

EN FRÅGA OM RÄTTSSÄKERHET

OM DOMARNAS ARBETSMILJÖ OCH ATTRAKTIVITETEN
I DOMARYRKET, MED SLUTSATSER OM BEHOV AV
LÅNGSIKTIGA SATSNINGAR

RAPPORT 2024



OM RAPPORTEN

Rapporten baseras på en undersökning som genomfördes under november 2023 genom en enkät som skickats ut till samtliga yrkesverksamma domare inom Sveriges Domstolar, oavsett medlemskap i Akavia. Enkäten har tagits fram av Saco-S Domstol i samarbete med Akavia och syftar till att undersöka Sveriges Domstolar som arbetsplats för alla som arbetar som ordinarie domare. Undersökningen har särskilt fokuserat på frågor som rör självständighet, arbetsförhållanden, ledarskap och attraktivitet för domarrollen, samt utbildnings- och utvecklingsfrågor. Det var över hälften av samtliga tillfrågade som responderade på enkäten, av dessa var övervägande delen anställd på tingsrätt. Om inget annat anges redovisas svaren för de olika domstolsslagen tillsammans.

I undersökningen lyfts frågor om bland annat arbetstid, antal förhandlingsdagar, antal mål, förutsättningar att genomföra sitt arbete, hinder i arbetet, ledarskap, rutiner, karriärmöjligheter och framtidsutsikter inom nuvarande tjänst. Syftet är att ge en samlad bild över arbetsbelastningen, arbetsmiljön och förutsättningarna att bedriva ett rättssäkert arbete.

Akavia och Saco-S Domstol vill med denna rapport närmare belysa arbetsmiljön på Sveriges domstolar och dess betydelse för attraktiviteten i domaryrket. Syftet är också att bistå i arbetet med att öka förutsättningarna att trygga kompetensförsörjningen och därmed värna en för samhället synnerligen central funktion, nämligen domstolen.

Undersökningens resultat pekar tyvärr på att domare generellt har en för tuff arbetssituation. Arbetsbördan riskerar hota rättssäkerheten.

En enkät har också gått ut till samtliga som genomgår domarutbildning inom Sveriges Domstolar, oavsett medlemskap i Akavia. Den enkäten, som också denna tagits fram av Saco-S Domstol i samarbete med Akavia, innehåller i princip samma frågeställningar som till de redan yrkesverksamma domarna, med tillägg av frågor kopplade till utbildningen som sådan.

Båda undersökningarna syftar till att undersöka Sveriges domstolar som arbetsplats för dels alla som arbetar som domare, dels de som genomgår domarutbildning. Vissa av enkätsvaren jämförs djupare i Saco-S Domstols kommande analys, vilken kommer att användas framförallt i det interna arbete inom Sveriges Domstolar.

BEGREPP

I undersökningen ställs bland annat frågan om övertid. Vid Sveriges Domstolar tillämpas förtroendearbetstid för domare och de som genomgår domarutbildning. Syftet med förtroendearbetstid är inte att arbetstagaren ska arbeta mer eller mindre än vad ordinarie arbetstidsmått medger, för närvarande 40 timmar per vecka. För att ta höjd för att arbetet kan variera i belastning har vi i denna rapport valt att utgå från den grupp som angett att de i snitt jobbar minst nio timmar utöver ordinarie arbetstid per månad som "övertidsarbetande".

INNEHÅLL

Förord	5
Åtta av tio jobbar i snitt mer än ordinarie arbetstid varje månad	7
Mest övertid i de allmänna domstolarna	7
En dryg tredjedel anser att antalet dagar i förhandling är för många	10
Domare i tingsrätt ansvarar för flest mål	11
Svårt för enskild att använda förtroendearbetstiden på sätt som är avsett	12
Arbetsbördan riskerar hota rättssäkerheten	16
Kompetensförsörjningen behöver säkerställas på lång sikt	20
En god arbetsmiljö är grundläggande för en attraktiv arbetsplats	22
Förutsättningarna för ledarskap framstår som goda	24
Utveckling och karriärmöjligheter	28
Vägar för att minska arbetsbelastningen	30
Stöd och rutiner för ökad effektivitet	30
Arbetsätt för ökad effektivitet	32
Fler vägar in i domaryrket bör övervägas	36

FÖRORD

Orosmoln i samhället, i såväl vår närhet som i vår omvärld saknas inte för närvarande. Otrygghet, polarisering och gängkonflikter ökar. Inte minst pågår krig i vår närhet. En väl fungerande, oberoende och effektiv rättsapparat är en förutsättning för en god och stabil demokratisk rättsstat. De oberoende domstolarnas roll i samhället är central. För att domstolarna ska kunna uppbära högt förtroende krävs snabba och rättssäkra avgöranden. Kärnan i det arbetet är de förutsättningar som finns för att de domare som jobbar på Sveriges Domstolar ska ha möjlighet att utföra sitt arbete på ett effektivt och hållbart sätt.

Regeringen har tydliggjort att den vill se ett ökat arbete för att minska kriminaliteten i Sverige. En av punkterna i Tidöavtalet anger att fler brott ska utredas och leda till lagföring. Regeringen har därutöver annonserat satsningar på polis och utökade fängelseplatser. Politiska reformer och yttre omständigheter har en direkt effekt på arbetsbelastningen vid domstolarna. Domstolarnas organisation behöver vara dimensionerad så att det finns tillräckligt många kompetenta domare som kan hantera de alltmer komplexa mål som exempelvis gängbrottsligheten innebär. När resurser, tryck och verktyg ökar för polis och åklagare, ökar belastningen särskilt på de allmänna domstolarna, såsom tingsrätt och hovrätt. Belastningen ökar även på förvaltningsdomstolarna, dock för närvarande inte i riktigt lika hög grad. Det kräver framåt att förutsättningar ges för att fortsatt kunna avgöra mål och ärenden på ett effektivt och rättssäkert sätt i rimlig tid. I tider av satsningar på rättsväsendet måste också blicken riktas mot domstolarnas kapacitet och möjligheter att bedriva sitt samhällsviktiga arbete.

Vår undersökning visar dessvärre att en mycket stor del av Sveriges domare har en ansträngande arbetsbelastning. Många hinner inte med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid och upplever stressymptom kopplade till den höga arbetsbelastningen. En majoritet av domarna uppger vidare att den höga arbetsbelastningen utgör ett hot mot rättssäkerheten eftersom de inte hinner med att utföra arbetet inom ramen för den ordinarie arbetstiden på önskvärt sätt. Resultatet är mycket oroande.

En långsiktigt hållbar kompetensförsörjning är avgörande för att Sveriges Domstolar ska ha kapacitet att arbeta på ett rättssäkert och hållbart sätt. Utöver juristutbildningen på 4,5 år kan det idag ta minst åtta år att bli ordinarie domare. Yrket är komplext, kräver erfarenhet och goda juridiska kunskaper. Framkörningssträckan är således lång. Samtidigt uppnår en dryg fjärdedel av domarkåren pensionsålder inom en femårsperiod. För att upprätthålla nuvarande dimensionering av domare vid Sveriges domstolar krävs enligt Sveriges domstolars egna beräkningar en årlig

ersättningsrekrytering på i snitt 70 domare. Med hänsyn till resultatet av vår undersökning om det omfattande övertidsarbete som förekommer framstår den siffran som tilltagen i underkant. Oavsett inskräper detta vikten av att de signaler om betungande arbetsbelastning som framkommer i denna rapport tas på allvar redan nu, annars med risk för ännu större problem i framtiden, till nackdel för såväl domarna som samhället i övrigt.

Det krävs således ytterligare insatser för att säkra kompetensförsörjningen, stärka arbetsmiljön på Sveriges Domstolar och öka attraktiviteten i domaryrket. Arbetet måste ske på flera nivåer, inte minst den politiska nivån. Rätt dimensionerad budget, en god arbetsmiljö och en långsiktig kompetensförsörjning hos domstolarna är avgörande för att rättsstaten ska fungera. Attraktiviteten i domaryrket är med andra ord central för det rättssamhälle vi lever i. Kort sagt: En fråga om rättssäkerhet, som berör alla.

Patrik Nilsson
/ Samhällspolitisk chef på Akavia

Johan Kjellsson
/ Sakkunnig på avdelningen Politik och Profession på Akavia

Elisabeth Åberg
/ Rådman och Ordförande Saco-S Domstol

ÅTTA AV TIO JOBBAR I SNITT MER ÄN ORDINARIE ARBETSTID VARJE MÅNAD

82 procent av de svarande uppskattar att de i snitt jobbar mer än ordinarie arbetstid varje månad. Av dessa anger 65 procent att de arbetar utöver ordinarie arbetstid i snitt nio timmar eller mer. All tid som behöver läggas utöver ordinarie arbetstid är värd att uppmärksamma, särskilt om övertidsarbetet är återkommande och pågår över lång tid. Domaryrket innebär naturligt en viss mån av varierad intensitet, vilket innebär att det under vissa perioder kommer finnas mer att göra än under andra. Vid Sveriges domstolar tillämpas förtroendearbetstid (genom kollektivavtal), men syftet är dock inte att arbetstagaren ska arbeta mer eller mindre än vad ordinarie arbetstidsmätt medger. För att ta höjd för att arbetet kan variera i belastning har vi i denna rapport valt att utgå från den grupp som angett att de i snitt jobbar minst nio timmar utöver ordinarie arbetstid per månad som övertidsarbetande.

70 procent av de svarande anger också att de inte hinner utföra sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Det kan jämföras med Arbetsmiljöverkets senaste arbetsmiljöstatistik. Bland samtliga sysselsatta i Sverige var det 2021 sex av tio som uppgav att de har för mycket att göra¹. Domaryrket är därmed en yrkeskategori som har en arbetsbelastning vilken är högre än snittet för övriga yrkesgrupper. En fjärdedel av de svarande jobbar i snitt mer än 17 timmar utöver sin ordinarie arbetstid per månad. Förekomsten av arbete utanför ordinarie arbetstid är spridd inom alla domstolar i riket.

Den totala övertidstiden som framkommer i undersökningen motsvarar vid en försiktig bedömning minst 50 heltidstjänster.

MEST ÖVERTID I DE ALLMÄNNA DOMSTOLARNA

Det är framför allt vid de allmänna domstolarna, som hanterar brottmål och tvistemål, som de svarande uppger att de arbetar mycket övertid. 32 procent av dem som jobbar på tingsrätter och 19 procent av dem som jobbar på hovrätter uppger att de arbetar med än 17 timmar utöver ordinarie arbetstid per månad. Sett till tjänstebenenämning är andelen som i snitt arbetar mer än 17 timmar över tid i månaden som högst bland lagmän, 41 procent. Men även bland rådmän är andelen relativt hög, 28 procent.

Övertidsarbetet är även relativt konstant oberoende av hur länge de svarande har arbetat. De som jobbat mindre än ett år jobbar övertid i något högre utsträckning än de som jobbat längre, men för samtliga grupper gäller att en majoritet arbetar övertid.

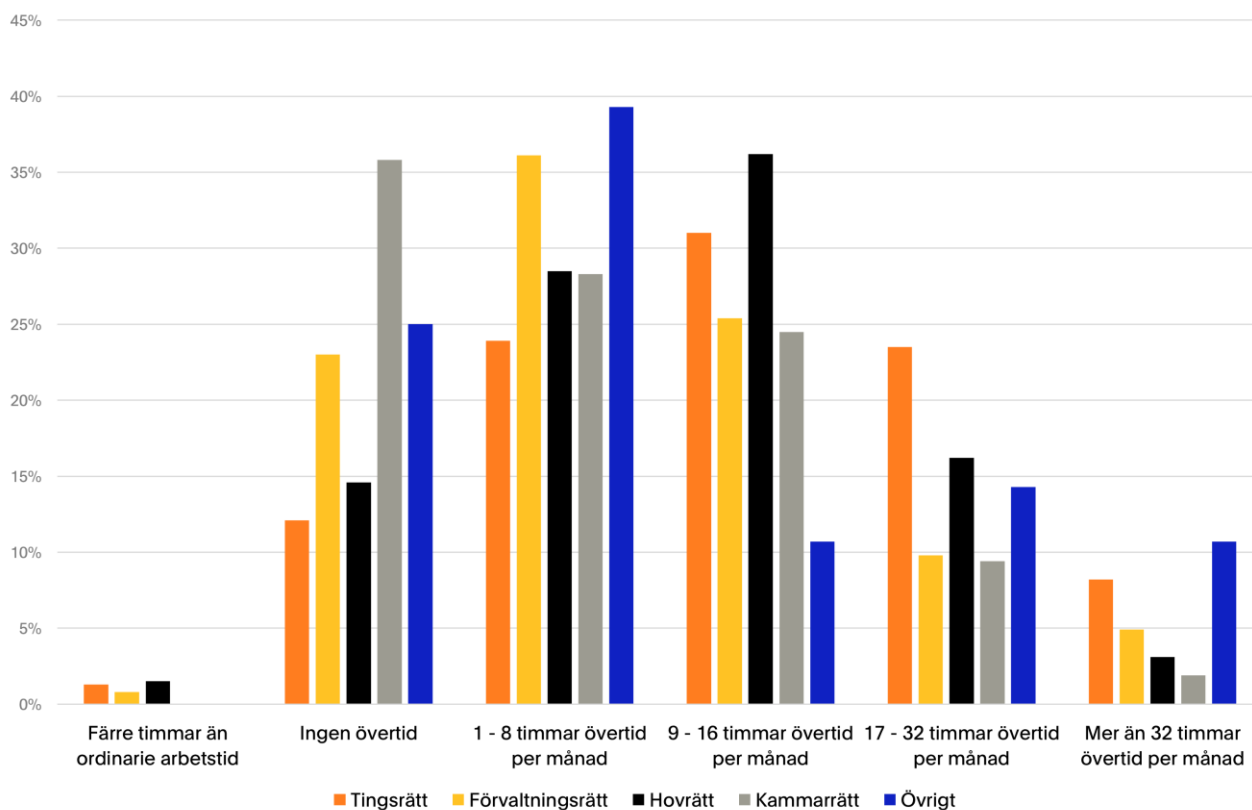
¹ Arbetsmiljöverket (2022), *Arbetsmiljöstatistik 2021*

Övertiden är också likvärdig oberoende om de svarande har en tjänst som innefattar ledarskap eller ej. 59 procent av dem som har en ledande eller arbetsledande roll arbetar övertid, medan motsvarande andel för dem som inte har en ledande eller arbetsledande roll är 51 procent.

