättäytyminen perustuu tuomioistuinlaitoksen toimintaan liittyviin erityispiirteisiin (Oikeusministeriö 2020, 30).

Lakimiesliiton sekä Tuomariliiton selvitysten mukaan työajattomien työntekijöiden todellinen viikoittainen työaika oli keskimäärin 36–45 tuntia (Lakimiesliitto 2015; Suomen tuomariliitto 2021, 22). Työaika on siten linjassa työaikalain (872/2019) määrittelemän säännöllisen työajan enimmäismäärän kanssa. Sen sijaan valtion ministeriöissä sekä virastojen asiantuntija- ja hallintotehtävissä käytössä olevasta virastotyöajasta työajattomien viikoittainen työaika hieman poikkeaa ollen sitä suurempi (Valtiovarainministeriö, n.d.). Tuomarien ilmoittama työmäärä asettuu yläkanttiin myös valtakunnallisella tasolla, sillä säännöllinen viikkotyöaika on keskimäärin noin 36 tuntia (Ahtela 2015, 7).

Yli puolet Tuomariliiton kyselyyn vastanneista kertoivatkin, etteivät kyenneet tasoittamaan työhön käytettävää aikaa valtion virastoissa käytettävään virastotyöaikaan. Työn tekemiseen tarkoitettu aika koettiin riittämättömäksi ja muun muassa koulutukseen osallistumiseen kuluvaa aikaa täytyi kompensoida työskentelemällä vapaa-ajalla. (Suomen tuomariliitto 2019, 17, 19, 22, 24.) Vaikka työmäärä koettiin suureksi ja työmäärän sekä työssä jaksamisen seuranta jäi suurimmaksi osaksi työntekijän vastuulle, oli selvä enemmistö Lakimiesliiton kyselyyn vastanneista kielteisellä kannalla virastotyöaikaan siirtymisestä (Lakimiesliitto 2015; Suomen tuomariliitto 2019, 17–18). Vaikka työn järjestämisen autonomia sai paljon kannatusta, toivottiin työaikaan jonkinlaista seurantajärjestelmää (Lakimiesliitto 2015).

Työaikalain soveltamisen ulkopuolella tuomareiden tavoin ovat työaikalain toisen pykälän mukaisesti muun muassa työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä. Lakia ei sovelleta myöskään muun muassa opetus- ja tutkimushenkilöstöön, joilla katsotaan työn luonteen vuoksi olevan oikeus päättää työajastaan. Tällöin puhutaan kokonais- tai vuosityötyöajasta. (Ahtela 2015, 25; Työaikalaki 872/2019.) Kokonaistyönajan käsite tuleekin varsin lähelle työajattomuuden käsitettä, sillä kokonaistyöajalla työskentelevä saa työajattoman työntekijän tavoin itse sovittaa työ- ja loma-aikansa työtehtävien mukaisesti. Työntekijälle ei myöskään makseta työaikalain mukaisia korvauksia muun muassa yli- tai viikonlopputyöstä. Täysin sääntelystä vapaata kokonaistyöajalla työskentely ei kuitenkaan ole, sillä valtakunnallisilla työehtosopimuksilla määrätään vuosittainen kokonaistyöaika ja sen kirjaaminen sekä turvataan lepo- ja enimmäistyöajat. (Ahtela 2015, 30; OAJ, n.d; Työaikalaki 872/2019.) Tuomarit sen sijaan ovat täysin työaikalain ulkopuolella vailla vuosittaista työaikaa.

Työajattomuus tulee varsin lähelle myös työaika-autonomian sekä joustotyöajan käsitteitä, joista jälkimmäisellä tarkoitetaan, että vähintään puolet työajan sijoittelusta ja työnteon paikasta ovat työntekijän itsensä päätettävissä (Työaikalaki 872/2019). Työaika-autonomia taas tarkoittaa, ettei työnantaja ennalta määrittele tai valvo työaikaa, vaan työntekijällä on autonomia päättää työajoistaan. Työaika-autonomian toteutuminen ei kuitenkaan suoraan tarkoita jättäytymistä työaikasääntelyn ulkopuolelle, sillä työaikalain soveltamatta jättäminen vaatii työaikalaissa erikseen määriteltyjen kriteerien täyttymistä. (Aluehallintovirasto 2021; Työaikalaki 872/2019.) Työaikasääntelyn ulkopuolella olevien työntekijöiden työn järjestämiseen taas liittyy aina autonominen päätäntävalta omista työajoista. Autonomia on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty työtyytyväisyyteen ja hyvään elämänlaatuun sekä parempaan työn ja muun elämän tasapainoon (Nätti & Anttila 2012, 162; Rantama 2016, 103).

Työajatonta työtä on Suomessa tutkittu lähinnä kirkkojen ja seurakuntien hengellistä työtä tekevien yhteydessä. Muun muassa Marketta Rantama (2016) on käsitellyt hengellistä työtä tekevien työajattomuutta osana työaikakeskustelua. Kirkoissa suoritettavan ajattoman työn tarkastelusta voidaan löytää uusia näkökulmia laajempaan työaikakeskusteluun (Rantama 2016, 13).

Hengellistä työtä tekevien parissa työuupumuksen taustalla on havaittu niin ylipitkiä työpäiviä[1], työn ja vapaa-ajan sekoittumista, pitämättömiä vapaapäiviä ja univaikeuksia, kuin työtehtäviin liittyvää pirstaleisuutta, ennalta-arvaamattomuutta ja epäsäännöllisyyttä. Työajaton työ saattaa johtaa myös töiden epätasaiseen jakautumiseen, joka kuormittaa hengellisen työn tekijöitä. (Rantama 2016, 54, 65–66, 80, 86.) Työpäivien venyminen koettiin kaikista kuormitustekijöistä yleisimmäksi ja kuluttavimmaksi. Syyt ylipitkille työpäiville paikantuivat muun muassa oman työpanoksen epävarmuuteen, työn huonoon organisointiin ja valvonnan puutteeseen sekä niukkoihin resursseihin ja organisaation työkulttuuriin, joka vaatii ”antamaan itsestään kaiken” työlle. (Em. 57, 60, 62.) Työpaikan käytännöillä on niin ikään vaikutuksensa siihen, miten työn ja vapaa-ajan rajat vedetään. Työajattomilla kahden elämänalueen erottamista hankaloittaa sekä vapaa-ajan sijoittuminen usein muihin perheenjäseniin nähden eri aikoihin että ennakoimattomat työtehtävät. (Em. 78–79, 82–83.) Myös Jouko Nätti ja Timo Anttila

[1] Selvityksessä ylipitkä työpäivä määriteltiin yli 10 tunnin mittaiseksi työpäiväksi tai yli 50-tuntiseksi työviikoksi (Rantama 2016, 57).

(2012, 163) ovat joustavaa työaikaa käsittelevässä tekstissään nostaneet esille, kuinka lyhyellä varoitusajalla tulevat työaikojen muutokset kuormittavat vapaa-ajan hallintaa.

Haasteista huolimatta monet hengellistä työtä tekevistä kokivat työnsä mielekkääksi, kykynsä säädellä työaikaansa hyväksi sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisen vähintään jossain määrin onnistuneeksi ja kokivat työajattomuuden sopivan hengelliseen työhön (Rantama 2016, 98, 103, 115, 172). Avainasemaan nousevat opiskeluvaiheen perehdytyksen tärkeys, hyvä johtaminen, toimiva henkilöstöhallinto sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri ja luottamus (Ahtela 2015, 26, 35; Rantama 2016, 58, 91, 108, 149, 163–164). Erityisesti ymmärtävä asenne ja joustojen mahdollisuus osana perhemyönteistä henkilöstöpolitiikkaa nostetaan esille osana kilpailuetua uusien työntekijöiden rekrytoinnissa sekä vanhojen työntekijöiden sitouttamisessa: perhemyönteisten käytäntöjen tärkeys kiinnittyy työntekijöiden mielenterveyteen, lasten hyvinvointiin sekä laadukkaaseen perhe-elämään (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 19–20; Rantama 2016, 117–118). Joustavat työaikajärjestelyt nostetaan niin ikään Sitran raportissa sekä Juha Hämäläisen ja Niina Rahikka-Räsäsen tutkimuksessa osaksi keinovalikoimaa työvoiman houkuttelevuuden ja saatavuuden turvaamiseksi (Ahtela 2015, 25; Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 19). Rantaman (2016, 104) mukaan työajaton työ voi kaiken kaikkiaan antaa tilaa työn voimavaratekijöille, kun työntekijä voi tehdä työntekoaan koskevat päätökset itse.

Työajattomien tyytyväisyyttä työnsä järjestämiseen on tutkittu myös vuonna 2015, kun Lakimiesliitto selvitti kantaansa siihen, tulisiko työajattomien jatkossakin olla työaikalain soveltamisen ulkopuolella, mikäli työaikalakia uudistetaan. Kuten todettu, työmäärä koettiin pääasiassa liian suureksi eikä työaikaa useinkaan seurattu millään tavalla. Pääasiallinen vastuu työmäärän hallinnasta ja työstä palautumisesta oli niin ikään työntekijöille itsellään. Selvä enemmistö vastaajista oli kuitenkin työajattomuuden kannalla: vain 17 prosenttia oli selvästi virastotyöaikaan siirtymisen puolella. (Lakimiesliitto 2015.)

Virastotyöaikaan siirtymistä perusteltiin erityisesti jaksamisen ja turvan näkökulmista: työmäärän kasvettua joustot ovat tarkoittaneet lähinnä työpäivien pidentymistä eikä tuomarien katsottu voivan vaikuttaa työmääräänsä tai työstä palautumiseen. Eräs vastaajista oli sitä mieltä, että työajattomuus ”tarkoittaa nykyisin vapaa-ajattomuutta”. Vi-

rastotyöaikaa toivottiinkin suojaamaan uupumiselta ja kompensoimaan ylitöitä. Vastaavasti virastotyöaikaa vastustettiin työn urakkaluonteisuuden vuoksi. Koska käräjäpäivät venyvät ja työ sisältää paljon ajatus- ja kirjoitustyötä, katsottiin tärkeäksi, että työn sai suunnitella ja tehdä haluamanaan ajankohtana. Joidenkin mielestä tuomioistuin ruuhkautuisi, tai jopa koko oikeuslaitos kaatuisi, mikäli siirryttäisiin virastotyöaikaan. Työajattomuutta pidettiin kuitenkin merkittävänä etuna. (Lakimiesliitto 2015.)

Kansainvälisen kirjallisuuden kartoittamista hankaloittaa oleellisesti käsitteellinen epäselvyys, sillä suomenkielessä käytettävälle termille ”työajaton” ei löydy vastinetta englanninkielestä. Termi on myös Suomessa varsin marginaalisessa asemassa, sillä sitä ei juuri käytetä oikeuslaitosten ja kirkollisen työn ulkopuolella eikä sen käyttö ole vakiintunut osana työelämätutkimusta. Lisäksi maiden toisistaan eroavat työaikalainsäädännöt sekä työmarkkinajärjestelmät hankaloittavat maiden välistä vertailevuutta (Ahtela 2015, 11). Näyttää siltä, että työajaton työ on sikäli harvinainen ja uniikki työn järjestämisen muoto, ettei sen parissa ole juurikaan tehty tutkimusta. Työajattomuutta voidaan kuitenkin hahmottaa sitä varsin lähelle tulevien ilmiöiden parissa tehdyillä tutkimuksilla.

Jouko Nätti, Timo Anttila ja Mia Väisänen (2006) ovat tutkineet tietotyötä tekevien, erityisesti johtajien työaikaa Suomessa. Johtajilla, kuten muillakin hyvässä työmarkkina-asemassa olevilla, työhön liittyy usein niin autonomiaa kuin pitkiä työaikoja – ja usein työ vaatii resursseja yksityiselämältä kuormittaen perhe-elämää (Nätti, Anttila & Väisänen 2006, 290; Salmi & Lammi-Taskula 2014, 42). Kuten tuomarien, myös johtajien työ on usein työntekoa säätelevän lainsäädännön ulkopuolella (Nätti ym. 2006, 292; Työaikalaki 872/2019), ja siksi johtajien työaikaa käsittelevän tutkimuksen tarkasteleminen avaa ymmärrystä myös työajattomasta työstä.

Johtajilla tehtyjen työtuntien määritteleminen näyttäytyy epäselvänä. Työaikojen hämärtymiseen katsotaan vaikuttavan ammattiaseman, työaika-autonomian, aikapaineen sekä työpaikalla vallitsevan, pitkiä työaikoja ihannoivan kulttuurin. Myös työn tekeminen kotona hankaloittaa rajanvetoa, sillä työnteko ja kotiaskareet limittyvät helposti toisiinsa. (Nätti ym. 2006, 299, 310.) Niin ikään työajat venyvät hieman normaalia työaikaa pidemmiksi, ollen keskimäärin lähes 42 tuntia viikossa (em. 301). Työaika asettuu linjaan Tilastokeskuksen teettämän työvoimatutkimuksen (2013) kanssa, jonka mukaan johtajien keskimääräinen viikkotyöaika asettui noin 44 tuntiin (Ahtela

2015, 10). Vaikka vaihteluväli tehtyjen työntuntien määrässä on suuri, tekee suhteessa huomattava määrä johtajista terveydelle haitalliseksi määritellyn 48 tunnin ylittäviä viikkotunteja, joka on myös työaikalainsäädännön määrittelemä ehdoton viikoittainen enimmäismäärä (Nätti ym. 2006, 301; Työaikalaki 872/2019). Työaikojen venymisen katsottiin johtuneen muun muassa työn laadusta ja rajattomuudesta, omasta vastuullisesta asemasta ja henkilöstövajeesta, mutta myös omasta innostuksesta ja sitoutumisesta työhönsä. Toteutunut työaika on kaukana toivotusta, sillä aika, jota työhön haluttaisiin käyttää, asettui keskimäärin 34 tuntiin viikossa. (Nätti ym. 2006, 303, 307.)

Naisjohtajilla lasten olemassaolo vähensi tehtyjä työtunteja sekä lisäsi halua vähentää viikoittaista työaikaa. Nätin ym. (2006) mukaan työn mukana tulevat pitkät työajat nostavatkin esille sukupuolten välisen tasa-arvo-ongelman: naiset, jotka usein kantavat myös pääasiallisen vastuun lasten hoivasta, joutuvat todennäköisemmin kamppailemaan pitkien työaikojen synnyttämästä epäsuhdasta suhteessa omiin tarpeisiin ja mieltymyksiin. (Em. 310–311.)

Johtotehtävissä työskentelevien ja ylempien toimihenkilöiden parissa on havaittu myös palkattoman ylityön yleisempää tekemistä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 242). Palkattomalla ylityöllä tarkoitetaan työajan ylittävää työtä, josta ei saa erillistä korvausta. Palkaton ylityö eroaa ylityöstä siten, että työaikalaki (872/2019) määrittelee ylityön säännöllisen työajan ylittäväksi työksi, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän hyväksymänä ja joka kompensoidaan joko rahallisena korvauksena tai ylimääräisenä vapaana. Palkattoman ylityön termiä onkin pidetty ongelmallisena, sillä on katsottu, että ilman työnantajan määräystä ja erilliskorvausta tehtävää työtä ei pitäisi kutsua lainkaan ylityöksi (Sutela ym. 2019, 242). Palkattomasta ylityöstä puhutaan usein myös harmaana ylityönä. Sovitun työajan ylittävän työn määritteleminen ei aina ole yksiselitteistä – ei etenkään sellaisilla työntekijöillä, joiden enimmäistyöaikaa työaikalainsäädäntö ei määrittele. Näin ollen esimerkiksi johtotehtävissä tai yrittäjinä toimivien ylityön ja erityisesti ilman korvausta tehtävän ylityön määritteleminen on äärimmäisen hankalaa. (Em. 242.)

Myös yrittäjyydestä voidaan ammentaa ymmärrystä työajattomaan työhön, sillä työaikalaki ei säätele yrittäjien työaikaa tai tehtyjen työtuntien enimmäismäärää[2] (Sutela &

[2] Poikkeuksena kuljetusala, jossa enimmäistyöajaksi on määritelty 48 tuntia (Sutela & Pärnänen 2018, 77).

Pärnänen 2018, 77). Viimeisin kattava raportti Suomessa toimivien yrittäjien työmarkkina-asemasta ja työoloista on vuodelta 2018, kun Tilastokeskus (2018) toteutti ensimmäistä kertaa koko väestöä ja kaikkien alojen yrittäjiä kattavan tutkimuksen.

Palkansaajiin verrattuna yrittäjät tekevät keskimäärin pidempiä työviikkoja, joskin työajat polarisoituvat palkansaajia selvemmin: niin yli 40 tunnin työviikot kuin lyhyet työviikotkin olivat yrittäjille palkansaajia tyypillisempiä. Suuret viikkotuntimäärät näyttävät kasautuvan erityisesti 45–54-vuotiaiden ryhmässä: heistä jopa 40 prosenttia teki vähintään 50 tunnin työviikkoa. (Sutela & Pärnänen 2018, 77–78.) Työ myös ajoittuu ilta- ja viikonloppuaikoihin ja työpäiviä joudutaan venyttämään palkansaajia useammin (em. 79, 83–84). Oma jaksaminen onkin teema, joka yrittäjiä tutkimuksen mukaan huolestuttaa: töitä kerrottiin olevan liikaa samalla, kun aikapula ja ajanhallinta tuottivat ongelmia (em. 56). Vaikeuksista työssäjaksamisessa kertoi noin viidennes yrittäjistä ja lähes yhtä moni palkansaajista (em. 83). Tehdyt viikkotunnit kuulostavat varsin suurilta, etenkin jos niitä verrataan palkansaajia koskevan työaikalain määräämään 40 tunnin enimmäistyöaikaan tai säännölliseen 36 tunnin viikkotyöaikaan (Ahtela 2015, 7; Työaikalaki 872/2019).

Työntekijöiden näkökulmasta vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön nousevat tärkeäksi osaksi työelämää (Ahtela 2015, 19). Näkemystä tukee Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016, 76) luoma työhyvinvointimalli, jonka mukaan vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön on yksi työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttava tekijä. Yrittäjät pystyvät palkansaajia useammin vaikuttamaan työnsä sisältöön ja töiden järjestykseen, joskin vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ovat yhä paremmat myös palkansaajilla. Yrittäjien työtyytyväisyys näyttäytyy kuitenkin palkansaajia korkeampana. (Sutela & Pärnänen 2018, 81, 87.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta mielenkiintoista on, että tunne kotiasioiden laiminlyönnistä on yrittäjien keskuudessa selvästi palkansaajia yleisempää, korostuen 35–54-vuotiaiden ryhmässä (em. 84). Yrittäjillä perhevapaiden käyttö ei näyttäydy itsestäänselvyytenä, kuten ei sekään, että vapaata pystyisi pitämään halutun määrän. Työelämäkatkokset näyttäytyvätkin yrittäjyydessä erityisen hankalina, sillä yrittäjän poissaolo saattaa uhata koko yritystoiminnan. (Em. 108–109.) Yrittäjistä valtaosa halusi kuitenkin pysyä yrittäjänä ja suurin osa myös toimi yrittäjänä omasta halustaan – ei olosuhteiden pakosta (em. 41, 43).

Vaikka tuomarien työ eroaa varsin monilta osin tarkastelluista töistä, yhdistää eri alojen asiantuntijoita työn rajattomuus, pitkät viikoittaiset työtunnit ja aikapaineet, mutta myös innostus ja sitoutuminen omaa työtään kohtaan. Aiemman tutkimuksen valossa joustavilla, itse määriteltävissä olevilla työajoilla näyttäisi olevan hyvät ja huonot puolensa. Sekä hengellistä työtä tekevien, johtajien että yrittäjien työn konteksteissa toisaalta päätäntävallan omista työajoistaan koetaan luovan joustavuutta, toisaalta työajat saattavat venyä pitkiksi ja työtä tehdään epätyypillisiin aikoihin, mikä puolestaan heijastuu negatiivisesti perhe-elämään. Työpäivien venymisen syyt paikantuvat puolestaan niin omaan asemaan ja innostuneisuuteen, kuin aika- ja resurssipaineisiin. Työ kyllä motivoi, mutta ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa saattavat nostaa päätään.

2.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä on tutkittu paljon Suomessa ja kansainvälisesti. Tutkimus on yleistynyt erityisesti 2000-luvulla kiinnittyen monitieteisesti niin psykologian, yhteiskuntatieteiden, kasvatustieteiden, kuin johtamisen ja työorganisaatioiden kentille. Tutkimus on kohdistunut erityisesti hyvinvoinnin, ajankäytön ja vuorovaikutussuhteiden tarkasteluun, mutta myös organisaatioiden käytänteiden sekä sukupuolen ja eri ammattiryhmien näkökulmiin. (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 17–18.)

Yhteensovittamiskysymysten esiinnousuun ovat vaikuttaneet naisten lisääntynyt työhön osallistuminen sekä viime vuosien muutokset ansiotyössä, kuten työn epävarmuuden kasvu (Ojanen 2017, 15). Esille ovat nousseet niin sukupuolten välinen tasa-arvo, hoidon järjestäminen ja isien kasvava osallistuminen lapsen hoivaan, kuin kiristyneiden työelämän vaatimusten vaikutus perhe-elämään ja työkyvyn ylläpitämiseen (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 19). Suomalaisen perhepolitiikan painopisteenä onkin ollut kahden elämänalueen – työn ja perheen – yhteensovittaminen. Tavoitteiksi on luettu lasten kanssa vietetyn ajan lisääminen, työssäkäynnin helpottaminen sekä isien nykyistä yleisempi perhevapaiden käyttö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 6.)

Työn ja perheen yhteensovittamista on pidetty yhtenä aikamme tärkeimmistä tasa-arvokysymyksistä (Nikunen 2012, 174). Vaikka kahden ansaitsijan mallin katsotaan olevan maassamme vakiintunut normi ja subjektiivinen päivähoito-oikeus on tasoittanut sukupuolten välisiä eroja, kasaantuvat hoivavastuut yhä äitien harteille samalla, kun oletukset äitien roolista elävät vahvoina (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 19; Julkunen 2010, 163; Nikunen 2012, 174; Ojanen 2017, 119). Naisten on myös todettu tekevän miehiä enemmän kompromisseja työurallaan perhesyistä (Le Bihan, Martin & Knijn 2013, 68; Närvi 2014, 36). Vaikka isien rooli osana lasten hoivaa on viime vuosina kasvanut, käyttävät isät yhä molempien vanhempien käytettävissä olevista perhevapaista vain pienen osan (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 21; Närvi 2014, 35–36; Ojanen 2017, 46; Rantama 2016, 116). Kun äidit hoitavat lapsia pidempään kotona, myös lapsen hoitamisesta johtuvat työuran katkokset ja siten työmarkkina-aseman ja etenemismahdollisuuksien heikkeneminen koskettavat suurimmaksi osaksi naisia (Salmi, Lammi-Taskula & Närvi 2009, 20). Isien näkeminen yhä vahvemmin lasten tasavertaisina hoivaajina ja hoitovapaiden käyttäjinä lieventäisikin perinteisesti äideille kasautuvia lasten hankinnasta johtuvia työelämäkatkoksia ja työmarkkina-aseman riskejä (Närvi 2014, 106–107). Tämä ei tarkoita, etteivätkö yhteensovittamisen kysymykset koskettaisi myös miestyöntekijöitä. Tarkasteltaessa yhteensovittamista laajemmassa kontekstissa, ilmenee kuitenkin naistyöntekijöiden yleisempi osallistuminen hoivaan ja sen organisointiin.

Yhteensovittamista voidaan tukea perhevapaajärjestelmiä kehittämällä, taloudellisilla kompensaatioilla ja palveluilla lapsiperheille, työelämän joustoilla sekä erilaisia työnteon muotoja mahdollistamalla. Työorganisatorisista keinoista avainasemaan nousevat muun muassa työaikaliukumien käyttö, omien asioiden hoitaminen työajalla, etätyö sekä osa-aikatyö, mikäli sitä tehdään yhteensovittamisen mahdollistamiseksi sekä työpaikkojen käytännöt ja organisaatioissa vallitseva myönteinen suhtautuminen. (Ahtela 2015, 20; Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 21–22, 53–54; Ojanen 2017, 50, 57–60; Salmi & Lammi-Taskula 2014, 46–47.) Sen sijaan työajaton työ ei aikaisemmassa tutkimuksessa saa mainintoja työn ja perheen yhteensovittamisen strategiana. Kaiken kaikkiaan työn joustavuutta pidetään tärkeänä keinona työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta (Nikunen 2012, 179).

Sekä työ että perhe ovat ihmisen keskeisiä elämänalueita ja hyvinvoinnin osatekijöitä, niinpä niiden sujuva yhdistäminen tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia ja jaksamista molemmilla elämänalueilla (Nikunen 2012, 191; Rantama 2016, 115; Salmi & Lammi-Taskula 2014, 38; Sosiaali- ja terveysministeriö 2021). Siinä missä pitkät työpäivät ja omistautuminen pelkälle työlle mielletään uhiksi terveydelle, myös pitkien työpäivien aiheuttama yksityiselämän kuihtuminen sekä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat voivat olla riski hyvinvoinnille (Rantama 2016, 61; Salmi & Lammi-Taskula 2014, 38). Siksi tasapainon löytäminen työn ja perhe-elämän välille on äärimmäisen tärkeää ja työnantajalta voidaan perustellusti vaatia sitä tukevia toimia (Nikunen 2012, 191).

Subjektiivisen hyvinvoinnin ja elämäntyytyväisyyden lisäksi yhteensovittamisen kysymykset kietoutuvat laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin talouden ja tuottavuuden näkökulmista. Suomessa tapahtuva väestön ikääntyminen ja demografinen muutos, jonka myötä työmarkkinoilta poistuu enemmän työntekijöitä, kuin tulee uusia, vaikuttavat niin työmarkkinoihin kuin yksittäisiin kansalaisiin (Ahtela 2015, 17). Huoltosuhteen heikkenemisen myötä työuria pyritään pidentämään ja työllisyysastetta nostamaan, mikä puolestaan vaatii terveitä ja hyvinvoivia työntekijöitä (Närvi 2014, 37; Ojanen 2017, 18, 67). Koska työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmien on havaittu lisäävän terveyden ja hyvinvoinnin ongelmia sekä vaikuttavan naisten työllisyysasteeseen, on yhteensovittamiskysymykset oleellista ottaa osaksi työurien pidentämiskeskustelua (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 19; Ojanen 2017, 42, 169). Yhteensovittamiskysymykset koskettavat myös yhä enemmän muitakin kuin lapsiperheitä, työikäisten huolehtiessa yhä useammin työnsä ohella ikääntyvistä vanhemmistaan (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 19; Ojanen 2017, 50). Näiden muutosten myötä yksilöitä tarvitaan paitsi tekemään työtä, myös kantamaan hoivavastuuta läheisistään (Ojanen 2017, 22).

