



Lars Holmgård, lars.holmgard@dom.se, 054-14 84 40

## Remissyttrande över betänkandet Rekrytering av framtidens domare (SOU 2017:85)

### *Sammanfattning*

Utredningen lämnar flera bra förslag som bör genomföras. Förslagen kommer dock inte att lösa svårigheterna vid domarrekrutering. Grundläggande för att få en framgångsrik domarrekrutering är i stället att öka attraktionskraften i domaryrket. Det kräver att synen på domaryrket förändras.

### *Förslagen löser inte problemen*

Förslagen innebär vissa mindre ändringar i befintligt system för domarrekrutering, exempelvis en ökning av antalet platser på den särskilda domarutbildningen och ett utvecklande av den externa adjunktionen. De förslag som utredningen lämnar är i det stora hela bra. Men det är svårt att se att de löser problemen med domarrekrutering.

Det saknas ett nytänkande i utredningen. Ett sådant nytänkande hade underlättats av att systemen i fler länder än de nordiska hade studerats.

### *Domarrekruteringen är ett misslyckande*

Undersökningar visar att yngre jurister ofta ser domaryrket som ett attraktivt yrke för dem i framtiden. Vart tar dessa jurister vägen? Varför söker de sig inte till domaryrket? Möjligheten finns, eftersom vi har en domarrekrutering som formellt inte kräver en särskild domarutbildning. Därför finns möjligheten för den som inte har gått den särskilda domarutbildningen att bli domare.

### *Analys krävs av anledningen till att inte fler vill bli domare*

Det saknas en analys av anledningen till att fler jurister inte söker sig till domaryrket.

Det framgår av utredningen att de sökande som har genomgått den särskilda domarutbildningen har mycket större chans att få en ordinarie domartjänst. Ytterligare analys krävs avseende vilka åtgärder som kan vidtas för att öka meritvärdena av annan yrkeserfarenhet än den särskilda domarutbildningen.

#### *Synen på domaryrket behöver ändras*

Ändringar i det befintliga systemet för domarrekrutering kommer knappast att innebära en lösning av dagens rekryteringsbehov. Det är den svenska synen på domaryrket som behöver ändras. Domaryrket är idag inte tillräckligt attraktivt. Hur en sådan förändring ska komma till stånd kan inte besvaras i ett remissyttande. Säkerligen finns ingen snabb eller enkel lösning. Fokus bör i fortsättningen vara att höja statusen på domaryrket. Om detta sker, kommer fler framgångsrika jurister från andra branscher att vilja bli domare. Domaryrket ska ses som ett slutmål på en yrkeskarriär.

Ett sätt att höja statusen på domaryrket kan vara att mer än hittills framhålla domstolens roll i samhället. Domstolarna är centrala institutioner av grundläggande betydelse i statens maktfördelning. Detta behöver framhävas betydligt mer än som sker idag. Viktigt är att domarna själva blir mer synliga och träder in i samhällsdebatten.

#### *Vad ska en domare göra?*

Viktigt för attraktionskraften i domaryrket kan vara att begränsa domarens arbete till svårare och viktigare mål. Under många år har det talats om en renodling av domarrollen. Även om en del har hänt, som att prövningen av olika ärendetyper har lämnats till andra myndigheter och att beredningsjurister och notarier har fått en viss utökad behörighet, kan sägas att domarens arbetsuppgifter på det stora hela inte har förändrats särskilt mycket.

Ett större grepp bör tas i frågan om vad domare ska göra. Ska ordinarie domare överhuvudtaget syssla med sådant som idag kallas domstolsärenden? Ska ordinarie domare i samma utsträckning som idag döma i enklare tvistemål och brottmål? Behöver målen beredas av ordinarie domare? En konsekvens av större förändringar kan bli att antalet ordinarie domare ska minska och att andra personalgrupper ska öka.