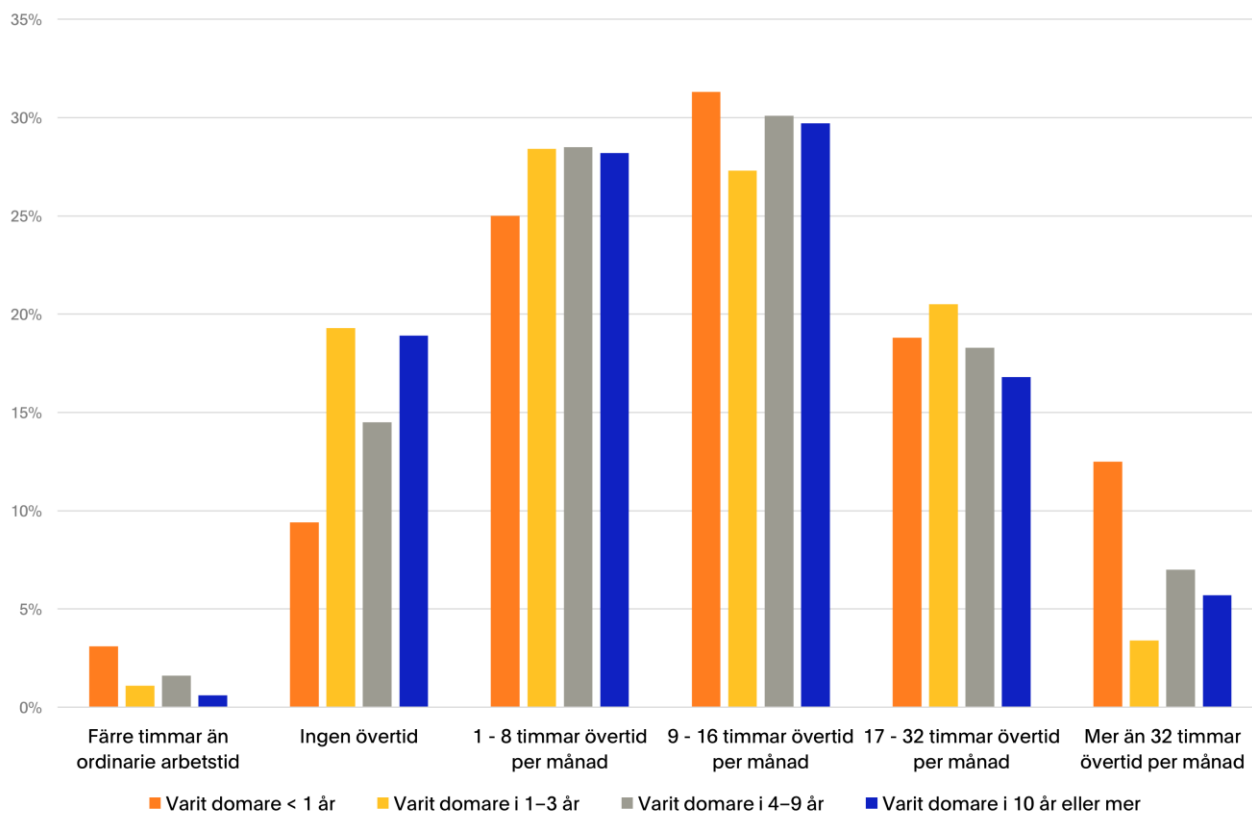
Det finns sammanfattningsvis inga stora skillnader att peka på vad gäller övertid beroende på var inom organisationen man arbetar och inte heller beroende på vilken bakgrund man har. Arbetet är sådant att övertidsarbete och den höga arbetsbelastningen tycks finnas inom hela domarkåren.

Resultatet illustreras genom följande diagram:

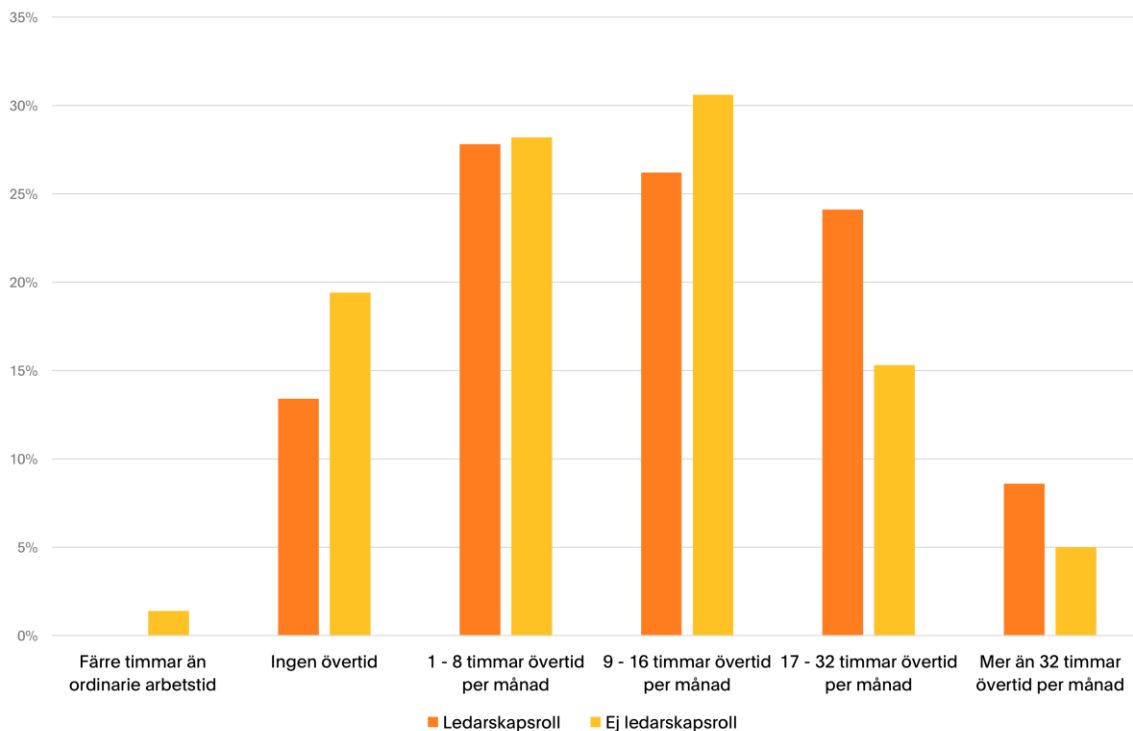
ÖVERTID PER DOMSTOLSSLAG



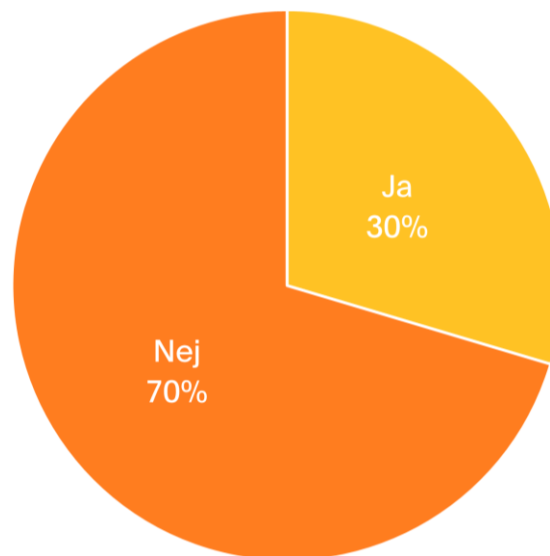
ÖVERTID PER ANSTÄLLNINGSLÄNGD



ÖVERTID PER LEDARSKAPSROLL ELLER EJ



ANSER DU ATT DU HINNER UTFÖRA DINA ARBETSUPPGIFTER UNDER ORDINARIE ARBETSTID?



Slutsatser i denna del:

- Domare arbetar för mycket övertid
- 70 procent av alla domare hinner inte med sina arbetsuppgifter på ordinarie tid

EN DRYG TREDJEDEL ANSER ATT ANTALET DAGAR I FÖRHANDLING ÄR FÖR MÅNGA

Ett sätt att mäta arbetsbelastning är att se till hur många dagar som läggs på förhandlingar. Av de som jobbar övertid uppger majoriteten att de sitter i förhandling tre till fyra dagar i veckan. 64 procent av de som sitter i förhandling tre dagar i veckan och 67 procent av de har förhandling fyra dagar i veckan arbetar övertid.

Drygt en tredjedel av de svarande anser att antalet dagar de sitter i förhandling är för många. Det gäller framför allt för de som sitter i förhandling tre till fem dagar i veckan, varav 61 procent anser att antalet dagar är för många. Vid tingsrätt och i hovrätt är andelen som anser att antalet förhandlingsdagar är för många högre än i de andra domstolarna. Inom tingsrätterna sitter 52 procent av de svarande i förhandling 3 dagar i veckan och i hovrätterna sitter 57 procent av de svarande i förhandling fyra dagar i veckan. 45, respektive 57 procent av dessa anser att antalet förhandlingsdagar är för många.

De grupper som är mest nöjda med antalet förhandlingsdagar finns i förvaltningsrätterna och kammarrätterna, där 79 procent anser att antalet förhandlingsdagar är rimliga. I förvaltningsrätterna sitter 89 procent av de svarande i förhandling noll till två

dagar i veckan och i kammarrätterna sitter 67 procent av de svarande i förhandling i noll till två dagar i veckan. 27 procent av de svarande som sitter i kammarrätten sitter i förhandling tre dagar i veckan. Av dessa anser merparten - 71 procent - att det är en rimlig mängd dagar.

I de domstolar där det är lite mer av ett undantag med många dagar i förhandling är missnöjet med antalet förhandlingsdagar inte lika stort som i tingsrätterna och hovrätterna. Där det är mer förekommande med många förhandlingsdagar är missnöjet över antalet förhandlingsdagar också större. Det kan konstateras att måltyperna genererar skillnader med avseende på antal förhandlingar respektive olika typer av föredragningar, mellan både våra domstolsslag och underrätt/överrätt där förhandlingar med nämnd i regel leder till mer "bunden tid". Att de domare som arbetar inom förvaltningsrättssidan är nöjdare med antalet förhandlingsdagar framstår således inte förvånande. Att ha flera förhandlingar är betungande och medför en ökad arbetsbelastning då det blir domsskrivning och hantering av andra mål "vid sidan" av förhandlingstiden, tyvärr ofta utöver den ordinarie arbetstiden.

DOMARE I TINGSRÄTT ANSVARAR FÖR FLEST MÅL

Olika mål är olika komplexa och det går inte att dra direkta slutsatser baserat enbart på antalet mål en domare ansvarar för eller måste hantera på annat sätt. Det är emellertid tydligt att det finns en begränsning i hur många mål som en domare kan hantera, givet målens komplexitet och omfattning. Domstolarnas organisation behöver vara dimensionerad så att det finns tillräckligt många kompetenta domare som kan hantera de alltmer komplexa mål som samhällsutvecklingen medför. En tredjedel av de svarande anser att de idag ansvarar för en orimlig mängd mål. Tingsrättsdomarna är den grupp som är mest missnöjda med antalet mål de ansvarar för. Även om en knapp majoritet anser att mängden mål är rimlig så anser hela 40 procent att de har ansvar över för många mål.

Enligt Domstolsverket bedöms måltillströmingen till tingsrätter fortsätta öka under perioden 2024-2027 med en ökningstakt kring 2,5 procent per år med 2600 mål under perioden. Det leder i sin tur till ökat inflöde i överinstanserna. Ökningen drivs av brottmål, samtidigt som Sveriges domstolar uppger att antalet brottmål och förhandlingsdagar i tingsrätt och hovrätt redan idag är på rekordnivåer.² Polisen och Åklagarmyndigheten prognosticerar samtidigt ett ökat utflöde, främst för mer resurskrävande brott. Även Domstolsverket prognosticerar en ökning av mer resurskrävande brott de kommande åren. För förvaltningsdomstolarna visar prognosen på ett oförändrat målinflöde under perioden.³

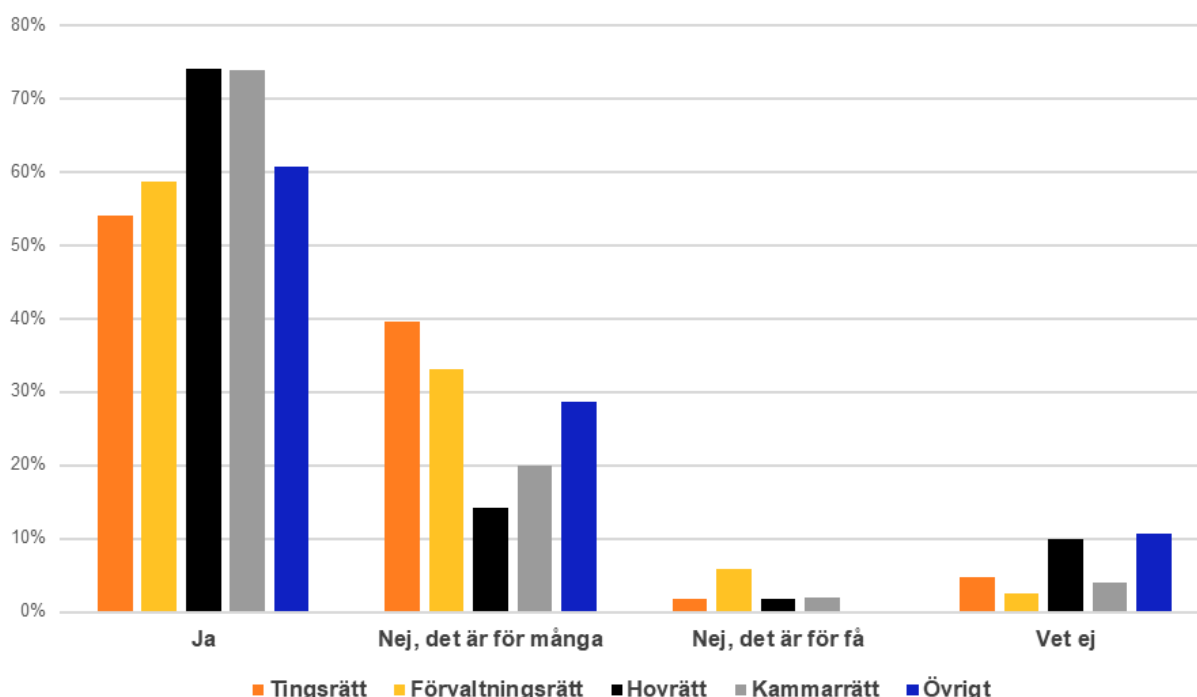
² Sveriges domstolar ÅR 2023, s. 22

³ Domstolsverket (2023), *Budgetunderlag 2025-2027*

Resultatet av undersökningen i denna del understryker vikten av såväl kortsiktiga som långsiktiga satsningar på Sveriges domstolar i syfte att möta kommande prognostiserade behov. Som situationen är nu synes arbetsbördan öka för varje år som går.