Miia Ojanen (2017) on tutkinut väitöskirjassaan työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutuksia sairauspoissaoloihin ja avioeroriskiin. Tulos on varsin selvä: kahden elämänalueen välisillä ristiriidoilla on kielteisiä vaikutuksia niin hyvinvoinnille, terveydelle kuin perhe-elämälle ja ne lisäävät riskiä pitkille sairauspoissaoloille sekä miehillä että naisilla ja aiheuttavat ongelmia parisuhteelle lisäten avioeroriskiä erityisesti miehillä.

Ristiriitojen kokeminen on Ojasen tutkimuksen mukaan yleisempää korkeasti koulutetuilla, 25–44-vuotiailla naisilla. (Ojanen 2017.) Tutkimuksen kohderyhmänä olevat naistuomarit täyttävät Ojasen havaitsemat riskitekijät ollen korkeasti koulutettuja, vaativissa työtehtävissä työskenteleviä naisia.

Tulosta voidaan selittää naisten pidemmällä ja intensiivisemmällä osallistumisella lapsen hoivaan sekä ikävaiheeseen tyypillisesti kasaantuvilla perheen perustamisen ja oman uran vakiinnuttamisen ajoituksella (Ojanen 2017, 145). Korkea koulutus taas selittää ristiriitojen kokemista sisällöllisesti ja ajankäytöllisesti vaativampien työtehtävien kautta. Korkean koulutuksen myötä myös sijoitutaan usein sellaisiin työtehtäviin, jotka sisältävät niin työn joustomahdollisuuksia kuin autonomiaa. Tällöin riskinä on, että työ liukuu vapaa-ajan puolelle tehden kahdesta elämänalueesta rajattomia. (Ojanen 2017, 116, 146.)

Lienee myös aiheellista olettaa, että korkean koulutuksen myötä saavutettuja töitä pidetään tärkeänä niiden itsensä vuoksi ja siten työhön halutaan panostaa aikaa ja resursseja. Näkemystä tukee Nikusen (2012) tutkimus yliopistoissa työskentelevistä tutkijoista ja opettajista, joiden parissa esille nousee kokemus työn tärkeydestä osana mielekästä elämää, jolloin myös työhön panostaminen koetaan tärkeäksi ja työlle halutaan omistautua. Korkeasti koulutettujen työlle ja uralle asettamat korkeat odotukset nousivat esille myös Johanna Närvin (2014) väitöskirjassa määräaikaisten töiden vaikutuksesta niin perheen perustamis- kuin hoivakäytäntöihin. Lasten hankintaa voidaan myös pitää riskinä urakehitykselle, erityisesti määräaikaista työtä tekevien naisten keskuudessa (Miettinen & Rotkirch 2008, 44; Nikunen 2012, 181–182). Työhön liittyvät riskit näyttävät kasvavan koulutustason myötä: jopa 40 prosenttia korkeasti koulutetuista koki uralla etenemisen vaikeutuvan lapsen myötä (Miettinen & Rotkirch 2008, 46). Erityisesti korkeasti koulutettujen äitien orientaatiot voivat siten olla sekä työssä että perheessä, ja lasten hankinta ja töihin panostaminen voivat olla keskenään ristiriidassa. Kahdelle elämänalueelle osallistuminen ja omistautuminen samanaikaisesti taas on hankalaa. (Närvi 2014, 102, 104.)

Ojasen mukaan myös epätyypilliset, eli normaalityöajan ulkopuoliset ja pitkät työajat selittivät ristiriitojen kokemista, joskin miehillä hieman naisia selvemmin (Ojanen 2017, 118–119, 121–122, 146). Yhteiskuntamme luomat aikarakenteet, jotka määrittelevät

muun muassa päiväkotien ja koulujen aukioloajat, perustuvat normaalityöaikaan ja palvelevat siten työntekijöitä, jotka työskentelevät pääsääntöisesti viitenä päivänä viikossa, kahdeksasta neljään. Tavallisesta poikkeavan työajan onkin myös aikaisemmassa tutkimuksessa todettu aiheuttavan ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle, kun vastaavasti perinteisen työajan mukaan työskentelevät ovat yleisesti tyytyväisempiä työn ja muun elämän tasapainoon. (Le Bihan ym. 2013, 61, 110; Nätti & Anttila 2012, 162–163; Ojanen 2017, 37, 118, 121, 146.) Toisaalta epätyypillisillä työajoilla on havaittu myös positiivisia yhteyksiä yhteensovittamisen organisointiin: sopivasti rytmitettynä vuorotyö voi myös helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista, kun se esimerkiksi mahdollistaa kotona olemisen lasten tullessa koulusta kotiin (Le Bihan ym. 2013, 81; Salmi & Lammi-Taskula 2014, 40). Yhteensovittamista tukevilla toimilla, jotka yhteiskunnassamme ovat varsin laajat, onkin oleellinen vaikutus siihen, kuinka epätyypillisiin aikoihin työskentely vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen (Ojala 2017, 37–38). Epätyypillisinä aikoina työskentelyä helpottaa myös puolison joustava työ, joka mahdollistaa hoivan joustavamman järjestämisen (Nikunen 2012, 180, 193–194).

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu myös roolien ottamisen ja esittämisen näkökulmista. Eräs perinteisimmistä ja käytetyimmistä teorioista on Jeffrey H. Greenhousin ja Nicholas J. Beutellin (1985) luoma roolistressiteoria (Kinnunen, Feldt, Gerts & Pulkkinen 2006, 150; Ojanen 2017, 24).Teorian näkökulma on, että useiden erilaisten roolien, kuten puolison, vanhemman ja työntekijän, hallinta on vaikeaa ja synnyttää jännitteitä työn ja perheen vaatimusten välille roolien ollessa yhteensopimattomat ja niiden kuluttaessa ihmisen rajallisia resursseja (Kinnunen ym. 2006 149; Nordenmark 2004, 116; Ojanen 2017, 24). Vallitsevana ristiriidan tyyppinä pidetään aikaperustaista ristiriitaa, joka syntyy, kun ajankäyttö jollain elämänalueella estää ajankäytön toisella elämänalueella, esimerkiksi työ kuluttaa rajallista perheaikaa aiheuttaen niin ristiriitoja kuin moniroolisuuden paineita ja siitä syntyvää kuormitusta (Kinnunen ym. 2006, 149; Ojanen 2017, 24). Päinvastainen, hieman myöhemmin huomiota saanut teoria puolestaan ehdottaa, että useat erilaiset roolit tarjoavat yksilölle enemmän mahdollisuuksia ja resursseja ja siten erilaisiin rooleihin osallistuminen on yksilölle hyödyllistä ja rikastuttavaa (Kinnunen ym. 2006, 149; Nordenmark 2004, 117). Työ ja perhe voivat siten myös vahvistaa ja tasapainottaa toisiaan kasvavan hyvinvoinnin myötä (Kinnunen ym. 2006, 151; Ojanen 2017, 23).

Greenhaus ja Beutell (1985) määrittelevät myös kuormitukseen ja käyttäytymiseen liittyvät konfliktit. Kuormitukseen liittyvä konflikti syntyy, kun toisen elämänalueen kuormittuminen vaikuttaa toisella elämänalueella toimimiseen negatiivisesti. Esimerkiksi kuormittavasta työstä johtuva väsymys voi heijastua kielteisesti perhe-elämään. Käyttäytymisperustainen konflikti puolestaan syntyy, kun toisen roolin vaatima käyttäytyminen on ristiriidassa toisen roolin odotusten kanssa. Tällöin esimerkiksi töissä tarvittava hallitseva käytös saattaa siirtyä vanhemman rooliin häiriten sitä. (Kinnunen ym. 2006, 149; Ojanen 2017, 24–25.)

Roolistressiteorian yhteydessä voidaan puhua myös negatiivisesta heijastusvaikutuksesta, jolla kuvataan sitä, kuinka osallistuminen jollekin elämänalueelle, kuten työhön, vaikuttaa negatiivisesti toiselle elämänalueelle, kuten perheeseen (Kinnunen ym. 2006, 150). Työstä perheeseen suuntautuvan ristiriidan on aikaisemmassa tutkimuksessa havaittu olevan yleisempää: esimerkiksi lähes puolet suomalaisista ovat kokeneet työtehtävien kulkeutuvan kotiin (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 20; Kinnunen ym. 2006, 150; Ojanen 2017, 25). Ristiriita syntyy, kun työhön liittyvät tekijät, kuten aikapaine tai työhön käytettävät resurssit ovat kodin vaatimusten ja omien odotusten kanssa ristiriidassa. Konfliktien kokeminen aiheuttaa fyysisiä, henkisiä sekä käyttäytymiseen liittyviä negatiivisia vaikutuksia. (Kinnunen ym. 2006, 150; Ojanen 2017, 24.)

Toisaalta usean roolin on havaittu vaikuttavan positiivisesti samaisiin terveyden ulottuvuuksiin ja siten myös positiivinen heijastusvaikutus on saanut tukea, kuten Ruotsissa toteutetussa pitkittäistutkimuksessa, jossa useiden roolien katsottiin synnyttävän sosiaalisia ja taloudellisia resursseja (Kinnunen ym. 2006, 151; Nordenmark 2004, 117, 123). Havainnot eri elämänalueiden toisiinsa heijastuvista vaikutuksista ovatkin olleet varsin ristiriitaisia, eikä useiden roolien vaikutuksesta ole kyetty luomaan yhtä selvää näkemystä (Kinnunen ym. 2006, 153; Nordenmark 2004, 116–117). Johdonmukaisten tulosten puutteeseen vaikuttavat muun muassa taustamuuttujat, joiden huomiointi tutkimuksissa on vaikeaa (Kinnunen ym. 2006, 153). Lasten suuren määrän sekä pitkien työaikojen on kuitenkin varsin yhdenmukaisesti todettu vaikuttavan työn ja perheen väliseen negatiiviseen heijastusvaikutukseen (Kinnunen ym. 2006, 152–153; Ojanen 2017, 113–115, 145).

Kuten todettu, kahden elättäjän mallia pidetään yhteiskunnassamme vallitsevana normina ja subjektiivisen päivähoito-oikeuden lisäksi muun muassa tulonsiirrot ovat kaventaneet sukupuolten välisiä eroja. Kansainvälisesti vertaillen sukupuolten väliset erot työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeuksissa ovat maassamme maltillisia. (Närvi 2014, 35, 119, 198; Ojanen 2017, 16, 32.) Yhteensovittamista tukevat – tai estävät – käytännöt rakentuvat maan perhepolitiikan, työmarkkinoiden sekä hoitopalveluiden saatavuuden kontekstissa sekä osana kulttuurisia normeja ja ihanteita. Blanche Le Bihan, Claude Martin ja Trudie Knijn (2013) ovat koonneet varsin kattavan katsauksen Euroopan maiden hoivakäytäntöihin, mikä paljastaa maiden eroavat politiikat ja arkielämän käytännön työn ja perheen yhteensovittamisessa. Pohjoisen Euroopan maiden tilanne palveluiden laajuudessa ja käytössä näyttäytyy Etelä-Euroopan maita parempana. Yleistä läpi Euroopan on kuitenkin se, että hoivavastuu ja hoivan organisointi kasaantuvat yhä naisten harteille, vaikka suunta myös perinteisissä mieselättäjyyttä korostavissa maissa on kohti tasa-arvoisempia käytäntöjä. (Le Bihan ym. 2013.)

Kinnunen tutkimuskollegoineen nostavat varsin aiheellisesti esille, kuinka myös Pohjois-Euroopan perheystävällisissä maissa, joissa valtion rooli työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamisessa on oleellinen, olisi yhä enemmän pohdittava työntekijöiden oikeuksia ja mahdollisuuksia käyttää jo olemassa oleva palveluita ja järjestelyjä, kuten vanhempainvapaata tai lyhennettyä työaikaa (Kinnunen ym. 2006, 160). Organisaatioissa vallitseva asenneilmapiiri ja toimintatavat nostetaankin varsin usein avainasemaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevien käytänteiden kehittämisessä (esim. Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014; Kinnunen ym. 2006; Le Bihan ym. 2013; Ojanen 2017; Salmi & Lammi-Taskula 2014). Yhteensovittamista tukevilla toimintatavoilla ja perhemyönteisellä henkilöstöpolitiikalla on paikkansa myös uusien, pätevien työntekijöiden rekrytoinnissa, kuten Rantaman (2015) tutkimus hengellisen työn tekijöistä paljastaa.

2.3 Rekrytointi

Koska tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella työajattomuutta myös rekrytoinnin näkökulmasta, on syytä hieman avata sitä, mitä rekrytoinnilla tarkoitetaan. Rekrytointitut-

kimus yleistyi erityisesti 1970- ja 1980-lukujen taitteessa. Vielä vuosituhannen vaihteessa tutkimusta luonnehdittiin liian yksinkertaiseksi selittämään rekrytoinnin monimutkaista luonnetta. (Barber 1998, 2.) Viimeisen 20 vuoden aikana rekrytointitutkimus on syventynyt ja laajentunut, joskin kiinnostus itse rekrytointikäytäntöjen- ja tilanteiden tutkimiseen on katsottu jääneen uusien tietojen ja taitojen määrittelyn alle (Huilaja 2019, 41). Rekrytointeja onkin kuvattu työelämän vähemmän tutkituksi osa-alueeksi (Melin 2019, 251).

Yleisesti rekrytoinnin voidaan katsoa tarkoittavan työntekijän hakemista avointa työpaikkaa tai työtehtävään varten. Prosessi on usein varsin monivaiheinen ja työläs, ja suuri investointi työntekijää hakevalle taholle. Tyypillisesti rekrytointiprosessiin katsotaan kuuluvan vaiheet työpaikkailmoituksen julkaisusta työhakemusten vastaanottamiseen ja läpikäymiseen ja edelleen potentiaalisten työntekijöiden haastatteluun ja lopulta työntekijän valintaan (Rahkola, Härkönen & Eskola 2022, 206). Työn muuttuneen luonteen vuoksi pitkät, samaan alaan ja ammattiin kiinnittyvät työsuhteet ovat saaneet väistyä määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden yleistyttyä, mikä on vaikuttanut myös rekrytoinnin luonteeseen: rekrytointi ei ole enää vain kerran kohdalle osuva tapahtuma, vaan aika-ajoin ja ennakoimattomasti eteen tuleva tilanne (Huilaja 2019, 20).

Rekrytointia laajasti tutkinut Alison Barber (1998) on kuvannut rekrytointia tärkeäksi osaksi tehokasta henkilöstöjohtamista: rekrytoinnilla on olennainen tehtävä saada organisaatioon sen tärkeintä resurssia – inhimillistä pääomaa. Sen lisäksi, että rekrytoinnilla on merkittävä rooli yrityksille ja niiden toiminnalle, on se tärkeä myös yksilön näkökulmasta työn ollessa keskeinen osa monen elämää (Barber 1998, 1–2). Barber erottaa käsitteellisesti rekrytoinnin ja valinnan: rekrytoinnilla tarkoitetaan työntekijöiden houkuttelemista organisaatioon ja valinnalla puolestaan pätevien henkilöiden tunnistamista hakijajoukosta (em. 3). Barber määrittelee rekrytoinnin organisaation harjoittamiksi käytännöiksi ja toiminnoiksi, joiden tarkoituksena on tunnistaa ja saada organisaatioon potentiaalisia työntekijöitä. Määritelmä kattaa moninaisen kirjon niistä toimista, joita organisaatiot voivat tehdä saadakseen uusia työntekijöitä, aina mainonnasta työympäristöjen muokkaamiseen. (Em. 5–6.) Prosessin onnistumisen voi katsoa olevan riippuvainen niin organisaation kuin yksilön tekemien päätösten tuloksista (em. 10).

Barber kuvaa rekrytoinnin monimutkaiseksi, useita vaiheita sisältäväksi prosessiksi ja katsoo sen sisältävän rekrytointiin osallistuvat henkilöt, rekrytoinnin vaatimat toimet, tulosten, kontekstin ja eri vaiheiden ulottuvuudet (Barber 1998, 6–7). Prosessimaisuus kuvaa myös Heikki Huilajan (2019, 37–38) mukaan osuvasti rekrytoinnin kokonaisuutta, sillä se kuvastaa erilaisten vaiheiden runsautta sekä niiden sisällä tapahtuvien valintojen ja käytäntöjen moninaisuutta. Huilaja (2019) on väitöskirjassaan eritellyt Juha Rantalaa (1999) ja Stephen Woodia (1988) mukaillen rekrytoinnin kolmivaiheiseksi prosessiksi, joka koostuu työpaikan avaamisesta, sopivien työntekijöiden etsinnästä ja työntekijän valinnasta. Hän käsittää rekrytoinnin tarkoittavan kaikkia niitä toimia ja vaiheita, joita työhön valintaan ja työntekijän valikoitumiseen kuuluu. (Huilaja 2019, 31.) Samantyyliseen jaotteluun ovat päätyneet Bjoern Muenstermann, Alexander von Stetten, Sven Laumer ja Andreas Eckhardt (2010, 931) jaotellessaan rekrytoinnin neljään vaiheeseen: ehdokkaiden houkuttelemiseen, hakemusten saapumiseen, esivalintaan sekä lopulliseen valintaan.

Barber ja Huilaja korostavat kumpikin yksilön näkökulmaa ja toimijuutta osana rekrytointiprosessia. Rekrytoinnin voi katsoa olevan toimijoiden prosessi, jossa läsnä ovat sekä ulkoiseen ympäristöön että toimijoihin kiinnittyvät tekijät. Prosessin ymmärtäminen vaatii yksilön näkökulman huomioimisen. (Barber 1998, 3; Huilaja 2019, 29.) Esimerkiksi haastattelutilanteissa läsnä olevat tekijät, kuten äänenkäyttö, pukeutuminen, etnisyys tai sukupuoli saattavat vaikuttaa tilanteen onnistumiseen sekä mielikuviin siitä, mikä työ on kenellekin luontevaa ja sopivaa. Huilaja korostaakin, että rekrytointi sisältää aina vaiheita ja tilanteita, jotka ovat erilaisia tilanteessa läsnä olevien henkilöiden ja heidän asenteidensa ja tilanteisen ymmärryksensä sekä odotustensa suhteen. (Huilaja 2019, 38, 64.) Rekrytointiin oleellisesti kuuluvaa haastattelutilannetta voidaan pitää kontekstina, joka sisältää niin rekrytoijan kuin työnhakijan mukanaan tuomia valta-asemiin ja tavoitteisiin kiinnittyviä jännitteitä. Etenkin rekrytoijien subjektiivisuuteen – omien oletusten ja tulkintojen vaikutukseen – tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota. Rekrytoijan ollessa tietoinen omista tuntemuksistaan ja taustaoletuksistaan, toteutuu todennäköisemmin rekrytoinnin objektiivisuus ja oikeudenmukaisuus. (Rahkola ym. 2022, 223, 226.)

Rekrytointi tapahtuu aina myös yhteydessä reaalimaailmaan, jolloin erilaiset tekijät vaikuttavat toisaalta siihen, millaisiin rekrytointitoimenpiteisiin organisaatiot ryhtyvät ja toisaalta siihen, miten hakijat niihin reagoivat (Barber 1998, 11). Myös muun muassa yleinen työmarkkinatilanne ja siitä heijastuva hakijoiden saatavuus suhteessa työpaikkojen saatavuuteen vaikuttaa siihen, onko ensisijainen valinnanvalta työnantajalla vai työntekijällä – ja siten työmarkkinatilanne heijastuu myös rekrytointistrategioihin (Barber 1998, 12; Huilaja 2019, 38). Rekrytoinnin merkitys saattaa niin ikään heiketä työn ollessa joko poikkeuksellisen houkutteleva tai vastaavasti epämieluisa (Barber 1998, 6). Myös lainsäädäntö vaikuttaa osaltaan rekrytointiin sen säädellessä rekrytointia koskevia päätöksiä (em. 12). Lainsäädännön vaikutus erityisesti tuomareiden rekrytointiin on varsin oleellinen niin valintamenettelyn, kelpoisuusvaatimusten kuin nimittämisen vuoksi.

Tuomariksi nimittäminen etenee erityisen valinnan kautta, joskin myös nimitysprosessiin sisältyy Barberin, Huilajan ja Muenstermannin ym. kuvaamia rekrytoinnin erityispiirteitä. Vakinaisen tuomarin nimittäminen muihin kuin korkeimman oikeuden tuomarin virkaan etenee tuomarinvalintalautakunnan kautta ja Suomen perustuslain mukaan nimittämisen tekee tasavallan presidentti valtioneuvoston ratkaisuehdotuksesta. Kuten monet muutkin työpaikat, myös tuomarin avoimet virat julkaistaan haettavaksi sähköisessä rekrytointijärjestelmässä. Valintaa tehdessään tuomarinvalintalautakunta hankkii hakijoista tarvittavat lausunnot ja valmistelee valtioneuvostolle esityksen virkaan nimittämisestä, joka edelleen esitellään presidentille. Nimitysharkinnassa arvioidaan muun muassa hakijoiden pätevyyttä ja perehtyneisyyttä viran tehtävänalaan. Tällöin tarkastelun kohteena ovat niin koulutuksella kuin aikaisemmalla työskentelyllä hankitut tiedot ja taidot. Tuomareilta toivotaan usein myös aikaisempaa kokemusta tuomioistuintyöskentelystä. (Tuomioistuinlaitos 2020; Tuomioistuinlaki 25.8.2016/673.) Vaatimusten vuoksi tuomarin virkaa on pidetty varsin suljettuna ja tuomarit nimitetäänkin pääsääntöisesti tuomioistuimissa jo työskentelevien joukosta (de Godzinsky 2008, 1). Tuomareiden kelpoisuusvaatimuksia avataan tarkemmin luvussa 3.1.

3 Tuomarit tutkimuksen kohteena

Tämän tutkimuksen kohteena ovat suomalaisessa oikeuslaitoksessa työskentelevät tuomarit, ja erityisesti naistuomarit. Tutkimuksen kohderyhmä valikoitui kahdesta syystä. Ensinnäkin tuomarit ovat mielenkiintoinen ja harvinainen joukko työaikalainsäädännön näkökulmasta, sillä heidän lisäkseen vain joitakin ammatteja on rajattu lain soveltamisen ulkopuolelle (Työaikalaki 872/2019). Työajatonta työtä ei myöskään ole liiemmin tutkittu, joten pyrin tuottamaan uutta tietoa aiheesta, josta ei tutkimuksen valossa juurikaan tiedetä. Näin ollen myös työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset asettuvat uuteen valoon, sillä aiempi tutkimus on painottunut lähinnä työajallisten yhteensovittamista käsitteleviin teemoihin. Tuomareiden valikoiminen tutkimukseen sukupuolen mukaan taas on perustelua aikaisemman tutkimuksen (esim. Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, Julkunen 2010, Nikunen 2012, Ojanen 2017) sekä alan naisvaltaistumisen (esim. Tuomarinvalintalautakunta 2021, 18–19) perusteella. Työn ja perheen yhteensovittamista koskevaa tematiikkaa on hedelmällistä tarkastella sellaisten työntekijöiden näkökulmasta, joita yhteensovittamisen kysymykset todennäköisesti koskettavat.

3.1 Tuomarin kelpoisuus

Tuomarina toimiminen vaatii sekä yleisten että erityisten kelpoisuusvaatimusten täyttämistä. Yleiset kelpoisuusvaatimukset ovat ominaisuuksia, jotka henkilöllä tulee olla, jotta tuomarina saa toimia. Tällaisia ominaisuuksia ovat muun muassa Suomen kansalaisuus, lainsäädännön edellyttämä suomen ja ruotsin kielen taito, täysivaltaisuus ja täysi-ikäisyys. Lisäksi tuomarin on lain mukaan oltava ”oikeamielinen”, ja aikaisemmalla toiminnallaan on osoitettava riittävä perehtyneisyys viran menestykselliseen hoitamiseen. Tuomareilta edellytetään myös laillinen nimittäminen tuomarinvirkaan ja tuomarinvalan vannominen. Erityiset kelpoisuusvaatimukset taas tarkoittavat juttukohtaista kelpoisuutta: tuomari ei esimerkiksi saa olla jäävi käsittelemään asiaa. (Tieteen termipankki 2019; Tuomioistuinlaitos 2020; Tuomioistuinlaki 25.8.2016/673.)

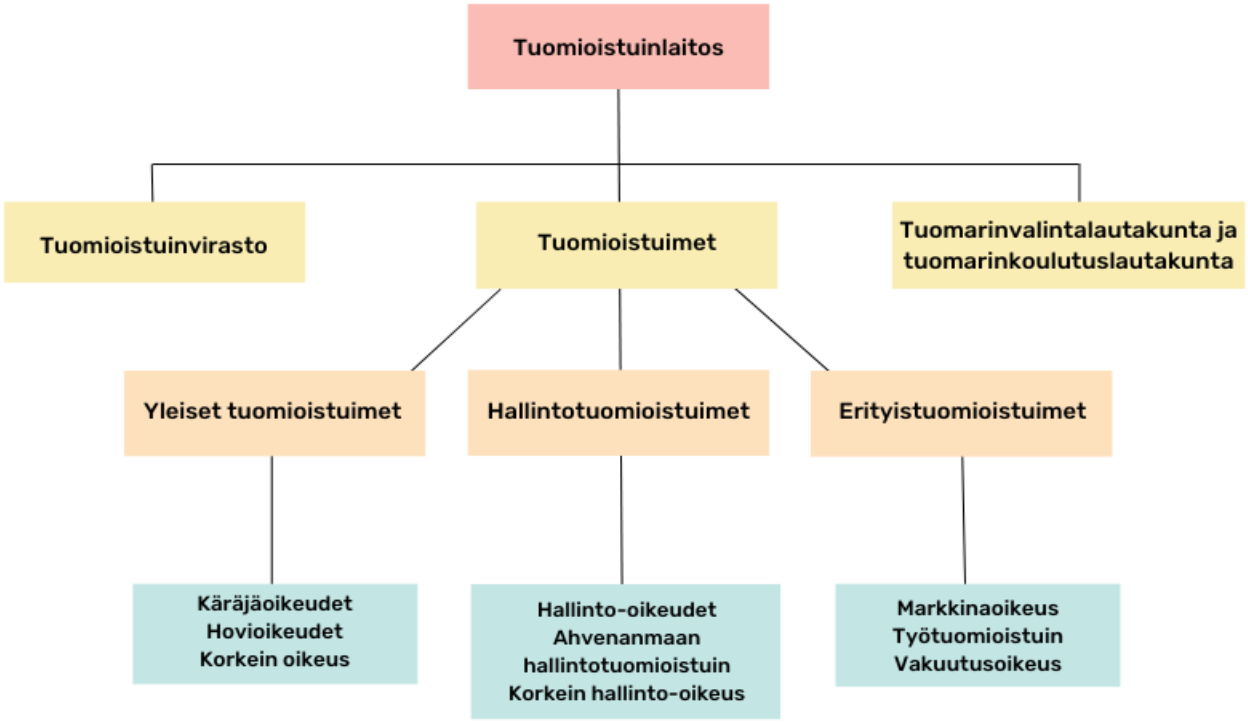
Tuomarin on oltava koulutukseltaan oikeustieteiden maisteri. Ennen maisteriopintoja on suoritettava kolme vuotta kestävät oikeusnotaarin opinnot, jotka ovat laajuudeltaan

180 opintopistettä ja vastaavat kandidaatin tutkintoa. 120 opintopisteen maisteriopinnot kestävät laskennallisesti kaksi vuotta ja ne antavat pätevyyden työskennellä lakimiesammateissa sekä pätevöittävät toimimaan oikeushallinnon ja hallinnon alan viroissa. (Helsingin yliopisto, n.d.) Suomessa oikeustieteitä voi opiskella Helsingin, Lapin, Turun ja Vaasan yliopistoissa sekä Itä-Suomen yliopistossa ja Åbo Akademissa. Opintoihin kuuluu myös tuomioistuimissa suoritettava harjoittelujakso, joka on ollut oleellinen osa tuomarien urapolkua jo vuosikymmenten ajan tarjoten valmiuksia tuomarina toimimiseen (Huovinen 2022, 45–46, 51). Tuomioistuinharjoittelulla on pyritty lisäämään tuomarinuran houkuttelevuutta sekä parantamaan työnantajakuvaa, ja siten huolehtimaan riittävästä työvoimasta myös tulevaisuudessa (em. 48–49, 51).

