

Rättspolitiskt program

– ett modernt och
hållbart rättsväsende



AKAVIA



Professionalitet,
kvalitet och
oberoende

Ett modernt och hållbart rättsväsende

Akavia vill med detta program bidra till en diskussion om vad som krävs för ett modernt och hållbart rättsväsende. Akavias medlemmar – ekonomer, jurister, it-akademiker, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare – finns i en rad olika yrkesroller inom rättsväsendet. Totalt rör det sig om cirka 8 500 medlemmar som arbetar inom Polismyndigheten, Åklagarmyndigheten, Ekobrottsmyndigheten, Sveriges Domstolar, Kriminalvården och på advokatbyråerna.

Rättsväsendet och dess myndigheter utgör en hörnsten i det demokratiska samhället. Rättsväsendet ska präglas av professionalitet, kvalitet och oberoende. I ett professionellt rättsväsende utförs arbetet av medarbetare med rätt kompetens. Ett rättsväsende präglad av kvalitet tar tillvara människors förmåga och olika erfarenheter och använder resurser på ett effektivt sätt. I ett oberoende rättsväsende har alla medarbetare möjlighet att utföra sitt arbete, utan otillåten påverkan i form av hot, våld eller trakasserier. Arbetet för säkerhet har hög prioritet och medarbetarnas villkor och arbetsförhållanden är utformade så att oberoendet värnas.

Rättsväsendet behöver också rustas för att möta nya utmaningar, såsom en alltmer komplex och svårutredd brottslighet som är både resurs- och tidskrävande att utreda och lagföra. Det påverkar alla led och ställer ytterligare krav på resurser, effektivitet och kompetens. Rättsväsendet måste ses ur ett helhetsperspektiv, med flera myndigheter som tillsammans uppfyller målen. Samtidigt måste varje aktör få förutsättningar att effektivt uppfylla sitt respektive uppdrag.

Rättssäkerheten och rättsstatens grundläggande principer måste alltid värnas. Det innebär bland annat att nya förslag och åtgärder måste beredas allsidigt och grundas i forskning. Enskilda människors rättssäkerhet och det allmänna förtroendet för rättsväsendet är en grundpelare i vår demokrati.

Framtidsutmaningarna för rättsväsendet och dess medarbetare är stora och förslagen är många. Vi vill därför med detta program lyfta några utgångspunkter och förslag som vi tror är viktiga för ett modernt och hållbart rättsväsende.

Rättsväsendet behöver medarbetare med rätt kompetens

Att det finns medarbetare med rätt kompetens är en central fråga för ett långsiktigt hållbart rättsväsende. Det ska vara attraktivt att arbeta inom rättsväsendet. Personer med värdefull kompetens måste attraheras av yrkena och arbetsplatserna, söka sig dit och förmås att stanna och utvecklas.

En självklarhet
att kunna göra
karriär på lika
villkor



Att det finns medarbetare med rätt kompetens är en central fråga för ett långsiktigt hållbart rättsväsende.

Många av Akavias yrkesgrupper har utbildningar och erfarenhet som det råder en stor efterfrågan på, och myndigheterna måste därför kunna konkurrera med andra arbetsgivare. De utbildningar som krävs för att arbeta inom rättsväsendet är långa, och myndigheternas arbete med kompetensförsörjning måste därför präglas av långsiktighet. Att utbilda domare och åklagare är en lång process. Först behövs en juristutbildning på fyra och ett halvt år som följs av en tingsmeritering om ytterligare upp till två år. Därefter kan grundutbildningen till åklagare eller domare påbörjas. Sammantaget kan det ta cirka tio år innan en kammarråklagare kan börja arbeta och cirka femton år innan en ordinarie domare är fullt i tjänst.

Att skapa attraktiva arbetsplatser kräver konkurrenskraftiga löner och goda villkor. Varje medarbetare ska få en individuell lön som bygger på kompetens, vad medarbetaren bidrar med till verksamheten och de marknadsförhållanden som råder.

En god och stimulerande arbetsmiljö, arbetets innehåll och arbetsbelastningen är avgörande faktorer för att en person ska vilja börja eller stanna på en arbetsplats. För att skapa och främja en god arbetsmiljö krävs ett helhetsperspektiv som ser till den enskilda arbetstagarens behov. Att det finns tillräckligt med personal och personalkategorier för att kunna uppfylla verksamhetens mål är också av stor vikt. Att kunna planera och påverka sitt arbete och sin arbetstid är för många medarbetare en viktig fråga.