#### *Karriärväg inom domstolarna*

Attraktionskraften i domaryrket kan också öka om det utvecklas karriärsmöjligheter för de som redan blivit ordinarie domare. Idag finns karriärsmöjligheten genom att chefsjänster kan sökas. Men alla domare är inte intresserade av eller lämpliga för chefsarbete. Ett tidigare utredningsförslag om befordrade domaranställningar utan chefskap (Ds 2013:41) har inte lett till några ändringar. Förslagen bör övervägas vidare.

Domartjänst i hovrätt eller kammarrätt bör ses som högre än tjänst i underrätt. Så är inte fallet idag. Ett uttalande i rätt riktning kan tyckas vara att ingående kunskaper och erfarenheter av dömande i underrätt är en viktig kompetens för

den som vill bli hovrättsråd eller kammarrättsråd (s. 275). Slutsatsen är dock inte självklar, eftersom ett sådant tänkande försvårar möjligheten att till överrätt rekrytera skickliga jurister från andra verksamheter än domstol.

Den karriärmöjlighet som trots allt finns genom sökande av chefstjänster bör ändras så att chefsförordnanden tidsbegränsas.

#### *Hur ska man få sökande från den privata sektorn?*

Ett problem som kommer att bestå även om attraktionskraften ökar är att det är svårt för jurister utanför den offentliga sektorn att söka domartjänster. I första hand finns problemet för advokater. Tingsrätten ställer sig frågande till slutsatsen att sekretess i rekryteringsförfarandet inte i någon nämnvärd grad kan få fler att söka domarjobb.

Ett annat problem är de löneskillnader som ofta finns mellan de advokater som man vill ska söka domartjänster och den lön som kan förväntas i det nya arbetet. Problemet är inte lättlost, eftersom domarlönen egentligen inte är låg, utan det är advokatens lön som är hög. Lite märkligt är att denna problematik inte diskuteras i betänkandet.

Vidare tycks systemet med adjunktion som ett försteg till ordinarie domartjänster förutsätta att man har möjlighet att vara tjänstledig. Detta är en förmån som offentligt anställda åtnjuter men som få i den privata sektorn kan räkna med. Det är därför tveksamt om ett utökat system för extern adjunktion kommer att ha någon effekt på intresset för domartjänster från den privata sektorn.

#### *Den första tiden som ordinarie domare*

Det är ett stort steg att bli domare för den som saknar domarerfarenhet. Utmärkta utbildningar finns på Domstolsakademin. Det som däremot brister är att den nyttnämnde redan från början förväntas vara i stort sett lika produktiv som den rutinerade. Detta kan avskräcka lämpliga personer från att söka domartjänst.

Synen på hur en nyttnämnd domare ska arbeta den första tiden måste ändras i domstolarna. Det finns idag inte utrymme att genomgå de utbildningar som finns, när den nyttnämnde inte samtidigt får avlastning på hemmaplan. Rimligt är att en nyttnämnd domare den första tiden har en tilldelning av mål ungefär motsvarande vad en fiskal har. Här torde jämförelse med andra länders system ge bra lösningar.

#### *Många förslag är bra*

Även om förslagen inte löser problemen, innebär de dock förbättringar. Det är olyckligt om en negativ remisskritik för med sig att förslagen hamnar i byrålådan. Utredningen har gjort ett gediget arbete och många förslag bör genomföras.

Exempelvis är tankarna om knytning av domarutbildning till en viss underrättsort bra. I sammanhanget vill tingsrätten peka på en detaljuppgift som är fel i betänkandet, nämligen att det vid Värmlands tingsrätt finns utbildningsplats för fi-

skal till viss ort (s. 233). Tingsrätten skulle dock önska att det som står där vore sanning.

Bra är även förslaget att från Domstolsverket delegera budgeten för domarutbildningen.

Ett annat bra förslag är att Domarnämnden bör ha resurser att anställa medarbetare med särskild inriktning på rekrytering.

Det finns fler bra förslag som tingsrätten inte kommenterar här.

Lars Holmgård

I detta yttrande har förutom lagmannen Lars Holmgård medverkat rådmannen David Arnljots, chefsadministratören Kenneth Johansson och HR-generalisten Nicklas Andersson.