



## Statliga arbetsgivarfrågor

---

### Sammanfattning

Utskottet behandlar elva motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2004 vilka tar upp frågor med anknytning till statens arbetsgivarpolitik. Dessa motionsyrkanden berör huvudsakligen problematiken kring etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen, jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken samt arbetsmiljö och sjukfrånvaro i staten. Därutöver avser motionsyrkandena etiska regler för statstjänstemän, statliga pensionsförmåner respektive myndighetschefernas bosättningsort.

Utskottet anser att andelen statsanställda med annan etnisk och kulturell bakgrund än den svenska fortfarande är för låg. Därför är det angeläget att regeringens mål för ökad etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet fullföljs i staten. I detta arbete har regeringen initierat en rad åtgärder som ska verka för att påskynda mångfaldsarbetet.

Beträffande jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken anför utskottet att det är angeläget att regeringens arbete med jämställdhet i statsförvaltningen intensifieras och antar en mer operativ inriktning. Staten måste vara ett gott föredöme i jämställdhetsarbetet. Utskottet konstaterar att arbetet med att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen fortsätter både i Regeringskansliet och i övriga delar av det statliga området.

Utskottet understryker vidare vikten av att skapa en attraktiv statsförvaltning med god arbetsmiljö och konstaterar att det inom bl.a. Regeringskansliet pågår arbete med att utveckla olika åtgärder för ökad hälsa i staten. Regeringen har också påbörjat arbete med en översyn av utformningen av myndigheternas policy avseende etiska regler för anställda.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Till betänkandet fogas åtta reservationer och ett särskilt yttrande.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Utskottets överväganden.....	5
Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen.....	5
Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken.....	9
Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten.....	13
Etiska regler för statstjänstemän.....	15
Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning.....	17
Myndighetschefernas bosättningsort.....	18
Reservationer.....	19
1. Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen, punkt 1 (fp).....	19
2. Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen, punkt 1 (kd).....	20
3. Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen, punkt 1 (mp).....	21
4. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (fp).....	22
5. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (kd).....	23
6. Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten, punkt 3 (fp).....	25
7. Etiska regler för statstjänstemän, punkt 4 (fp).....	25
8. Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning, punkt 5 (kd).....	26
Särskilt yttrande.....	28
Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (m, c).....	28
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	29
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2004.....	29

# Utskottets förslag till riksdagsbeslut

## 1. Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen

Riksdagen avslår motionerna

2004/05:Fi224 av Mona Jönsson m.fl. (mp) yrkandena 1–3,

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del,

2004/05:Sf365 av Sven Brus m.fl. (kd) yrkande 18 och

2004/05:A350 av Tobias Billström m.fl. (m, fp) yrkande 6.

*Reservation 1 (fp)*

*Reservation 2 (kd)*

*Reservation 3 (mp)*

## 2. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken

Riksdagen avslår motionerna

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del och

2004/05:A352 av Annelie Enochson m.fl. (kd) yrkandena 1 och 3.

*Reservation 4 (fp)*

*Reservation 5 (kd)*

## 3. Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten

Riksdagen avslår motion

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del.

*Reservation 6 (fp)*

## 4. Etiska regler för statstjänstemän

Riksdagen avslår motion

2004/05:Ju485 av Lars Leijonborg m.fl. (fp) yrkande 6.

*Reservation 7 (fp)*

## 5. Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning

Riksdagen avslår motion

2004/05:Sk452 av Per Landgren m.fl. (kd) yrkande 32.

*Reservation 8 (kd)*

## 6. Myndighetschefernas bosättningsort

Riksdagen avslår motion

2004/05:Fi219 av Göran Norlander och Hans Stenberg (båda s).

Stockholm den 15 februari 2005

På finansutskottets vägnar

*Arne Kjörnsberg*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Arne Kjörnsberg (s), Mikael Odenberg (m), Carin Lundberg (s), Sonia Karlsson (s), Kjell Nordström (s), Mats Odell (kd), Agneta Ringman (s), Gunnar Axén (m), Bo Bernhardsson (s), Christer Nylander (fp), Hans Hoff (s), Agneta Gille (s), Yvonne Ruwaida (mp), Cecilia Widegren (m), Gunnar Nordmark (fp), Siv Holma (v) och Jörgen Johansson (c).

# Utskottets överväganden

## Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att det är angeläget att regeringens mål för ökad etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet fullföljs i statsförvaltningen. I detta arbete har regeringen initierat en rad åtgärder som ska verka för att påskynda mångfaldsarbetet i den statliga sektorn. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslagen.

Jämför reservationerna 1 (fp), 2 (kd) och 3 (mp).