En attraktiv arbetsgivare behöver i dag tillhandahålla flexibla lösningar som gör det möjligt att kombinera arbetsliv med privatliv. Det är också en självklarhet att kunna göra karriär på lika villkor oavsett kön.

När en arbetsgivare och en arbetstagare kommer överens om att arbetstagaren ska ha förtroendearbetstid ska villkoren och förutsättningarna vara tydliga. Förtroendearbetstid grundas i ett förtroende mellan medarbetare och chef, och det kräver en löpande dialog på arbetsplatsen.

En god styrning och ett bra ledarskap skapar grund för en attraktiv arbetsplats där våra medlemmar vill arbeta. Det handlar också om tydlighet med ansvar och befogenheter respektive tillit och förtroende på alla nivåer i styrkedjan. Chefer måste få mandat som möjliggör för dem att utföra sitt uppdrag i ofta komplexa situationer. Kraven på ledarskapet för dessa självständiga grupper är med all rätt höga men med rätt förutsättningar och mandat ska det vara lockande att vara chef och ledare inom rättsväsendet.

Medarbetarna i de olika professionerna måste få utrymme att arbeta med sina kärnuppdrag. Arbetsgivaren måste ha tillit och visa förtroende för att medarbetarna gör rätt prioriteringar, följer viss etik och kan hantera de flesta problem som kan uppkomma i verksamheten.

Att erbjuda kompetensutveckling och tid för att genomföra den är också en viktig del i att attrahera, utveckla och behålla medarbetare. Vidareutbildning och möjlighet att specialisera sig eller avancera i yrket är viktiga verktyg för att skapa en attraktiv arbetsplats.

Många jurister bestämmer sig tidigt i karriären för en inriktning som åklagare, domare eller advokat. De traditionella vägarna i form av bland annat notarietjänstgöring har, och ska ha, stor betydelse för kompetensförsörjningen. Men det behövs också fler vägar in, som inte gör avkall på krav och kvalitet. Mentorprogram är ett viktigt verktyg för en bra introduktion. Skickliga jurister som vill växla karriär senare i livet ska kunna göra det. De tar med sig värdefulla erfarenheter från tidigare anställningar, och sådan kompetens bör tas tillvara.

Digitaliseringen ger stora möjligheter till nya arbetssätt, rationalisering och effektivisering. Digitaliseringen ska ha som mål att bidra till att medarbetarna inom rättsväsendet i högre grad kan fokusera på sina kärnuppgifter och att underlätta arbetet.

Styrning av myndigheterna i rättskedjan

Det finns behov av ett långsiktigt och strategiskt perspektiv i styrningen av myndigheterna inom **rättsväsendet**. En helhetsyn är nödvändig, inte minst för att dra nytta av satsningar som görs av riksdag och regering.

Myndigheterna inom rättsväsendet påverkas i hög grad av varandras arbete och är också beroende av varandra för att kunna uppfylla målen för rättspolitik. Satsningar, uppdrag eller reformer som riktas till en myndighet påverkar ofta även andra myndigheter. Effekterna av nya förslag om exempelvis straffskärpningar eller nya uppdrag för myndigheterna måste analyseras i större utsträckning, eftersom de ofta ger ökad belastning i hela rättskedjan.

Det står helt klart att ett modernt och stabilt rättsväsende kräver ökade resurser. Men det krävs också ett bättre nyttjande av de resurser som tilldelas. Regeringen och riksdagen bör i högre grad analysera insatser ur perspektivet att myndigheterna i många fall är beroende av varandra men också att de kan samverka i högre grad.

Förutom att det ger en ökad effektivitet kan långsiktighet i styrningen också bidra till att

förbättra arbetsituationen för våra medlemmar genom att minska underbemanning, hög och ojämn arbetsbelastning, stress och brist på återhämtning. Kompetensförsörjningen kan förbättras när regeringens styrning av myndigheterna i form av bland annat budget är mer förutsägbar och myndigheten därmed har möjlighet att planera på längre sikt.