Pääsyä tuomarinuralle on pidetty varsin suljettuna, sillä perinteisesti tuomarit nimitetään tuomioistuimissa jo työskentelevien lakimiesten parista (de Godzinsky 2008, 1; de Godzinsky 2006, 47). Käytännössä tuomariksi eteneminen vaatii siis erimittaisten ja eri tuomioistuimissa suoritettavien sijaisuuksien hoitamista (de Godzinsky 2008, 1, 31). Lisäksi monissa tuomarin tehtävissä edellytetään tuomioistuinharjoittelun suorittamista, vaikka se ei laissa määriteltyihin kelpoisuusvaatimuksiin kuulukaan (de Godzinsky 2008 1; Huovinen 2022, 51). Tuomarina työskentelevät ovat siten pitkän opintopolun käyneitä, korkeasti koulutettuja ja urallaan jo edenneitä, mikä osaltaan saattaa vaikuttaa erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin lisäten työn joustojen ja autonomian myötä elämänalojen sekoittumista sekä vaatien niin tiedollisia, taidollisia kuin ajankäytöllisiä resursseja (kts. Ojanen 2017).

3.2 Tuomarit työelämässä

Tuomarit työllistyvät tuomioistuinlaitoksessa (kuvio 1), johon kuuluvat tuomioistuinviraston sekä tuomarinvalinta- ja koulutuslautakunnan lisäksi tuomioistuimet, joihin kuuluvat yleiset tuomioistuimet eli käräjäoikeus, hovioikeus ja korkein oikeus sekä hallintotuomioistuimet eli alueelliset hallinto-oikeudet, Ahvenanmaan hallintotuomioistuin sekä korkein hallinto-oikeus. Lisäksi markkinaoikeus, työtuomioistuin sekä vakuutusoikeus muodostavat erityistuomioistuimet. (Tuomioistuinlaitos 2020; Tuomioistuinlaitos 2021; Tuomioistuinlaki 25.8.2016/673.) Tuomarit työskentelevät pääasiassa eri tuomioistuimissa.



Kuvio 1. Tuomioistuinlaitoksen rakenne mukaillen Tuomioistuinlaitoksen (2022) kaavioita.

Tuomioistuimet käyttävät niille Suomen perustuslaissa määrättyä tuomiovaltaa, jota käyttäessään tuomioistuimet ovat riippumattomia (Tuomioistuinlaki 25.8.2016/673). Tämä tarkoittaa, etteivät ulkopuoliset tahot voi puuttua tehtyihin ratkaisuihin, vaan tuomioistuimet ratkaisevat yksittäisissä tapauksissa, mikä on lainmukaista (Suomi.fi, 2021). Myös tuomarien on siten oltava riippumattomia (Tuomioistuinlaki 25.8.2016/673). Tuomioistuinten riippumattomuus on kiistatta oikeusvaltion keskeinen perusperiaate sekä toimivan demokratian ehdoton edellytys (Oikeusministeriö 2020, 41). Istuimien ja siten tuomarien tehtävänä on ratkaista riita-, rikos-, hakemus- sekä hallintoasioihin liittyviä kiistoja joko kahden henkilön tai julkisen vallan käyttäjien välillä (Tuomioistuinlaitos 2020). Tuomarit toimivat oikeudenkäyntien puheenjohtajina tehden tuomioita koskevat päätökset.

Tuomarin työ on varsin merkityksellistä niin yhteiskunnan turvallisuuden ja toimivuuden kuin yksittäisen kansalaisen näkökulmista. Merkityksellisyys kumpuaa Suomen perustuslaista, jossa määritellään kansalaisten perusoikeudet. Perusoikeuksiin kuuluu oi-

keusturva, joka tarkoittaa oikeutta saada asiansa käsitellyksi tuomioistuimissa asianmukaisesti ja ilman aiheetonta viivästystä. Lisäksi jokaisella on Suomessa oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin. (Tuomioistuinlaitos 2021.) Oikeusturvan kannalta huolestuttavaa onkin, että Tuomariliiton kyselyyn vastanneista lähes 70 prosenttia kertoi, ettei heillä ole riittävästi aikaa juttujen valmisteluun tai tuomioiden kirjaamiseen (Suomen tuomariliitto 2021, 5). Puutteellisen ajan lisäksi oikeusturvan toteutumista uhkaa heikko työhyvinvointi, joka osaltaan nakertaa laadukkaan tuomioistuintyön toteutumista (Perhoniemi & Hakanen 2010).

Niin oikeustieteellisen koulutuksen kuin tuomareiden ammatin puhutaan naisvaltaistuneen. Virallista tilastotietoa sukupuolijakauman pitkän aikavälin muutoksesta on haastava löytää, sillä oikeusministeriön tilinpäätöskertomuksissa ei eritellä tuomarin tehtävissä työskentelevien osuutta eivätkä tiedot ylety yli 10-vuoden taakse. Trendiä kuvastaa kuitenkin vuonna 2015 oikeusministerinä toimineen Anna-Maja Henrikssonin pitämä puhe, jossa hän toteaa vielä vuonna 2002 tuomareista 64 prosentin olleen miehiä. Henriksson toteaa kehityskulun olleen nopea, sillä jo vuonna 2013 tuomareista miehiä oli enää 49 prosenttia. (Valtioneuvosto 2015.) Kehitys on yhä jatkunut, sillä vuonna 2022 tuomareista noin 60 prosenttia on naisia (Tuomioistuinvirasto 2022). Myös tuomarinvalintalautakunnan vuoden 2021 toimintakertomus vahvistaa naisten osuuden määrää, sillä toimintakertomuksesta ilmenee, että virkaa hakeneista 62 prosenttia ja nimitetyistä 56 prosenttia oli naisia (Tuomarinvalintalautakunta 2021, 18–19).

Tuomareiden työskentely-ympäristö muuttui varsin oleellisesti vuosituhannen vaihteessa EU-jäsenyyden myötä, joka osaltaan monimutkaisti maamme lainsäädäntöä (Perhoniemi & Hakanen 2009, 11). Tuomioistuinten asioiden käsittely on monimutkaistunut, sillä tapauksiin tulee soveltaa niin kansallisia kuin kansainvälisiä lakeja ja EU-lainsäädännön sekä muiden kansainvälisten sopimusten soveltaminen vaativat tuomareilta jatkuvaa kouluttautumista. Samaan aikaan useat uudistukset, työntekijöiden ikääntyminen sekä työmäärän lisääntymisen seurauksena kasvaneet ruuhkat sekä henkilöresurssien vähentäminen ja tulostavoitteet ovat kuormittaneet tuomioistuimissa työskenteleviä tuomareita. Ei siis ole ihme, että jatkuvat muutokset ja suuri työmäärää haastavat korkeatasoista työtä tekevien tuomareiden työssä suoriutumista ja hyvinvointia. Hyvinvoiva ja työnsä mielekkääksi kokeva henkilöstö taas on laadukkaan tuomioistuintyön sekä oikeusturvan toteutumisen kannalta välttämätön. (Em. 11–13.)

Tuomioistuinviraston strategiana vuosille 2021–2025 onkin osaamisen kehittäminen, voimavarojen ja työmäärään suhteesta huolehtiminen sekä henkilöstön hyvinvoinnin varmistaminen (Tuomioistuinvirasto 2021). Näistä viimeisimpiin myös käsillä oleva tutkimus kiinnittyy.

3.3 Katsaus aiempaan tuomareita koskevaan tutkimukseen

Tuomarit ovat Suomessa ja kansainvälisesti olleet suhteellisen harvoin tutkimuksen kohteena. Muun muassa työhyvinvoinnin tarkastelu on pääasiassa kohdistunut yleisellä tasolla lakimiehiin jättäen erottelematta tuomarien työhyvinvoinnin. Kansainvälisiä tutkimustuloksia voidaan myös soveltaa Suomeen vain varauksella oikeusjärjestelmien toisistaan poikkeavan luonteen vuoksi. (Perhoniemi & Hakanen 2010, 18.) Vaikka jotkin tuomareita koskevat työn stressitekijät näyttäytyvät yleismaailmallisina, vaihtelevat hyvinvointiin vaikuttavat tekijät maittain (Rothmann & Rossouw 2020b, 2).

Suomessa Riku Perhoniemi ja Jari Hakanen (2010) ovat tutkineet yleisten tuomioistuinten esittelijöiden ja tuomareiden työhyvinvointia. Tutkimus paljastaa tuomareiden työssä korostuvan niin päätöksenteon kuormittavuuden kuin jatkuvan oppimisen vaateen sekä työn emotionaalisen vaativuuden. Noin kolmannes tutkimukseen osallistuneista kertoi niin ikään työmäärän olevan kohtuuton sekä ajan olevan riittämätön töihin nähden. (Perhoniemi & Hakanen 2010, 36–37.) Työt myös ruuhkautuivat hieman yli 40 prosentilla vastaajista (em. 38) eikä aikaa kouluttautumiseen ollut yli puolella vastaajista (em. 43). Työn määrällinen kuormitus, työmäärän epätasaisuus, oppimisvaatimukset sekä puutteellinen aika kouluttautumiseen katsottiinkin tuomarien työuupumusta selittäviksi tekijöiksi (em. 60). Aiempien tutkimusten tuloksia vahvistaen, myös tässä tutkimuksessa nuorten lasten vanhemmilla lievän työuupumuksen havaittiin olevan hieman muita yleisempää, samoin kuin kokemukset työn kotielämää häiritsevästä luonteesta (em. 68, 100). Työn voimavaratekijöiksi nousivat puolestaan työn kehittävyys ja sen yhteiskunnallinen merkitys sekä kollegoilta saatava tuki ja yhteisöllisyys (em. 53). Kolme neljäsosaa tuomareista ja esittelijöistä kokivatkin tyytyväisyyttä nykyiseen työhönsä (em. 73).

Työajattomuuden ja siihen kiinnittyvän työn autonomian näkökulmasta mielenkiintoinen on tutkimuksen tulos, jonka mukaan vain harva koki voivansa vaikuttaa työn määrään, joskin työtehtävien järjestykseen koki voivansa vaikuttaa lähes 70 prosenttia (Perhoniemi & Hakanen 2010, 53). Niin ikään kokemukset työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta sekä ylipitkistä työpäivistä nousivat tutkimuksessa esille: lähes kolmannes vastaajista kertoi tekevänsä töitä myös viikonloppuisin (em. 96). Vain kolmannes koki pystyvänsä unohtamaan työasiat vapaa-ajallaan, joten heikko työstä irtaantuminen oli suhteellisen yleistä (em. 98, 130). Kaiken kaikkiaan työn sisällölliset vaatimukset sekä määrällinen kuormitus uhkaavat työhyvinvointia ja työn laatua (em. 126).

Myös kokemus työajan puuttumisesta näyttäytyi varsin kaksijakoisena: toisaalta oma ajanhallinta koettiin myönteisenä, esimerkiksi työn ja yksityiselämän joustavamman yhdistämisen mahdollistajana, toisaalta työajan puuttumisen katsottiin lisäävän työn rajattomuutta, minkä seurauksena työn määrällinen kuormitus jäi piiloon ja työn ja yksityiselämän tasapaino oli vaikea löytää (em. 129).

Vaikka huomattavalla osalla tuomareista havaittiin niin stressioireilua, työuupumusta kuin työmäärän kohtuutonta kuormitusta, koki moni työssään myös innostuneisuutta työtään kohtaan. Tulos kuvastaa tuomareiden työn luonnetta toisaalta kuormittavana, mutta samalla palkitsevana työnä. (Perhoniemi & Hakanen 2010, 126, 128.)

Valitettavasti yhtä laajaa selvitystä Suomessa toimivien tuomareiden hyvinvoinnista ei sittemmin ole tehty, mutta olettaa saattaa, etteivät kiire, työkuorma ja jatkuvat muutokset ole laantuneet eikä siten työhyvinvointi ole päässyt kehittymään. Ei ainakaan Tuomariliiton vuosina 2019 ja 2021 teettämien kyselyiden mukaan, joista molemmista paljastuu vakavia ongelmia hyvinvoinnissa, jaksamisessa ja työtyytyväisyydessä. Kyselyiden tuloksiin palataan luvussa 4.2.

Tuomareiden työhyvinvointia ovat tutkineet myös Sebastian Rothmann ja Elna Rossouw (2020a), jotka myös korostavat tuomareiden työhyvinvoinnin tärkeyttä: tuomarit ovat vastuussa paitsi asianosaisten kohtaloista, myös tasapuolisen oikeudenmukaisuuden toteutumisesta. Tuomareiden hyvinvointi ja kyky tehdä oikeudenmukaisia päätöksiä liittyy siten sekä oikeuslaitoksen arvostukseen että kansalaisten luottamukseen koko oikeusjärjestelmää kohtaan. (Rothmann & Rossouw 2020a, 2.)

Tuomareiden työskentely-ympäristö on psykologisesti varsin vaativa, rakentuen usein ristiriitojen ja paineiden keskelle. Tuomareiden on myös asemansa ja auktoriteettinsa myötä tehtävä raskaita, ihmisten elämiin vaikuttavia päätöksiä, mikä voi altistaa stressille. (Rothmann & Rossouw 2020a, 2; Tsai & Chan 2010, 133.) Vastuu ihmiskohtaloista, joita tuomarien tekemät päätökset koskivat, nousivat myös Perhoniemen ja Hakasen (2010, 50) tutkimuksessa esille työn erityisenä haasteena. Samaan aikaan tuomarin on pysyttävä puolueettomana ja oikeudenmukaisena, vaikka käsiteltävä asia tai asianosaiset toimisivat tuomarin henkilökohtaisia arvoja vastaan. Tuomarien työ vaatiikin kykyä selviytyä suuresta työmäärästä sekä henkisestä kuormasta, jonka työ helposti synnyttää ja joka helposti myös kasaantuu puutteellisen vapaa-ajan vuoksi. (Rothmann & Rossouw 2020a, 2.)

Viiden eri maan tarkastelu paljastaa tuomareiden kärsivän työpaineista ja ajallisten resurssien puutteesta sekä vapaa-ajan häiriintymisestä työn myötä (em. 6). Rothmann ja Rossouw korostavat naistuomarien erityistä alttiutta stressille, sillä työn mukana tuoman stressin lisäksi naistuomarit kantavat pääasiallisen vastuun perheestä, mikä synnyttää erityisen tarpeen tasapainoilla työn ja perhevelvollisuuksien välillä (em. 3). Stressaava työympäristö, työn vaatimukset sekä tuki päätöksille ja positiivisen palautteen puute altistavat tuomareita työperäiselle stressille ja loppuun palamiselle, mikä ilmenee fyysisinä ja psyykkisinä ongelmina, muun muassa univaikeuksina, lihasjännityksenä ja ärtyneisyytenä (em. 3, 7–8). Toisaalta stressistä huolimatta tuomarit kokevat usein tyytyväisyyttä työtään kohtaan ja kokevat työn vaikuttavan positiivisesti hyvinvointiin. Työn autonomian katsottiin olevan yksi hyvinvointia merkittävästi edistävä tekijä. (Em. 8.)

Tuomareiden työn luonteen ja työhyvinvointiin vaikuttavien mekanismien yleismaailmallista luonnetta vahvistavat Rothmannin ja Rossouwn (2020b) Eteläafrikkalaistuomareihin sekä Feng-jen Tsain ja Chang-chuan Chan (2010) taiwanilaistuomareihin kohdistuneet tutkimukset. Tutkimukset vahvistavat käsitystä työ- ja aikapaineista sekä henkisesti ja emotionaalisesti raskaasta työstä sekä kuormittavasta työskentely-ympäristöstä. Työpäivien kerrottiin jälleen venyvän ja pitkien ja epätyypillisiin aikoihin tehtävien työpäivien taas katsottiin hämärtävän työn ja vapaa-ajan rajaa vaikeuttaen työasioista irtaantumista. (Rothmann & Rossouw 2020b; Tsai & Chan 2010.)

Vaikka kunkin maan erityispiirteet vaikuttavat niin tuomareiden työskentelyyn kuin heidän hyvinvointiinsa, on tuomareita koskevasta tutkimusta havaittavissa yhtenevä trendi: työ on kuormittavaa, mutta samalla palkitsevaa. Kuormittuneisuus aiheutuu ennen kaikkea työn emotionaalisesta kuormasta. Samaan aikaan työtä joudutaan tekemään aikapaineiden alaisina, mikä muun muassa venyttää työpäiviä kaventaen samalla vapaa-aikaa ja työstä palautumista. Työn autonominen luonne koetaan varsin kaksijakoisena: toisaalta se helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, toisaalta taas vaikeuttaa sitä hämärtäen työn ja vapaa-ajan rajaa. Haasteista huolimatta työ koetaan tärkeänä ja mielekkäänä.

Myös halukkuutta siirtyä tuomarinuralle on tutkittu. Vuonna 2008 Virve-Maria de Godzinsky selvitti syyttäjien halukkuutta, ja vuonna 2006 Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos yhteistyössä Suomen Asianajajaliiton kanssa selvittivät asianajajien halukkuutta hakeutua tuomarinuralle (de Godzinsky 2008; de Godzinsky 2006). Syyttäjistä 61 prosenttia suhtautui tuomarinuraan positiivisesti ja kertoi hakeutuvansa tai aikovansa hakeutua kyseiselle uralle. Myönteisin suhtautuminen oli nuorimmassa, 25–40-vuotiaiden ikäluokassa, ja hieman suurempaa naisilla. (de Godzinsky 2008, 25–26.) Suurimmiksi esteiksi tuomariuralle siirtymisessä katsottiin nimitysmenettelyn kehittymättömyys. Syyttäjän työ myös koettiin tuomarin työtä mielenkiintoisemmaksi ja antoisammaksi ja tuomioistuimissa uralla eteneminen koettiin hitaaksi. (Em. 33.) Myös Jennimari Huovisen (2022, 76) sekä Suomen tuomariliiton (2021, 40) tutkimuksissa nousi esille, kuinka alhainen palkkaus, pitkät, epävarmat määräaikaisketjut sekä liiallinen työmäärä vähensivät halukkuutta tuomioistuinuralle.

Kysymykseen siitä, miten hakeutumista tuomareiksi voitaisiin kannustaa, oli yleisin vastaus valintamenettelyn kehittäminen (de Godzinsky 2008, 37). Kuten todettu, tuomarinuralle pääsyä on pidetty varsin suljettuna, sillä tuomarit nimitetään pääsääntöisesti tuomioistuimissa jo työskentelevien joukosta (em. 1, 33). Saman suuntaisia tuloksia ilmeni asianajajille suunnatusta tutkimuksesta: myös heidän keskuudessaan kiinnostusta tuomarinuraa kohtaa ilmeni, joskin vähemmän kuin syyttäjillä. Syyttäjien tapaan asianajajat pitivät nimitysmenettelyä ongelmallisena ja samalla suurimpana syynä siihen, etteivät virat kiinnostaneet. (de Godzinsky 2006, 47–48.)

4 Tutkimusasetelma

Seuraavaksi avaan tämän tutkimuksen asetelmaa. Aluksi esitän tutkimusongelman ja avaan tutkimusta taustoittavien Suomen tuomariliiton raporttien tuloksia. Lisäksi kerron tutkimuksen aineistokeruutavasta ja sen käytännön toteuttamisesta sekä aineiston analyysimenetelmästä ja analyysin suorittamisesta. Lopuksi nostan esille tutkimukseen kiinnittyviä eettisiä kysymyksiä.

4.1 Tutkimusongelma

Koska pätevä ja hyvinvoiva tuomioistuinten henkilökunta on niin yhteiskunnan turvallisuuden ja toimivuuden kuin yksittäisen kansalaisen perusoikeuksien toteutumisen näkökulmista ensiarvoisen tärkeässä asemassa, on tuomioistuimissa työskentelevien tuomareiden keskuudessa ilmenneisiin työhyvinvointihaasteisiin oleellista puuttua. Oikeusturvan toteutumisen kannalta nykyisten työntekijöiden hyvinvoinnin ja jaksamisen lisäksi oleellista on tarkastella alan houkuttelevuutta ja rekrytoinnin haasteita, jotta toiminta on turvattua myös tulevaisuudessa. Tuomareiden työhyvinvointi ja työssä viihtyminen sekä korkea ammatillinen osaamistaso ja siitä heijastuva lainkäytön laatu ovat avainasemassa oikeusturvan toteutumisen ja siten toimivan oikeusvaltion kannalta (Huovinen 2022, 51; Perhoniemi & Hakanen 2010, 3, 11, 13).

Juuri huoleen siitä, miten alalle saadaan rekrytoitua uusia ja päteviä työntekijöitä, pyrin vastaamaan nostamalla tarkasteluun rekrytointiin vaikuttavista teemoista yhden: työajattomuuden. Lisäksi haluan selvittää, miten työajattomuus suhteutuu alan houkuttelevuuteen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

4.2 Tuomariliiton raportit tutkimuksen taustana

Tarkastelun pohjana toimivat Tuomariliiton vuosina 2019 ja 2021 kokoamat raportit epäasiallista vaikuttamista ja käytöstä, työssä jaksamista sekä alan houkuttelevuutta koskevista kyselyistä. Vuoden 2019 kyselytutkimus suoritettiin helmi-maaliskuussa yleis-, hallinto- ja erityistuomioistuimissa työskenteleville tuomareille, esittelijöille sekä valmistelijoille. Kyselyllä haluttiin selvittää työn kuormittavuutta, työssä jaksamista ja

työhyvinvointia sekä tuomioistuinten ulkopuolelta tulevaa epäasiallista käytöstä ja vaikuttamista. (Suomen tuomariliitto 2019, 4.) Teemoista viimeinen rajautuu kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle, eikä raportista siten nosteta esille kyseistä aihealuetta koskevia teemoja. Kysely toteutettiin sähköpostikyselynä ja siihen vastasi 541 henkilöä. Kyselyssä käytettiin viisiportaista likert-asteikkoa sekä avovastauksia. (Em. 4.)

Kyselyyn vastanneista lähes 70 prosenttia toimi tuomareina ja työsuhde oli vakinainen hieman reilulla 60 prosentilla. Tuomioistuimista käräjäoikeudessa työskenteli hieman yli puolet vastaajista. (Em. 5–6.) Keskimääräisen viikkotyöajan kerrottiin olevan 36 tuntia ja 45 minuuttia pidempi (em. 31). Vain noin neljännes ei kertonut kokevansa stressioireita tai työuupumusta (em. 37). Yli 65 prosenttia vastaajista taas koki, ettei työntekemiseen tarkoitettua aikaa ollut riittävästi eikä työmäärä sopiva (em. 26). Henkilöstöresurssit koettiin riittämättömiksi lähes 70 prosentin mielestä (em. 38). Noin puolet vastaajista oli sitä mieltä, ettei työmäärää ja työssä jaksamista seurattu riittävästi. Juttujen valmisteluun ja tuomioiden kirjaamiseen ei niin ikään ollut riittävästi aikaa noin 65 prosentilla. (Em. 28–29.) Tulos kuulostaa huolestuttavalta erityisesti oikeusturvan kannalta, joka nousee esille myös vuonna 2021 toteutetussa kyselyssä (Suomen tuomariliitto 2021). Hieman alle puolet vastaajista koki, etteivät ehdi osallistumaan koulutukseen ja hieman yli 65 prosenttia joutui kompensoimaan koulutukseen käyttämäänsä aikaa työskentelemällä vapaa-ajallaan (Suomen tuomariliitto 2019, 32–33).

Työmäärän jakautuminen arvioitiin varsin tasaisesti asteikon eri arvoille (em. 27). Niin ikään hajontaa ilmeni arvioissa työn ja yksityiselämän yhdistämisestä: hieman alle puolet kokivat, ettei yhdistäminen ole helppoa. Lähes neljännes vastaajista ei osannut ottaa kysymykseen kantaa. Tuomioistuinten ja tuomarien riippumattomuus näyttää toteutuvan, sillä suurin osa vastaajista katsoi, ettei esihenkilö ollut yrittänyt epäasiallisella tavalla vaikuttaa yksittäisen jutun aikatauluun tai sisältöön. (Em. 30–31.) Niin ikään lähiesihenkilöltä sekä kollegoilta saatava tuki arvioitiin suurimmaksi osaksi riittäväksi ja ilmapiiri työpaikalla hyväksi (em. 34, 36). Tyytyväisiä työhönsä oli selvä enemmistö, vaikka avovastauksissa painottuvat valtava työmäärä, riittämättömät resurssit sekä huoli työssä jaksamisesta ja siten oikeuslaitoksen toimivuudesta (em. 38–46).