Resultatet av synen på antalet mål och förhandlingsdagar illustreras av följande diagram:

TYCKER DU ATT DET ÄR EN RIMLIG MÄNGD MÅL ATT HA ANSVAR FÖR? PER DOMSTOL



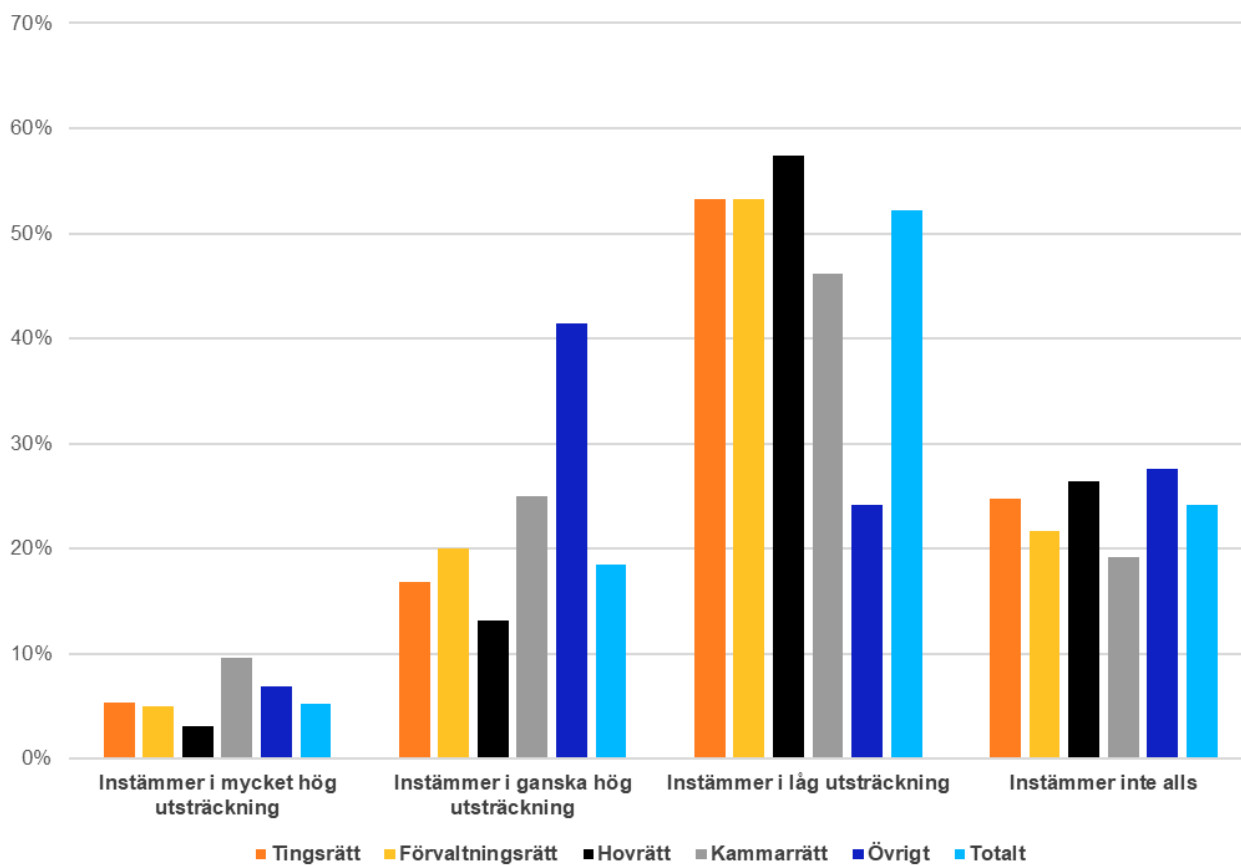
SVÅRT FÖR ENSKILD ATT ANVÄNDA FÖRTROENDE- ARBETSTIDEN PÅ SÄTT SOM ÄR AVSETT

Tre fjärdedelar av de tillfrågade anser att de inte alls, eller endast i låg utsträckning kan påverka sin arbetsbelastning. Endast fem procent av de svarande uppger att de kan påverka sin arbetsbelastning i hög grad. Av dem som arbetar vid en hovrätt är det endast 16 procent som uppger att de kan påverka sin arbetsbelastning i ganska eller mycket hög grad.

Att inte kunna styra över sin arbetsbelastning, arbetstid eller kunna leda sitt arbete och prioritera sina arbetsuppgifter är de skäl som särskilt lyfts fram som de största hindren för att utöva sin roll som självständig domare.

Resultatet av undersökningen i denna del illustreras genom följande diagram:

JAG ANSER ATT JAG KAN PÅVERKA MIN ARBETSBELASTNING. PER DOMSTOL



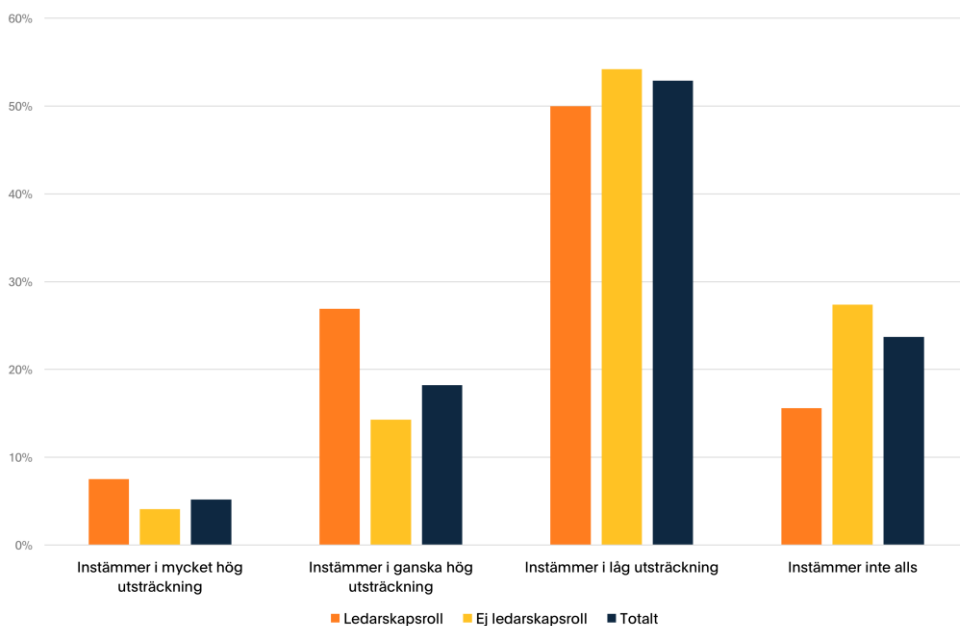
VILKA FEM FAKTORER UPPLEVER DU IDAG ÄR DE STÖRSTA HINDREN FÖR DIG ATT UTÖVA DIN ROLL SOM SJÄLVSTÄNDIG DOMARE?



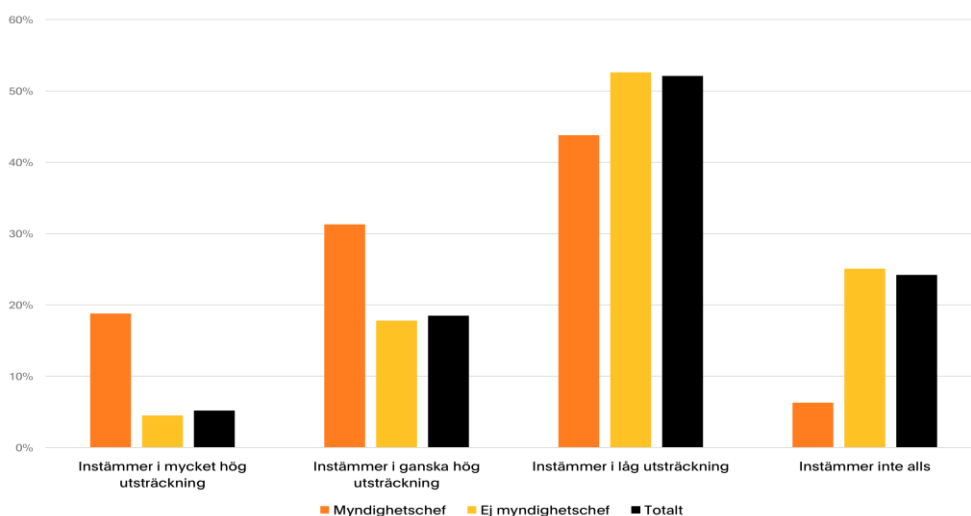
De som är myndighetschefer eller har en roll som innefattar ledarskap eller arbetsledande uppgifter anger i högre utsträckning än andra att de kan påverka sin arbetsbelastning. Även i denna grupp är det dock endast 34 procent av dem med en ledarskapsroll som uppger att de kan påverka sin arbetsbelastning i ganska eller mycket hög grad. För myndighetschefer är samma siffra 50 procent.

Resultatet illustreras enligt följande:

JAG ANSER ATT JAG KAN PÅVERKA MIN ARBETSBELASTNING. PER LEDARSKAPSRÖLL ELLER EJ



JAG ANSER ATT JAG KAN PÅVERKA MIN ARBETSBELASTNING. PER MYNDIGHETSCHEF ELLER EJ



Att en så bred majoritet anser att de inte själva har möjlighet att påverka sin arbetsbelastning, även bland chefer, tyder på att det är yttre faktorer snarare än intern arbetsledning som bidrar till den höga arbetsbelastningen. Om denna slutsats stämmer understryks än en gång behovet av att rusta Sveriges Domstolar så att antalet domare ökar i takt med de behov som finns nu och kommer att finnas i framtiden.

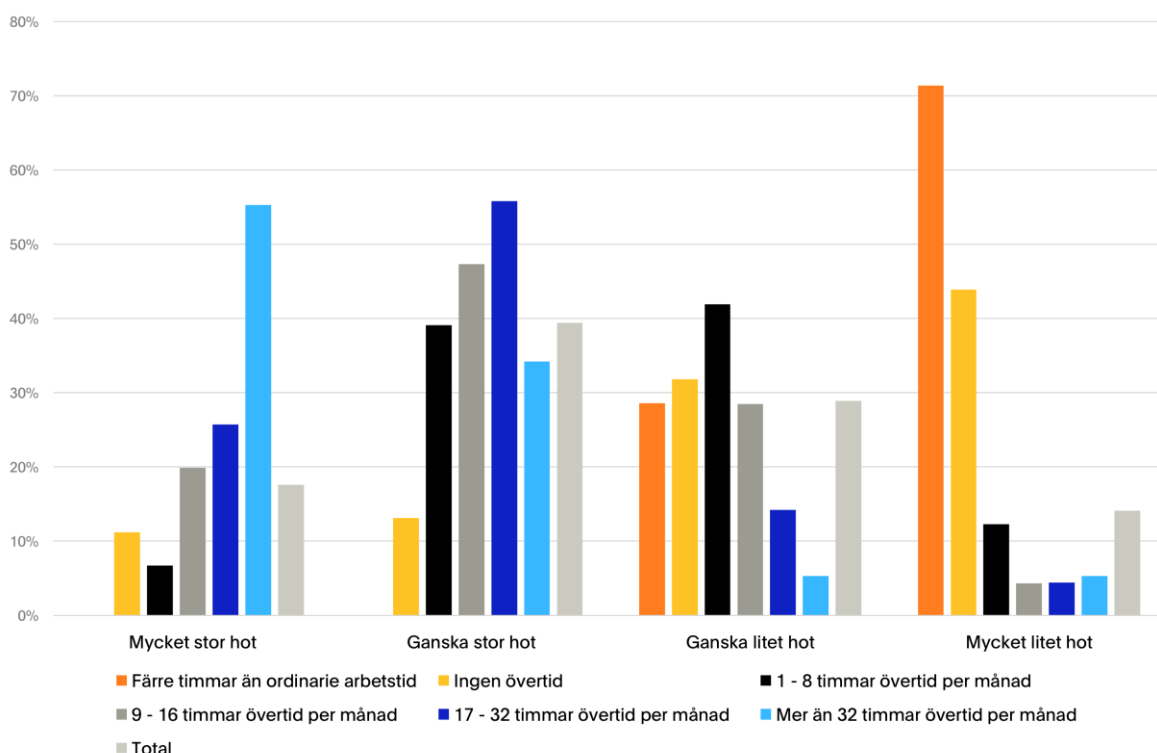
ARBETSBÖRDAN RISKERAR HOTA RÄTTSSÄKERHETEN

Av de negativa effekter som en allt för hög arbetsbelastning kan få, är en hotad rättssäkerhet det som tydligast slår mot samhället i stort. En hög arbetsbelastning och en dålig arbetsmiljö är således inte bara en fråga för parterna, dvs. arbetsgivare och arbetstagare, som kan hanteras inom ramen för förhandlingar eller samverkan, utan det är en samhällsfråga som måste även hanteras på en politisk nivå i form av en långsiktig och väl avvägd budgetsättning samt andra åtgärder.

57 procent av de svarande anger att den höga arbetsbelastningen utgör ett *ganska* eller *mycket stort* hot mot rättssäkerheten. 70 procent av domarna anser att den ordinarie arbetstiden inte räcker för att utföra sina arbetsuppgifter och 54 procent jobbar övertid. Utöver att en hög arbetsbelastning kan få negativa konsekvenser för arbetsmiljö och den enskilda individen, kan det också drabba rättssäkerheten när arbetet sker under tidspress. Resultatet från undersökningen visar på ett tydligt samband mellan hur mycket övertid de svarande jobbar och i vilken grad de anser att arbetsbelastningen hotar rättssäkerheten. Resultatet av undersökningen i denna del inger oro.

Resultatet illustreras genom följande diagram:

SER DU ARBETSBÖRDAN SOM ETT HOT MOT RÄTTSSÄKERHETEN I DITT ARBETE?



Korrelationen är också stark mellan de som inte hinner med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid och de som anser att arbetsbördan utgör ett hot mot rättssäkerheten. 72 procent av de som inte hinner med sina arbetsuppgifter under

ordinarie arbetstid anser att den höga arbetsbördan hotar rättssäkerheten. Bland de som hinner med sina uppgifter under ordinarie arbetstid är det endast 20 procent som anser att arbetsbelastningen hotar rättssäkerheten. Värt att notera är att endast 29 procent angett att de hinner med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid, men av dessa är det alltså var femte som anser att arbetsbelastningen utgör ett hot mot rättssäkerheten. Således finns även parametern med domare som anger att de *inte* arbetar övertid, men har en så pressad arbetssituation att rättssäkerheten likväl hotas.

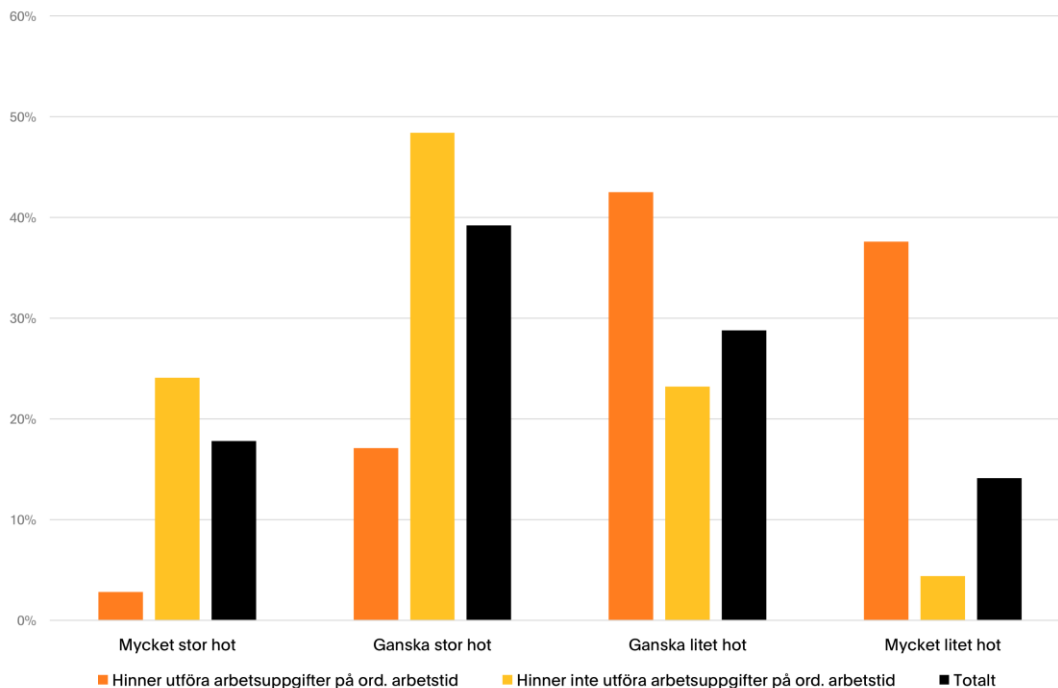
Det är också tydligt att möjligheten att själv påverka arbetsbelastningen har inverkan på om domarna anser att arbetsbelastningen leder till ett hot mot rättssäkerheten eller ej. De som upplever att de inte kan påverka sin arbetsbelastning uppger i högre grad att arbetsbelastningen utgör ett hot mot rättssäkerheten än vad de som upplever att de kan påverka sin arbetsbelastning gör. En fjärdedel av de som upplever att de kan påverka sin arbetsbelastning anser att arbetsbelastningen utgör ett hot mot rättssäkerheten. Samtidigt anser hela 67 procent av dem som inte kan påverka sin arbetsbelastning att den höga arbetsbördan utgör ett hot mot rättssäkerheten.