Det är inte bara den styrning som sker från politiskt håll som behöver utvecklas. Myndigheterna och regeringen bör också föra en gemensam dialog för att diskutera processer, målområden och övergripande frågor om förutsättningarna för rättskedjan och effektiviteten av de satsningar som görs av riksdag och regering.

Det behövs en politiskt gemensam grund för rättsväsendets långsiktiga utveckling som förmår att med hjälp av nödvändig expertis se till att rättsväsendet blir hållbart för framtiden.



Akavia vill

- att en parlamentariskt sammansatt beredning för rättsväsendets långsiktiga utveckling inrättas
- att regeringens styrning av rättsväsendet i högre grad får ett strategiskt och övergripande fokus på hur rättskedjan som helhet ska arbeta effektivt – samtidigt som myndigheternas ledningar själva får utforma detaljerna
- att långsiktighet ska prägla planering och styrning av myndigheternas verksamhet.

En professionell och effektiv polisorganisation

Kraven på [Polismyndigheten](#) har ökat under senare år. Brottsligheten är alltmer avancerad, organiserad, globaliserad och digitaliserad. Nya sätt att begå brott tillkommer, antalet välfärds- och it-brott ökar. Det rör sig ofta om en mer svårutredd och resurskrävande brottslighet.

Förutom dessa nya krav ska polisen samtidigt utföra sina grundläggande samhällsviktiga uppgifter, som att utreda och beivra brott, övervaka allmän ordning och säkerhet och ingripa när störningar har inträffat. Utvecklingen av samhället och ny teknik sker i hög takt och det behövs ett polisväsende som kan möta dessa förändringar på ett adekvat, rättssäkert och effektivt sätt.

Polismyndighetens interna verksamheter för ekonomi, juridik, kommunikation, hr, it och liknande ska bemannas av akademiker med relevant kompetens. På så sätt kan ett betydande antal personer med polisutbildning frigöras till brottsförebyggande arbete och ingripandeverksamhet. De utbildade poliserna ska användas till brottsutredningar och verksamhet där den kompetensen är nödvändig.

Myndighetens kompetens behöver också förstärkas genom att anställa fler akademiskt utbildade, exempelvis brottsutredare, kriminologer, analytiker och forensiker. Rollerna ställer krav på djup kunskap samt akademiska

förhållningssätt och metoder. Med specialiserad akademisk utbildning och erfarenheter från andra delar av arbetsmarknaden har akademiker goda förutsättningar att bidra till ökad kvalitet i utredningar. Annan kompetens än polis-kompetensen kommer att vara en förutsättning för att förbättra verksamhetens kvalitet och resultat långsiktigt.

Det behövs nya polisutbildningar och specialistbefattningar för att öka kompetensen och effektivisera verksamheten. En kvalificerad utredning ger resultat för hela systemet och för de myndigheter som tar vid efter polisen. Den som ska arbeta med brottsutredning eller underrättelseverksamhet behöver en särskild och fördjupad utbildning i de metoder och regelverk som ska tillämpas. Sådana utbildningar ska vara obligatoriska både för akademiker och för personer med polisutbildning som ska arbeta med brottsutredning eller underrättelseverksamhet.

Akavia anser att möjligheten till utbildningar bör tillämpas på ett strategiskt och effektivt



sätt. Det gäller exempelvis den så kallade funktionsinriktade polisutbildningen. Den bör vara en funktionsinriktad utbildning för specialister och ge polisiär befogenhet för prioriterade funktioner i verksamheten, exempelvis för en brottsutredare eller en it-forensiker med kvalificerad utbildning. I huvudsak bör den tillämpas både inför nyanställning av medarbetare med specifik kompetens och för utveckling av redan anställda som behöver ha samma befogenhet som en polis. Längden på utbildningen ska anpassas efter behov och ta hänsyn till redan förvärvad kompetens. Möjligheten att erbjuda funktionsinriktad utbildning kan på så sätt utgöra ett effektivt verktyg i arbetet med att uppnå fler antal poliser och samtidigt utveckla medarbetare för att hantera myndighetens kommande utmaningar. På så sätt behålls också kvaliteten i verksamheten, och Polismyndigheten kan både växa och bli bättre.