Tuoreempi, vuoden 2021 kyselytutkimus toteutettiin samalle kohderyhmälle ja tarkoituksena oli edellisen kyselyn tavoin selvittää epäasiallista käytöstä ja vaikuttamista sekä työssä jaksamista, mutta lisäksi tuomioistuinuran houkuttelevuutta ja kokemuksia

uusista tietojärjestelmistä, jotka otettiin käyttöön edellisen kyselyn jälkeen (Suomen tuomariliitto 2021, 5). Myös tietojärjestelmiä koskevat kysymykset rajataan kuitenkin tarkastelun ulkopuolelle tutkimuksen rajauksen vuoksi. Kysely toteutettiin vuoden 2019 tavoin verkkokyselynä ja siihen vastasi 605 henkilöä (em. 5). Vastaajista 70 prosenttia työskenteli tuomareina ja 55 prosenttia vakituisessa työsuhteessa. Käräjäoikeus oli kyseisenäkin vuonna yleisin työskentelypaikka. (Em. 7–8.) Keskimääräinen viikkotyöaika kysyttiin vuoden 2019 kyselyä tarkemmin, ja suurin osa vastaajista kertoi tekevänsä 36 tunnin ja 15 minuutin ja 45 tunnin välisiä viikkotuntimääriä (em. 22). Stressioireista tai työuupumuksesta kertoi kärsivänsä aina tai usein lähes puolet vastaajista, vaikka työhyvinvointinsa koki erittäin tai melko hyväksi noin kolmannes vastaajista (em. 37–38).

Työn tekemiseen tarkoitettu aika sekä työmäärän ja työssä jaksamisen seuraaminen koettiin myös vuonna 2021 riittämättömäksi ja työmäärä liian suureksi (em. 17–18). Juttujen valmisteluun tai tuomioiden kirjaamiseen ei niin ikään ollut tullut parannusta, sillä edelleen reilut 65 prosenttia vastaajista kertoi ajan olevan riittämätön niiden tekemiseen (em. 19). Koulutukseen ei myöskään vuoden 2019 tavoin koettu olevan aikaa ja koulutukseen osallistumista jouduttiin yhä edelleen kompensoimaan työskentelemällä vapaa-ajalla (em. 24). Myös henkilöresurssit koettiin edelleen riittämättömiksi (em. 39).

Työmäärän jakautuminen vuonna 2021 koettiin suhteellisen tasaisena. Hieman yli 30 prosenttia oli sitä mieltä, ettei työtehtäviä jaeta oikeudenmukaisesti. (Em. 18.) Arviot työn ja yksityiselämän yhdistämisestä jakautuivat varsin tasaisesti asteikon kaikille arvoille (em. 23). Riippumattomuus näyttää toteutuvan myös kyseisenä vuonna, sillä selvä enemmistö koki, ettei esimies ole pyrkinyt vaikuttamaan juttujen ratkaisemiseen. Vuoden 2021 kyselyssä kysyttiin myös kollegoiden vaikuttamisyrityksiä, jotka nekin olivat varsin harvinaisia. (Em. 20–21.) Myös tuen määrä ja laatu sekä työilmapiiri olivat pysynyt jokseenkin vuoden 2019 tasolla (em. 33–35). Tyytyväisiä työhönsä oli jälleen yli puolet vastaajista (em. 39).

Tuomarinura näyttäytyy tutkimuksessa houkuttelevammalta esittelijöiden kuin käräjänotaarien keskuudessa. Syyt heikkoon houkuttelevuuteen paikantuivat molemmissa ryhmissä määräaikaisketjuihin, liialliseen työmäärään sekä alhaiseen palkkaukseen.

(Suomen tuomariliitto 202, 40–41.) Kaksi jälkimmäistä nousivat myös perusteluiksi kysyttäessä syitä alanvaihtohalukkuuteen. Vuoden 2021 kyselyssä kysyttiin myös kannatusta siirtyä työaikalain piiriin, jota vastaan oli selvä enemmistö, yli 60 prosenttia vastaajista. Avovastauksissa työajattomuus sai niin kannatusta kuin vastustusta: toisten mielestä se ei kuulu nykypäivään, toisten mielestä taas on alan merkittävä vetovoimatekijä (em. 43–45).

4.3 Kyselylomake tiedonkeruumenetelmänä

Vaikka kyselylomakkeilla tehtävä tutkimus liitetään perinteisesti määrällisiin tutkimustraditioihin, on niiden käyttö myös osana laadullista tutkimusta perusteltua. Kvantitatiiviset menetelmät, kuten kyselylomakkeiden käyttö, mielletään usein uuden ilmiön kartoittavaksi tutkimukseksi, rungon ja yleiskuvan luojaksi. Yleiskuvan jälkeen aiheeseen usein syvennytään kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin, kuten haastatteluiden avulla. (Eskola & Suoranta 1998, 55.) Miellän käsillä olevan tutkimuksen yleiskuvaa kartoittavaksi tutkimukseksi, sillä aihetta on tutkittu varsin vähän. Näin ollen kyselylomakkeen käyttö on varsin perusteltua osana aihealuetta kartoittavaa tutkimusta. Tutkimus pitäytyy silti laadullisen tutkimuksen piirissä, sillä numeerisen tiedon sijaan tavoitteena on kartuttaa arkielämän kokemuksia ja näkemyksiä syväluotaavammin. Kyselytutkimuksen käytöllä tavoittelen myös laajempaa kohderyhmän tavoitettavuutta, sillä haastatteluaikojen löytäminen tuomareiden jo ennestään kiireisistä kalentereista lienee haasteellista.

Laajaan tavoitettavuuteen pyrin myös lomakkeen struktuurilla, joka puolistrukturoitua haastattelua mukaillen sisältää samat kysymykset samassa järjestyksessä kaikille tutkittaville, mutta jossa ei strukturoidun haastattelun tavoin ole annettu valmiita vastausvaihtoehtoja (Eskola & Suoranta 1998, 64). Kysymyksiin omin sanoin vastaamalla pyritään mahdollisimman autenttisten, henkilökohtaisten ja monipuolisten näkemysten tavoittamiseen. Valmiiden kysymysten avulla pyrin kuitenkin helpottamaan omien ajatusten jäsentämistä ja siten madaltamaan kynnystä vastaamiseen – täysin avoimeen kyselyyn vastaaminen saattaisi tuntua jo ajatusten jäsentämisen vaiheessa raskaalta, mikä taas lisää todennäköisyyttä sille, ettei kyselyyn joko vastata ollenkaan tai vastaa-

minen keskeytetään. Valmiit kysymykset myös ohjaavat vastaajien ajattelua tutkimusaiheen kannalta relevanttiin suuntaan ja näin riski tutkimusaiheen kannalta epäolennaisiin vastauksiin pienenee.

Jaottelin kyselylomakkeen (liite 1) teemoittain neljään osuuteen: taustatietoihin, yleisiin kysymyksiin, rekrytointiin liittyviin kysymyksiin sekä työn ja perheen yhteensovittamista kartoittaviin kysymyksiin. Lisäksi oli mahdollisuus vapaalle sanalle. Jaottelulla pyrin kyselyn selkeyteen sekä selkeään hahmotettavuuteen. Kussakin osassa oli 2–4 avointa kysymystä, joihin vastaamisen määrää ei rajattu. Vastaajat pystyivät näin ollen vastaamaan kuhunkin kysymykseen haluamansa määrän sekä valikoida, mihin kysymyksiin vastasivat, sillä kaikkiin kysymyksiin vastaaminen ei ollut pakollista. Kokosin ja lähetin kyselyn muutamille Suomessa toimivien tuomari- tai asianajajaliittojen sihteereille sekä muille kontakteilleni tammikuussa 2023. Liittojen kautta sain levitettyä kyselyä tutkimuksen kohderyhmälle ja vastauksia kertyi kaiken kaikkiaan 63. Vastauksista yksi oli testivastaus. Vastausten määrä ja laajuus kysymystä kohden vaihtelivat muutaman sanan vastauksista jopa muutaman kappaleen mittaisiksi vastauksiksi. Erilliseen tiedostoon siirrettynä aineistoa kertyi 41 sivua.

4.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Analysoin kyselyn tuloksia sisällönanalyysin metodilla. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa tutkittavasta ilmiöstä ja hajanaisesta aineistosta pyritään muodostamaan kuvaus tiiviissä ja yleisessä muodossa kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Menetelmä mahdollistaa dokumenttien systemaattisen ja objektiivisen tarkastelun ja dokumenteiksi voidaankin laskea lähes mikä tahansa kirjalliseen muotoon saatettu aineisto. Aineistojen sisältöä pyritään kuvaamaan sanallisesti, tarkoituksena luoda hajanaisesta aineistosta selkeä ja mielekäs, yhtenäistä informaatiota välittävä tiivistys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86–87, 89, 91.) Näin ollen tutkimuksen tavoitteet työajattomuuden yleisestä ymmärtämisestä sekä informaatioarvon lisäämisestä ovat linjassa sisällönanalyysin keinojen ja tavoitteiden kanssa, ja siten perusteltu valinta aineiston analyysiin.

Sisällönanalyysia voidaan tehdä joko aineisto- tai teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti, joista jälkimmäiseen tutkimus kiinnittyy. Teoriaohjaavan analyysin valinta on varsin luonnollista, sillä tarkoituksena ei teorialähtöisen analyysin tavoin ole aikaisemman teorian tai tiedon testaaminen uudessa kontekstissa ja aineiston analysoiminen sen pohjalta, eikä myöskään aineistolähtöinen, täysin aiemmista havainnoista, tiedoista ja teorioista irrallinen analyysikään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80, 82.) Teoriaohjaavan analyysin ominaispiirteet aikaisemman tiedon ja teorioiden vaikutuksesta, mutta ei niiden analyysia ohjaavasta vaikutuksesta toteutuvat tutkimuksessa, sillä ilmiötä taustoitetaan sekä aikaisemmilla aihepiiriä koskevilla tutkimuksilla että kohderyhmää tarkasteleville selvityksillä. Aikaisemman tiedon vaikutus siten tunnistetaan, mutta tarkoituksena ei ole olemassa olevan teorian testaaminen. (Em. 81.)

Teoriaohjaava analyysi etenee aineistolähtöisen analyysin tavoin aineiston ehdoilla. Oleellisin ero paikantuu käsitteiden abstrahointiin: siinä missä aineistolähtöisessä analyysissä käsitteet luodaan aineistoista, ammennetaan ne teoriaohjaavassa analyysissa aikaisemman tiedon pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 90–91, 98.) Analyysi etenee vaihe vaiheelta ensin alkuperäisen datan redusoinnilla eli pelkistämisellä, jolloin aineistosta karsitaan kaikki tutkimukselle epäoleellinen pois. Samalla aineistosta etsitään tutkimuskysymykseen vastaavat ilmaukset, jotka pelkistetyssä muodossaan listataan ja lopulta ryhmitellään omiksi alaluokikseen. Samaa ilmiötä kuvaavien käsitteiden ryhmittelyä ja yhdistelyä kutsutaan klusteroinniksi. Luokittelu jatkuu asteittain, ensin alaluokkia yhdistelemällä yläluokiksi ja sitten yläluokkia yhdistelemällä pääluokiksi ja lopulta yhdistäväksi luokaksi, joka on yhteydessä tutkimustehtävään. (Em. 92–93.)

Aloitin tätä tutkimusta varten kerätyn aineiston analysoinnin siirtämällä kyselylomakkeelta saadut vastaukset erilliseen tiedostoon, jossa jaottelin kuhunkin kysymykseen tulleet vastaukset omille alueilleen. Redusoinnin sekä tutkimuskysymykseen vastaavien ilmausten etsimisen ja erottelun suoritin värikoodaamalla aina samaa tarkoittavat ilmaukset yhdellä värillä. Värikoodaamisen jälkeen yhdistelin yksittäiset ilmaukset omiksi alaluokikseen ja nimesin syntyneet luokat niitä kuvaavalla käsitteellä sekä kirjasin, kuinka monta mainintaa kukin teema on aineistossa saanut. Jatkoin luokittelua muodostamalla alaluokkia yhdistelevät yläluokat, esimerkiksi organisatorisia tekijöitä, työn luonteesta kumpuavia tekijöitä ja henkilökohtaisia ominaisuuksia kuvaavat luokat. Nämä työvaiheet tein erikseen kunkin kysymyksen kohdalla, pois lukien vastaajien

ikää, työskentelyvuosia, viikoittaista työmäärää sekä lasten lukumäärää käsitteleviä kysymyksiä, sillä niistä saatavat vastaukset ovat valmiiksi numeraalisessa muodossa.

4.5 Tutkimuksen eettisyys

Kuten kaikessa tutkimuksessa, myös tässä tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan TENK:n (2012) laatimia hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Tutkimuksen kiinnittyessä ihmistieteelliseen tutkimukseen, on niin ikään huomioitu alan erityiset eettiset periaatteet, kuten itsemääräämisoikeuden ja yksityisyyden kunnioittaminen sekä tietosuojaan liittyvät periaatteet (TENK 2009, 4–5).

Tutkimuksen ollessa kyselytutkimus, on joitakin periaatteita otettava erityisellä tavalla huomioon. Tutkittavaa on muun muassa informoitava tutkimuksen aiheesta ja kerrottava, mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja kauanko osallistumiseen kuluu aikaa sekä kuvattava aineiston käyttötarkoitus, sen säilytys sekä jatkokäyttö (em. 5–6). Nämä on avattu kyselylomakkeen yhteydessä lähetetyssä saatekirjeessä (Liite 2). Tietoon perustuva suostumus tulee toteutuneeksi kyselyyn vastatessa, sillä vastaamisen katsotaan itsessään osoittavan suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta (em. 4). Kyselytutkimuksessa henkisten haittojen välttämisestä huolehtivat tutkittavat osittain itse, sillä kyselylomakkeeseen vastattaessa tutkittavat voivat omaehtoisesti säädellä osallistumistaan välttäen itselleen vahingollisiksi ja haitallisiksi kokemiaan aiheita ja kysymyksiä (em. 7).

Eettisesti kestävään tutkimukseen kuuluu varsin oleellisesti myös aiempaan tutkimukseen perehtyminen sekä sen tekijöiden arvostava kunnioittaminen ja asianmukainen viittaaminen (TENK 2012, 6). Kansainvälisen kirjallisuuden kartoittamista hankaloittaa kuitenkin käsitteellinen epäselvyys, sillä jo suomenkielessä marginaalisessa asemassa olevalle termille ”työajaton” ei löydy suoraa vastinetta englanninkielestä. Käsitteellisen epäselvyyden vuoksi riskinä on, ettei aiheesta jo kansainvälisesti tehtyä tutkimusta löydy.

Tämänkaltaisen tutkimuksen eettisen riskin pyrin välttämään konsultoimalla työelämätutkimukseen erikoistuneita asiantuntijoita ja kartoittamalla heidän kauttaan mahdollista käsitteistöä, jolla työaikalainsäädännön soveltamisen ulkopuolista työtä kansainvälisessä tutkimuksessa käsitellään. Näyttää siltä, ettei kansainvälisellä tutkimuskentällä ole vakiintunutta termiä työajattomuudelle. Puhuttaessa työaikalain ulkopuolisesta työstä, saatetaan puhua muun muassa rikollisuudeksi lukeutuvasta työstä tai muusta viranomaisilta piilossa olevasta työstä. Kyseisten aiheiden käsittely ei kuitenkaan tämän tutkimuksen kannalta ole relevanttia, sillä tutkimus ei kiinnity kokonaan lainsäädännön ulkopuoliseen työhön vaan työhön, johon ei sovelleta työaikalakia. Aiheen ymmärtämiseksi onkin oleellisempaa käsitellä sellaisia tutkimuksia, jotka tulevat lähelle käsiteltävää aihetta, työajatonta työtä. Ymmärrystä työajattomuudesta kartoitankin muun muassa tarkasteluilla johtajista ja yrittäjistä, sillä niistä molemmat ovat tuomareiden tavoin työaikalain soveltamisen ulkopuolella ja siten tarjoavat aineksia tutkimusaiheen ymmärtämiseen. Aiemman tutkimuksen käsittelyssä on niin ikään perusteltua painottaa Suomessa tehtyä tutkimusta, sillä maittain eroavat lainsäädännöt ja työmarkkinajärjestelmät vaikuttavat eri maiden vertailtavuuteen sekä tulosten soveltamiseen.

Tutkimuseettisiin kysymyksiin kietoutuu myös vahvasti oman aseman pohtiminen tutkimuksen toteuttajana. Tutkijan asemaa käsitellessään Eskola ja Suoranta (1998) korostavat, että tutkimuksessa on aina osana erilaiset ennakko-oletukset ja käytännöt, joita arkijärjen mukaiset päättelyketjut ohjaavat – tieteellisestä tutkimuksesta suurin osa koostuu maalaisjärjestä ja aiemmista kokemuksista. Lisäksi he nostavat varsin oleellisesti esille, kuinka kyselylomakkeen pitäminen objektiivisena on ”lopulta melko outo ajatus”. (Eskola & Suoranta 1998, 16–18.)

Pohtiessani omaa asemaani tutkimuksen toteuttajana, törmään helposti juuri ennakko-oletusten ohjaavaan vaikutukseen: omien aikaisempien kokemusten sekä aikaisemman tutkimuksen pohjalta voin olettaa, että työajattomuus vaikuttaa eritoten työn ja perheen yhteensovittamiseen tietyllä tavalla. Tutkimus ei kuitenkaan koskaan saisi perustua tutkijan ennakko-oletuksiin, vaan tutkittavaa ilmiötä tulisi tarkastella sen omista lähtökohdista, mahdollisimman objektiivisesti. Riskinä on, että omat olettamukset tutkimuksen tuloksista ohjaavat kyselylomakkeen kysymysten muotoilua omia ennakko-oletuksia mukaillen ja kutsuen vastaamaan niihin oletuksia tukevalla tavalla samoin kuin saatujen tulosten analysointi korostaen ennakko-oletusten mukaisia vastauksia.

Omien ennakko-oletusten tiedostaminen onkin tärkeää, jotta aineistonkeruu ja analysointivaiheissa ne voidaan huomioida ja rajata työn ulkopuolelle. Kyselylomakkeen objektiivisuus on turvattu kyselyn esitestauksella, jonka suorittivat tutkimuksen ulkopuoliset henkilöt.

Oma roolini tutkimuksen toteuttajana näyttäytyy jokseenkin kaksijakoisena. Toisaalta saatan edustaa tuomareiden asiaa ajavaa ja esille nostavaa ”puolustajaa”, toisaalta ulkopuolista tutkijaa, joka ei kuulu suomalaisten tuomareiden piiriin. Kummassakin roolissa lienee puolensa, sillä toisaalta halukkuus tutkimukseen osallistumiseen on saattanut kasvaa, mikäli tutkimus on koettu tärkeää asiaa tutkivaksi. Niin ikään rooli ulkopuolisena tutkijana on saattanut kasvattaa vastaajissa luottamusta siihen, että tarkastelen kyseistä teemaa ilman ennakko-oletuksia ja alan vakiintunutta normistoa, ikään kuin uutena ja puhtaana. Toisaalta se, että tulen eri tieteenalalta, on saattanut syödä uskottavuuttani niin itseltäni kuin tutkimukseltani. Rooli tutkijana tulisi kuitenkin asettua johonkin näiden väliin, toisaalta yhteiskunnallisia epäkohtia esille nostavana, toisaalta objektiivisena tiedontuottajana.

Tutkimuksen eettisyyttä pohtiessa ei voida myöskään sivuuttaa kohderyhmän valikoitumiseen liittyviä eettisiä kysymyksiä. Valikoitumiseen liittyy kaksi näkökulmaa: ensinnäkin se, että tutkimusasetelma ja -kysymys ovat ohjanneet valikoimaan laajassa katsannossa varsin marginaalisen kohderyhmän ja toisaalta se, että valikoin kohderyhmän sukupuolen mukaan, vaikka aihe kiistatta koskettaa kaikkia sukupuolia. Vähättelemättä tai sivuuttamatta miesten osuutta lasten hoivassa ja sen organisoinnissa tai uusintamatta naisten asemaa, päätin tehdä kohderyhmän rajauksen perustuen tietoon alan sukupuolijakauman muutoksista sekä aiemmasta tutkimuksesta. Samalla on huomioitava pro gradun rajallinen laajuus, joka osaltaan ohjaa rajatun tutkimusaiheen ja kohderyhmän valikoimiseen. Sukupuoleen liittyvät kysymykset ovat nyky-yhteiskunnassamme herkkiä ja tunteita herättäviä – niin myös tässä tutkimuksessa. Rajausta ei kuitenkaan ole tehty mielivaltaisesti, vaan taustatietoja punniten ja harkiten.

Maassamme toimivat naistuomarit ovat myös varsin pieni ja rajattu joukko. Kohderyhmän tiukalla rajauksella oletan olevan vaikutusta ennen kaikkea vastaushalukkuuteen, sillä tutkin aihetta, jota he itsekin ovat aika-ajoin nostaneet esille. Vastaushalukkuuteen lienee siten vaikutuksensa sillä, että tutkimus on niin selvästi kohdistunut pieneen joukkoon ja heille arkiseen ja tärkeään aiheeseen. Lisäksi vaikutuksensa voi olla sillä, että

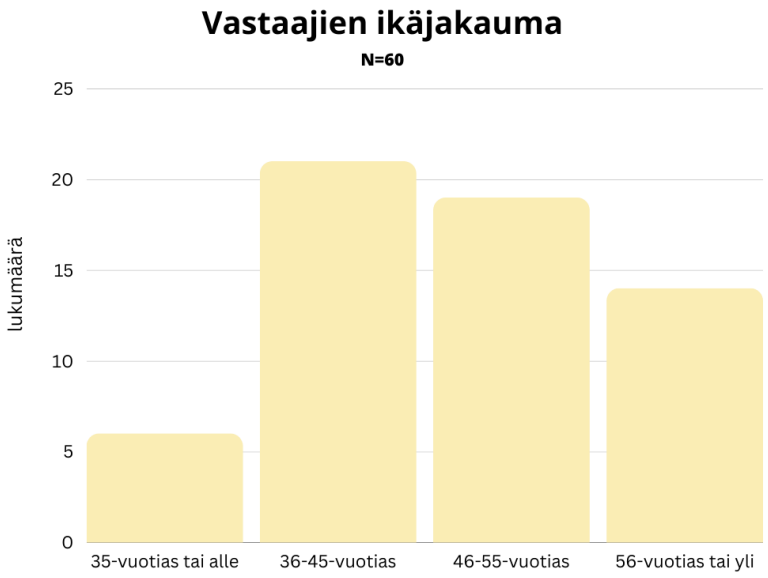
saatekirjettä sekä kyselylomaketta toimittavat eteenpäin alan liittoihin kuuluvat henkilöt, jolloin viesti kulki ”sisäpiirin” kautta. Vastausten määrä olisi luultavasti huomattavasti pienempi, mikäli olisin itse esimerkiksi sosiaalisen median kanavissa jakanut saatekirjettä ja kyselylomaketta.

5 Aineiston analyysi

Kyselyn vastaajia oli kaiken kaikkiaan 63, mutta vastausten määrä kysymystä kohden vaihteli 46–61 vastauksen välillä, sillä kaikkiin kysymyksiin vastaaminen ei ollut pakollista. Avaan ensin lyhyesti kyselyyn vastanneiden taustatietoja sekä yleisiä kysymyksiä, jotka taustoittavat muita aihealueita. Seuraavaksi siirryn tarkempaan analyysiin rekrytointiin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen kohdentuvien kysymysten parissa. Lopuksi nostan esille vastauksia, joita vapaan sanan osuuteen kertyi.

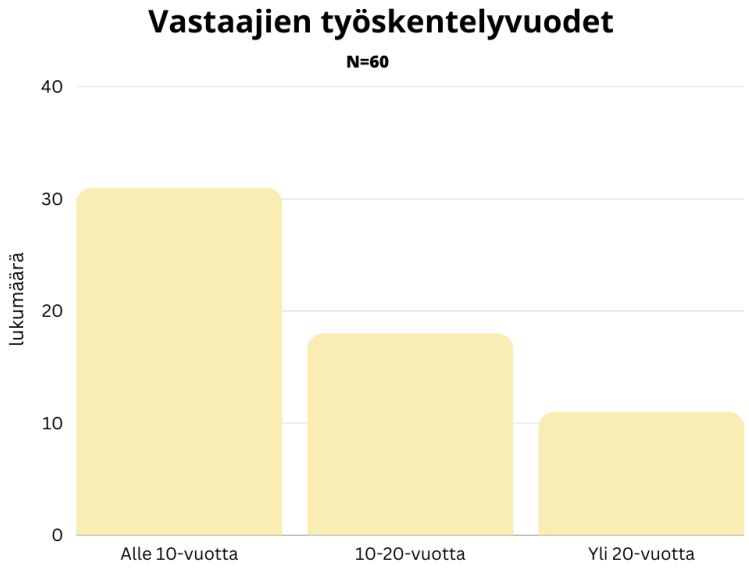
5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien ikähaarukka (N=60) jakaantui 26–67 ikävuoden välille (kuvio 2), joskin 35-vuotiaita tai sen alle oli selvästi muita ikäluokkia vähemmän: 35-vuotiaita tai sen alle oli kuusi, 36–45-vuotiaita 21, 46–55-vuotiaita 19 ja 56-vuotiaita tai vanhempia 14.



Kuvio 2. Vastaajien ikäjakauma.

Työskentelyvuodet jakaantuivat niin ikään alle vuodesta jopa 38 vuoteen (kuvio 3). Alle 10 vuotta työskennelleitä oli 31, 10–20 vuotta työskennelleitä 18 ja yli 20 vuotta työskennelleitä 11 (N=60). Alle 10 vuotta työskennelleistä suurin osa oli työskennellyt 3–7 vuotta. Osa vastaajista kertoi työskennelleensä alalla muissa tehtävissä ennen tuomarinuraa, mutta työskentelyvuodet on tässä laskettu yhteen.

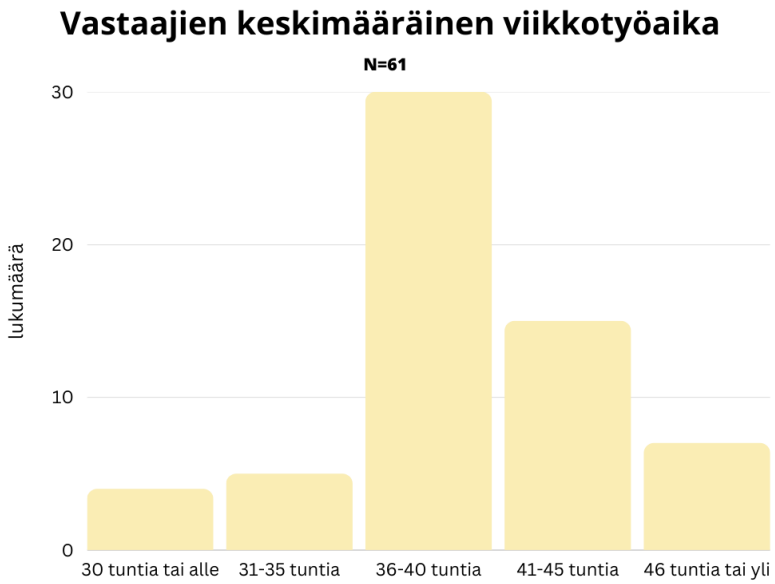


Kuvio 3. Vastaajien työskentelyvuodet.