Av de som anser att den höga arbetsbördan utgör ett hot är det endast 11 procent som anger att de kan påverka sin arbetsbelastning i någon grad. Det är således tydligt att de som uppger att de inte hinner utföra ett fullgott arbete inom ramen för sin arbetstid och heller inte anser att de kan påverka sin situation, är de som framför allt upplever att rättssäkerheten hotas.

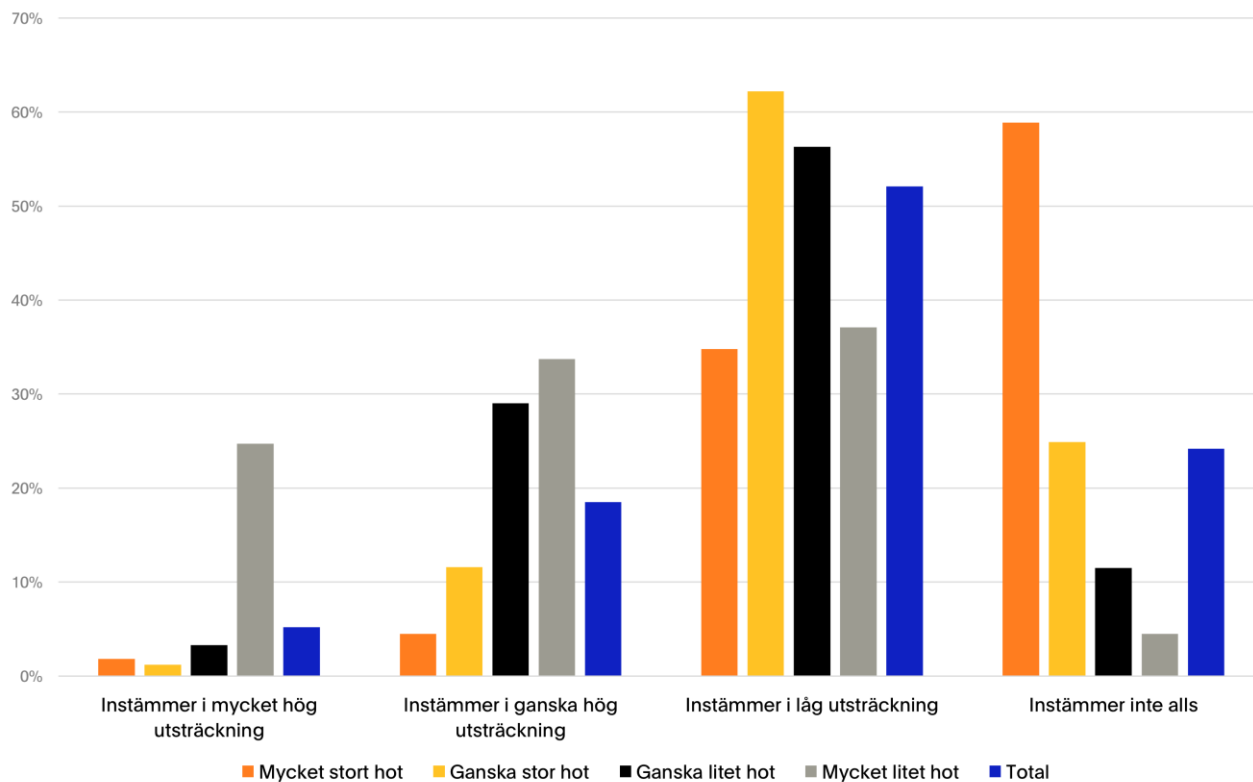
Det är också tydligt att myndighetscheferna i lägre utsträckning än övriga svaranden anser att arbetsbördan riskerar hota rättssäkerheten. Bland myndighetschefer anser 34 procent att arbetsbördan utgör hot mot rättssäkerheten. För samtliga med ledarskapsroll eller arbetsledande roll (chefer) är det 51 procent som anser att rättssäkerheten är hotad. För övriga anställda är det 61 procent som anser att arbetsbördan utgör ett hot. De som inte själva har en arbetsledande roll upplever alltså ett större hot mot rättssäkerheten än de som har arbetsledande roll eller är myndighetschefer. Skillnaderna i resultatet av undersökningen mellan chefer och övriga anställda domare finns, men bör dock inte förstoras då båda resultaten ligger på oroande höga nivåer.

Resultatet av undersökningen illustreras genom följande diagram:

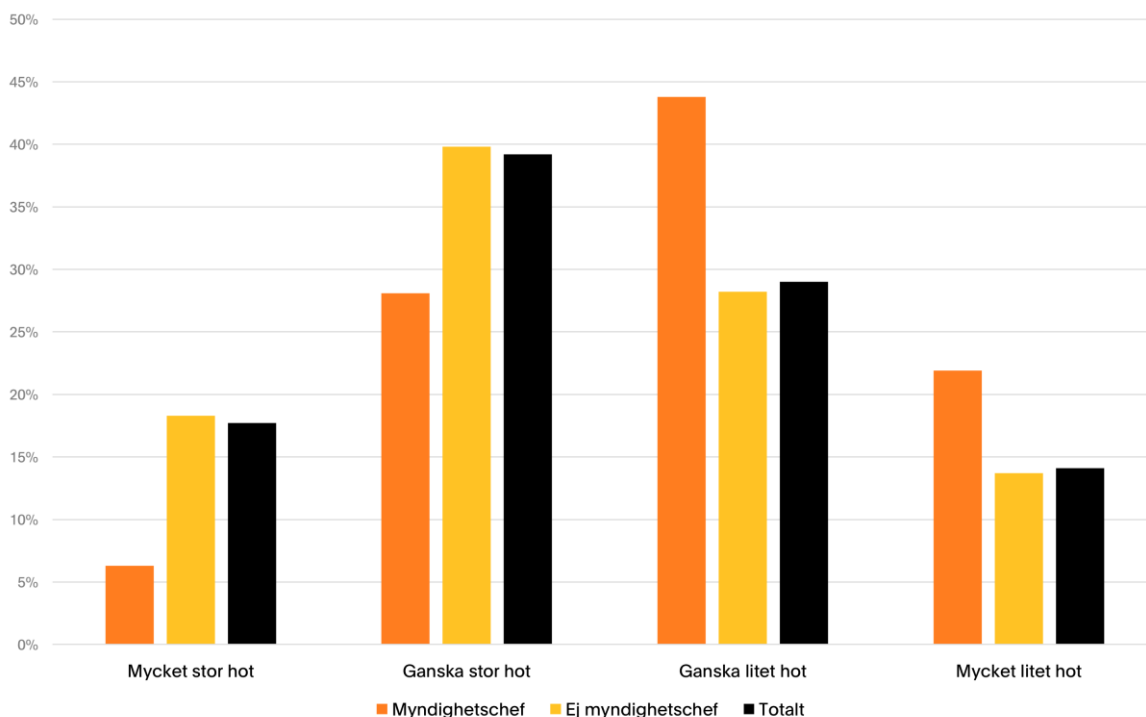
SER DU ARBETSBÖRDAN SOM ETT HOT MOT RÄTTSSÄKERHETEN I DITT ARBETE? PER DE SOM HINNER UTFÖRA UPPGIFTER UNDER ARBETSTID OCH EJ



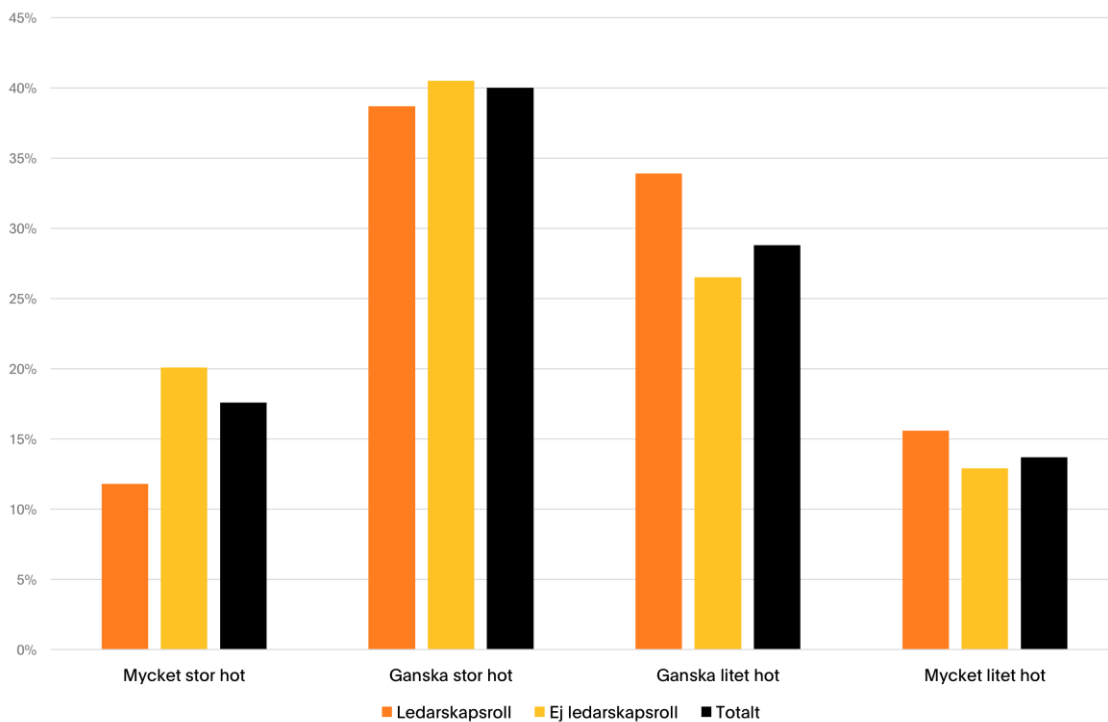
JAG ANSER ATT JAG KAN PÅVERKA MIN ARBETSBELASTNING. PER HUR STORT HOT ARBETSBÖRDAN ANSES VARA



SER DU ARBETSBÖRDAN SOM ETT HOT MOT RÄTTSSÄKERHETEN I DITT ARBETE? PER DE SOM ÄR MYNDIGHETSCHEFER OCH EJ



SER DU ARBETSBÖRDAN SOM ETT HOT MOT RÄTTSSÄKERHETEN I DITT ARBETE? PER LEDARSKAPSRÖLL / EJ LEDARSKAPSRÖLL



KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN BEHÖVER SÄKERSTÄLLAS PÅ LÅNG SIKT

En långsiktig hållbar kompetensförsörjning är avgörande för att Sveriges domstolar ska ha kapacitet för en rättssäker och hållbar verksamhet. Antalet ordinarie domare som är äldre än 60 år har ökat de senaste åren och 2023 utgjorde åldersgruppen 26 procent av landets ordinarie domare.⁴ En dryg fjärdedel av domarkåren kommer alltså ha uppnått pensionsålder inom en femårsperiod. Samtidigt tar det idag för den som går domarbanan i princip minst åtta år från juristutbildningen till att erhålla en ordinarie domartjänst.⁵ Nyrekrytering kombinerat med att de som idag är domare stannar kvar i yrket är således avgörande för en långsiktig kompetensförsörjning i syfte att undvika en ryckighet i personalförsörjningen.

Enligt Domstolsverkets årsredovisning var personalomsättningen bland ordinarie domare hos Sveriges Domstolar 2023 knappt fem procent. Den totala personalomsättningen hos Sveriges Domstolar låg på 11,5 procent.⁶ Det är i nivå med personalomsättningen vid svenska myndigheter som 2023 låg på 11,8 procent.⁷ Personalomsättningen är alltså lägre bland domare än övriga tjänster inom Sveriges Domstolar och statliga myndigheter. Siffrorna ger dock inte utrymme för att betrakta personalomsättningen som ett ickeproblem. Domare är synnerligen högkvalificerad arbetskraft där även till synes låga siffror gällande personalomsättning kan medföra betydande problem. Utöver detta kan tilläggas att ordinarie domare har s.k. fullmaktsanställning, vilket i sig torde innebära en synnerligen låg personalomsättning. Vikten att proaktivt verka för att personalomsättningen bland domare inte ökar kan således inte nog understrykas, även om omsättningen vid en snabb anblick kan framstå som låg.

Av de svarande i undersökningen uppger knappt hälften att de kommer jobba kvar inom domstolsvärlden i minst tio år eller resten av sin yrkeskarriär, var femte vet inte hur länge de är kvar och en tredjedel uppger att de tror att de enbart är kvar i mindre än tio år. Samtliga svarande är ordinarie domare, med en utbildning utformad för att fortsätta genom yrkeslivet inom domstolsvärlden. Den låga personalomsättningen visar också att de flesta historiskt valt att jobba kvar inom Sveriges domstolar, samtidigt visar undersökningen på en större osäkerhet numera.