Akavia vill

- att akademiker med erfarenhet inom sin profession anställs av Polismyndigheten i kärnverksamheten i betydligt större omfattning
- att akademiker inom polisen lönesätts individuellt efter kompetens och bidrag till verksamheten med beaktande av rådande marknadsförhållanden
- att det skapas särskilt kvalificerade utbildningar som är obligatoriska för alla anställda i Polismyndigheten som ska arbeta med brottsutredning, underrättelseverksamhet och forensik
- att de utbildningsmöjligheter som erbjuds i högre grad ska anpassas efter behov, syfte och kompetens.

Professionaliserat åklagarväsende

– låt åklagare vara åklagare

Huvuduppgifterna för **åklagaren** är bland annat att leda förundersökningar, utreda brott i samarbete med polisen, fatta beslut om åtal och företräda staten i domstol.

Åklagaren är självständig i sitt beslutsfattande och ansvarar för en hög kvalitet i ärendena. Som förundersökningsledare är åklagaren ansvarig för utredningsresultaten. Kraven är höga och arbetet sker ofta under tidspress, eftersom personer kan vara frihetsberövade och lagstiftningen ställer krav på skyndsamhet.

Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten är relativt små myndigheter. En ökad mängd ärenden, nya arbetsuppgifter eller mer komplicerade ärenden påverkar därför i stor utsträckning arbetsbördan och kräver ökade resurser. De senaste årens utveckling har inneburit att åklagarmyndigheterna har en mycket pressad arbetssituation.

I takt med att Polismyndigheten växer och effektiviseras förväntas inflödet av brottsmisstankar öka ytterligare, vilket innebär ökad belastning på Åklagarmyndighetens och Ekobrottsmyndighetens redan ansträngda situation. Åklagaren har ett nära samarbete med polisen och fyller en viktig roll som ledare av förundersökningen. När Polismyndighetens personal i allt större utsträckning består av mindre erfaren personal ökar därför åklagarnas arbetsbelastning. Samtidigt ser vi att brottsutredningarna blir alltmer komplexa

och stora, vilket kräver mer arbetstid och en högre kompetens hos den åklagare som är förundersökningsledare.

Med den centrala roll åklagaren har i rättsprocessen är det av yttersta vikt att Åklagarmyndigheten och Ekobrottsmyndigheten rustas för att möta de krav som ställs på dem. Antalet åklagare behöver öka och de åklagare som finns i myndigheterna måste vilja stanna kvar. För att uppnå det behövs en långsiktig, strategisk resurstilldelning. På så sätt kan brottmålen hanteras på ett kompetent och rättssäkert sätt för framtiden samtidigt som åklagarna får en bra arbetsmiljö.

Myndigheterna måste få förutsättningar att kunna vara attraktiva arbetsgivare. I det rymms bland annat att kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor, en god arbetsmiljö, rimlig arbetsbelastning och en lön som motsvarar det stora ansvar och de krävande arbetsuppgifter som utförs. För att attrahera och behålla kompetens behövs också alternativa karriärvägar som inte nödvändigtvis innebär chefsbefattningar.

I högre grad bör åklagaren få möjlighet att ägna tid åt de arbetsuppgifter som hör till kärnområdet för åklagaren, medan andra

arbetsuppgifter lämnas åt andra yrkesgrupper. Inom myndigheterna finns stödfunktioner i form av revisorer, ekonomer, administratörer och andra grupper som har stor betydelse för myndighetens och åklagarens arbete. Myndigheterna måste därför också ges möjlighet att tillgodose behoven av stödfunktioner och arbetsuppgifter som tillkommer i framtiden.

Ändringar av regelverket inom straffrättens område i form av straffskärpningar eller ändringar inom processrätten påverkar åklagarens arbete och myndigheterna. Det är därför viktigt att man tar hänsyn till de samlade och långsiktiga konsekvenserna för myndigheten och de anställda vid förändringar av regelverken.

Myndigheterna måste få förutsättningar att kunna vara attraktiva arbetsgivare.



Akavia vill

- att fler åklagare anställs
- att åklagarrollen uppvärderas och renodlas och att åklagarbanan utgör ett attraktivt val för kvalificerade jurister
- att åklagare får goda löner och villkor, god arbets- miljö och en rimlig arbetsbelastning med möjlighet till återhämtning
- att förslag till regelförändringar inom straff- och processrätt i högre grad tar hänsyn till konsekvenser för Åklagarmyndigheten
- att fler får möjlighet att få befordrade tjänster som senior åklagare eller erbjuds andra alternativa karriärvägar.