Vastaajista (N=58) seitsemällä ei ollut lapsia, 10:llä oli yksi lapsi ja 31 vastaajalla kaksi lasta (kuvio 4). Kolme lasta oli kahdeksalla ja neljä lasta kahdella vastaajalla. Osa vastaajista kertoi lastensa olevan jo aikuisia, mutta analyysissä on huomioitu lasten kokonaismäärä iästä riippumatta.

Kuvio 4. Vastaajien lasten lukumäärä.

Viikoittaiset työskentelytunnit jakaantuivat yhdeksän ja 60 tunnin välille (kuvio 5). 30 tuntia tai sen alle kertoi työskentelevänsä neljä vastaajaa, 31–35 tuntia puolestaan viisi vastaajaa. Suurin osa kyselyyn vastanneista kertoi työskentelevänsä 36–40 tuntia viikossa, sillä kyseiseen aikaväliin sijoittui 30 vastaajaa. 41–45 tuntia kertoi työskentelevänsä 15 vastaajaa ja yli 46-tuntisia viikkoja puolestaan kertoi tekevänsä seitsemän vastaajaa (N=61). Osa vastaajista ilmoitti keskimääräisen viikkotuntimääränsä tietyllä aikavälillä, mutta jaottelu on tehty aikavälitiedon suurimman arvon mukaan.



Kuvio 5. Vastaajien keskimääräinen viikoittainen työaika.

5.2 ”Ei ajattelua voi pistää pois päälle leimakortilla”

Yleisissä kysymyksissä selvitin vastaajien tämänhetkistä työmäärää, mahdollista kuormittuneisuutta ja sen syitä sekä mielipiteitä työajattomuudesta ja työaikalainsäädännön piiriin siirtymisestä. Aihealueen kysymykset taustoittavat tuomarina työskentelevien yleistä työtilannetta sekä mielipidettä tämänhetkisestä työn järjestämisestä työaikalainsäädännön ulkopuolella, työajattomina.

Puolet 61 vastaajasta koki työmääränsä *kohtuulliseksi tai hallittavaksi*. *Suureksi* työmääränsä koki hieman yli viisitoista vastaajaa ja työmäärän *ajoittaisen vaihtelun* mainitsi hieman alle 10 vastaajaa. Työmäärää kuvaavia pääluokkia muodostui siten kolme. Muutamassa vastauksessa nousi esille, kuinka työtä on määrällisesti paljon, vaikka se tehtyinä tunteina koettiinkin itselle sopivana. Useiden vastaajien mukaan työnantajan asettamat määrälliset tavoitteet ja tuomareille ratkaistaviksi annettujen juttujen määrä olivat kuitenkin kohtuuttomia, eikä työ sisältänyt välttämättä lainkaan taukoja. Työn tekemistä jatkuvasti ”täysillä”, kuvasi eräs vastaaja vertauskuvallisesti:

> ”Hyvä vertaus työtahdista olisi ehkä se, että jos aikaisemmissa työpaikoissa olen kävellyt 8h/pv:ssä niin tuomarina juoksen 8h/pv:ssä.”

Työn kuormittavuuteen liittyviä pääluokkia syntyi useampia, joista useat myös limittyvät toinen toisiinsa. Työn kuormittavuus koettiin yleisimmin johtuvan *suuresta työmäärästä*, joka muodostikin laajimman pääluokan. Liiallisen työmäärän ja käsiteltävien juttujen suuren määrän mainitsivat kaiken kaikkiaan lähes puolet 55 vastaajasta. Suureen työmäärään läheisesti linkittyvä *ajanpuute* mainittiin puolestaan lähes kolmanneksessa vastauksista ja siitä muodostui toiseksi laajin pääluokka. Eräs vastaaja muun muassa kuvasi, kuinka tauolle ei ole aikaa, jotta työt ehtisi tekemään niille annetussa ajassa ja toinen kuvasi mennyttä työtilannettaan, jossa vapaa-aikaa ei ollut kuin lomilla – ja niistäkin ensimmäiset päivät kuluivat töitä tehden. Annetuissa aikatauluissa pysymisen koettiin edellyttävän vapaa-ajan käyttämistä työntekoon, kuten eräs vastaajista työmäärän ja käytettävissä olevan ajan suhdetta kuvasi.

Työn sisällölliset haasteet muodostivat yhden pääluokan ja myös ne saivat muita tekijöitä enemmän mainintoja: käsiteltävät jutut koettiin vaativiksi niin niiden haasteellisuuden kuin laajuudenkin osalta hieman yli 10 vastaajan mielestä. Haasteisiin linkittyvä *työn henkinen kuormittavuus ja stressi* saivat niin ikään kumpikin mainintoja muodostaen yhden pääluokan. Kuusi vastaajaa kertoi myös *työn ulkopuolisen elämän* vaikutuksesta kuormittuneisuuskokemuksen taustalla, joka puolestaan muodosti oman pääluokkansa: esille nostettiin haasteet sekä yksityiselämässä että työn yhdistämisessä perheen ja lasten hoidon konteksteihin. Edelliseen pääluokkaan sidoksissa olevista *henkilökohtaisista tekijöistä* esille puolestaan nousivat riittämättömyyden tunne sekä ikä, joskin vastauksessa ei otettu kantaa siihen, johtuuko kuormittuneisuus ikääntymisestä vai siitä, että on vielä nuori ja vanhempiin kollegoihin nähden kokematon tuomari. Henkilökohtaiset tekijät erotettiin omaksi pääluokakseen.

Työn järjestämiseen liittyvistä tekijöistä muodostuvaan laajaan pääluokkaan kuului puolestaan resurssipula, kiireelliset asiat sekä työmäärän vaihtelevuus esimerkiksi ruuhkahuippujen mukaan, jotka kaikki saivat muutamia mainintoja. Myös tietotekniikan aiheuttamat ongelmat sekä sen hyödyntämättä jättäminen mainittiin, samoin kuin oman päätösvallan puute sekä tehoton työskentely, johon ei koettu voivan itse vaikuttaa. Myös töiden epätasainen ja epäoikeudenmukainen jakautuminen sekä pitkät pääkäsittelyt ja niihin valmistautumiseen liittyvä oheistoiminta ja mahdollinen matkustami-

nen mainittiin. Työ muun muassa koettiin ”silppuiseksi”. Oman pääluokkansa muodostaneet *ongelmat johtamisessa* taas pitivät sisällään työnantajan asettamat tulospaineet sekä heikosti johdetun työn.

Selvä enemmistö vastaajista piti työajattomuutta *hyvänä* asiana – ainoastaan kolme vastaajaa 61:stä esitti selvän *kielteisen* mielipiteensä ja muutama vastaaja korosti sen samanaikaisia *hyviä ja huonoja puolia*. Näistä kolmesta muodostuivat omat pääluokkansa. Vaikka työajattomuutta pidetään varsin hyvänä asiana, tunnistettiin sen taustalta niin positiivisia kuin negatiivisia tekijöitä.

Työajattomuuden luoma vapaus ja jousto saivat selvästi eniten mainintoja työajattomuuden positiivisina tekijöinä. Työn ja perheen yhteensovittamisen koettiin helpottuneen, kun lapset saa esimerkiksi vietyä neuvolaan tai lääkäriin keskellä päivää tai haettua hoidosta tarvittaessa aikaisemmin. Myös omien asioiden hoitaminen koettiin työajattomuuden myötä helpompana, kun asioilla pystyy käymään tarvittaessa myös keskellä päivää. Tosin, kuten eräs vastaajista nosti esille, olisi joustomahdollisuuksia mahdollista rakentaa myös työaikalainsäädännön piirissä.

Työajattomuuden kääntöpuoliksi tunnistettiin eritoten työn valuminen iltoihin ja viikonloppuihin ja siten vapaa-ajan ja palautumisen häiriintyminen sekä huomaamatta venyvät työajat:

> ”Työajattomuudesta on kuitenkin seurauksena työ- ja vapaa-ajan välisen suhteen hämärtyminen. Todellisuudessa jokainen tuomari tekee enemmän töitä kuin ns. normaalityöaika olisi. Työt valuvat välillä iltoihin ja viikonloppuihin.”

> ”Tällä hetkellä moni joutuu tekemään näkymätöntä ylityötä, jotta saa virkavelvollisuutensa hoidettua.”

Työaikojen venyminen ja siitä syntyvä harmaa ylityö onkin yksi puhuttavimmista ongelmista työajattomuuden yhteydessä. Ongelmalliseksi koetaan se, että työtä tehdään jatkuvasti normaalia työaikaa enemmän, mutta sitä ei kompensoida sen enempää rahallisesti kuin esimerkiksi kertyvinä saldotunteina. Koska useamman päivän poissaolot johtavat töiden kasaantumiseen ja riittämättömät resurssit eivät mahdollista tuurausjärjestelmää, joutuvat useat naistuomarit tekemään töitä lasten sairastaessa kotona,

kuten eräs vastaajista harmaan ylityön kasaantumista kuvasi. Vastaajista useampi oli sitä mieltä, että nimenomaan työajattomuus ajaa tuomarit tekemään normaalia työaikaa pidempiä työpäiviä. Muutamassa vastauksessa korostettiinkin työmäärän ja siihen suhteutetun laskennallisen työajan merkitystä:

> ”Työajattomuus […] ei tulisi johtaa työmäärään, josta ei ole mahdollisuuksia selvitä laskennallisessa virka-ajassa.”

Muutamassa vastauksessa esille nostettiin myös vastuu omista työajoista ja itsensä johtamisesta, jotta kokonaistyömäärä ei kasvaisi liian suureksi. Eräs vastaajista muun muassa kuvasi, kuinka tasoittaa töitään tekemällä pitkäksi venyneiden viikonlopputöiden jälkeen hieman lyhyempää päivää. Useammassa vastauksessa korostettiin myös työn luonnetta ja tuomarin työhön kuuluvaa autonomiaa: työajattomuuden koettiin palvelevan ajatustyötä, joka usein jatkuu työnteon lopettamisen jälkeen. Yhden vastaajan mukaan työtä olisi mahdoton tehdä huolellisesti ilman työajattomuutta. Samaan aikaan tosin toinen vastaaja oli sitä mieltä, että työajattomuus on lähinnä työnantajan keino tarkkailla niin tuloksellisuutta kuin tehdä työntekijöiden välistä vertailua. Työhön ja tuomarin ammattiin katsottiin myös kuuluvan joustavuus, joskin toisessa vastauksessa pohdittiin, ettei työnantaja arvosta tehtyjä joustoja.

Kysymykseen, pitäisikö tuomareiden siirtyä työaikalainsäädännön piiriin, selvä enemmistö antoi selvän *kielteisen* vastauksen, joka muodosti siten laajimman pääluokan: lähes kaksi kolmasosaa 60 vastaajasta oli sitä mieltä, ettei työaikalainsäädännön piiriin tulisi siirtyä. Yleisimpänä perusteluna pidettiin työn luonnetta: työ ei pääty kellokortin leimaamiseen tai työpaikalta poistumiseen, vaan ajatustyö jatkuu varsinaisen työnteon ulkopuolellakin. Työ kuvattiin kokonaisvaltaisena ja mahdottomana aikatauluttaa:

> ”Työ on kokonaisvaltaista. Ei ajattelua voi pistää pois päälle leimakortilla.”

Myös työmäärien vaihtelut sekä muuttuvat ja venyvät aikataulut, kuten vaihtelevat istuntoajat nousivat esille työajattomuutta puolustavina argumentteina. Tuomari tuskin voisi päättää kesken olevaa istuntoa virka-ajan päättyessä, kuten eräs vastaajista nosti esille. Kaiken kaikkiaan tuomarin työhön kuuluvan itsenäisyyden ja riippumattomuuden

katsottiin monessa vastauksessa sopivan huonosti yhteen työajan kanssa. Työajattomuuden katsottiin antavan tarvittavaa liikkumavaraa ja joustoa sekä lisäävän työhyvinvointia ja motivaatiota – ja olevan saavutettu etu, josta ei haluttu luopua.

Ainoastaan kaksi vastaajaa piti työaikalainsäädännön piiriin siirtymistä *kannatettavana*. Vastaajat perustelivat siirtymistä ennen kaikkea ylitöiden korvaamisen sekä ylitöiden tekemiseen kohdistuvien paineiden näkökulmasta. Eräs vastaaja piti suorastaan erikoisena, että tuomarit samalla valittavat suuresta työmäärästä ja ovat haluttomia siirtymään työaikalainsäädännön piiriin. Muutamat vastaajat *eivät ottaneet asiaan selvää kantaa*. Yksi heistä kuitenkin korosti, kuinka työaikalainsäädännön piiriin siirtyminen saattaisi helpottaa sekä työssä jaksamista että työhyvinvointia ja helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Myönteiset sekä kantaa ottamattomat mielipiteet muodostivat omat pääluokkansa. Kaiken kaikkiaan mielenkiintoista on, että toiset näkevät nimenomaan työajattomuuden työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollistajana, toiset taas työajallisen työn.

Harmaa ylityö nousi jälleen varsin usein esille – niin työaikalainsäädännön piiriin siirtymistä puoltavien, vastustavien kuin kantaansa pohtivien vastauksissa. Toisaalta työaikalainsäädännön piiriin siirtymisen toivottiin tekevän ylityön näkyväksi ja korvattavaksi sekä kohtuullistavan työmäärää. Yksi vastaajista muun muassa kertoi, kuinka nykytilanteessa kokee huonoa omaatuntoa, mikäli ei tee töitä iltaan asti: normaalin työajan puitteissa työskentelevää pidetään helpommin laiskana ja vastaavasti iltaan asti työskentelevää tunnollisena ja ahkerana.

> ”Nyt on huono omatunto, jos tapana ei ole viettää pitkiä iltoja työhuoneessa tai ole klo 16 jälkeen tavattavissa sähköisesti. […] normaali’työajan’ puitteissa työskentelevä ei ole välttämättä ’laiska’ tai vastuuntunnoton ja iltoja virastossa viettävä ylivertaisen tunnollinen ja ahkera.”

Toisaalta moni suhtautui epäilevästi siihen, että ylitöitä ei todellisuudessa pystyttäisi korvaamaan. Esille nostettiin niin valtion kyvyttömyys maksaa ylityökorvauksia kuin aikapulasta johtuva mahdottomuus kompensoida pitkiä työpäiviä lyhyemmillä päivillä. Koska töitä ei katsottu olevan mahdollista suorittaa edes normaalin työajan puitteissa, ei myöskään ylitöistä kertyneiden saldojen pitämiselle katsottu olevan aikaa. Muuta-

massa vastauksessa kuvailtiin tilannetta, jossa työ tehtäisiin joka tapauksessa työaikaleimausten ulkopuolella: jotta työ on mahdollista tehdä riittävällä huolellisuudella ja annetuissa aikatauluissa, jatkaisivat monet töitään työaikaleimauksista huolimatta. Muutamissa vastauksissa nousi esille myös työaikaleimausten hallinnollinen hankaluus, kun leimausten yhteydessä tulisi tehdä selkoa siitä, mitä työajallaan on tehnyt.

Siirryttäisiin työaikaan tai ei, olisi huolehdittava työmäärän pysymisestä kohtuullisena ja pitkien työpäivien kompensoinnista kohtuullisen ajan sisällä, kuten muutamissa vastauksissa tuli ilmi. Vastauksissa korostettiin myös laadukkaan johtamisen merkitystä ongelmien ratkaisijana sekä itsensä johtamisen tärkeyttä työmäärien kontrolloinnissa.

5.3 ”Kirkkaimmat tähdet eivät ole enää vuosiin hakeutuneet tuomareiksi”

Työajattomuuden vaikutuksia alalle rekrytointiin selvitin neljän kysymyksen avulla, joista ensimmäisellä tarkastelin vastaajien ajatuksia pätevän henkilökunnan saatavuudesta tulevaisuudessa. Lisäksi kartoitin alan erityisiä houkuttelevuutta lisääviä ja vastaavasti vähentäviä tekijöitä sekä toimia tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämiseksi. Lisäksi kysyin työajattomuuden vaikutusta alan houkuttelevuuden kannalta.

Pätevän henkilökunnan saatavuuteen liittyvään kysymykseen muodostui kaksi pääluokkaa. Vain muutama vastaaja 59:stä esitti suoran kantansa sille, *ettei ollut huolissaan* pätevän henkilökunnan saatavuudesta tulevaisuudessa. Työ koettiin mielenkiintoiseksi ja itsenäiseksi, minkä uskottiin itsessään riittävän uusien työntekijöiden löytymiseen. Huomattavan suuri osa vastaajista esitti kuitenkin *huolensa pätevän henkilökunnan saatavuudesta* – osa jyrkemmin, osa lievemmin. Suurimpana syynä henkilökunnan heikkoon saatavuuteen nousi alan heikko palkkaus. Palkkauksen katsottiin paitsi olevan liian alhainen suhteessa työn määrään ja vaativuuteen mutta myös jääneen jälkeen muiden alojen ja erityisesti yksityisen sektorin maksamista palkoista. Palkkatasoa verrattiin erityisesti muissa lakimiesammateissa, kuten juristina työskentelevien palkkoihin. Eräs vastaajista nosti myös esille aiemmissakin kysymyksissä laajalti puhuttaneen ylityön: yksityissektorilla paitsi palkka on parempi, myös ylimääräinen työ korvataan rahana ja muina bonuksina:

> ”Pätevät nuoret juristit hakeutuvat yksityissektorille. Palkkaus on valovuoden edellä ja ylimääräinen työ maksetaan rahana ja bonuksina.”

Toiseksi eniten mainintoja henkilökunnan saatavuuden ongelmana sai liiallinen työmäärä, jota usein verrattiin palkkaukseen: palkan ei katsottu vastaavan suurta työmäärää. Liialliseen työmäärään läheisesti liittyvä resurssipula ja tuomareiden liian vähäinen määrä suhteessa käsiteltäviin asioihin saivat niin ikään muutaman maininnan. Myös työn luonteeseen liittyvät tekijät, kuten työn vaativuus, vastuullisuus ja kuormittavuus mainittiin mahdollisina haasteina. Parissa vastauksessa pohdittiin myös paineita, jotka syntyvät erityisesti virheiden tekemisestä ja niiden johtamisesta mahdolliseen virkasyytteeseen. Kaksi vastaajaa nosti myös esille nuorten haluttomuuden sitoutua pitkäksi aikaa yhteen työpaikkaan, jota taas tuomarina työskentely usein vaatii. Yksittäisiä mainintoja saivat niin ikään tuomarin työn arvostuksen väheneminen, maalittaminen, heikko esimiestyö ja tietojärjestelmät sekä huono ilmapiiri.

Neljässä vastauksessa pohdittiin myös mahdollisia ongelmia oikeustieteen opinnoissa. Oikeustieteellisen koulutuksen ei katsottu vastaavan tuomioistuinlaitoksen tarpeisiin eikä tuomioistuinten katsottu mainostavan tuomarinuraa tarpeeksi. Tuomioistuinharjoittelun taas pelättiin kouluttavan työntekijöitä liikaa muille sektoreille ja tuomarin tehtävään vaadittavan tuomioistuinharjoittelun suorittamiseen katsottiin olevan liian vaikea päästä.

Tutkimuksen aiheen kannalta mielenkiintoista on, ettei työajattomuutta nostettu erityisellä tavalla esille työvoiman turvaamisen näkökulmasta. Työajattomuus mainittiin yhteensä yhdeksän kertaa: kahden mielestä työajattomuus on rekrytoinnin kannalta myönteinen asia, yhden mielestä taas heikentävä ja loput työajattomuuden maininneista kokivat, ettei sillä ei merkitystä alalle rekrytointiin. Muut seikat katsottiin siten varsin yleisesti rekrytointiin vahvemmin vaikuttavina tekijöinä. Tutkimuksen kannalta taas varsin mielenkiintoinen on erään vastaajan pohtima huoli tuomareiden edustaman ryhmän yksipuolistumisesta:

> ”Ensin olisin huolissani alan naisvaltaistumisesta. Tuomareiden ei pidä edustaa vain yhtä ryhmää.”

Huoli pätevän henkilökunnan saatavuudesta myös tulevaisuudessa näyttäytyy tässä tutkimuksessa varsin aiheelliselta. Huoli ei kuitenkaan ole uusi, kuten eräs vastaaja trendin kehitystä kuvasi:

> ”Kirkkaimmat tähdet eivät ole enää vuosiin hakeutuneet tuomareiksi.”

Kysymykseen alan houkuttelevuutta lisäävistä tekijöistä *työajattomuus* puolestaan sai varsin paljon mainintoja, muodostaen yhden pääluokan. Sen katsottiin luovan niin vapautta kuin tarvittavaa joustoa. Myös tuomarin työhön varsin oleellisesti kuuluva *itsenäisyys ja riippumattomuus* nostettiin monessa vastuksessa esille. Eniten mainintoja sai kuitenkin *työn mielekkyyteen* liittyvät tekijät ja etenkin niihin lukeutuva työn mielenkiintoisuus ja työn positiivinen haastavuus. Työn luonteen positiivisia puolia kuvattiin varsin monipuolisesti, kuten seuraavat esimerkit osoittavat:

> ”Se (lisää alan houkuttelevuutta) ettei tuomarin tarvitse myydä mitään eikä miellyttää ketään väkisin.”

> ”Riippumattomuus ja puolueettomuus on houkutteleva tekijä. Se, että pääsee päättämään niin kuin lain mukaan oikein on, eikä olla kenenkään vaikuttumista riippuvaisia.”

Positiivisena asiana koettiin myös työn mielekkyyttä kuvaavaan pääluokkaan lukeutuvat työn monipuolisuus ja tehtävien vaihtelevuus. Myös työpaikan *pysyvyys* ja sen luoma turva mainittiin muutamassa vastauksessa – kunhan ensin oli saanut viran. Alan houkuttelevuutta vähentävissä vastauksissa esille nostettiinkin määräaikaisketjut, etenemisen hitaus sekä hankaluudet saada vakinaista virkaa. Myös *työn arvostus* sekä *kollegiaaliset tekijät* mainittiin muutamissa vastauksissa alan houkuttelevuutta lisäävinä tekijöinä. Työ koettiin merkitykselliseksi ja yhteiskunnallisesti tärkeäksi 59 vastaajasta hieman alle 10 mielestä. Pääluokkia muodostui yhteensä kuusi.

Aiempien vastausten tuloksia vahvistaen, myös alan houkuttelevuutta kartoittavassa kysymyksessä *heikko palkkaus* sai selvästi eniten mainintoja houkuttelevuutta vähentävänä tekijänä muodostaen laajimman pääluokan. Mielenkiintoista onkin, että palkka mainittiin myös houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä neljässä vastauksessa. Toiseksi eniten mainintoja alan houkuttelevuuden vähentävänä tekijänä sai *liiallinen työmäärä*, joka sekin vahvistaa aiemmista kysymyksistä esille noussutta kohtuuttomaksi koettua

työmäärää. Myös *työn kuormittavuus* ja *resurssipula* saivat kumpikin mainintoja, joskin huomattavasti palkkausta ja työmäärää vähemmän. Myös *työn hallinnollinen puoli* sai muutamia mainintoja: johtaminen ja työn organisointi koettiin huonoiksi ja hallinnossa koettiin olevan ongelmia. Siinä missä alan arvostus ja kollegiaalinen tuki saivat mainintoja alan houkuttelevuutta lisäävinä tekijöinä, saivat ne muutamia mainintoja myös houkuttelevuuden vähentämisen yhteydessä: työn *arvostuksen katsottiin laskeneen* ja *työilmapiirin* katsottiin kaipaavaan kohennusta. Pääluokkia muodostui siis kaiken kaikkiaan seitsemän.

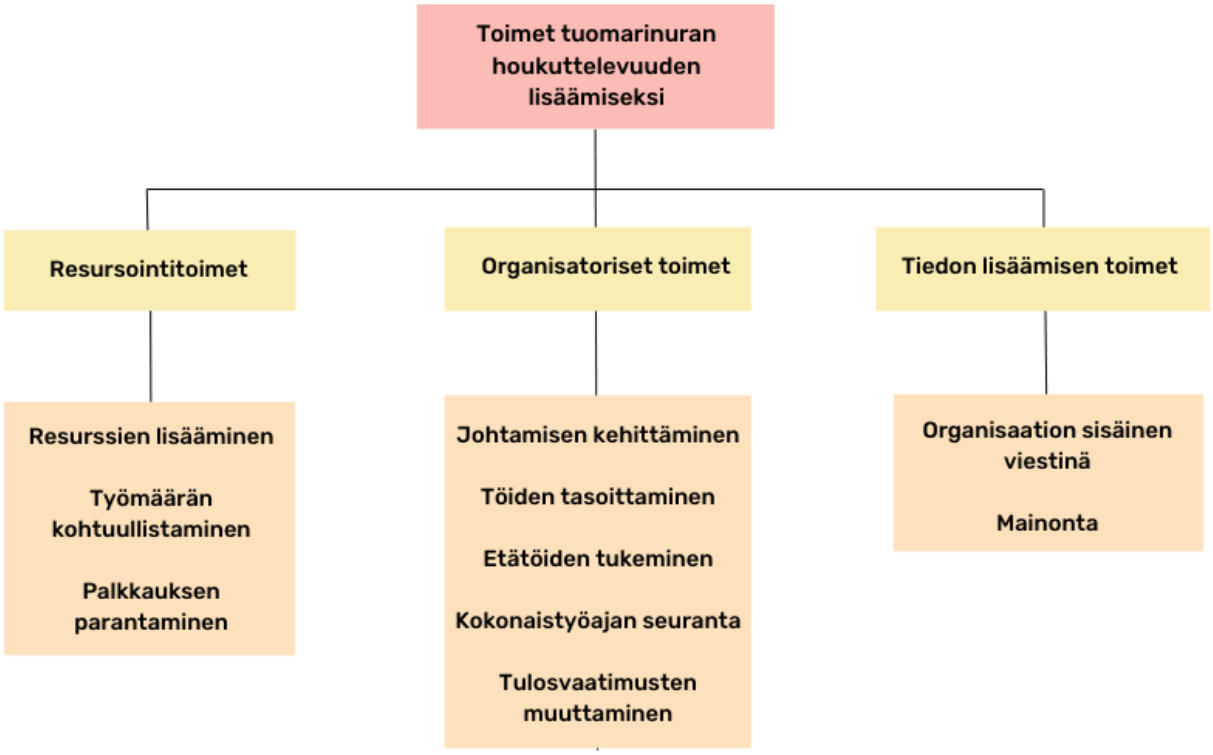
Hieman yli puolet 60 vastaajasta oli sitä mieltä, että työajattomuus *lisää* alan houkuttelevuutta. Perusteluina olivat ennen kaikkea työn luonteeseen kuuluva itsenäinen työskentely sekä työajattomuuden luoma joustavuus. Vain muutama vastaaja oli sitä mieltä, että työajattomuus *vähentää* alan houkuttelevuutta. Kantaa perusteltiin suurella työmäärällä ja työajattomuuden aiheuttamalla paineella tehdä jatkuvasti ylitöitä. Noin neljännes vastaajista ei puolestaan nähnyt työajattomuudella olevan *kovinkaan suurta merkitystä* houkuttelevuuden kannalta. Pääluokkia muodostui siten kolme.