### Motionerna

*Miljöpartiet de gröna* anser i *motion Fi224* att etnisk diskriminering av människor med utländsk bakgrund måste motverkas på många nivåer i samhället. En nivå som behöver vara ett föredöme för att motverka diskriminering är staten. Mot bakgrund av att Sverige nyligen skärpt de olika lagarna mot diskriminering med hänsyn till EU:s antidiskrimineringsdirektiv föreslår motionärerna att alla som arbetar med personrekrytering i statens tjänst bör genomgå utbildning om innehållet i dessa lagar och om diskriminering som ett samhällsfenomen (yrkande 1). Alla statliga myndigheter bör på regeringens uppdrag anordna en sådan utbildning (yrkande 2). Dessutom förordar motionärerna att regeringen uppdrar åt alla statliga myndigheter att göra en genomgång av sina anställningsrutiner och de krav som ställs vid anställning för att se till att dessa inte avhåller eller hindrar människor med relevant kompetens från utlandet från att söka statliga tjänster (yrkande 3).

*Folkpartiet liberalerna* framhåller i *motion Fi270* att den statliga arbetsgivarpolitiken måste föregå med gott exempel genom att inkludera åtgärder för att nå ökad etnisk mångfald i statsförvaltningen (yrkande 4 i denna del). Bristen i integrationen är enligt motionärerna ett av Sveriges allvarligaste problem. Därför är det av stor vikt att staten höjer ambitionerna när det gäller arbetet med att bredda den etniska mångfalden i statsförvaltningen och använder alla sina olika roller för att riva hinder för nya svenskar att etablera sig både i samhället och på arbetsmarknaden.

*Kristdemokraterna* anser i *motion Sf365* att de anställda i den offentliga sektorn ska spegla befolkningens struktur i samhället. Staten, kommuner och landsting bör således föregå som goda exempel med minst en femtedel av de anställda i sina respektive organisationer med annat ursprung än det traditionellt svenska. Motionärerna påpekar att mångfaldsarbetet emellertid inte är en naturlig del av verksamheten i dagens statsförvaltning. Den statliga förvaltningen har få utrikes födda medarbetare och kan knappast ses som något föredöme för andra arbetsgivare. Därför föreslår motionärerna

att regeringen ska verka för att arbetet påskyndas när det gäller upprättandet av handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland statens anställda. Regeringen ska också sträva efter att dessa planer har någon verkan (yrkande 18).

I *motion A350* av Tobias Billström (m), Carl-Axel Roslund (m) och Allan Widman (fp) presenteras en handlingsplan för att öka välfärden i Malmö. Det är enligt motionärerna viktigt att genom en tydlig arbetslinje inrikta insatserna på att minska socialberoende i staden och bryta utanförskapet i utsatta befolkningsgrupper. Motionärerna anser att staten inom ramen för handlingsplanen också bör ta ett ansvar och öka andelen praktikplatser i statliga myndigheter (yrkande 6). Praktikplatserna ska vara ett komplement till utbildning/fortbildning och ska inte ersätta ordinarie arbetstillfällen. Illojal konkurrens ska därmed undvikas. På det sättet kan övergången från bidrag till arbete säkras, vilket leder till att den ekonomiska tillväxten i regionen ökar.

### *Utskottets ställningstagande*

Att åstadkomma etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet är en av de mest betydande utmaningarna för den svenska arbetsmarknaden framöver. För att skapa och utveckla många livskraftiga arbetsplatser – något som utgör en förutsättning för vårt välstånd och vår välfärd – behövs kunnig och kompetent arbetskraft. Den mångfald av människor som bor i Sverige men har sina rötter i andra kulturer utgör därför en betydande tillgång som kan tillföra unik erfarenhet på många verksamhetsområden. Den kan samtidigt trygga det framtida välfärdsåtagandet.

Utskottet anser att staten ska vara ett föredöme som arbetsgivare när det gäller etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet. Andelen statsanställda med utländsk bakgrund ska vara densamma som i befolkningen som helhet. Det är en fråga om demokrati och rättvisa, om medborgarnas förtroende och statens legitimitet. Det gäller också kvalitet och kompetens. Med stor etnisk och kulturell mångfald bland sina anställda kan statliga myndigheter bättre bemöta dagens och morgondagens medborgarbehov. Kunskaper i språk och kulturella förhållanden bidrar till en kvalitets- och kompetenshöjning i statsförvaltningen. De är också av betydelse för att skapa förtroende hos alla medborgare oavsett etnisk bakgrund.

Emellertid kan utskottet konstatera att andelen statsanställda med annan etnisk och kulturell bakgrund än den svenska fortfarande är för låg. År 2003 hade 10,4 % av de statsanställda utländsk bakgrund, jämfört med 17,4 % bland befolkningen i åldern 20–64 år. Dessutom är deras representation på ledande befattningar lägre än på andra nivåer. Endast 3 % av de statsanställda med utländsk bakgrund återfinns inom ledningskompetens. För samtliga statsanställda uppgår denna andel till 6,5 %.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Uppgifterna enligt Arbetsgivarverkets rapport *Etnisk mångfald i staten* (oktober 2004).