Professionell och effektiv dömande verksamhet

Utgångspunkten är att våra medlemmar inom **Sveriges Domstolar** ska arbeta i en professionell, högkvalitativ och oberoende dömande verksamhet. Att attrahera, behålla och utveckla den bästa kompetensen är absolut nödvändigt.

Det gör man bland annat genom att erbjuda konkurrenskraftiga villkor, en bra arbetsmiljö och en rimlig arbetsbelastning. Det måste finnas möjlighet att koncentrera sig på sin kärnuppgift under rimliga arbetsförhållanden.

På vissa orter är det svårt att rekrytera domare, och i vissa fall finns bara ett fåtal sökande. Omsättningen på föredragande och beredningsjurister är stundtals hög. Det är nödvändigt att komma till rätta med det och skapa attraktiva arbetsplatser där medarbetare med rätt kompetens vill stanna och utvecklas.


I dag saknas i princip formell möjlighet till befordran för skickliga domare som inte vill bli chefer. Inrättandet av befördrad domaranställning utan chefskap bör därför möjliggöras. I takt med att ärendena blir mer komplexa och kraven på kvalitet är höga bör möjligheterna till specialisering inom domstolsväsendet förstärkas. En ny form av specialistbefattning för domare behövs. Det skulle också öka yrkets attraktivitet. Det är en utmaning att behålla föredragande och beredningsjurister inom Sveriges Domstolar. Det saknas karriärvägar för dem utöver möjligheten att söka den särskilda domarutbildningen. Vid sidan av det bör någon form av beföringssystem för föredragande och beredningsjurister övervägas.

För en professionell och högkvalitativ dömande verksamhet är det nödvändigt att se till att både verksamhet och regelverk är effektiva och

anpassade till utvecklingen i samhället. Att en verksamhet bedrivs effektivt är inte enbart ett intresse för samhället och parterna. Också från medarbetarsynpunkt är det angeläget att resurserna används effektivt eftersom det bidrar till känslan av att arbetsuppgifter som utförs är meningsfulla. Med en målsättning om att effektivisera verksamheten finns många frågor att överväga. Beträffande det processuella regelverket kan övervägas om det finns ärenden som kan tjäna på att behandlas hos annan myndighet innan ärendet anhängiggörs i domstol. Andra frågor att analysera kan vara förändringar av regelverket kring delgivning, bevisupptagning, prövningstillstånd för brott- och skattemål i hovrätt respektive kammarrätten eller om fler mål kan avgöras på handlingarna i hovrätt.

I en tid när rättsväsendets verksamheter bör gå mot en ökad professionalisering finns skäl att minska nämndemännens deltagande i dömandet för att på sikt avskaffa systemet. I den mån nämndemän alls ska delta i dömandet bör det ske i de mål där de med sina erfarenheter bäst kan bidra till väl avvägda avgöranden. I hov- och kammarrätt, där fokus i dag är på överprövning och där huvudregeln är att flera juristdomare deltar vid avgörandet, är det rimligt att nämndemän inte medverkar alls. I tings- och förvaltningsrätt är det rimligt att nämndemän deltar i mindre utsträckning. Redan i dag kan en ensam juristdomare avgöra vissa mål i första instans. Denna möjlighet bör utökas.

Förfarandet i Domarnämnden behöver utvecklas i takt med andra verksamheter som påverkar förutsättningarna för och kraven på verksamheten i nämnden. Det kan gälla både bedömningskriterier, Domarnämndens roll och en breddning av nämndens sammansättning. Det bör också vara sekretess på intresseanmälningar som ordinarie domare för att få fler att söka.



Att attrahera, behålla
och utveckla den bästa
kompetensen är absolut
nödvändigt.



Akavia vill

- att domarrollen uppvärderas och renodlas och att domarbanan utgör ett attraktivt val för kvalificerade jurister
- att domare får goda löner och villkor, god arbets- miljö och en rimlig arbetsbelastning med möjlighet till återhämtning
- att domare får ökade möjligheter till vidare- utbildning och att det införs specialistbefattningar i domstolar
- att det inrättas befordrade domaranställningar utan chefskap
- att det processuella regelverket ses över med målsättningen att effektivisera och modernisera processen i domstol
- att Domarnämnden moderniseras och utvecklas
- att nämndemän i hov- och kammarrätt tas bort och att nämndemannasystemet ses över för att minska antalet nämndemän i tingsrätt och förvaltningsrätt och på sikt avskaffa systemet.