Vastauksissa myös pohdittiin työajattomuuden subjektiivista luonnetta: työajattomuuden vaikutus alan houkuttelevuuteen katsottiin riippuvan henkilöstä ja siitä, miten työajattomuus ymmärretään ja käytännössä toteutetaan. Mikäli työajattomuuden koetaan tarkoittavan jatkuvaa ylitöiden tekemistä, se tuskin houkuttelee. Jos työajattomuuden puolestaan koetaan lisäävän joustavuutta ja vapautta, voi se houkutella.

> ”Tämähän riippuu täysin siitä, mitä hlö ajattelee työajattomuuden tarkoittavan. Toisille se on ylitöiden tekemistä ja toisille vapaus tehdä työtä sinä kellonaikana kuin haluaa.”

Työajattomuuden houkuttelevuudelle asetettiin muutamassa vastauksessa ehdoksi työmäärän pysyminen kohtuullisena. Muutamassa vastauksessa esille nostettiin niin ikään elämäntilanteen merkitys, joskin hieman ristiriitaisin tavoin: muutamien vastaajien mukaan työajattomuus voi houkutella nimenomaan perheellisiä ja äitejä sen luoman jouston myötä, toisessa vastauksessa taas työajattomuuden katsottiin houkuttelevan nuoria ja perheettömiä työntekijöitä.

Ehdotetut toimet tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämiseksi tulevaisuudessa voidaan jakaa kolmeen pääluokkaan: *resursointitoimiin*, *organisatorisiin toimiin* sekä *tiedon lisäämisen toimiin* (kuvio 6).



Kuvio 6. Toimet tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämiseksi.

Resursointitoimiin sisältyvät alaluokat resurssien lisäämisestä sekä siihen vahvasti sidoksissa olevasta työmäärän kohtuullistamisesta saivat selvästi eniten mainintoja 52 vastauksesta. Vastauksissa korostettiin, kuinka työstä tulisi suoriutua normaalin työajan puitteissa. Lisäresurssien avulla saataisiin lisää työntekijöitä, mikä puolestaan keventäisi yksittäiselle tuomarille koituvaa työkuormaa. Myös omana alaluokkanaan oleva palkkauksen parantaminen mainittiin, joskin vain muutamassa vastauksessa.

Organisatorisia keinoja mainittiin useampia, joskin kutakin määrällisesti vähemmän kuin resursointiin liittyviä tekijöitä. Johtaminen, joka muodosti oman alaluokkansa, mainittiin muutamassa vastauksessa, mutta kaikissa hieman eri näkökannalta: yhdessä vastauksessa painotettiin laadukasta ja ajantasaista johtamista, toisessa johdon velvollisuutta huolehtia työntekijöiden jaksamisesta ja kolmannessa työajattomuuden

edellyttämän joustavuuden ulottumista myös johtoportaaseen. Eri näkökulmat on yhdistetty kokonaisvaltaiseksi johtamisen kehittämiseksi, sillä kaikki mainitut näkökannat tähtäävät tulevaisuuden parempaan johtamiseen.

Töiden tasoittaminen mainittiin puolestaan kahdelta eri näkökannalta: toisaalta työt tulisi jakaa työntekijöiden kesken tasaisemmin, toisaalta tulisi mahdollistaa työntekijäkohtaiset töiden tasoittamisjaksot, jotka edistäisivät kuormituksesta palautumista. Töiden jakautuminen työntekijöiden kesken voitaisiin mieltää myös resursointiin kuuluvaksi tekijäksi, sillä riittävät resurssit mahdollistaisivat töiden tasaisemman jakamisen. Työt kuitenkin jaetaan usein organisaation toimesta ja siksi se mielletään tässä tutkimuksessa osaksi organisatorisia toimia. Töiden tasoittamiseen liittyvät tekijät muodostivat oman alaluokkansa.

Omaksi alaluokakseen muodostunut etätöiden tukeminen mainittiin niin ikään kahdelta eri kannalta: toisaalta pakolliset virastopäivät haluttiin pois, toisaalta etätyötä toivottiin tuettavan asianmukaisella teknologialla. Teknologia mainittiin myös kokonaistyöajan seuraamisen yhteydessä: vastaajista yhden mielestä seurantaa voitaisiin tehdä ja sen perusteella säädellä yhdelle työntekijälle koituvaa työmäärää, vaikka työaikaa ei olisikaan. Yksi vastaaja nosti niin ikään esille tulosvaatimusten vähentämisen tai siitä kokonaan luopumisen osana työntekijöiden arviointia. Myös aiemmissa vastauksissa on noussut esille tulosvaatimusten täyttämisen haasteet sekä tulosten mittaamisen hankaluus tuomarin työssä, joskin vain yksittäisinä mainintoina. Tarve kokonaistyöajan seurannalle sekä tulosvaatimusten muuttamiselle muodostivat omat alaluokkansa.

Tiedon lisäämisen toimien pääluokka voidaan puolestaan jakaa kahteen alaluokkaan: organisaation sisäiseen ja ulkoiseen. Ulkopuoliseen tiedon lisäämiseen kuuluu suoranainen mainonta ja tiedon lisääminen niin alasta yleensä kuin työajattomuuden eduista organisaation ulkopuolisille henkilöille. Organisaation sisäisillä keinoilla taas tarkoitetaan ennen kaikkea tietoisuuden lisäämistä työajattomuudesta työntekijöille itselleen ja työyhteisölle. Työnantajan muun muassa toivottiin kehottavan työskentelemään vain normaalin työajan verran ja täsmentämään työajattomuuden ehtoja:

> ”Työyhteisössä pitäisi enemmän hyväksyä sitä, että työajattomuus tarkoittaa sitä, että jokainen voi tehdä töitä haluamallaan aikataululla.”

5.4 ”Voin tehdä töitä yöllä kun lapset nukkuvat”

Työajattomuuden vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen kartoitin kahden kysymyksen avulla, joista ensimmäisellä pyrin selvittämään, miten vastaajat kokevat työajattomuuden vaikutukset työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Toisella kysymyksellä puolestaan kartoitin niitä toimia, joiden avulla työajattomuus tukisi työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Selvä enemmistö 61 vastaajasta koki työajattomuuden *helpottavan* työn ja muun elämän yhteensovittamista, joka muodosti oman pääluokkansa. Yleisin perustelu oli työajattomuuden luoma vapaus, joka mahdollisti niin omista työajoista päättämisen kuin omien asioiden hoitamisen tarpeen vaatiessa keskellä päivää. Kun työtä ei tarvitse tehdä tiettyyn aikaan, mahdollistuu työn ajoittaminen omia tarpeita vastaavaksi. Lapsen neuvoloihin ja vanhempaintapaamisiin osallistumisen lisäksi omien asioiden, kuten lääkärissä käynnin katsottiin helpottuvan:

> ”Ei tarvitse ottaa lomapäivää, jos vaikka pitää käydä vaikkapa lääkärissä keskellä päivää, niinkuin monessa muussa työpaikassa.”

Työajattomuuden katsottiin myös mahdollistavan lasten tarpeiden huomioon ottamisen, kun työaikaa oli mahdollista pätkiä sen mukaan, kun lapset olivat kotona: lasten mentyä nukkumaan voitiin jatkaa päivällä kesken jääneitä töitä. Eräs vastaaja muun muassa kuvasi, kuinka ”voi tehdä töitä yöllä kun lapset nukkuvat” ja toinen, kuinka tekee kuusi tuntia töitä virka-aikaan ja muutaman tunnin lisää lasten mentyä nukkumaan. Muutama vastaaja kertoi myös tarpeen vaatiessa tekevänsä rästihommia viikonloppuisin – eikä sitä koettu raskaaksi.

On kuitenkin syytä huomioida, ettei työaikatauluja voi aina täysin itse määritellä, sillä muun muassa istuntojen aikataulut määräävät työn tekemisen aikaa ja paikkaa istuntopäivinä, kuten eräs vastaaja nosti esille. Pääsääntöisesti työajattomuuden kuitenkin katsottiin luovan sellaista vapautta, jota muissa työn järjestämisen muodoissa ei välttämättä olisi. Lisäksi kahdessa vastauksessa korostettiin työajattomuuden luomaa mahdollisuutta pitää parempaa huolta omasta hyvinvoinnistaan, kun muun muassa harrastaminen oli mahdollista myös keskellä päivää.

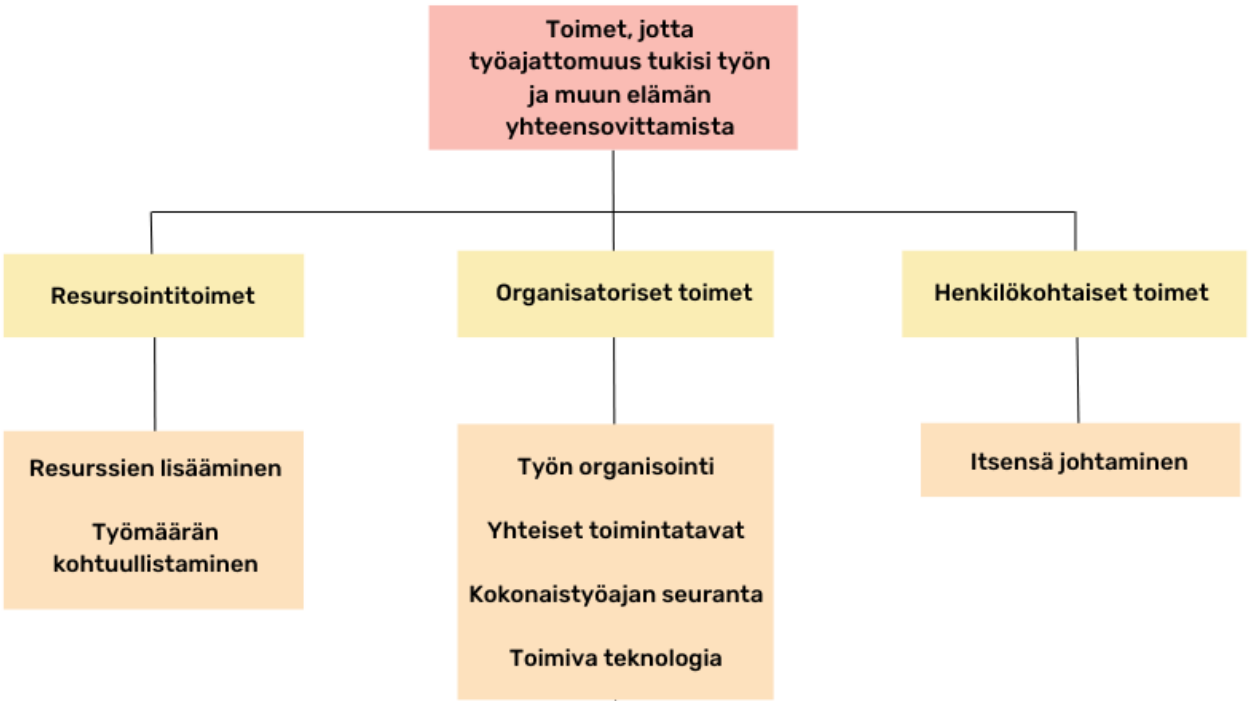
Vastaajista hieman alle neljännes ei ottanut kysymykseen suoraa kantaa tai nosti esille näkökannat sekä hankaloittavista että helpottavista tekijöistä. Kannastaan *epävarmat* muodostivat oman pääluokkansa. Työpäivien venyminen iltoihin ja viikonloppuihin oli selvästi yleisin huolenaihe kantaansa pohtivien vastauksissa: toisaalta työajattomuuden koettiin luovan joustoa, toisaalta taas venyttävän työpäiviä liian pitkiksi ja synnyttävän painetta jatkuvan ylityön tekemiseen. Siinä missä toiset pitivät viikonloppuihin sijoitettavien rästihommien tekemistä positiivisena asiana, kokivat toiset viikonlopputyöt nimenomaan kuormitusta lisääväksi tekijäksi. Erään vastaajan mukaan työajattomuuden hyödyistä ei pääsekään nauttimaan suuren työmäärän vuoksi, joka taas synnyttää painetta työskennellä viikonloppuisin.

Vain kaksi vastaajaa esitti suoran kantansa sille, että työajattomuus *hankaloittaa* työn ja muun elämän yhdistämistä. Kielteiset kannat muodostivat oman pääluokkansa. Toisen vastaajan mukaan ”työajattomuus ei ole tässäkään mikään tie onneen”, vaan työajattomuuden luomat joustot olisi mahdollista saada muillakin toimenpiteillä. Toinen vastaaja puolestaan nosti esille, kuinka viikonloppujen pyhittäminen perheelle pakottaa työskentelemään arkipäivisin iltaan asti, mikä puolestaan vähentää niin omaa kuin lasten kanssa vietettävää aikaa:

> ”Omaa aikaa (tai aikaa lasten kanssa puuhailuun) ei juurikaan ole. Olen sentään pyrkinyt viikonloput pyhittämään perheelle ja lapsille. Tämä on kuitenkin edellyttänyt arkipäivinä pitkiä työpäiviä.”

Kokemukset työajattomuuden vaikutuksista työn ja muun elämän yhteensovittamiseen näyttävät kaiken kaikkiaan varsin jakautuneilta. Erilaiset näkemykset selittynevät subjektiivisilla tekijöillä, kuten kyvyllä säädellä omaa työaikaansa, johtaa itseään ja asettaa rajat ajankäytölleen. Eräs vastaaja kiteyttikin, että työajattomuus helpottaa ”kaikkia niitä, jotka osaavat seurata työaikaansa ja tekevät vain 7h 15min”.

Ehdotetut toimet, jotta työajattomuus tukisi työn ja perheen yhteensovittamista voidaan jakaa kolmeen pääluokkaan: *resursointitoimiin, organisatorisiin toimiin* sekä *henkilökohtaisiin toimiin* (kuvio 7). Jotkin toimet ovat yhdenmukaisia niiden toimien kanssa, joita ehdotettiin tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämiseksi, mutta joitakin eroavaisuuksiakin on.



Kuvio 7. Toimet, jotta työajattomuus tukisi työn ja perheen yhteensovittamista.

Kuten aiemmassa kysymyksessä tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämiseksi, myös työn ja perheen yhteensovittamisen kontekstissa selvästi eniten mainintoja 47 vastauksesta keräsi niin resurssien lisääminen kuin työmäärän kohtuullistaminen tuomaria kohden, jotka muodostivat *resursointitoimiin* lukeutuvat alaluokat. Erittäin tärkeänä pidettiin työmäärän pysymistä sellaisena, että siitä suoriutuminen on mahdollista normaalin työajan puitteissa. Riittävät resurssit ja siten kohtuullinen työmäärä nähtiin edellytyksenä sille, että työt tulee tehdyksi normaalin työajan puitteissa ja aikaa jää työn ulkopuolisellekin elämälle.

Organisatoristen toimien pääluokkaan lukeutuva työn organisointi muodosti oman alaluokkansa ja se nähtiin kahdelta eri kannalta: toisaalta, kuten kysymyksessä tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämiseksi, toivottiin kuormitusta tasoittavia palautumisjaksoja, toisaalta nostettiin esille, kuinka istuntojen päättymisajat tulisi sijoittua virka-aikaan. Molemmat toimet tähtäävätkin työn organisoinnin kautta työn keventämiseen, toinen palautumisen avulla, toinen estämällä työn venymisen yli virka-ajan.

Omaksi alaluokakseen muodostuneeseen yhteisiin toimintatapoihin lukeutuvia mainintoja kertyi resurssien lisäämisen ja työmäärän kohtuullistamisen jälkeen eniten. Yhteiset toimintatavat pitävät sisällään ennen kaikkea yhteisen ymmärryksen ja yhteisten

pelisääntöjen luomisen organisaation sisällä sen suhteen, mitä ”työajalla” todellisuudessa tarkoitetaan. Työn määrään ja ”työaikaan” toivottiin jonkinlaista määrittelyä ja työyhteisön toivottiin yhä enemmän hyväksyvän, että töitä voi tehdä haluamallaan aikataululla. Niin ikään esille nostettiin, kuinka pitkiä päiviä ja ilta- ja viikonlopputöitä tekeviä ei saisi ”palkita” tehdystä, liiallisesta työstä:

> ”Niitä, jotka puurtavat päivät, illat ja viikonloput, ei saisi palkita. Heillä on työmenetelmissään jotain pahasti vialla, tai työpaikka vaatii epärealistisia suorituksia.”

Vastauksissa korostettiin myös tarvetta seurata, etteivät työmäärä tai työtunnit muodostuisi liian suuriksi. Työajan seurantaa voitaisiin vastaajien mukaan tehdä joko kokonaistyöajan seurannan avulla tai toimivalla esihenkilötyöllä. Erään vastaajan mukaan kellokortti olisikin ainoa ratkaisu, jotta töitä ei tulisi tehtyä yli normaaliksi katsotun työajan. Työajan seurantaan linkittyvät teknologiset ratkaisut mainittiin niin ikään muutamassa vastauksessa, joskin ei työajan seurannan näkökulmasta vaan omina ratkaisuinaan tukemaan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Käyttöön otetun tietojärjestelmän katsottiin muun muassa helpottavan töiden tekemistä yhä enemmän etänä. Kokonaistyöajan seuranta ja toimiva teknologia muodostivat organisatorisiin toimiin lukeutuvat omat alaluokkansa.

Omaksi pääluokakseen muodostuneet *henkilökohtaiset toimet*, joita ei tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämistä kartoittavassa kysymyksessä noussut lainkaan esille, ilmeni ennen kaikkea vastuun ottamisena omasta työstään ja ajankäytöstään. Itsensä johtaminen muodosti siten oman alaluokkansa. Tuomareita itseään vastuutettiin siitä, että työpäivät suunniteltaisiin järkeviksi ja omalle työlle osattaisiin asettaa rajat. Samalla korostettiin stressinsietokykyä, jota tarvittaisiin juttujen käsittelyaikojen venyessä, kuten eräs vastaaja kuvasi:

> ”Valtaosin kyse on itsensä johtamisesta. Eli siitä, että suunnittelet työpäiväsi järkeviksi, teet töitä tehokkaasti sekä kestät jossain määrin sen, että juttujen käsittelyajat voivat ikävä kyllä joskus venyä, jos töitä on liikaa (etkä revi omasta selkänahasta vajetta täyteen).”

5.5 ”Työajattomuus osuu pahimmin huolellisiin, usein naispuolisiin nuoriin tuomareihin”

Kyselyn vapaan sanan osuuteen kertyi lähes 30 vastausta ja vastauksissa useammassa nostettiin esille sukupuolijaotteluun ja tasa-arvoon liittyviä seikkoja sekä muutamia mainintoja tulosten yleistettävyyteen liittyen. Näitä käsittelen tarkemmin seuraavassa luvussa. Osuudessa pohdittiin myös joitakin työaikaan liittyviä tekijöitä.

Eräs vastaaja muun muassa korosti, kuinka tuomarin työssä olisi varsin vaikeaa määritellä työaikaa työn luonteen vuoksi: istuntojen kestoja ei aina voida ennustaa ja työ sisältää paljon ajatustyötä, jonka tekemistä ei voida rajata työaikojen mukaan. Työn rajattomuus voi kuitenkin hankaloittaa työn ja vapaa-ajan erottamista. Ihanteellisessa tilanteessa työn aikatauluihin ja työmäärään pystyisikin itse vaikuttamaan, mutta työpaineiden vuoksi omasta jaksamisesta huolehtiminen voidaan kokea mahdottomaksi. Toinen vastaaja nosti myös esille, kuinka vastuu jaksamisesta ja palautumisesta on sysätty tuomareille itselleen hallinnon jättäytyessä ulkopuolelle työn kuormittavuuden seurannassa. Työnantajan toivottiinkin korostavan sitä, ettei kenenkään kuulu – työajattomuudesta huolimatta – tehdä töitä ”enempää kuin ns. laki sanoo”. Työnantajaa myös vastuutettiin käsittelyaikojen ja -määrien suhteuttamiseen henkilöstöresursseihin nähden.

Vastauksissa painotettiin myös, ettei työajattomuutta saa sekoittaa ympärivuorokautiseen työn tekemiseen: se, että saa vaikuttaa työaikoihinsa ei saisi tarkoittaa sitä, ettei työaikoja lainkaan olisi ja pitäisi olla jatkuvasti tavoitettavissa. Työajattomuuden eron täysin työajoista vapaaseen työhön korosti myös toinen vastaaja, jonka mukaan ”helposti näytetään ajattelevan, että työajattomalla on rajattomasti aikaa”. Hänen mukaansa uusista tehtävistä tai resursseista päätettäessä olisi huomioitava niiden tasapaino. Tämä heijastuu myös kyselyn muista vastauksista, joissa korostuvat niin liiallinen työmäärä kuin lisäresurssien tarve.

Esille nousi myös, kuinka työajattomuus voi olla ongelmallinen erityisesti huolellisten, usein naispuolisten, nuorten tuomareiden keskuudessa. Vastaajan mukaan nuoret tuomarit työskentelevät usein paitsi itselleen uusien asioiden parissa, myös sellaisella huolellisuudella, joka ei mahdu normaalin työajan puitteisiin. Tarve erityiseen huolellisuuteen puolestaan kumpuaa tarpeesta todistaa omaa osaamistaan varmistaakseen

uran jatkumisen. Harmaan ylityön tekemisen vastaaja kuvaa olevan nuorten tuomareiden keskuudessa ennemmin sääntö kuin poikkeus – ja perhe-elämän yhdistäminen tähän kaikkeen vaikeaa jos ei lähes mahdotonta:

> ”Nähdäkseni työajattomuus osuu pahimmin huolellisiin (usein naispuolisiin) nuoriin tuomareihin, sillä he työskentelevät […] usein itselle uusien ja moninaisten […] kysymysten parissa ja toisaalta joutuvat jatkuvasti (tulevista tuomarinmääräyksistä varmistaakseen) tekemään työtä sellaisella huolellisuudella, johon virka-aika ei riitä. Käytännössä jatkuva ’ylitöiden’ tekeminen on nuorien tuomareiden parissa enemmin sääntö kuin poikkeus. Perhe-elämän yhdistäminen tähän on vaikeaa jos ei lähes mahdotonta.”

6 Pohdinta

Tutkimuksessa selvitin, miten suomalaiset naistuomarit kokevat työajattomuuden toisaalta pätevän henkilökunnan houkuttelevuuden kannalta, toisaalta työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Tutkimuksen aihe ja rajaus kumpuavat havainnoista, joiden mukaan oikeuslaitos kärsii niin rekrytointi- kuin työhyvinvointihaasteista. Ala myös naisvaltaistuu, joka osaltaan haastaa pohtimaan laajaa sosiaalipoliittista kysymystä työn ja perheen yhteensovittamisesta. Vaikka yhteensovittamisen kysymykset koskettavat yhä enemmissä määrin myös miestyöntekijöitä, on tarkastelu rajattu naistuomareihin aiempaan tutkimukseen nojautuen, joka laajalti korostaa yhä vallitsevaa naisten suurempaa hoivavastuuta (esim. Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014; Julkunen 2010; Nikunen 2012; Ojanen 2017). Tutkimusaineisto koostui 63:sta puolistrukturoidun kyselylomakkeen vastauksesta, jota analysoin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmällä. Käyn seuraavaksi läpi aineiston keskeisimmät tulokset ja reflektoin niitä suhteessa Tuomariliiton kyselyihin sekä laajempaan teoriataustaan ja aikaisempaan tutkimukseen.

Tässä tutkimuksessa tuomareiden viikoittainen työskentelymäärä näyttää asettuvan keskimäärin 36–40 tuntiin, mikä on kutakuinkin linjassa Tuomariliiton vuoden 2021 kyselyyn vastanneiden työaikaan, joskin Tuomariliiton kyselyssä hieman suurempi osa

kertoi työskentelevänsä 40–45 tuntia viikossa (Suomen tuomariliitto 2021, 22). Keskimääräinen työaika mukailee valtion virastoissa käytössä olevaa työaikaa, joka on 36 tuntia ja 15 minuuttia (Valtiovarainministeriö, n.d.), vaikkakin osalla työaika myös ylittää työaikalain (872/2019) määrittelemän 40 tunnin enimmäistyöajan. On korostettukin, kuinka myös työaikalainsäädännön ulkopuolella olevien virkamiesten keskimääräinen työaika tulisi vastata virastotyöaikaa (Oikeusministeriö 2020, 31). Työaikojen vastaavuutta korostettiin myös tässä tutkimuksessa, kun työmäärän toivottiin pysyvän sellaisena, että sen tekeminen olisi mahdollista laskennallisessa virka-ajassa.

Vaikka vain pieni osa kyselyyn vastanneista koki työmääränsä selvästi liian suureksi, koettiin työmäärä usein suurena ja suurimpana työn kuormittavuutta lisäävänä tekijänä. Tätä selittää työn määrällinen paljous, josta selviämisen katsottiin usein johtavan työn tekemiseen ”täysillä”, ilman taukoja. Työn tekeminen ilman palautumista edistäviä taukoja on kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta varsin haitallista: palautumiseen tulisi kiinnittää huomiota päivittäin ja pieniä palautumisjaksoja tulisi sisältyä jokaiseen työpäivään (Manka & Manka 2016, 182). Tuomariliiton kyselyt sekä tuomioistuinten esittelijöiden ja tuomarien työhyvinvointia kartoittava tutkimus tukevat tulosta työmäärän ja käytettävissä olevan ajan epäsuhdasta, sillä työn tekemiseen tarkoitetun ajan kerrottiin myös kyseisissä kyselyissä olevan riittämätön (Perhoniemi & Hakanen 2010, 36–37; Suomen tuomariliitto 2021, 17–18; Suomen tuomariliitto 2019, 26). Ongelma näyttäytyy globaalina, sillä Rothmannin ja Rossouwn (2020a, 6) tarkastelu paljastaa työpaineiden ja ajallisten resurssien puutteen olevan yhteinen ongelma eri maiden tuomareilla.