⁴ Domstolsverket (2024). *Årsredovisning 2023*. s. 155-157

⁵ Sveriges domstolar (2022). *Domarbanan*. <https://www.domstol.se/jobba-hos-oss/sa-bliir-du-domare/domarbanan/> [2024-04-18]

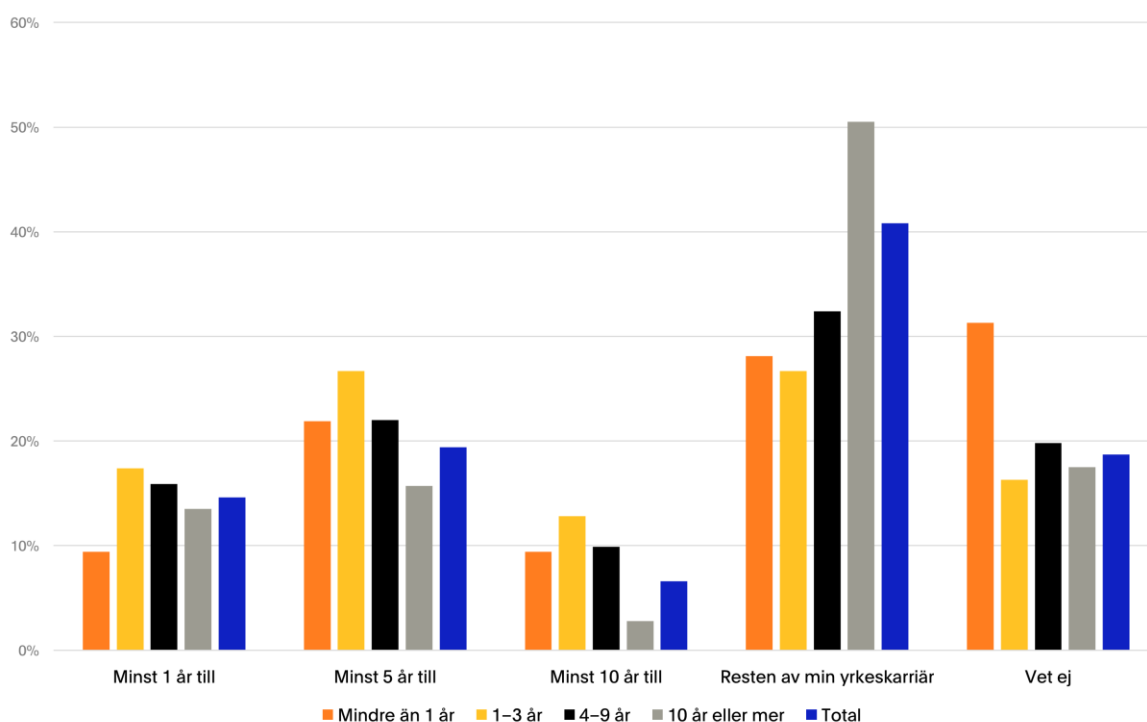
⁶ Domstolsverket (2024). *Årsredovisning 2023*. s. 103

⁷ Arbetsgivarverket (2024). *Personalomsättning*. <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-personalomsattning/> [2024-04-18]

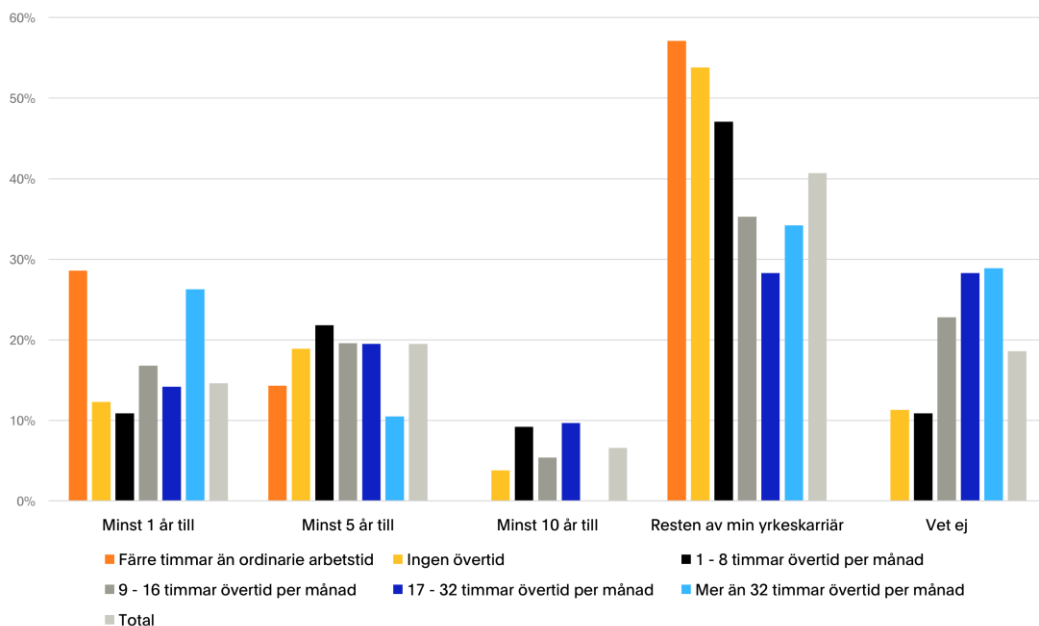
Bilden är relativt lik över hela domarkåren och det finns inga större skillnader beroende på domstol, titel eller om domarna gått domarbanan eller ej. De domare som jobbat längre tid svarar i högre grad att de kommer stanna resten av sin karriär och bland dem som jobbat i mindre än ett år svarar högst andel att de inte vet hur länge de kommer jobba kvar. Myndighetschefer och de med arbetsledande arbetsuppgifter svarar också i högre utsträckning än andra att de kommer jobba kvar inom domstolsvärlden under resten av sin karriär. De domare som jobbar mer övertid uppger i lägre utsträckning än andra att de kommer jobba kvar i minst tio år eller resten av sin yrkeskarriär och uppger samtidigt att de i högre grad än andra inte vet hur länge de kommer jobba kvar.

Resultatet av undersökningen i denna del illustreras av följande diagram:

HUR LÄNGE SER DU ATT DU ARBETAR KVAR I DOMSTOLSVÄRLDEN? PER ANSTÄLLNINGSLÄNGD



HUR LÄNGE SER DU ATT DU ARBETAR KVAR I DOMSTOLSVÄRLDEN? PER UPPSKATTAD ÖVERTID



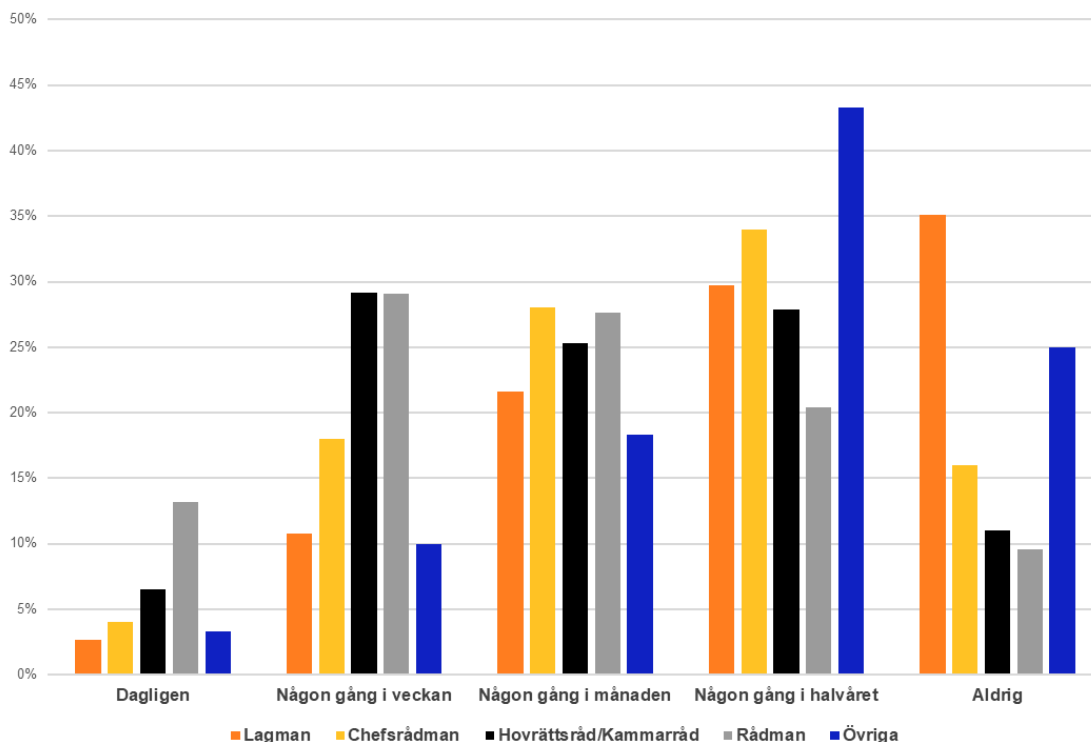
Slutsatsen av undersökningen i denna del är att en stor majoritet av domarna synes vara lojala sitt yrkesval. Detta är i grunden positivt men bör inte tas till intäkt för att attraktivitetshöjande åtgärder inte behövs. Inte minst är sådana åtgärder viktiga för de som genomgår den särskilda domarutbildningen och deras benägenhet att söka en ordinarie tjänst.

EN GOD ARBETSMILJÖ ÄR GRUNDLÄGGANDE FÖR EN ATTRAKTIV ARBETSPLATS

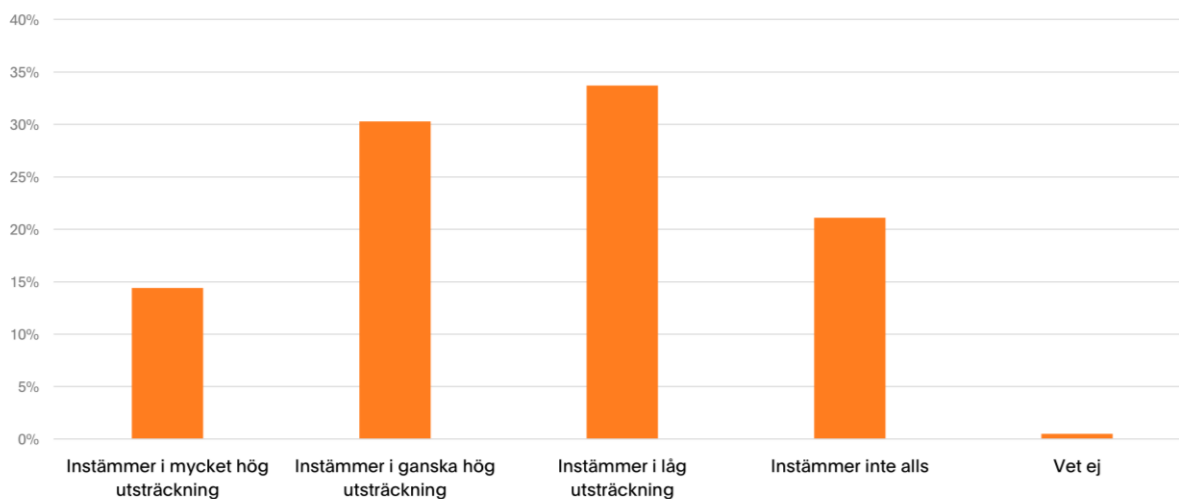
En majoritet av domarna som deltagit i undersökningen har uppgett att de en gång i månaden eller oftare upplever symptom på stress såsom sömnsvårigheter, hjärklappning, spänningshuvudvärk eller liknande som man kopplar till arbetsbelastningen. En tredjedel av de svarande upplever symptom en gång i veckan eller oftare. De grupper där högst andel uppger att de känner av symptom minst en gång i månaden är rådmän (70 procent) och hovrättsråd eller kammarrättsråd (61 procent). En majoritet av de svarande uppger samtidigt att de i låg utsträckning eller inte alls anser att arbetsbelastningen är rimlig och inte heller att det finns en balans mellan arbetsliv och privatliv.

Resultatet illustreras av följande två diagram:

HUR OFTA UPPLEVER DU SYMPTOM PÅ STRESS SÅSOM SÖMNSVÅRIGHETER, HJÄRTKLAPPNING, SPÄNNINGSHUVUDVÄRK ELLER LIKNANDE SOM DU KOPPLAR TILL DIN ARBETSBELASTNING? PER YRKESTITEL



JAG ANSER ATT MIN ARBETSBELASTNING OFTAST ÄR RIMLIG OCH ATT JAG HAR BALANS MELLAN MITT ARBETSLIV OCH PRIVATLIV



De som har arbetsledande arbetsuppgifter eller chefsroller uppger i lägre utsträckning än andra att de upplever stressymptom. De som upplever att de inte har möjlighet att styra över den egna arbetsbelastningen uppger i högre grad att de oftare känner stressymptom. Det är tydligt att den höga arbetsbelastningen, i kombination med

oförmågan att styra över sin arbetstid påverkar den enskilde negativt, även vad gäller upplevelsen i t.ex. balansen mellan arbete och fritid.

Även om det råder en hög arbetsbelastning anger en stor majoritet att det råder ett gott arbetsklimat på arbetsplatsen. 83 procent instämmer i hög eller mycket hög utsträckning i påståendet. Som nämnts tidigare visar resultatet av undersökningen vad avser arbetsbelastning oroande siffror på en generellt för hög stressnivå. Upplevelsen av bristande balans mellan arbete och fritid ligger också på en nivå som inte är acceptabel. Ett befintligt gott arbetsklimat ger dock hopp om att verkningfulla åtgärder bör vara möjliga. Resultatet i denna del av undersökningen – gott arbetsklimat – är således glädjande. Dock, om det saknas resurser för att åtgärda de problem som trots allt finns med arbetsbelastning och saknad förmåga att påverka sin arbetssituation genom egen planering riskerar dock arbetsmiljön och attraktiviteten i yrket att påverkas negativt.

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR LEDARSKAP FRAMSTÅR SOM GODA

Ett gott ledarskap är en förutsättning för en god arbetsmiljö. Trots att undersökningen visar på brister med hög arbetsbelastning, övertid och stresssymptom, visar undersökningen också på ett generellt förtroende för den närmaste chefen och för myndighetschefer. 63 procent anser att de har ett gott ledarskap på sin arbetsplats. 67 procent har förtroende för sin myndighetschef och 53 procent anser att myndighetschefen bidrar till en väl fungerande arbetsmiljö. Det är dock endast 37 procent som anser att myndighetschefen bidrar till en rimlig arbetsbelastning.

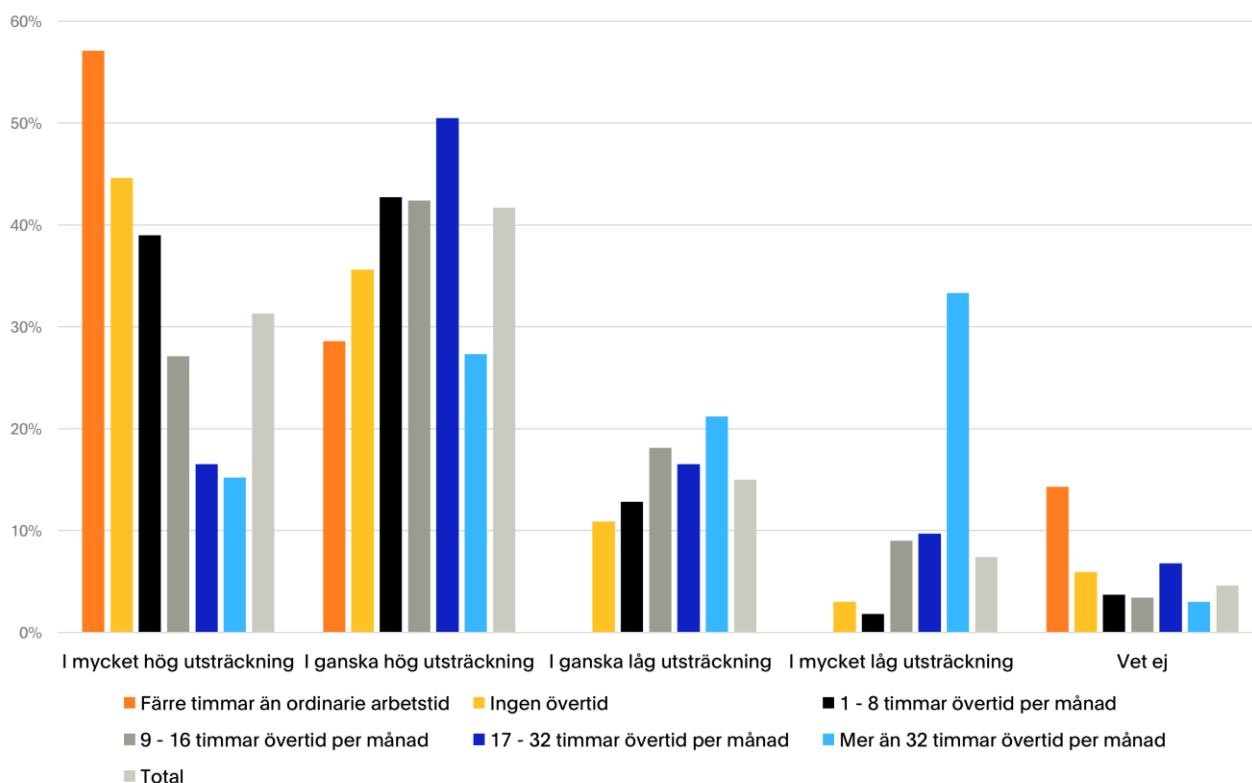
Förtroendet för de närmaste chefernas arbete för en god arbetsmiljö är något högre. 73 procent anser att den närmaste chefen bidrar till en väl fungerande arbetsmiljö. Det gäller i hög grad även för dem som uppger att de arbetar övertid. Cirka 70 procent av dem som arbetar övertid upp till 32 timmar i månaden anser att den närmsta chefen bidrar till en god arbetsmiljö. Majoriteten, 64 procent, anser därtill att den närmaste chefen bidrar till en rimlig arbetsbelastning. 78 procent uppger också att de känner sig uppskattade och respekterade i sin arbetsroll av sin närmaste chef.