Notarier

– en kvalificerad utbildning
för framtida uppdrag

Notariatjänstgöring har under lång tid utgjort en naturlig introduktion till arbetet som jurist. Det medför att många av Sveriges nuvarande och kommande jurister genomför notariatjänstgöring någon gång under sitt arbetsliv.

Frågor om notariatjänstgöringens utformning och kvalitet bör därför engagera fler än dem som är direkt berörda. Att notariatjänstgöringen är ett attraktivt val och att tjänstgöringen blir en värdefull tid är viktigt för den framtida kompetensförsörjningen för myndigheterna i rättskedjan. Det är även viktigt för samhället i stort eftersom tillgången på notariemeriterade jurister bidrar till högre kompetensnivå på hela arbetsmarknaden för jurister.

Under sin tid på en domstol handlägger och avgör notarien självständigt ett stort antal mål och ärenden. Notarien utgör på så vis en viktig resurs för domstolens dömande verksamhet. För att notarien ska få ut så mycket som möjligt av sin notariatid behöver han eller hon få arbetsuppgifter som utvecklar den juridiska kompetensen och den allmänna yrkesskickligheten. Som det ser ut i dag, med hög arbetsbelastning och ansträngd ekonomi, är det inte alltid fallet. På många domstolar använder notarier en oproportionerligt stor andel av sin arbetstid till att utföra administrativa

eller rutinartade arbetsuppgifter. Det är inte en klok resursanvändning, vare sig från notariens, domstolens eller samhällets perspektiv. Notariatjänstgöringen bör utformas på ett sådant sätt att den garanterar en kvalificerad juridisk utbildning. För att notarierna ska få en kvalificerad utbildning krävs att domstolarna också har tillgång till beredningsjurister, föredragande och domstolshandläggare.

Efter sin tjänstgöring har notarien rätt till en skriftlig bedömning efter vissa kriterier. Det finns dock ingen nationell och enhetlig vägledning för hur dessa omdömen bör graderas, vilket medför svårigheter att jämföra. Det medför även oklarheter om hur bedömningen värdesätts vid antagning till domarutbildning. Betygssystemet är otidsenligt, otydligt och skapar stress för notarierna. Systemet bör avskaffas och ersättas med en ordning där notarien blir notariemeriterad om förutbestämda krav uppfylls.



Akavia vill

- att utbildningsaspekterna i notarietjänstgöringen sätts i fokus
- att domstolarna organiserar arbetet så att det blir tydligt vad som gäller i fråga om arbetsbelastning och arbetstid
- att notariebetygen avskaffas och ersätts med ett system där notarien blir notariemeriterad om förutbestämda krav uppfylls
- att fler föredragande jurister, beredningsjurister och notarier anställs.

Rättsväsendet behöver ökad trygghet och stärkt oberoende

Rättsväsendet och våra myndigheter utgör en hörnsten i det demokratiska samhället. Bristande trygghet och en känsla av utsatthet bland anställda i rättsväsendet eller förvaltningen är i förlängningen ett angrepp mot samhället. Det hotar också individers förtroende för myndigheter och för vår demokrati.

I förlängningen kan det också göra det svårare att hitta medarbetare med rätt kompetens som vill arbeta inom rättsväsendet. Det ska råda nolltolerans mot alla former av hot, våld och trakasserier mot anställda inom våra myndigheter.

Akavia arbetar för att motverka hot, våld och trakasserier mot medarbetare i rättsväsendet på olika sätt, bland annat genom rapporter och förslag till åtgärder. Vi ser att våra medlemmar inom detta område i alltför stor omfattning utsätts för våld, trakasserier, skadegörelse, hot, mutförsök eller annan form av otillbörlig påverkan. Vi ser inte att situationen förbättras genom åren, utan tvärtom att nya problem uppkommer.