Dessa förhållanden är enligt utskottets mening inte godtagbara. Därför krävs det flera mångfasetterade åtgärder från myndigheternas sida för att inom de närmaste åren öka andelen anställda med utländsk bakgrund i statsförvaltningen.

I detta sammanhang noterar utskottet att alltför många myndigheter genomför aktiva åtgärder för att öka den etniska och kulturella mångfalden. I myndigheternas årsredovisningar för 2003 nämns sådana åtgärder som bl.a. rekryteringsmål, översyn av rekryteringsprocessen, deltagande i olika arbetsgrupper och nätverk samt utbildning i diskrimineringslagstiftning. Myndigheterna upprättar dessutom på regeringens uppdrag sedan 1999 handlingsplaner för att främja etnisk och kulturell mångfald bland de anställda. Två av varandra oberoende kartläggningar av myndigheternas arbete med dessa handlingsplaner visar dock att det finns tecken på att mångfaldsarbetet inte är lika prioriterat på myndigheterna som övriga liknande frågor.<sup>2</sup> Mångfaldsarbetet utgör ännu inte någon naturlig del i myndigheternas utvecklingsarbete. Det råder inte heller några starka samband mellan myndigheternas mångfaldsplaner, insatser och utfall på området. Utredarna kan därmed inte utesluta att handlingsplanerna upprättas för att i första hand tillfredsställa regeringens formella krav på handlingsplan. Därutöver påpekar man att det saknas tillräcklig information och kunskap dels om etnisk och kulturell mångfald inom staten, dels om vad myndigheternas insatser betytt i sammanhanget.

Utskottet ser med viss oro på den beskrivna situationen och finner för sin del att dessa resultat bör tas till vara vid utvecklingen av prioriteringar för det framtida mångfaldsarbetet. Utskottet delar även utredarnas slutsatser att regeringen bör utnyttja möjligheter att mer ingående följa upp och utvärdera myndigheternas insatser, uppmuntra samverkan mellan myndigheter samt klargöra ansvarsfördelningen såväl inom Regeringskansliet som mellan berörda myndigheter. Sambanden mellan arbetsgivarpolitiken och andra politikområden med anknytning till etnisk och kulturell mångfald bör samtidigt stärkas.

Enligt vad utskottet erfarit har man inom Regeringskansliet, mot bakgrund av de ovannämnda undersökningarna, tagit fram ett program för det fortsatta arbetet med hanteringen av myndigheternas handlingsplaner för ökad etnisk och kulturell mångfald. I programmet ingår flera typer av olika åtgärder i form av insatser avseende information, främjande samt uppföljning och utvärdering. Det operativa arbetet med insatserna kommer att påbörjas under våren 2005.

Därutöver har utskottet erhållit information att regeringen har för avsikt att mer aktivt arbeta med mångfaldsfrågorna inom ramen för den prioriterade satsningen på staten som en attraktiv arbetsgivare. Inom området personalrekrytering framhåller regeringen det som mycket viktigt att myn-

<sup>2</sup> Statskontorets rapport 2004:18 Handlingsplaner för etnisk och kulturell mångfald – Ett lämpligt verktyg för att stärka etnisk och kulturell mångfald i staten? (juni 2004) samt Integrationsverkets rapport 2004:04 Staten som förebild? Om planer, insatser och utfall i 17 myndigheters arbete med etnisk mångfald (september 2004).

digheterna har väl fungerande anställningsrutiner där relevanta krav ställs. Man avser därför att under våren 2005 tillsätta en utredning som ser över möjligheten att inom staten införa ett generellt system med avidentifierade ansökningshandlingar vid myndigheternas anställningsförfaranden. Enligt regeringen är det angeläget att försöka minska risken för diskriminering vid urval av personer som kallas till intervju. Ett system med avidentifierade ansökningshandlingar torde leda till ett mer objektiva urvalsförfarande

Vidare uppmärksammar utskottet att regeringen i juni 2004 har undertecknat en avsiktsförklaring tillsammans med Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, LO, TCO och SACO om insatser för bättre integration på arbetsmarknaden. I avsiktsförklaringen har parterna enats om ytterligare ansträngningar för att invandrades yrkeserfarenheter och kompetens bättre ska tas till vara i arbetslivet. Dessutom ska man främja likabehandling och motverka diskriminering. För staten som arbetsgivare innebär avsiktsförklaringen sådana åtaganden som att erbjuda platser för arbetsplatsförlagd bedömning av yrkeskompetens respektive praktik eller ”pröva på plats” för personer utan eller med begränsad erfarenhet av svenskt arbetsliv.