Det är inte helt osannolikt att det högre förtroendet för de närmaste chefernas arbete för en god arbetsmiljö kan bero på att det är lättare att relatera till och ha förståelse för den chef man jobbar närmare och har en relation till.

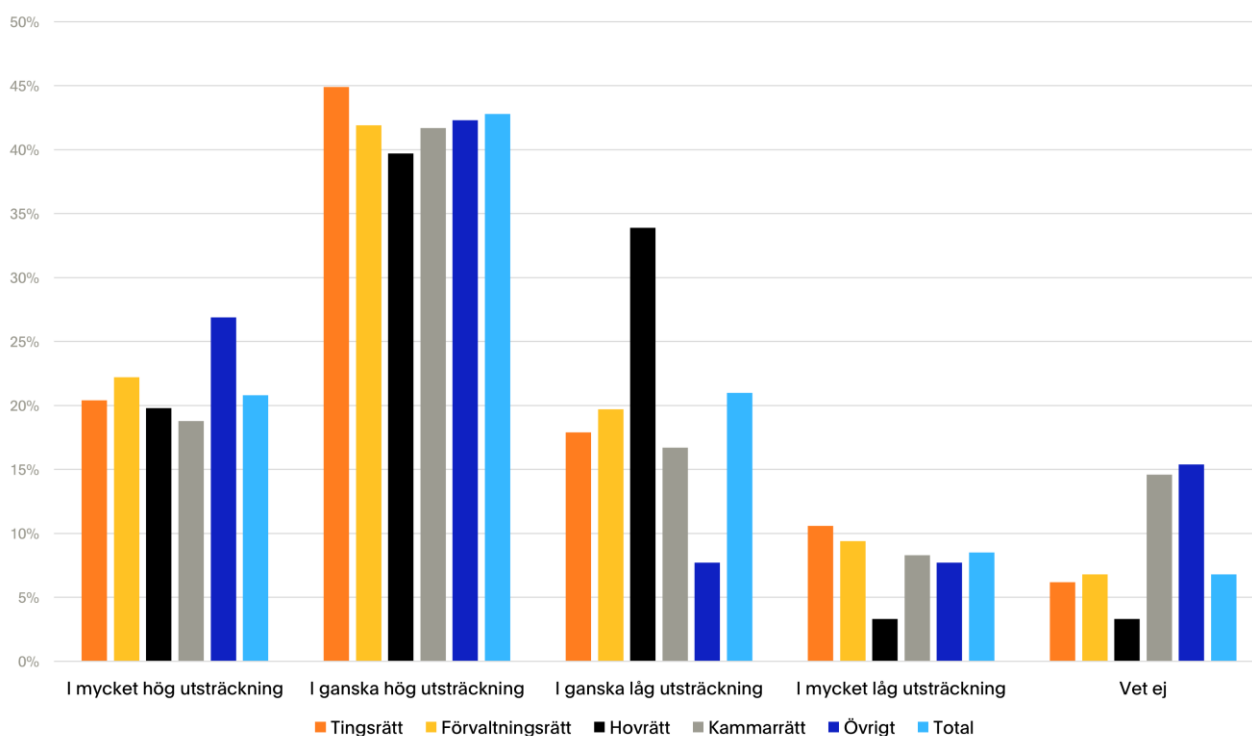
Att en bred majoritet har förtroende för sina chefer och anser att de bidrar till att sänka arbetsbelastningen trots att så många jobbar övertid tyder på att problemet inte generellt finns i ledarskapet, även om så förstås kan vara fallet ibland på enskilda domstolar. Snarare framstår arbetsbelastningen vara att betrakta som ett systemproblem då arbetsbelastningen generellt är för hög på domstolarna.

Resultatet illustreras av följande diagram:

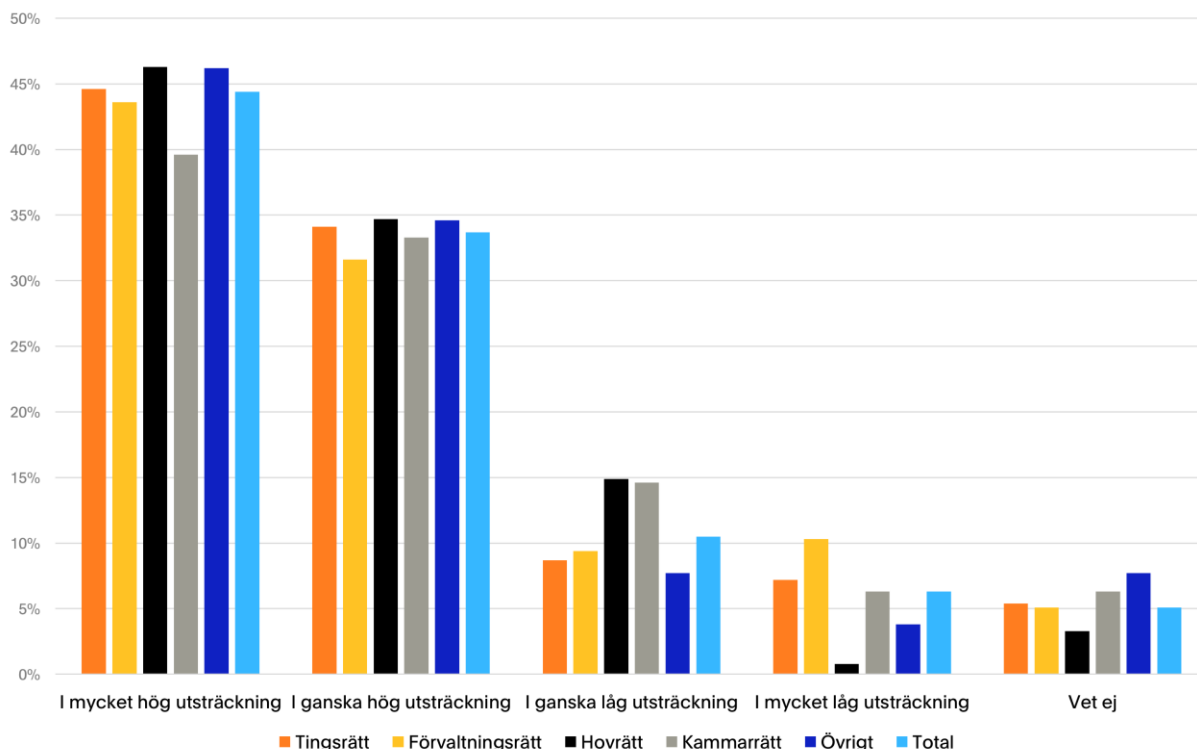
BIDRAR DIN NÄRMASTE CHEF TILL EN VÄLFUNGERANDE ARBETSMILJÖ? PER UPPSKATTAD ÖVERTID



VERKAR DIN NÄRMASTE CHEF FÖR EN RIMLIG ARBETSBELASTNING? PER DOMSTOL



KÄNNER DU DIG UPPSKATTAD OCH RESPEKTERAD I DIN YRKESROLL AV DIN NÄRMASTE CHEF? PER DOMSTOL

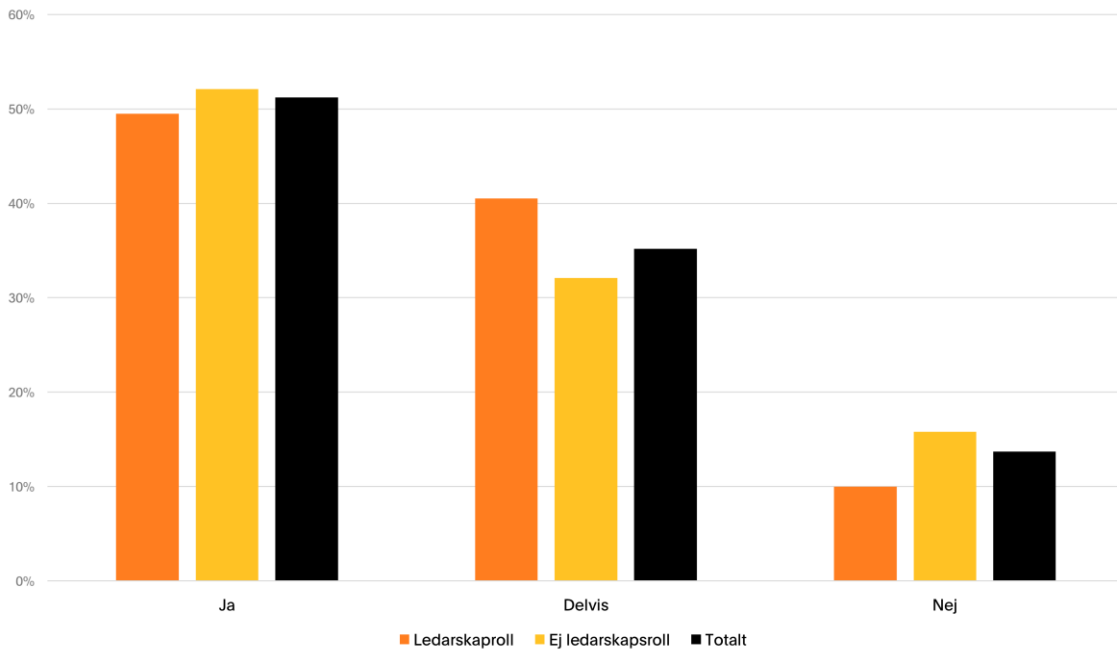


En majoritet av cheferna uppger också att de har rätt förutsättningar vad avser utbildning, mandat och personalresurser för att fullfölja sina arbetsledande arbetsuppgifter. 50 procent av mellancheferna anser sig ha rätt förutsättningar och 40 procent att de delvis har rätt förutsättningar. För myndighetscheferna är dock resultatet lägre. Endast 38 procent svarar att de har rätt förutsättningar och 44 procent svarar att de har delvis rätt förutsättningar. Av dem som svarar att de inte har rätt förutsättningar är det många som uppger tids- och resursbrist i form av personal och administration som skäl.

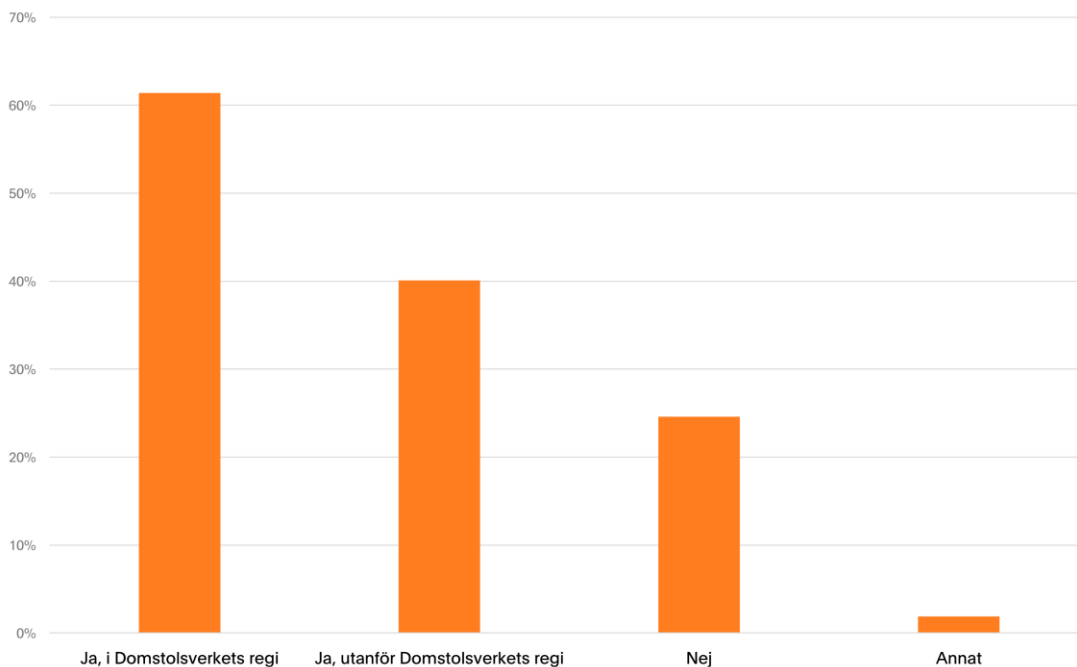
Undersökningen visar också att en majoritet av dem som arbetar som mellanchefer och myndighetschefer har genomgått chefs- eller ledarskapsutbildningar antingen i eller utanför Domstolsverkets regi. Däremot uppger en fjärdedel av både myndighetschefer och mellanchefer att de inte genomgått någon chefs- eller ledarskapsutbildning. Att chefer har rätt förutsättningar att genomföra sitt arbete är centralt för en god arbetsmiljö för hela arbetsplatsen.

Resultatet illustreras genom följande diagram:

ANSER DU ATT DU HAR RÄTT FÖRUTSÄTTNINGAR VAD AVSER UTBILDNING, MANDAT OCH PERSONALRESURSER FÖR ATT FULLFÖLJA DINA ARBETSLEDANDE UPPGIFTER?



HAR DU GENOMGÅTT CHEFS- ELLER LEDARSKAPSUTBILDNING?