Suuri työmäärä heijastuu ajanpuutteeseen, joka sekin nousi tässä tutkimuksessa esille työn kuormittavuustekijänä. Ajallisten resurssien puute taas johtaa niin pitkäksi venyvien työpäivien tekemiseen kuin vapaa-ajan kapenemiseen. Työpäivien venyminen näyttäytyy suurimpana kuormittavuustekijänä myös hengellistä työtä tekevillä (Rantama 2016). Oli syyt työn kuormittavuuden takana mitkä tahansa, saattavat ne synnyttää konfliktin, joka haittaa negatiivisesti toiselle elämänalueelle, esimerkiksi perheelämään (Kinnunen ym. 2006, 149; Ojanen 2017, 24–25).

Kaiken kaikkiaan työajattomuutta pidettiin varsin yleisesti positiivisena, ja jopa edellytettävänä asiana: tuomarin työhön kuuluvan ajatustyön tekemiselle oli mahdoton vetää

kellonajallisia rajoja ja työpäivien pituudet olivat varsin muuttuvia muun muassa istuntoaikojen mukaan. Käräjäpäivien venymiset ja työn sisältämä ajatus- ja kirjoitustyö nousivat niin ikään esille Lakimiesliiton (2015) selvityksessä puolustettaessa työajattomuutta. Tämä kuvastaa myös yleisempää trendiä työajan rajojen hämärtymisestä, joka korostuu asiantuntijatehtävissä niiden vaatiessa ajattelu- ja ideointityötä, joiden tekemiselle taas on vaikea asettaa rajoja (Rantama 2016, 20, 74, 78).

Vaikka työajattomuudesta pidettiin, tunnistettiin sen aiheuttavan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia. Positiivisena tekijänä pidettiin ennen kaikkea työajattomuuden luomaa vapautta ja joustomahdollisuuksia. Suurimpana ongelmana sen sijaan pidettiin töiden huomaamatonta venymistä iltoihin ja viikonloppuihin, mikä puolestaan heikentää töistä palautumista ja vähentää omaa sekä perheen kanssa vietettävää aikaa. Vapaa-ajan ja työn sekoittuminen sekä pitkäksi venyvät työpäivät nousivat esille myös Perhoniemen ja Hakasen (2010) tutkimuksessa: moni kertoi työskentelevänsä myös viikonloppuisin ja vain harva pystyvänsä irtaantumaan työstä vapaa-ajallaan (Perhoniemi & Hakanen 2010, 96, 98). Tämäkin ongelma näyttäytyy tuomareilla varsin globaalina, sillä työpäivien venyminen ja työn ja vapaa-ajan rajojen heikkeneminen näyttävät olevan arkipäivää eri maissa työskentelevien tuomareiden keskuudessa (Rothmann & Rossouw 2020b, 4–5; Tsai & Chan 2010, 139–140).

Pitkäksi venyvät työpäivät voivat synnyttää aikaperustaista ristiriitaa, kun työhön käytetty aika estää perheen kanssa vietettävää aikaa. Ristiriita voi puolestaan aiheuttaa niin moniroolisuuden paineita kuin synnyttää kuormitusta. Aikapaine ja työhön käytettävät resurssit voivat niin ikään synnyttää negatiivista heijastusvaikutusta, jolloin ristiriita syntyy työhön käytettävän ajan ollessa omien ja perheen vaatimusten kanssa ristiriidassa. (Kinnunen ym. 2006, 149–150; Ojanen 2017, 24.)

Huomaamatta pitkäksi venyvät työajat synnyttävät myös harmaata ylityötä, jonka tekeminen näyttäytyy varsin laajana ja paljon puhuttavana ongelmana: vaikka töitä tehdään jatkuvasti yli normaaliksi katsotun työajan, tehtyä ylityötä ei korvata ylimääräisenä palkkana tai annettavina vapaina. Useampi vastaaja katsoikin, että nimenomaan työajattomuus johtaa normaalia työaikaa pidempien työpäivien tekemiseen. Näin voi hyvin ollakin, sillä töissä, joiden enimmäistyöaikaa työaikalainsäädäntö ei määritelle, on havaittu tehtävän palkatonta ylityötä yleisemmin (Sutela ym. 2019, 242). Töissä,

joissa työaikalaki ei määrittele enimmäistyöaikaa, olisi riittävät resurssit ja itsensä johtaminen nostettava avainasemaan, jotta tehty kokonaistyömäärä ei kasvaisi liian suureksi.

Erityisen huolestuttavana voidaan pitää erään vastaajan esille nostamaa, erityisesti nuorten tuomareiden tekemää jatkuvaa ylityötä, joka syntyy työskennellessä itselle uusien asioiden parissa ja todistaakseen osaamistaan töiden jatkumisen toivossa sekä toisen vastaajan esille nostamaa ajattelutapaa, jonka mukaan iltaan asti työskenteleviä pidetään normaalin työajan puitteissa työskenteleviä ahkerampina. Tämän kaltainen ajattelutapa näyttäytyy myös laajemmassa työajattomuuden kontekstissa, sillä myös hengellistä työtä tekevien parissa organisaatiossa vallitsevan työkulttuurin kuvattiin vaativan yksilöltä antamaan kaikkensa (Rantama 2016, 57, 60, 62) ja myös johtajien keskuudessa kerrottiin vallitsevan pitkiä työaikoja ihannoiva kulttuuri (Nätti ym. 2006, 299). Tämänkaltaisia ajattelutapoja voidaan kuitenkin pitää varsin vahingollisina niiden painostaessa töiden tekemiseen yli omien voimavarojen ja siten lisäten kuormittuneisuutta. Ajattelu- ja toimintatapojen purkamiseen tulisi ryhtyä niin organisaatioiden sisällä vallitsevia käsityksiä muuttamalla, kuin helpottamalla pysyvän työpaikan saatavuutta – jotta omaa asemaa ei tarvitsisi varmistella tekemällä ylipitkiä työpäiviä.

Työn luonteesta kumpuavat tekijät, kuten ajatustyön aikatauluttamisen mahdottomuus ja muuttuvat aikataulut, nousivat esille myös puolustettaessa tuomareiden pysymistä työajattomuuden piirissä. Varsin selvä enemmistö vastaajista olikin kielteisellä kannalla työaikalainsäädännön piiriin siirtymisestä. Tulos on yhdenmukainen Tuomariliiton vuoden 2021 kyselyn sekä Lakimiesliiton (2015) teettämän selvityksen kanssa, joissa selvä enemmistö oli kielteisellä kannalla työaikalain piiriin siirtymisestä (Lakimiesliitto 2015; Suomen tuomariliitto 2021, 43). Tuomariliitto on myös antanut työaikalainsäädännön piiriin siirtymisestä lausunnon eduskunnalle, jossa korostetaan halua kuulua lain soveltamisen ulkopuolelle ja sellaisen tilanteen mahdottomuutta, että työntekijöistä osa kuuluisi lain soveltamiseen piiriin ja osa puolestaan ei (Suomen tuomariliitto 2018). Siirtymistä puoltavat – ja myös sitä vastustavat, nostivat kuitenkin tässä tutkimuksessa esille, kuinka työajat voisivat vähentää painetta ylityön tekemiselle ja tekisivät sen myös korvattavaksi. Työajan ylityöltä suojaava mekanismi nousi esille myös Lakimiesliiton (2015) selvityksessä.

Samalla ylitöiden korvaamiseen suhtauduttiin tässä tutkimuksessa epäillen, sillä suuren työmäärän katsottiin tekevän lyhyemmät työpäivät mahdottomiksi. Moni epäili, että mahdollisesta työajasta huolimatta moni jatkaisi työskentelyään työaikojen ulkopuolella, jotta työ saataisiin tehdyksi riittävällä huolellisuudella. Tämä kertonee myös tuomareiden sitoutumisesta ja työn kutsumuksellisesta luonteesta: työ tehtäisiin, vaikka sitten työaikojen ulkopuolella, kunhan se saataisiin tehtyä huolellisesti.

Huoli pätevän henkilökunnan saatavuudesta näyttäytyy tutkimuksen perusteella todelliselta. Syyt paikantuvat alan palkkaukseen, sillä maksettavien palkkojen ei katsota olevan suureen työmäärään ja työn vaativuuteen nähden riittäviä eikä kilpailukykyisiä yksityisen sektorin maksamiin palkkoihin, joissa lisäksi ylimääräinen työ korvataan tavalla tai toisella. Lakimiesliiton vuonna 2019 teettämän kyselyn mukaan lakimies-nimikkeellä toimivien keskipalkka olikin noin tuhat euroa korkeampi yksityisellä sektorilla: julkisella sektorilla keskipalkka oli 5887 euroa kuukaudessa, kun yksityisellä se oli 6892 euroa (Oikeusministeriö 2020, 32). Alhainen palkkaus nousi esille myös Tuomariliiton vuoden 2021 kyselyssä yhtenä suurimmista alalle hakeutumiseen sekä alalla pysymiseen vaikuttavista tekijöistä (Suomen tuomariliitto 2021, 40–41, 44). Palkkaus kietoutuu myös harmaaseen ylityöhön: palkan ei katsota vastaavan työmäärää tai työaikaa, jotka jäävät näkymättömiin (Oikeusministeriö 2020, 31). Palkkauksen ongelmia on pyritty ratkaisemaan muun muassa oikeusministeriön asettaman työryhmän avulla, jonka tavoitteena oli selvittää palkkausjärjestelmän kehittämistä ja uudistamista. Riittävä palkkataso vaikuttaa paitsi alan houkuttelevuuteen, mutta vahvistaa myös tuomarin riippumattomuutta. (Em. 41–42.)

Palkkauksen lisäksi päätään nostavat mahdolliset ongelmat oikeustieteen opinnoissa ja erityisesti tuomioistuinharjoittelussa, johon pelättiin paitsi olevan liian hankala päästä, myös kouluttavan opiskelijoita muille sektoreille. Vaikka siis tuomioistuinharjoittelun tarkoituksena on ollut tuomarinuran houkuttelevuuden lisääminen sekä työvoiman turvaaminen (Huovinen 202, 248–49, 51), koetaan harjoittelussa myös ongelmia. Tätä vahvistaa myös Tuomariliiton kysely, jonka mukaan vain hieman reilu neljännes kertoi hakeutuvansa tuomioistuinlaitokseen harjoittelun jälkeen (Suomen tuomariliitto 2021, 40). Vaikeudet vakinaisen viran saamiseen nousivat nekin yhdeksi näkökulmaksi alan houkuttelevuuden vähentäjänä, joskin viran saamisen jälkeen työpaikan

pysyvyys katsottiin alan houkuttelevuutta lisäävänä tekijänä. Määräaikaisketjut nousivat myös Tuomariliiton kyselyssä yhdeksi merkittävimmäksi syyksi alan heikkoon houkuttelevuuteen (Suomen tuomariliitto 2021, 40–41). Kyselyyn vastanneiden ikä- ja työskentelyvuosijakaumat vahvistavat niin ikään näkemystä tuomariksi etenemisen hitaudesta: nuoria tuomareita oli selvästi muita vähemmän, mutta suurin osa oli työskennellyt alalla alle 10 vuotta. Ikää ehtii siten karttumaan käydessä polkua kohti tuomariuraa.

Alan houkuttelevuus näyttäytyy tutkimuksessa jokseenkin ristiriitaisena. Toisaalta alalle pääsyä pidetään hankalana niin harjoittelun kuin määräaikaisketjujen vuoksi, toisaalta pätevimpien työntekijöiden ei enää katsota hakeutuvan alalle. Harjoitteluun ja alalle pääsyn hankaluuden voisi kuitenkin olettaa karsivan työntekijöistä sellaiset, joiden motivaatio ja kiinnostus työtä kohtaan on alhainen. Lienee aiheellista myös pohtia, onko kyselyyn vastanneiden suhteellisen pieni edustavuus alle 35-vuotiaiden ryhmässä vaikuttanut syntyneeseen käsitykseen, sillä vanhemmilla työntekijöillä ei välttämättä ole samanlaista käsitystä alan houkuttelevuudesta opintojensa päättävien ja työelämään siirtyvien työntekijöiden keskuudessa kuin nuoremmilla työntekijöillä. Toisaalta kyselyyn vastanneista suurin osa oli työskennellyt alalla alle 10 vuotta, mikä osaltaan vahvistaa vastaajien käsitystä todellisesta alan houkuttelevuuden ja alalle pääsemisen tilasta. Myös aiempi tutkimus vahvistaa käsitystä alan houkuttelevuushaasteista. Osin ristiriitaisista näkemyksistä huolimatta lienee selvää, että alan houkuttelevuuden eteen tulisi tehdä jotain.

Jotta tuomarinura houkuttelisi päteviä työntekijöitä myös tulevaisuudessa, tulisi ennen kaikkea lisätä resursseja, mikä kohtuullistaisi yhdelle tuomarille koituvaa työkuormaa ja vähentäisi siten painetta tehdä yli normaalin työajan pituisia työpäiviä. Työstä pitäisi voida suoriutua normaalin työajan puitteissa, mutta kuitenkin tuomarin työhön kuuluvalla huolellisuudella. Lisäresurssien lisäksi työmäärää voitaisiin kohtuullistaa muun muassa töiden tasaisemmalla jakamisella.

Resurssipulan esille nouseminen myös tässä tutkimuksessa ei ole yllättävää, sillä henkilöstöresurssien riittämättömyys on noussut esille jo Tuomariliiton vuosien 2019 ja 2021 kyselyissä ja ajallisten resurssien puute aiemmissa kansainvälisissä, tuomareita tarkastelevissa tutkimuksissa (mm. Rothmann & Rossouw 2020a). Sen sijaan palk-

kauksen jääminen varsin marginaaliseen asemaan tuomarinuran houkuttelevuutta lisäävänä toimena on hieman yllättävä, sillä aiempien kyselyiden sekä tämän tutkimuksen aiemmissa kysymyksissä alhainen palkkaus on nostettu varsin usein esille niin rekrytointihaasteiden kuin alan houkuttelevuuden vähenemisen yhteyksissä. Mielenkiintoista on myös, ettei työajattomuus noussut erityisellä tavalla esille työvoiman turvaamisen näkökulmasta, vaan muiden seikkojen katsottiin vaikuttavan rekrytointiin voimakkaammin, mutta alan houkuttelevuutta lisääväksi tekijäksi työajattomuus varsin yleisesti katsottiin lukeutuvan. Hieman ristiriitaisiinkiin tuloksiin on voinut olla vaikuttamassa kysymyksenasettelut, joiden käsittelyyn palaan kappaleen lopussa.

Yleisesti ottaen työajattomuuden koettiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista, erityisesti sen luoman vapauden myötä, joka mahdollisti työnteon ajoittamisen omien sekä lasten tarpeiden mukaan. Yhtenä yleisempänä yhteensovittamista tukevana keinona onkin pidetty juuri mahdollisuutta omien asioiden hoitamiseen työajalla (Ahtela 2015, 20). Vastaajista suurimmalla osalla oli lapsia, joten näkemysten työn ja perheen yhteensovittamisesta voi olettaa perustuvan aitoihin kokemuksiin ja siten vastaavan todellista tilannetta.

Yhteensovittamisen tukeminen on tärkeää paitsi subjektiivisen hyvinvoinnin kannalta, myös osana laajempaa kontekstia, sillä yhteensovittamisen ongelmien on todettu vaikuttavan paitsi sairauspoissaoloihin, myös avioeroriskiin (Ojanen 2017), ja siten kiinnittyvän huoltosuhteen heikkenemisen myötä syntyneeseen tarpeeseen pidentää työuria ja tukea hyvinvoivia työntekijöitä (Närvi 2014, 37; Ojanen 2017, 18, 67). Tukeminen näyttäytyy erityisen tärkeänä juuri tutkimuksen kohderyhmänä oleville, korkeasti koulutetuille naisille, sillä myös riskit koskettavat erityisesti tätä ryhmää (Ojanen 2017). On todettu, että korkeasti uraorientoituneiden keskuudessa lapsen hankintaa voidaan pitää riskinä urakehitykselle, erityisesti määräaikaista työtä tekevillä (Närvi 2014). Koska tuomarinuran alkuvaiheeseen kuuluvat sijaisuudet ja määräaikaisuudet (de Godzinsky 2008, 1, 31) voi ristiriita olla todellinen monille nuorille naistuomareille. Riskit eivät kuitenkaan kosketa ainoastaan naistuomareita, sillä vastuu hoivasta on osa myös miestyöntekijöiden arkea. Yhteensovittamisen tukeminen onkin yhtälailla tärkeää kaikkien työntekijöiden keskuudessa.

Tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämisen tavoin resurssien lisääminen ja työmäärän kohtuullistaminen nousivat oleellisimmiksi toimiksi myös, jotta työajattomuus tukisi

työn ja muun elämän yhteensovittamista. Jotta aikaa jää työn ulkopuoliselle elämälle, tulisi työt saada tehdyksi normaalin työajan puitteissa, mikä puolestaan olisi mahdollista riittävien resurssien ja kohtuullisen työmäärän sekä työn järkevämmän organisoinnin myötä. Yhteensovittamiseen katsottiin myös vaikuttavan varsin oleellisesti itsensä johtaminen ja tuomareita vastuutettiin ottamaan vastuuta omasta ajankäytöstään. Itsensä johtaminen ja vastuun ottaminen omasta hyvinvoinnista katsotaan myös yleisemmin yksilön keinoiksi lisätä työhyvinvointipääomaa (Manka & Manka 2016, 56).

Vaikka työajattomuuden yhteydessä nousee usein esille sen luoma vapaus ja jousto, on joustomahdollisuuksia mahdollista rakentaa myös työaikalainsäädännön piirissä, kuten muutamissa vastauksissa nostettiin esille. Esimerkiksi liukuva työaika mahdollistaa työntekijän vapauden saapua ja lähteä töistä haluamanaan aikana, tosin sovittujen liukumien puitteissa (Työsuojelu 2022). Vaikka töiden aloittamiselle ja lopettamiselle on määritelty reunaehdot, mahdollistavat liukumat työn ja muun elämän sujuvamman yhdistämisen, kuten lasten hakemisen päiväkodista tarvittaessa aiemmin. Samalla liukuva työaika mahdollistaa saldojen kertymisen yli työajan tehdyiltä tunneilta, jotka taas tulee korvata antamalla työstä vapaata. Liukuvan työajan katsotaankin vastaavan työkuorman vaihteluihin sekä hillitsevän tarpeetonta ylityötä. Myös joustotyöaika mahdollistaa työn ja perheen joustavamman yhteensovittamisen, sillä siinä työntekijälle annetaan vapaus päättää vähintään puolesta työaikansa sijoittelusta. (Em.) Niin ikään kokonaistyöajalla työskennellessä on mahdollista sovittaa työ- ja vapaa-aika työtehtävien mukaisesti. Kokonaistyöaika tulee varsin lähelle työajattomuutta, joskin sillä erotuksella, että kokonaistyöajallisille on määritelty vuosittainen kokonaistyöaika ja työaika tulee kirjata (Ahtela 2015, 30; Työaikalaki 872/2019). Kokonaistyöaika voisikin tuoda toivottua työaikojen seuraamista, joskaan harmaata ylityötä ei sekään pysty täysin poistamaan, sillä työntekijälle ei kokonaistyöajallakaan makseta korvauksia yli- tai viikonlopputyöstä. Työajan kirjaaminen ei sekään tule kokonaistyöajan myötä automaattisesti, vaan työyhteisöissä tulisi varmistaa sen todellinen käyttö.

Tarkastelun ulkopuolelle ei voida sulkea työnantajan roolia ja merkitystä. Tarkastelu paljastaa, että esihenkilötyöskentelyssä ja työn hallinnollisessa puolessa olisi parantamisen varaa. Muun muassa työnantajan asettamat määrälliset tavoitteet ja tulosvaatimukset koettiin kohtuuttomiksi ja purkamista vaativiksi. Töitä myös toivottiin jaettavan

oikeudenmukaisemmin. Toimiva esihenkilötyöskentely onkin oleellinen osa hyvinvoivaa yksilöä ja työyhteisöä. Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016) luomassa työhyvinvointimallissa johtamisen laadun katsotaan vaikuttavan työyhteisön henkiseen tilaan: hyvällä johtamisella syntyy sosiaalista pääomaa, joka puolestaan vahvistaa niin työyhteisön toimintaa kuin yksilön hyvinvointia (Manka & Manka 2016, 76, 132). Nykyisin työelämän tärkeimpinä kehittämiskohteina onkin pidetty ihmisten johtamistaitojen kehittämistä ja moderniin johtajuuteen katsotaan sisältyvän muun muassa vastaajienkin esille nostama oikeudenmukainen työn organisointi sekä työntekijöiden psyykkisestä ja fyysisestä kuormituksesta huolehtiminen (em. 137, 141). Työnantajan tehtävä olisikin purkaa yli- tai iltatöitä tekevien ihannointia ja tavalla tai toisella seurata toteutuneita työaikoja ja huolehtia työntekijöiden jaksamisesta. Tämä voisi vastaajista muutamien mukaan tapahtua muun muassa kokonaistyöajan seurannalla. Jonkinlaisen työajan seurantajärjestelmän toive on noussut esille myös aiemmissa selvityksissä, kun esimerkiksi Lakismiesliiton (2015) kyselyssä esille nostettiin niin työaikapankki, joustava työaika kuin työn tasoittamisjärjestelmä keinoiksi työajan seurantaan.

Sekä alan houkuttelevuuden parantamisen että työajattomuuden hyödyntämisen työn ja perheen yhteensovittamiseen katsottiin vaativan yhteisten toimintatapojen selkeyttämistä työyhteisössä. Työajattomuuden ehdoille toivottiin selkeyttämistä ja yhteistä ymmärrystä läpi työyhteisön. Yksittäisten tuomioistuinten toimintatapojen lisäksi tarkastelu tulisi kohdistaa työaikajärjestelyihin yleisemminkin: Suomen tuomariliitto huomauttaa eduskunnalle osoittamassaan lausunnossa, että joissain tuomioistuimissa on tuomareiden työajattomuuden kanssa ristiriidassa olevia työaikajärjestyksiä (Suomen tuomariliitto 2018). Näin ollen katse tulisi kiinnittää myös siihen, toteutuuko työaikalainsäädännön määräämä työajattomuus todella tuomioistuinten arjessa.

Vastauksista voidaan lukea tuomarin työ kutsumustyönä: vaikka muun muassa työmäärä koetaan suureksi ja palkka siihen nähden riittämättömäksi, nousee esille niin työn merkityksellisyyteen, mielekkyyteen kuin positiiviseen haasteellisuuteen liittyviä tekijöitä – samoja tekijöitä, kuin aiemmassa tuomareiden hyvinvointia kartoittavassa tutkimuksessa, jossa työn voimavaratekijöiksi luettiin työn kehittävyys ja yhteiskunnallinen merkitys (Perhoniemi & Hakanen 2010, 53). Tekijät ovat tärkeitä paitsi subjektiivisen hyvinvoinnin näkökulmasta, mutta myös alan houkuttelevuuden kannalta. Toisaalta työn sisällölliset haasteet koettiin myös työn kuormittavuustekijöiksi sekä alan

houkuttelevuutta vähentäviksi tekijöiksi. Työn luoma henkinen kuormittavuus sekä haasteellinen työskentely-ympäristö nostavat päätään myös kansainvälisessä tarkastelussa: tuomareiden on paitsi tehtävä raskaita päätöksiä, myös työskenneltävä ristiriitojen keskellä (Rothmann & Rossouw 2020a, 2; Tsai & Chan 2010, 133). Perhoniemi ja Hakanen niin ikään tutkimuksessaan korostavat työn erityisenä haasteena vastuun ottamista toisten ihmisten kohtaloista (Perhoniemi & Hakanen 2010, 50).

Toisistaan poikkeavia näkemyksiä voidaan selittää työstä syntyvän paineen kahtalaisella tulkinnalla: työhyvinvointia haastava paine koetaan positiivisena, parempiin suorituksiin ajavana ja siten työtyytyväisyyttä ja sitoutumista lisäävänä, kun taas heikentävä paine vaikuttaa työsuoritukseen negatiivisesti lisäten työtyytymättömyyttä (Manka & Manka 2016, 173–175). Ristiriitaiset näkemykset luovat kuvaa tuomarin työstä toisaalta kuormittavana, mutta toisaalta varsin palkitsevana työnä, kuten Perhoniemi ja Hakanen (2010, 126, 128) ovat todenneet. Kaiken kaikkiaan aiempi tutkimus piirtää kuvaa tuomareiden varsin laajasta tyytyväisyydestä omaan työhönsä (Perhoniemi & Hakanen 2010, 73; Rothmann & Rossouw 2020a, 8; Suomen tuomariliitto 2021, 39; Suomen tuomariliitto 2019, 38).

Tutkimuksessa työajattomuuden kokeminen näyttäytyy varsin subjektiivisena: sen katsottiin sopivan erityisesti sellaisille, jotka pystyvät kontrolloimaan omaa ajankäyttöään, johtamaan itseään tehokkaasti ja kestämään aikataulujen luomaa painetta. Työajattomuuden luomat mahdollisuudet työn ja muun elämän yhteensovittamiseen koettiin nekin varsin vaihtelevasti, sillä toiset korostivat työajattomuuden ehdottomana etuna sitä, että työn tekemisen ajankohdan pystyi sijoittamaan lapsen tarpeita vastaaviksi, toiset taas kokivat työajattomuuden syövän arkipäivistä kaiken lasten kanssa vietettävän ajan. Siinä missä toiset korostivat nimenomaan työajattomuuden mahdollistavan työn ja muun elämän joustavan yhdistämisen, korostivat toiset työaikalainsäädännön piiriin siirtymistä yhteensovittamisen helpottamiseksi. Työajan seuranta taas nähtiin toisaalta mahdottomana, toisaalta ylityöltä suojelevana. Samalla tavoin työajattomuuden katsottiin vaikuttavan alan houkuttelevuuteen riippuen siitä, koettiinko työajattomuus jatkuvana paineena ylitöiden tekemiselle vai joustoa ja vapautta luovana. Työajattomuudesta luotavaan käsitykseen onkin varsin ratkaisevasti vaikuttamassa ulospäin suunnattu viestintä, joka tutkimuksessa nousi yhdeksi tuomarinuran houkuttelevuuteen vaikuttavaksi tekijäksi.