Det pågår förbättringar vad gäller ökad säkerhet i form av säkerhetsbågar, röntgenutrustning och andra åtgärder som ökar säkerheten. Det är positivt men inte tillräckligt. I takt med samhällets utveckling ser vi att även andra åtgärder behövs. Medarbetare i rättsväsendet har i allmänhet ett förstärkt behov av skydd av personuppgifter – ett behov som dessutom ökar i en ny tid med ny teknik och nya sociala medier. För att få skydd enligt nuvarande regler måste det finnas en konkret hotbild mot en medarbetare. Ibland kan det vara svårt att få ett sådant skydd även om

det finns ett behov. Det nuvarande skyddet ger också negativa konsekvenser för den som fått skyddet, genom att det blir svårare att ha kontakt med myndigheter, banker och kommunala förvaltningar.

För att bättre förebygga hot anser vi att det finns anledning att överväga andra möjligheter än de som används i dag, särskilt vid abstrakta hotbilder. Det kan exempelvis vara en ny form av sekretessbestämmelse som kompletterar nuvarande regler. Det kan innebära att spärrade uppgifter inte får lämnas ut av folkbokföringen till andra än myndigheter, utom när det står klart att det inte skadar någon att lämna ut uppgiften. Ett annat alternativ kan vara att rent generellt begränsa rätten att använda information från folkbokföringen i verksamheter som går ut på att sprida uppgifter om bland annat bostadsadress och födelsedagar.

Den straffrättsliga regleringen avseende trakasserier mot medarbetare i statlig anställning är inte tillräcklig utan behöver ses över. Det gäller främst 17 kap. 2 § brottsbalken – förgripelse mot tjänsteman – som behöver moderniseras. Det kriminaliserade området bör utökas så att fler handlingar omfattas. En översyn av bestämmelsen bör också medföra starkare skydd mot trakasserier som sker genom sociala medier. Det behöver även utredas om en ny straffskärpningsgrund bör införas i 29 kap. 2 § brottsbalken för brott mot statligt anställda. Sammanfattningsvis menar vi att skyddet för statligt anställda tjänstemän behöver ses över och moderniseras.

Det behövs bättre stöd när en myndighetsanställd utsätts för anmälningar, enskilda åtal, mediala granskningar, förolämpningar och hot från allmänheten för åtgärder i sin tjänsteutövning. Den som utsätts får ofta ensam och med privata resurser anmäla, försvara sig eller väcka talan. Staten som arbetsgivare måste ta, och få möjlighet att ta, ett betydligt

Akavia arbetar för att motverka hot, våld och trakasserier mot medarbetare i rättsväsendet.

större ansvar för åtgärder mot beteenden och handlingar som riktar sig mot deras anställda. Det förekommer att det väcks, eller framförs hot om att väcka enskilt åtal mot statligt anställda. Arbetsgivaren bör juridiskt kunna biträda den enskilde arbetstagaren Ibland väcks också talan om skadestånd mot statligt anställda i trakasserande syfte, antingen i form av enskilt åtal eller genom fristående talan. Det bör vara möjligt för arbetsgivaren att inträda som part i dessa mål. Vi menar att regelverket om enskilt åtal behöver ses över.

Verkligheten för anställda i rättsväsendet och annan offentlig verksamhet har radikalt förändrats över tid genom nya krav på skyndsamhet och effektivitet. Den otidsenliga regleringen om straffrättsligt tjänstefelsansvar bör reformeras. Endast fel och misstag som begås uppsåtligt eller av grov vårdslöshet bör falla inom tjänstefelsansvaret.

Frågan om hot, våld och trakasserier är också nära kopplad till rättsväsendets oberoende, som är en förutsättning för rättssäkerhet och demokrati. Självständigheten är en förutsättning för att domstolar och domare ska kunna tillämpa lagen utan påverkan från yttre krafter. Det garanterar att domare är opartiska och effektiva i sitt dömande. Likaså ska åklagare inom ramen för sin självständighet och sitt tjänsteansvar verka för att alla beslut är korrekta och att rättsprocessen genomförs på ett rättssäkert sätt.

En internationell utblick mot Europa visar att vi måste vara medvetna om att synen på domstolars och domares självständighet snabbt kan ändras och maktindelningen mellan den politiska och dömande makten kan ifrågasättas. Det finns skäl att ständigt bevaka och löpande diskutera det för att säkerställa att rättsväsendet är oberoende, eftersom det skapar rättssäkerhet för medborgarna. Det finns anledning att analysera och inspireras av hur andra länder i Europa gör genom erfarenhetsutbyte. Med utgångspunkt i det kan riksdag och regering överväga om det behövs reformer även i Sverige för att tillgodose rättsväsendets oberoende. Det är mot den bakgrunden glädjande att riksdagen begärt att regeringen ska låta utreda dessa frågor.