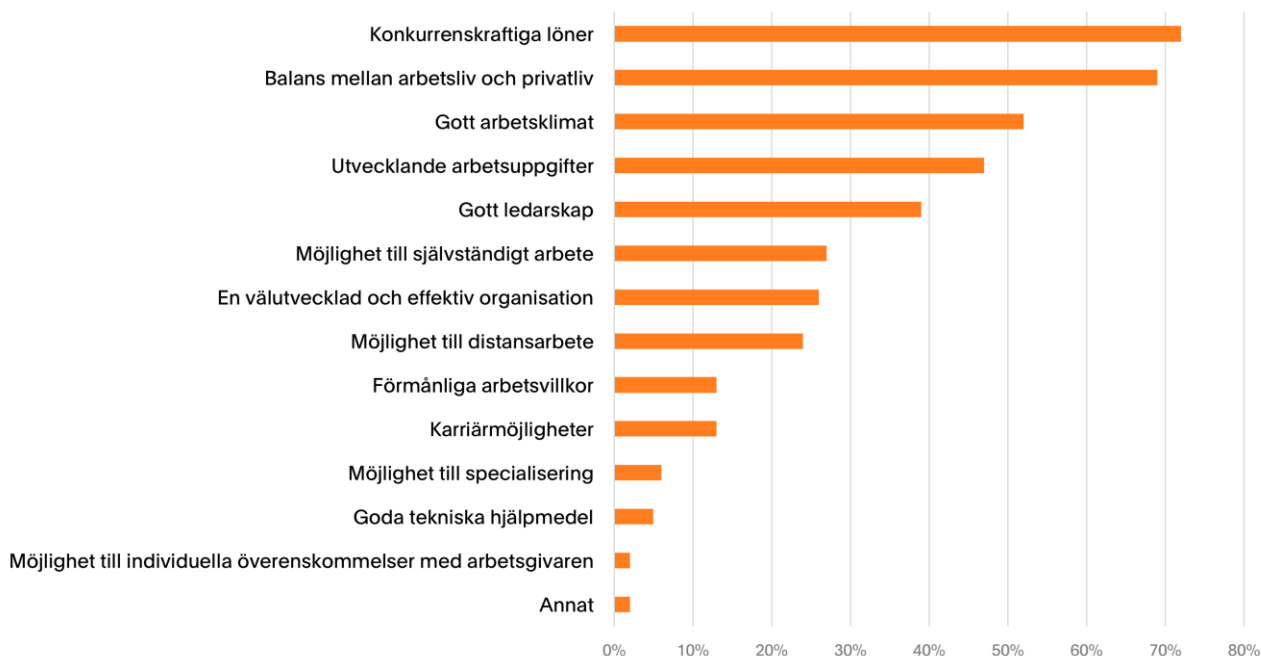


UTVECKLING OCH KARRIÄRMÖJLIGHETER

Av undersökningen framgår att de viktigaste faktorerna för att vara en attraktiv arbetsgivare är lön, balansen mellan arbetsliv och privatliv, gott arbetsklimat och utvecklande arbetsuppgifter. Möjligheten att göra ytterligare karriär i rollen som domare är begränsad, och det är endast 13 procent av de svarande som angett karriärmöjligheter som en av de fyra viktigaste faktorerna för en attraktiv arbetsgivare. Däremot är utvecklande arbetsuppgifter med som en av de viktigaste faktorerna. Möjligheten att fortsätta utvecklas inom sin roll är med andra ord viktig.

Resultatet i denna del illustreras genom följande:

VAD ANSER DU ÄR DE FYRA VIKTIGASTE FAKTORERNA FÖR ATT ARBETSGIVAREN SKA VARA ATTRAKTIV?

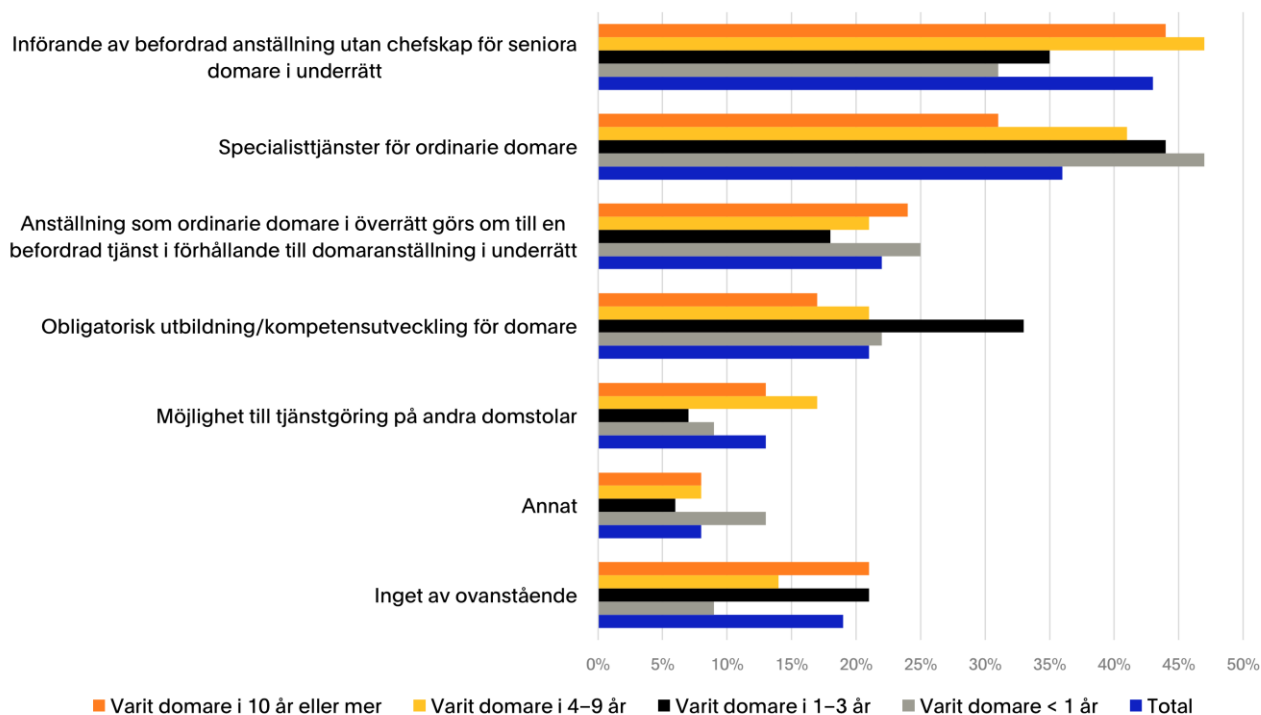


På frågan om vad som utgör de viktigaste utvecklings- och karriärmöjligheterna svarar knappt hälften att "införande av befordrad anställning utan chefskap för seniora domare i underrätt" är en av de viktigaste faktorerna. Detta anses särskilt relevant för dem som jobbar på tingsrätt och förvaltningsrätt, där en majoritet angett det som en av två viktiga faktorer. För de som arbetar i hovrätterna är faktorer som "Specialist-tjänster för domare" och "Anställning som ordinarie domare i överrätt görs om till en befordrad tjänst i förhållande till domaranställning i underrätt" viktigare (anser 34 respektive 37 procent). Det syns också en viss skillnad i svaren beroende på hur länge man jobbat. De som jobbat längre tenderar i högre grad än de som jobbat en kortare tid som domare att prioritera utöver införandet av befordrad anställning utan chefskap i underrätt möjligheten att jobba vid andra domstolar. Det senare gäller framför allt för dem som arbetat fyra till nio år. Samtidigt tenderar de som jobbat ännu kortare tid att lyfta fram möjligheten till specialisttjänster för ordinarie domare. En annan skillnad

som syns i undersökningen är att domare som inte gått domarbanan i högre utsträckning svarar att kompetensutveckling och obligatorisk utbildning är viktigt.

Resultatet av undersökningen i denna del illustreras av följande diagram:

VAD SER DU SOM DE VIKTIGASTE UTVECKLINGS- OCH KARRIÄRMÖJLIGHETERNA FÖR DIG? PER ANSTÄLLNINGSLÄNGD



VÄGAR FÖR ATT MINSKA ARBETS- BELASTNINGEN

För att hantera tillfällig såväl som långsiktigt hög arbetsbelastning behövs en stabil organisation som kan hantera arbetstoppar och stress. Undersökningen visar att det inte finns på plats i tillfredställande hög grad idag. Det påverkar rättssäkerheten och förtroendet för rättsstaten i stort. Det kan exempelvis ta sig uttryck i längre beredningstider eller att vissa måltyper kan komma att behöva nedprioriteras då arbetstrycket blir för högt.

Utöver resurser i form av fler kompetenta domare krävs också utvecklat stöd i form av tydliga rutiner vid hög arbetsbelastning samt avlastning och effektiviseringsåtgärder vad gäller arbetssätt och teknikutveckling.

Vad gäller frågan om utveckling av arbetssätt skulle detta exempelvis även kunna innefatta en renodling av domarrollen, där i vissa delar domare avlastas arbete genom stöd från andra yrkeskategorier såsom andra jurister och i vissa ärenden även domstolshandläggare. Vad särskilt gäller frågan om renodling har Saco-S Domstol både på eget initiativ och partsgemensamt tillsammans med Domstolsverket tidigare författat rapporter med inriktning på utveckling av andra yrkesroller inom Sveriges domstolar såsom föredragande- och beredningsjuristrollen, vilka yrkesroller båda i större utsträckning skulle kunna utvecklas för att bidra dels vad avser arbetsbelastningen, dels till en renodling av domarrollen.⁸

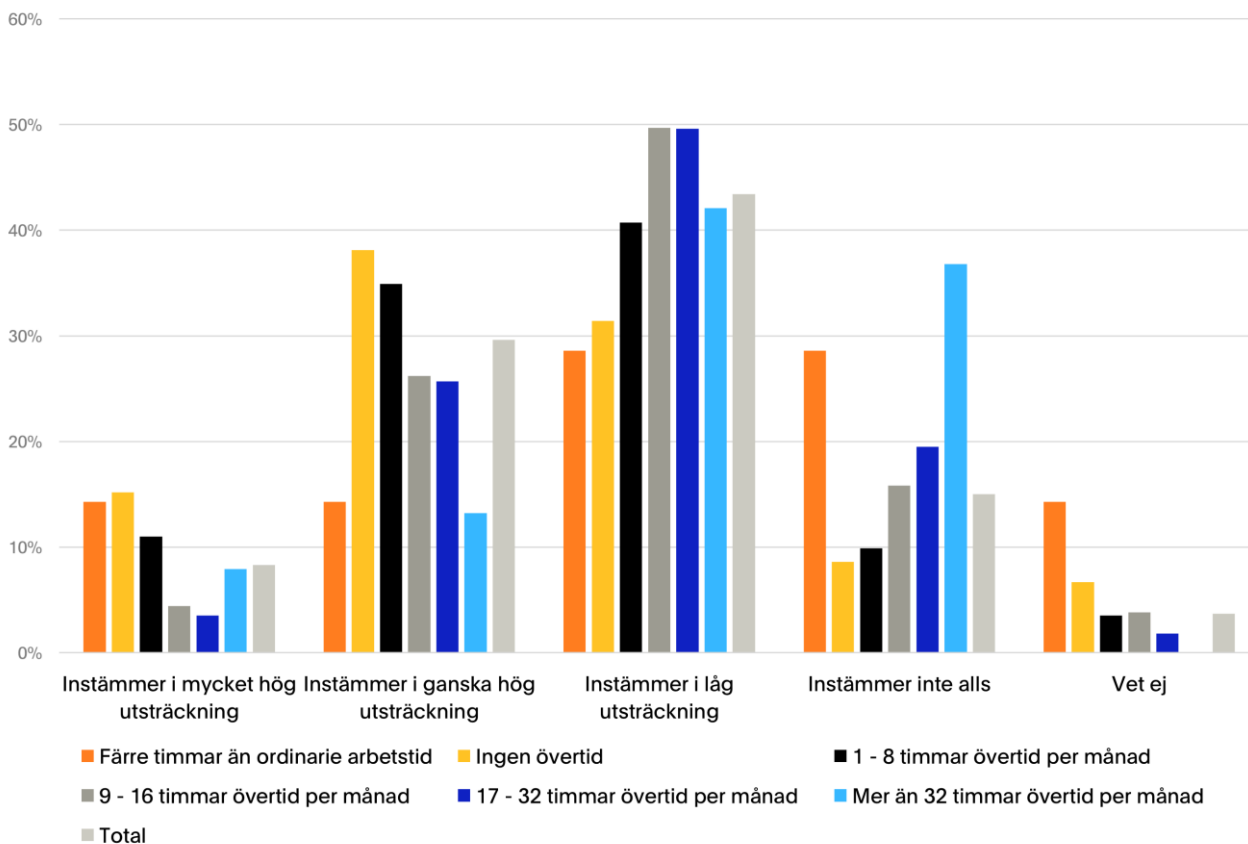
STÖD OCH RUTINER FÖR ÖKAD EFFEKTIVITET

På frågan om det på arbetsplatsen finns utarbetade och kända rutiner eller arbetssätt för att bemöta arbetstoppar och mer långsiktiga ökningar av arbetsbördan är det endast 37 procent som instämmer i att de känner till sådana. Det finns en tydlig korrelation mellan fler arbetade timmar utöver ordinarie arbetstid och att en lägre andel uppger att rutiner och arbetssätt för att hantera arbetsbördan finns på plats. Av de som inte jobbar någon övertid uppger 53 procent att kända rutiner och arbetssätt finns på plats. Av de som arbetar övertid, är det endast knappt 30 procent som uppger att kända rutiner och arbetssätt finns på plats.

Resultatet illustreras genom följande diagram:

⁸ Se t.ex. DV 2420-2011 Utvecklings- och karriärmöjligheter för beredningsjurister och föredragande

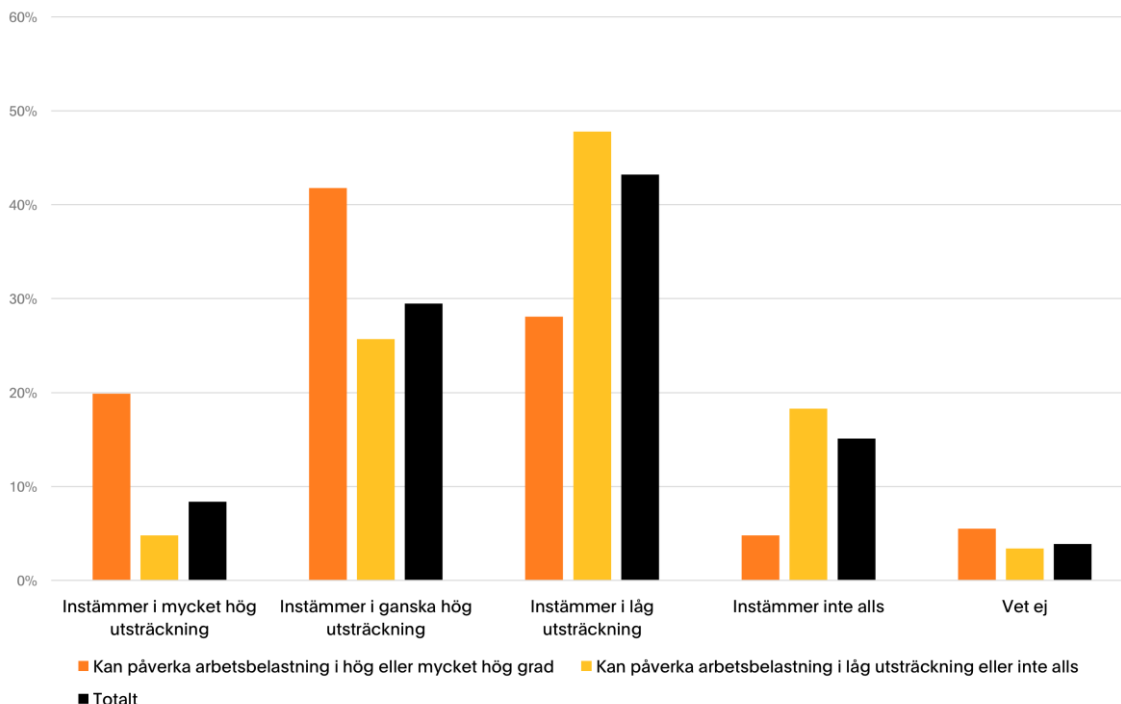
MIN ARBETSPLATS HAR UTARBETADE OCH KÄNDA RUTINER ELLER ARBETSSÄTT FÖR ATT BEMÖTA BÅDE ARBETSTOPPAR OCH MER LÅNGSIKTIGA ARBETSBÖRDEÖKNINGAR



En liknande korrelation finns mellan kända arbetssätt och rutiner och om de svarande anser att de har möjlighet att påverka sin arbetsbelastning eller ej. De som inte upplever att de kan påverka sin arbetsbelastning uppger också i lägre grad att kända rutiner och arbetssätt finns på plats. Av dem som angett att de kan påverka sin arbetsbelastning i hög eller mycket hög grad, uppger 62 procent att kända rutiner och arbetssätt finns på plats. Av de som anger att de i låg eller ingen grad kan påverka sin arbetsbelastning, är det endast 31 procent som instämmer i att det på arbetsplatser finns kända rutiner och arbetssätt.