Kuvaa työajattomuuden kokemisen kaksijakoisuudesta vahvistaa myös Perhoniemen ja Hakasen (2010) tutkimus, jossa työajattomuus kuvattiin toisaalta oman ajanhallinnan ja yhteensovittamisen kannalta myönteisenä, toisaalta yhteensovittamista hankaloittavana ja työn määrällistä kuormaa piilottavana. Myös Tuomariliiton kyselyssä työajattomuus nousi esille toisaalta alan merkittävänä vetovoimatekijänä, toisaalta taas sopimattomana nykypäivään (Suomen tuomariliitto 2021, 43–45). Työajattomuuden subjektiivisuutta on korostanut myös Marketta Rantama (2016, 13, 20) kuvatessaan työajattomuuden parhaimmassa tapauksessa luovan joustomahdollisuuksia, pahimmassa tapauksessa taas hallitsevan työntekijän ja hänen perheensä kaikkea ajankäyttöä.

Kyselyn vapaan sanan osuuteen kertyneistä vastauksista useammassa nostettiin esille, kuinka työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat eivät koske ainoastaan naisia vaan yhä enenevissä määrin myös miestuomareita. Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkiminen ainoastaan naistuomareiden näkökulmasta koettiin ”absurdiksi, vanhanaikaiseksi sekä sukupuolta syrjiväksi”. Kysymyksenasettelun ei myöskään katsottu olevan nykytilanteeseen nähden perusteltua, sillä monet miehet käyttivät työajattomuuden etuja työn ja perheen yhteensovittamiseksi.

Yhteensovittamisen ongelmat eivät kosketakaan nykymaailmassa ainoastaan naisia. Kuten todettu, tutkimuksen tarkoituksena ei ole uusintaa käsitystä naisten suuremmasta hoivavastuusta tai korostaa naisten asemaa lastenhoidon yhteydessä sen enempää, kuin väittää, etteivät työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat koskettaisi myös miestyöntekijöitä. Pro gradun rajallista laajuutta, alan naisvaltaistumista sekä aikaisemman tutkimustiedon tuottamaa käsitystä naisten suuremmasta hoivavastuusta olisikin pitänyt saatekirjeessä ja kyselyn alussa enemmän painottaa.

Esille nousi myös, kuinka työajattomuuden historia kumpuaa tuomioistuintyön luonteesta ja rakenteesta, eikä se ole mitenkään liitettävissä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Aihetta lähestytäänkin oman historiansa kautta rakentuneesta, varsin harvinaisesta työn järjestämisen muodosta ja siitä, kuinka tuo rakenne sopii työn ja perheen yhteensovittamiseen, joka puolestaan on laaja sosiaalipoliittinen kysymys. Tarkoitus ei ole väittää, että tuomioistuimissa käytössä oleva työajattomuus olisi rakentunut työn ja perheen yhteensovittamisen lähtökohdista, vaan tarkastella, kuinka omista lähtökohdistaan syntynyt työajattomuus sopii työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin.

Muutamassa vastauksessa ehdotettiin, että tutkimusasetelman olisi voinut rakentaa kaikkia alalla työskenteleviä perheellisiä – tai vastaavasti vain perheellisiä naistuomareita tarkastelevaksi. Esille nostettiin myös epäily tulosten yleistettävyydestä nykyisen rajauksen vuoksi. On kuitenkin korostettava, että käsillä oleva tutkimus on laadullista tutkimusta, jolloin tarkoituksena tai tavoitteena ei ole laajojen yleistysten tekeminen vaan rajatun ilmiön tarkastelu syväluotaavammin. Esille nousi myös, kuinka tuomareiden rekrytointiin ovat vaikuttamassa työajattomuuden lisäksi monet muutkin tekijät, eikä siten yhdeltä näkökannalta voida tehdä johtopäätöksiä. Totta onkin, että rekrytointiin liittyy suuri määrä toisiinsa liittyviä tekijöitä, joista työajattomuus on luonnollisesti vain yksi. Tutkimus ei siten pyrikään vastaamaan kaikenkattavasti kaikkiin tuomareiden rekrytointiin liittyviin kysymyksiin, vaan tutkimuksessa tarkastellaan rekrytointiin vaikuttavista tekijöistä yhtä: työajattomuutta. Voi olla, että aineiston kerääminen kyselyn avulla on synnyttänyt vastaajissa mielikuvan kvantitatiivisesta tutkimuksesta, jolloin tulosten yleistettävyyteen kohdistuva kritiikki on perusteltua.

Tutkimuksen tuloksia on eittämättä tulkittava varoen: tutkimus tarjoaa katsauksen siihen, miten suomalaisessa oikeuslaitoksessa työskentelevät naistuomarit kokevat työajattomuuden antamatta kaikenkattavaa, aukotonta vastausta. Syytä on myös tulkita kriittisesti tutkimuksen luomaa kuvaa: tutkimuksen tuloksiin ja niiden tulkintaan on vaikuttamassa se, miten kysymykset tulkittiin ja miten niihin haluttiin vastata. Aiheellista on pohtia, vastasivatko kyselyyn suurimmaksi osaksi sellaiset tuomarit, joilla on erityisiä – hyviä tai huonoja – kokemuksia ja siten halu tuoda näkemyksiään esille. Osin kärkkäät vastaukset sekä varsin eriävät mielipiteet kielivät siitä, että vastausten taustalla on monia henkilökohtaisia tekijöitä. Koska eri kysymyksiin kertyi vastauksia eri määrä, on myös aiheellista pohtia, olivatko jotkin kysymykset esimerkiksi liian haasteellisia, vaikeasti tulkittavia, edellisiä kysymyksiä toistavia tai sellaisia, ettei vastaajilla yksinkertaisesti ollut niihin mitään sanottavaa.

Lievään toistoon viittaa ainakin se, että muutamat vastaukset viittasivat suoraan edellisen kysymyksen vastaukseen, eli vastaajilla oli mielessään samat vastaukset näennäisesti erilaisiin kysymyksiin. Myös esimerkiksi vastaajien kuormittuneisuutta kartoittavaa tulosta tulkittaessa on syytä huomioida kysymyksenasettelu ja sen vaikutus vastauksiin: tulos ei välttämättä kerro koko totuutta vastaajien kuormittuneisuudesta, sillä

varsin aiheellisesti voidaan olettaa, etteivät sellaiset, jotka eivät koe kuormittuneisuutta, ole vastanneet kysymykseen lainkaan. Vastaamatta jättämisestä kielii kysymykseen tulleiden vastausten kokonaismäärä. Myös toimia kartoittaviin kysymyksiin kertyi muita kysymyksiä vähemmän vastauksia. Tämä kertonee ennen kaikkea siitä, ettei nykytilannetta parantavat toimet ole yksinkertaisia tai yksiselitteisiä.

Aiheen jatkotutkimusta voitaisiin tehdä joko spesifimmässä tai laajemmassa kontekstissa. Mikäli halutaan pyrkiä laajempiin yleistyksiin tai tarkastella rekrytointia laajempana kokonaisuutena, on siirryttävä resursseiltaan laajempaan tutkimukseen tai kvantitatiivisen tutkimuksen piiriin. Aiheen laajempi jatkotutkimus voisikin kiinnittyä kaikkia perheellisiä tuomareita koskevaan tarkasteluun, kuten muutamissa vastauksissa ehdotettiin tai tuomareiden rekrytointiprosessin kokonaisvaltaiseen tarkasteluun. Toisaalta kvalitatiivinen tutkimus, kuten haastattelututkimus, mahdollistaisi aiheen tarkastelun entistä syväluotaavammin.

7 Johtopäätökset

Vaikka tuomareiden työaika näyttää asettuvan kutakuinkin valtion virastojen työaikaan, on tuomaria kohden asetettu työmäärä liiallinen. Suuri työmäärä puolestaan pakottaa työskentelemään ilta- ja viikonloppuaikoihin ja lisää palkattoman ylityön, niin sanotun harmaan ylityön tekemistä. Työmäärän ei myöskään katsota vastaavan maksettavia palkkoja eikä palkkaus yhdessä suuren työmäärän kanssa siten houkuttele alalle. Toimet tuomarinuran houkuttelevuuden lisäämiseksi sekä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi kietoutuvat ennen kaikkea resurssien lisäämiseen ja siten työmäärän kohtuullistamiseen. Työnantajalta toivotaan työntekijöistä huolehtimista ja yhteisten toimintatapojen selkiyttämistä, yksilöltä puolestaan kykyä johtaa itseään ja asettaa rajat ajankäytölleen. Työajattomuudesta kuitenkin pidetään, erityisesti sen luoman vapauden myötä – ja jopa edellytetään tuomarin työn luonteen vuoksi. Myös työn ja perheen yhteensovittamista työajattomuus näyttää varsin yleisesti helpottavan sen luoman jouston myötä. Kaiken kaikkiaan tuomarin työ näyttäytyy samanaikaisesti kuormittavana sekä palkitsevana ja tulkinta työajattomuudesta kietoutuu subjektiivisesti koettuihin tekijöihin. Varsin selvää on, etteivät tuomarit halua siirtyä työaikalainsäädännön piiriin.

Työajattomuus edustaakin nykyistä ajattelutapaa ja itsenäisen, mielekkääksi koetun ja tuloksellisen työnteon muotoa ja järjestämistä, jättäytyen vanhanaikaiseksi katsotun työaikasääntelyn ulkopuolelle (Ahtela 2015, 36; Rantama 2016, 13–15, 20). Samalla työajattomuus vastaa ILO:n asettamiin ihmisarvoisen työn määritelmiin, jotka nykyisin pitävät sisällään niin perheystävälliset työaikajärjestelyt kuin valinnanvapauden lisäämisen omien työaikojen määrittelyssä (Boulin ym. 2006, 5–6). Työntekijälähtöisten työaikajärjestelyiden on niin ikään todettu vaikuttavan myönteisesti organisaatioon ja yksilön työtyytyväisyyteen (Ahtela 2015, 25; Nätti & Anttila 2012, 160) ja päätäntävallan omista työajoistaan lisäävän elämänlaatua ja parantavan työn ja perheen tasapainoa (Nätti & Anttila 2012, 162; Rantama 2016, 103). Joustojen mahdollisuus ja perhemyönteinen henkilöstöpolitiikka on nostettu myös osaksi uusien työntekijöiden houkuttelemista sekä nykyisten työntekijöiden sitouttamista (Ahtela, 2015, 25; Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014, 19–20; Rantama 2016, 117–118). Tässä valossa työajattomuus näyttäytyy siis varsin nykyaikaisena työn järjestämisen muotona sen korostaessa niin joustoja kuin autonomiaa.

Vaikka työajattomuudessa näyttäisi olevan pitkälti kyse itsensä johtamisesta ja subjektiivisesti koetuista tekijöistä, ei työyhteisön toimintatapoja ja henkilöstöpolitiikkaa voida jättää tarkastelun ulkopuolelle. Varsin usein ne nostetaan avainasemaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevien käytänteiden kehittämisessä kuten myös uusien, pätevien työntekijöiden rekrytoinnissa (esim. Hämäläinen & Rahikka-Räsänen 2014; Kinnunen ym. 2006; Le Bihan ym. 2013; Ojanen 2017; Rantama 2015; Salmi & Lammi-Taskula 2014). Niin myös tässä tutkimuksessa.

Tehty työ voitaisiin tehdä näkyväksi esimerkiksi jonkinlaisen työajanseurannan avulla, joka ei velvoita työntekijöitä, mutta toimii välineenä työantajalle työntekijöiden työmäärästä ja jaksamisesta huolehtimisessa. Samalla tulosvaatimuksista olisi luovuttava. Lisäksi olisi luotava selkeät pelisäännöt sille, mitä työajattomuudella työyhteisössä tarkoitetaan, ja työntekijät olisi sitoutettava noudattamaan yhteisiä periaatteita. Myös itsensä johtamiseen liittyviä taitoja voisi työyhteisössä opetella sekä korostaa osana tuomarin työtä.

Jotta uhkakuva oikeusvaltion vaarasta ei kävisi toteen, tulisi oikeuslaitoksen resursointia ja työn järjestämistä tarkastella uudelleen. Niiden ollessa kunnossa, myös työajat-

tomuus sen etuineen pääsisi toteutumaan rekrytointiin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen positiivisesti vaikuttavalla tavalla. Vain hyvinvoiva ja pätevä henkilökunta turvaavat jokaisen kansalaisen oikeusturvan toteutumisen sekä oikeuslaitoksen toiminnan ja siten oikeudenmukaisen ja turvallisen yhteiskunnan.

Lähteet

Ahtela, Jukka (2015) Kello raksuttaa mennyttä aikaa. Työaikasääntelyn nykytila ja kehittämistarpeet. Sitran selvityksiä 87.

Aluehallintovirasto (2021) Asiantuntijatyön työaikakysymykset. Verkkoseminaari 5.5.2021.

Barber, Alisson (1998) Recruiting employees individual and organizational perspectives. Thousand Oaks, CA: Sage.

Boulin, Jean-Yves & Lallement, Michel & Messenger, Jon C. & Michon, Francois (2006) Decent working time. New trends, new issues. Geneva: International Labour Office.

de Godzinsky, Virve-Maria (2006) Selvitys syyttäjien halukkuudesta hakeutua tuomarin uralle. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 72.

de Godzinsky, Virve-Maria (2008) Selvitys asianajajien halukkuudesta hakeutua tuomarinuralle. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 85.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Greenhaus, Jeffery & Beutell, Nicholas, J (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review, 10(1), 76–88.

Helsingin yliopisto. Oikeustieteen maisterin koulutusohjelma. https://www.helsinki.fi/fi/koulutusohjelmat/oikeustieteen-maisterin-koulutusohjelma Viitattu 21.10.2022.

Huilaja, Heikki (2019) Rekrytoinnin sosiaalinen järjestys. Tutkimus työhön sopivuuden neuvottelukontekstista. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Huovinen, Jennimari (2022) Tuomareiden koulutuksen kehittäminen – kyselytutkimus tuomioistuinharjoittelusta. Teoksessa Pekka Koponen, Raimo Lahti & Laura Kallioinen (toim.) Valittuja kysymyksiä rikos-, prosessi- ja vahingonkorvausoikeudesta II. Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Helsinki: Helsingin hovioikeus, 45–86.

Hämäläinen, Juha & Rahikka-Räsänen, Niina (2014) Perhe-elämän huomioiminen työelämässä. Tutkimus perhe-elämän huomioimisen hyvistä käytännöistä Perheyritysten liiton jäsenyrityksissä. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

JHL (2017) Mitä tarkoittaa kokoaikainen ja osa-aikainen työ? Usein kysyttyä työelämästä. https://www.jhl.fi/kysymys/mita-tarkoittaa-kokoaikainen-ja-osa-aikainen-tyo/. Viitattu 1.12.2022.

Julkunen, Raija (2010) Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.

Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru, Geurts, Sabine & Pulkkinen, Lea (2006) Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. Scandinavian Journal of Psychology, 47(2), 149–162.

KVTES (2020) Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus 2020–2021.

Lakimiesliitto (2015) Lakimiesliiton kysely työajattomille 2015.

Le Bihan, Blanche & Martin, Claude & Knijn, Trudie (2013) Work and Care under Pressure: Care Arrangements Across Europe. Amsterdam: University Press.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2016) Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Melin, Harri (2019) Rekrytointi on paikallinen sopimus. *Työelämän tutkimus, 17(3).*

Miettinen, Anneli & Rotkirch, Anna (2008) Milloin on lapsen aika? Lastenhankinnan toiveet ja esteet. Perhebarometri 2008. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E 34. Helsinki: Väestöliitto.

Muenstermann, Bjoern, von Stetten, Alexander, Laumer, Sven, & Eckhardt, Andreas (2010) The performance impact of business process standardization: HR case study insights. *Management Research News*, *33*(9), 924–939. https://doi.org/10.1108/01409171011070332

Nikunen, Minna (2012) Työ, perhe ja sukupuolten tasa-arvo: tapaus yliopisto. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. 174–195. Helsinki: Gaudeamus.

Nordenmark, Mikael (2004) Multiple Social Roles and Well-Being: A Longitudinal Test of the Role Stress Theory and the Role Expansion Theory. *Acta Sociologica*, *47*(2), 115–126. https://doi.org/10.1177/0001699304043823

Närvi, Johanna (2014) Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Tampere: University Press.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo & Väisänen, Mia (2006) Managers and working time in Finland. Teoksessa Jean-Yves Boulin, Michel Lallemen, Jon C. Messenger & Francois Michon (edit.) Decent working time. New trends, new issues. Geneva: International Labour Office, 289–317.

Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. 155–174. Helsinki: Gaudeamus.

Oikeusministeriö (2020) Tuomioistuinten tuomareiden ja lakimiesten palkkausjärjestelmän kehittäminen: Työryhmän mietintö. Oikeusministeriön julkaisuja, Mietintöjä ja lausuntoja 2020:16.

Ojanen, Miia (2017) Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Tampere: University Press.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Työelämäopas: Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön työaika. https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaika/yliopistot/. Viitattu 18.10.2022.

Perhoniemi, Riku & Hakanen, Jari (2010) Tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointi yleisissä tuomioistuimissa 2009. Korkeimman oikeuden selvityksiä 1/2010.

Rahkola, Camilla & Härkönen, Saaga & Eskola, Jari (2022) Subjektiivisuus rekrytointihaastattelussa. Rekrytoijien kertomuksia vuorovaikutuksesta. Teoksessa Saaga Härkönen, Johanna Lätti, Anna Rytivaara & Anna Wallin (toim.) Kasvatuksen muuttuvat työ- ja toimintaympäristöt: 10 eläytymismenetelmätutkimusta. Tampere: Tampere University Press, 205–232.

Rantama, Marketta (2016) Taivaallinen työaika. Näkökulmia ajattomaan työhön. Helsinki: Edita.

Rothmann, Sebastian & Rossouw, Elna (2020b) Job demands and job resources and well-being of judges in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, *46*(2), 1–13. https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1801

Rothmann, Sebastian, & Rossouw, Elna (2020a) Well-being of judges: A review of quantitative and qualitative studies. *SA Journal of Industrial Psychology*, *46*(1), 1–12. https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1759

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna & Närvi, Johanna (2009) Perhevapaat ja työelämän tasa-arvo. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 24/2009. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö.

Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2014) Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa Johanna Lammi-Taskula & Sakari Karvonen (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 38–52.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2013) Lapsi- ja perhepolitiikka Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 9(2013). Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2021) Perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen. https://stm.fi/perhe-elama-ja-tyo. Viitattu 20.10.2022.

Suomen tuomariliitto ry (2018) Lausunto hallituksen esityksestä (HE 158/2018 vp) eduskunnalle työaikalaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Suomen tuomariliitto ry (2019) Raportti epäasiallisesta vaikuttamisesta tuomioistuimiin ja työssä jaksamista koskevasta kyselystä 2019.

Suomen tuomariliitto ry (2021) Raportti epäasiallista vaikuttamista ja käytöstä, työssä jaksamista sekä alan houkuttelevuutta koskevasta kyselystä 2021.

Suomi.fi (2021) Tuomioistuimet. https://www.suomi.fi/kansalaiselle/oikeudet-ja-velvollisuudet/oikeudenkaynti-ja-rikosasiat/opas/oikeudenkaynti/tuomioistuimet . Viitattu 20.12.2022.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2018) Yrittäjät Suomessa 2017. Helsinki: Tilastokeskus.

Tieteen termipankki (2019) Oikeustiede. https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:tuomari/laajempi_kuvaus. Viitattu 21.10.2022.

Tilastokeskus (2022) Työ, palkat ja toimeentulo. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan, 15–74-vuotiaat. https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#Palkansaajat%20ty%C3%B6suhteen%20tyypin%20mukaan,%2015%E2%80%9374-vuotiaat. Viitattu 1.12.2022.

Tsai, Feng-Jen & Chan, Chang-Chuan (2010) Occupational stress and burnout of judges and procurators. International Archives of Occupational and Environmental Health, 83(2), 133–142. https://doi.org/10.1007/s00420-009-0454-1.

Tuomarinvalintalautakunta (2021) Tuomarinvalintalautakunnan toimintakertomus 2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomioistuinlaitos (2020) Tuomarin virka. https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos/lautakunnat/tuomarin/tuomarinvirka.html. Viitattu 21.10.2022.

Tuomioistuinlaitos (2021) Tuomioistuinlaitos työnantajana. https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos/tuomioistuintyonantajana.html. Viitattu 21.10.2022.

Tuomioistuinlaitos (2022) Tuomioistuinlaitos. https://oikeus.fi/tuomioistuimet/fi/index/tuomioistuinlaitos.html. Viitattu 21.12.2022.

Tuomioistuinlaki 25.8.2016/673. Finlex: lainsäädäntö. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160673?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=tuomioistuinlaki. Viitattu 20.12.2022.

Tuomioistuinvirasto (2021) Tuomioistuinviraston strategia 2021–2025. Helsinki: Tuomioistuinvirasto.

Tuomioistuinvirasto (2022) Tuomioistuinlaitoksen vastuullisuusraportti 2021 (KPY 155). Helsinki: Tuomioistuinvirasto.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2009) Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakkoarvioinnin järjestämiseksi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.

Työaikalaki 5.7.2019/872. Finlex: lainsäädäntö. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L1P2. Viitattu 18.10.2022.

Työsuojelu (2022) Työaika. https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika. Viitattu 1.12.2022, 26.2.2023

Valtioneuvosto (2015) Oikeusministeri Anna-Maja Henrikssonin juhlapuhe Naisjuristit ry:n 70-vuotisjuhlassa 6.2.2015.

Valtiovarainministeriö. Virka- ja työehdot: työajat. https://vm.fi/valtio-tyonantajana/virka-ja-tyoehdot-henkilostohallinnon-asiakirjat/tyoajat. Viitattu 18.10.202

Liitteet

Liite 1: Kyselyrunko

Kyselyssä on neljä osaa: taustatiedot, yleiset kysymykset, kysymykset koskien työajattomuuden vaikutuksia alalle rekrytointiin sekä kysymykset koskien työajattomuuden vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Kussakin osassa on 2–4 avointa kysymystä. Voit vastata kuhunkin kysymykseen haluamasi määrän. Lopussa on mahdollisuus vapaalle sanalle. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10–20 minuuttia.

Kiitos osallistumisestasi!

Taustatiedot:

- Minkä ikäinen olet?
- Kuinka monta vuotta olet työskennellyt tuomarina?
- Kuinka monta tuntia työskentelet keskimäärin viikossa?
- Mikäli sinulla on lapsia, kuinka monta?

Yleiset kysymykset:

- Millaisena koet työmääräsi tällä hetkellä?
- Jos koet kuormittuneisuutta, mistä koet sen ennen kaikkea johtuvan?
- Kerro vapaasti, mitä mieltä olet työajattomuudesta?
- Pitäisikö tuomarien siirtyä työaikalainsäädännön piiriin? Miksi?

Kysymykset koskien työajattomuuden vaikutuksia alalle rekrytointiin:

- Aikaisemmissa selvityksissä on nostettu esille huoli työvoiman turvaamisesta myös tulevaisuudessa. **Mitä ajattelet pätevän henkilökunnan saatavuudesta tulevaisuudessa? Miksi?**
- Mitkä tekijät koet erityisinä alan houkuttelevuutta lisäävinä ? Entä vähentävinä?
- Aikaisemmissa kyselyissä on noussut myös erilaisia mielipiteitä siitä, onko työajattomuus alan houkuttelevuutta lisäävä vai heikentävä tekijä. **Miten koet työajattomuuden alan houkuttelevuuden kannalta?**
- Mitä toimia ehdottaisit, jotta työajattomuus lisäisi tuomarinuran houkuttelevuutta tulevaisuudessa?

Kysymykset koskien työajattomuuden vaikutuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen:

- Aikaisempien kyselyiden perustella työajattomuus jakaa mielipiteitä: toisten mielestä se helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista, toisten mielestä taas hankaloittaa sitä. **Miten koet työajattomuuden vaikuttavan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, hankaloittaako vai helpottaako se yhteensovittamista? Miksi?**
- Mitä toimia ehdottaisit, jotta työajattomuus tukisi työn ja muun elämän yhteensovittamista?

Mitä muuta haluaisit sano, vapaa sana!

Liite 2: Saatekirje

Työajattomuus naistuomareiden näkökulmasta

”Oikeusvaltio on vaarassa. Jos kansalaiset tietäisivät tilanteen, olisivat kaikki huolissaan oikeusturvan toteutumisesta. Kukaan ei pidä tuomareiden hyvinvoinnista huolta -- kukaan ei puolusta tuomareita.”

Näin kuvaili eräs Suomen tuomariliiton vuoden 2019 epäasiallista vaikuttamista ja työssä jaksamista koskevassa kyselyssä tuomareiden työhyvinvoinnin sekä koko oikeusvaltion tilannetta. Kuvaus sen tärkeydessään ja huolestuttavuudessaan herätti kiinnostukseni yhteiskunnan toimivuuden kannalta varsin oleelliseen aiheeseen: tuomareiden työhyvinvointiin sekä pätevän henkilökunnan turvaamiseen myös tulevaisuudessa. Tuosta kiinnostuksesta syntyi tämä Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan Pro gradu -tutkielma.

Aiheen ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä huolimatta tutkimusta työajattomuudesta ja sen vaikutuksista hyvinvointiin, työn ja perheen yhteensovittamiseen tai rekrytointiin on vain vähän. Tuota aukkoa pyrin käsillä olevalla tutkielmalla paikkaamaan. Haluan omalla panoksellani osallistua paitsi tuomareita koskevien työhyvinvointi- ja rekrytointihaasteiden esille tuomiseen ja kehittämiseen mutta myös tuottaa työelämätutkimuksen kentälle tietoa työajattomuudesta ja sen vaikutuksista naistyöntekijöiden työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Sillä Te, hyvät naistuomarit, olette työajattomuuden asiantuntijoita, kutsun teidät vastaamaan aihetta käsittelevään kyselyyn. Vastaaminen tapahtuu täysin anonyymisti eikä annettuja tietoja voida yhdistää vastaajiin. Vastaukset säilytetään salasanasuojatuilla laitteilla. Vastaukset kerätään avovastauksin, joten kysymyksiin voi vastata haluamallaan laajuudella. Aikaa kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 10–20 minuuttia. Tutkimuksen tulokset julkaistaan kesällä 2023 osoitteessa https://trepo.tuni.fi/
Linkki kyselyyn: https://forms.gle/kdKaXAeq8CbmCsWw7

Kiitos osallistumisestasi!

Lisätietoja tutkimuksesta antavat:
Asta Sacklin asta.sacklin@tuni.fi
Päivi Kymäläinen (Pro gradu-tutkielman ohjaaja) paivi.kymalainen@tuni.fi

Jokaisesta vastauksesta kiitollisena,

Asta Sacklin