Akavia vill

- att regeringen beslutar om en översyn av skyddet för statsanställda som utsätts för våld, hot och trakasserier som har ett samband med anställningen
- att ett förstärkt skydd av personuppgifter för dem som arbetar i rättsväsendet införs
- att ett förbättrat stöd till medarbetarna möjliggörs och att reglerna för enskilt åtal ses över
- att tjänstefelsansvaret ses över
- att en diskussion initieras om behovet av reformer för att säkra domstolarnas långsiktiga oberoende.

Tillgång till rättstrygghet

Tillgång till rättstrygghet är en viktig grundprincip för medborgarnas förtroende för rättsväsendet och för deras upplevelse av att de har möjlighet till rättvisa. Principen är också viktig för att **rättsväsendets aktörer** ska kunna fullgöra sina uppgifter.

I tillgång till rättstrygghet ligger att enskilda ska kunna få sin sak prövad och få möjlighet till juridisk rådgivning. När enskilda hamnar i tvister finns det ofta moment i tvisten som medför att de behöver juridisk kvalificerad rådgivning. Den möjligheten måste finnas oavsett var man bor. För att rätten till domstolsprövning ska kunna tillgodoses krävs en god tillgång på, och återväxt av, skickliga advokater och rättsliga biträden. Det är i dag ett problem i vissa delar av landet. För att fler ska välja att arbeta med brottmål, familjerätt och andra tvister som rör enskilda krävs en översyn av beräkningsmodellen för ersättningsnivåerna i dessa typer av mål, den så kallade timkostnadsnormen.

En annan viktig del i tillgång till rättstrygghet är den enskildes möjlighet att driva ett ärende i domstol. I hemförsäkringen finns ett rättsskyddsmoment som ersätter kostnader för en tvist med en självrisk. Rättsskyddet ersätter ens egna och motpartens ombudskostnader. De som inte har en hemförsäkring får istället förlita sig på den rättshjälp som staten betalar. Rättshjälp utgår från den enskildes ekonomi

och över en viss inkomst får man inte rättshjälp. Vid beslut om rättshjälp fastställs också en avgift som ökar procentuellt i förhållande till den enskildes ekonomi, och över en viss inkomst får man inte rättshjälp. Det sammantaget drabbar de ekonomiskt svagare i samhället. Det försvårar deras möjligheter att driva ett ärende och ger dem därmed en sämre tillgång till rättstrygghet. De ekonomiska villkoren för att få rättshjälp har i många år varit oförändrade. Det är rimligt med en översyn av dessa villkor. Det finns bland annat behov av att ge fler människor möjlighet till ett rättsligt biträde i fler ärenden.

För att tillgodose behovet av skickliga advokater och rättsliga biträden för framtiden måste en löpande diskussion om arbetsmiljön inom advokatbranschen ske. Det finns en ökad medvetenhet om att arbetsliv och privatliv måste gå att kombinera. Att kvinnor och män kan göra karriär på lika villkor är avgörande. Advokatbyråerna förlorar talanger när kompetenta kvinnor och män väljer andra yrken och branscher på grund av omoderna attityder och krav på ständig tillgänglighet.



Akavia vill

- att timkostnadsnormen ses över för att säkerställa återväxten och tillgången till försvarare, målsägandebiträden och andra rättsliga biträden i hela landet
- att inkomstgränsen för beviljande av rättshjälp höjs. Rättshjälp ska vara möjligt att få beviljat vid högre inkomst än vad som är fallet idag
- att beräkningen av rättshjälpsavgiften justeras.



Producerad med miljöansvar.

Akavia är förbundet för dig som valt den akademiska vägen. Förbundet bildades av Jusek och Civilekonomerna 2020 och samlar idag 130 000 ekonomer, jurister, samhällsvetare, IT-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. Förbundet är partipolitiskt obundet och det näst 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

Form: Chimney | Billes Tryckeri AB | 2020-03 | 300 ex