Resultatet illustreras genom följande diagram:

MIN ARBETSPLATS HAR UTARBETADE OCH KÄNDA RUTINER ELLER ARBETSSÄTT FÖR ATT BEMÖTA BÅDE ARBETSTOPPAR OCH MER LÅNGSIKTIGA ARBETSBÖRDEÖKNINGAR. PER OM DE KAN PÅVERKA ARBETSBELASTNING OCH EJ



Att 37 procent uppger att kända rutiner och arbetssätt finns på plats, kan till viss del jämföras med Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöstatistik där 60 procent uppger att det pågår ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen.⁹ Ett systematiskt arbetsmiljöarbete är inte att likställa med tydliga rutiner och arbetssätt för att möta arbetstoppar och ökad arbetsbörda, men det ger en indikation om vad som är en jämförbar nivå för ett aktivt arbete med att skapa en god arbetsmiljö.

Det går inte att baserat på undersökningen dra slutsatser att tydligare och kända rutiner skulle bidra till en minskad arbetsbelastning, men det går att konstatera att det majoriteten av de svarande uppgav att vore önskvärt om de finns på plats och är kända för organisationen.

⁹ Arbetsmiljöverket (2022). *Arbetsmiljöstatistik 2021*

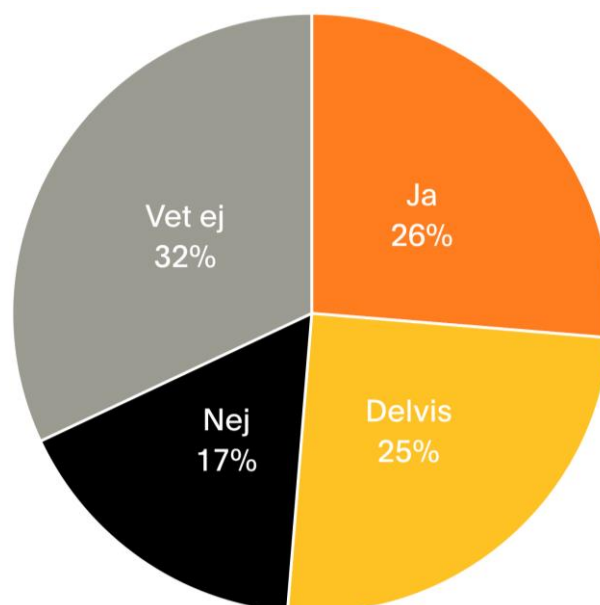
ARBETSSÄTT FÖR ÖKAD EFFEKTIVITET

Liksom i samhället i stort pågår en ständig utveckling av arbetssätt som gör arbetet mer effektivt. Det har exempelvis de senaste åren införts likformiga rutiner och arbetsmetoder i vissa måltyper för att underlätta och effektivisera domarnas arbete. Vidare har utvecklingsarbeten påbörjats i delar där användning av ny teknik, exempelvis AI skulle kunna bli aktuellt. Det finns dock ännu inte något omfattande arbete med att effektivisera eller minska belastningen med hjälp av AI, vilket beror på flera saker. Inom domstolsvärlden ställs exempelvis mycket höga krav på informationssäkerhet. Det finns dock förhoppningar och utrymme för en ökad effektivisering genom att ta hjälp av AI eller att utveckla andra teknikmetoder vilka skulle underlätta arbetet för en domare. Åtgärder som skulle kunna medföra en minskad arbetsbelastning.

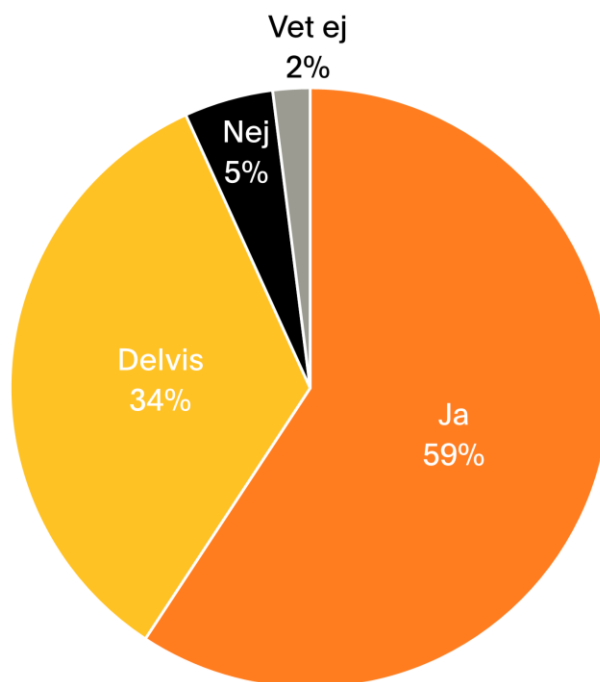
En majoritet av de svarande svarar ja eller delvis på frågan om de tror att AI skulle kunna användas som ett effektivt stöd i arbetet. Det kan till exempel handla om stöd i samband med rättsutredning eller domsskrivning. Myndighetsvärlden är inte sällan sämre än näringslivet på att dra nytta av ny teknik för att uppnå effektiviseringsvinster. Det beror till stor del på komplexa IT-system med höga säkerhetskrav. Det är också essentiellt att domarnas självständighet inte får påverkas när nya arbetssätt och metoder introduceras. Det är trots dessa utmanande faktorer viktigt att inte gå miste om de effektiviseringsvinster som är möjliga, och undersökningen visar på ett intresse för effektivisering med hjälp av nya arbetssätt och ny teknik.

De svarandes uppfattning i frågor om effektivisering och ny teknik illustreras genom följande bilder:

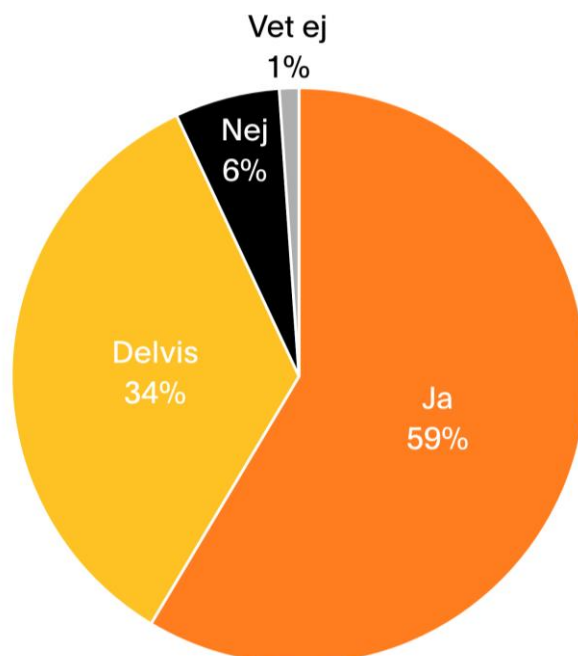
TROR DU ATT AI KAN ANVÄNDAS SOM ETT EFFEKTIVT STÖD I DITT ARBETE, EXEMPELVIS I SAMBAND MED RÄTTSUTREDNING ELLER DOMSSKRIVNING?



TYCKER DU ATT LIKFORMIGA RUTINER OCH ARBETSSÄTT ÖKAR EFFEKTIVITETEN OCH PÅVERKAR RESULTATET I POSITIV RIKTNING?



TYCKER DU ATT ANVÄNDANDE AV DOMS- OCH BESLUTSMALLAR ÖKAR EFFEKTIVITETEN OCH PÅVERKAR RESULTATET I POSITIV RIKTNING?



Undersökningen som ligger till grund för denna rapport genomfördes före JO:s granskning av verksamhetsstödet DiBa i vilken JO kritiserade Domstolsverket för

brister i samband med införandet.¹⁰ Enligt JO gav verksamhetsstödet inte den enskilda domaren förutsättningar för att utföra sitt ämbete och att komplexa brottmålsdomar blivit svårlästa till förfång för rättssäkerheten. JO:s beslut bör fortsatt analyseras vidare. Det är dock av vikt att utvecklingsarbetet för nya arbetssätt och ny teknik inte avstannar utan att man istället i det fortsatta utvecklingsarbetet tar lärdom av bristerna i arbetet vid utvecklingen av DiBa.

¹⁰ JO:s beslut 4379-2023: JO:s granskning av Domstolsverkets införande av verksamhetsstödet Digitalt brottmålsavgörande (DiBa)

FLER VÄGAR IN I DOMARYRKET BÖR ÖVERVÄGAS

Domstolsverket uppgav i den kompetensförsörjningsplan som redovisades för regeringen 2023 att det krävs ersättningsrekrytering av i genomsnitt cirka 70 ordinarie domare per år för att behålla nuvarande dimensionering. För det krävs att antalet kvalificerade sökande till domaranställningar ökar. Domstolsverket pekar även på att det för att möta behovet behövs fler möjligheter för erfarna jurister som inte har genomgått domarutbildningen att kvalificera sig för en ordinarie domaranställning.¹¹

Av domarna som svarat på undersökningen är det 83 procent som uppger att de genomgått domarutbildningen. Det är något högre andel som kvalificerat sig på annat sätt vid förvaltningsrätterna, men generellt råder samma mönster inom hela domstolsvärlden. För att fler ska söka sig till domaryrket krävs att möjligheten till andra sätt att kvalificera sig öppnas upp.

I undersökningen lyfts även möjligheten att byta jobb för att senare komma tillbaka som domare som en svårighet idag. För att öka rekryteringsgraden, är det av vikt att den stomme av utbildade domare som finns tillgängliga används fullt ut samtidigt som rekryteringssystemet behöver bli flexiblere. Idag finns möjlighet för icke domarutbildade jurister att söka ett begränsat antal tidsbegränsade tjänster som adjungerat råd, vilket förvisso är ett steg i att hitta nya vägar in i yrket. För den enskilde innebär denna tjänst dock en viss osäkerhet med avseende på om det leder till fortsatt tidsbegränsad anställning domare eller som ordinarie domare eller ej. Denna typ av adjungerad rådstjänst är eller i vart fall riskerar således inte att vara tillräckligt för att lösa den kompetensförsörjningsproblematik som finns. Det behövs därför ytterligare möjligheter för välutbildade och skickliga jurister utanför domstolsvärlden att söka tjänster inom Sveriges domstolar. Flera tidigare genomförda utredningar på ämnet domarrekrutering som berör detta är till exempel SOU 2017:85, Rekrytering av framtidens domare.

Domstolsverket har i september 2024 hemställt till regeringen om en utökad möjlighet att i vissa förlänga tiden för en adjungerad rådstjänst, från nuvarande sex månader till ett års förlängning. I hemställan begär Domstolsverket också en möjlighet att redan från början kunna anställas som adjungerat råd längre än ett år, dock ej längre än två år. Syftet är att förbättra möjligheterna till meritering till ordinarie domartjänst för erfarna jurister som inte gått den traditionella domarutbildningen. Vid denna tidpunkten för denna rapport skrivande är det inte känt om regeringen avser gå vidare med detta förslag och/eller skicka ut det på remiss.¹²

Några tidigare rättsfall från våra högsta domstolar har försvårat möjligheterna för en skicklig och välmeriterad jurist som inte genomgått den särskilda domarutbildningen att genom en viss tids adjunktionstjänstgöring i överrätt meritera sig för en ansökan till

¹¹ Domstolsverket (2023). *Regeringsuppdrag: En kompetensförsörjningsplan. Uppdragsredovisning*

¹² Hemställan Adjungerade råd – ökad flexibilitet och bättre förutsättningar för domarmeritering, DOV 2024/1033

domartjänst. Mot bakgrund av de rekryteringsproblem som finns kan frågan ställas om inte denna möjlighet ånyo bör utredas och införas, vilket dock även i så fall kräver en genomlysning av bestämmelserna om jäv tillsammans med införandet av tydliga riktlinjer för hur dessa jurister kan erbjudas utbildnings- eller adjunktionsmöjlighet på bästa sätt för verksamheten och för allmänhetens förtroende.

Rättsväsendet är i ständigt behov av utveckling och utbildning, vilket torde gynnas av mera utbyte och fler infallsvinklar.

Vi behöver således finna flera sätt att positivt påverka rekryteringen till domaryrket till exempel genom utvecklande av andra vägar in i yrket som domare i kombination med en utveckling av möjligheter till utbildning av blivande domare utöver att platserna på dagens domarutbildning ånyo utökas. Detta förutsätter dock samtidigt att domarutbildningen "vässas" ytterligare, att domstolsarbetet ger en positiv bild av domaryrket och domstolsvärlden så att merparten av de unga jurister som i dag, dels genomgår notarietutbildningen, dels domarutbildningen anser det vara en självklarhet att i en framtid söka sig till domaryrket. Att så tyvärr inte är fallet framkommer i vår enkät till de som går domarutbildningen och även i Saco-S Domstols Notarierapport från 2022.¹³

Att enbart utöka antalet platser på den särskilda domarutbildningen innebär dock inte någon garanti för att det blir fler sökande till anställning som ordinarie domare. För att de som genomgått den särskilda domarutbildningen senare ska välja att även söka en anställning som ordinarie domare krävs utöver godtagbara arbetsförhållanden även att anställningsvillkoren är tillräckligt bra och konkurrenskraftiga i förhållande till andra för assessorer tillgängliga anställningar. Ett ökat antal utbildningsplatser måste också mötas av ett ökat antal ordinarie domartjänster för att behovet av handledning ska kunna tillgodoses.

Man kan också fundera över om en skicklig och välmeriterad jurist i ett senare skede av sitt yrkesliv skulle kunna genomgå domarutbildning. Detta kräver dock tillräckligt bra anställningsvillkor för att sådan karriärväxling i praktiken ska vara möjlig.

Med ett ökat tryck på domstolarna är det avgörande att säkra kompetensförsörjningen genom krafttag mot den höga arbetsbelastningen, fler vägar in i domaryrket och att domstolarna framstår som en attraktiv arbetsgivare jämte andra alternativ inte bara för de som utbildar sig inom Sveriges Domstolar utan också för välutbildade och skickliga jurister med annan för verksamheten viktig erfarenhet.

Domarens centrala roll i rättssamhället kan inte nog betonas. Satsningar behövs på många plan och vår rapport med fakta och förslag är ett konstruktivt bidrag till att hantera den samhällsviktiga frågan om rättssäkerhet. Domares problematiska

¹³ https://saco-s.webshop.pgm.nu/media/wysiwyg/saco_s/A4_Rapport_Notarier_230420.pdf

arbetsbörda och tillvaro är således inte bara en fråga för dem själva, det är en fråga för alla. Kort sagt: En fråga om rättssäkerhet.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar idag 140 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Akavia är partipolitiskt obundet och det tredje största förbundet inom Saco. Akavia vill att varje medlem ska få full utväxling på sin akademiska utbildning genom hela arbetslivet.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm

010 303 75 00
info@akavia.se
akavia.se



AKAVIA