I slutet av januari 2005 påbörjades dessutom en preparandutbildning för akademiker med särskild utländsk språk- och kulturkompetens. Syftet är att underlätta för utlandsfödda akademiker att få jobb och att öka den etniska och kulturella mångfalden hos statliga arbetsgivare. Utbildningen Högre praktisk förvaltningsutbildning anordnas i samarbete mellan Statens kvalitets- och kompetensråd och statsvetenskapliga institutionen vid Stockholms universitet. I den första omgången beräknas ett trettiotal kvalificerade handledare kunna utexamineras efter teoretiska delmoment samt praktiktjänstgöring på en myndighet. Redan innan kursstarten har ett flertal myndigheter anmält sitt intresse att ta hand om en eller flera praktikanter.

Utskottet välkomnar dessa initiativ och ser dem som viktiga inslag i arbetet för ökad etnisk och kulturell mångfald inom statsförvaltningen. Samtidigt vill utskottet understryka vikten av att det på varje statlig arbetsplats finns aktuella kunskaper i diskrimineringslagar och diskriminering som ett samhällsfenomen. Regeringen bör därför inom ramen för sitt strategiska arbete med statens arbetsgivarpolitik verka för att denna kompetens utvecklas på alla nivåer i statsförvaltningen. Särskild uppmärksamhet bör härvid ägnas myndigheternas rekryteringsverksamhet.

Det operativa arbetet med att öka den etniska och kulturella mångfalden i staten måste emellertid bedrivas på myndigheterna. Alla myndigheter har ett ansvar att bidra till målet samt att arbeta med frågorna utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Inriktningen på de mångfaldsfrämjande åtgärderna måste utarbetas i överensstämmelse med respektive myndighets verksamhetsstruktur och kompetensbehov. Att säkerställa att rekryteringsprocess, arbetsmiljö och arbetstider, utbildning och utveckling samt befordran och ledarskap främjar mångfald är en ständig process. Målet måste vara att mångfaldsarbetet ska bli en naturlig del i myndigheternas arbetsgivarpolitik.



I det ovan anförda har utskottet kunnat konstatera att det finns en del kvar att åstadkomma innan den etniska och kulturella mångfalden kan bli en självklarhet i statsförvaltningen. Regeringen har dock redan initierat en rad åtgärder som ska verka för att påskynda mångfaldsarbetet i staten. Utskottet förutsätter att regeringens integrationsinsatser också får praktisk verkan vid utvecklingen av en statlig organisation som präglas av mångfald.

Mot bakgrund av det pågående arbetet både inom Regeringskansliet och på myndigheterna med att prioritera mångfaldsåtgärder i den statliga verksamheten anser utskottet att det inte finns skäl att nu föreslå något tillkännagivande till regeringen med anledning av motionsförslagen. Därmed avstyrks motionerna Fi224 (mp), Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del, Sf365 (kd) yrkande 18 samt A350 (m, fp) yrkande 6.

## Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att det är angeläget att regeringens arbete med jämställdhet i statsförvaltningen intensifieras och antar en mer operativ inriktning. Inom ramen för det arbetsgivarpolitiska arbetet på området har åtgärder redan initierats för att förverkliga jämställdhetsmålen i den statliga sektorn. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslagen.

Jämför reservationerna 4 (fp) och 5 (kd) samt särskilt yttrande (m, c).

### *Motionerna*

*Folkpartiet liberalerna* framhåller i *motion Fi270* att den statliga arbetsgivarpolitiken måste föregå med gott exempel genom att inkludera åtgärder för att nå ökad jämställdhet i statsförvaltningen (yrkande 4 i denna del). Andelen kvinnor på ledande positioner i statsförvaltningen eller i statliga bolag har ökat i en, enligt motionärerna, oacceptabelt långsam takt. Samtidigt finns det fortfarande oskäligena löneskillnader mellan män och kvinnor anställda i den statliga sektorn. Mot denna bakgrund anser motionärerna att staten bör höja ambitionerna när det gäller jämställdhetsarbetet. Detta bör ske genom att man ska riva de olika hinder som finns och inte genom kvotering. För att bryta lönediskrimineringen föreslår motionärerna ändamålsenliga metoder såsom statistik och bättre modeller för arbetsvärdering. De senaste skärpningarna av jämställdhetslagen måste samtidigt få fullt genomslag. Staten som arbetsgivare ska gå före och själv agera på det sätt man via lagstiftning, styrmedel och opinionsbildning vill förmå resterande delar av arbetsmarknaden.

*Kristdemokraterna* begär i *motion A352* att regeringen snarast återkommer till riksdagen med en plan om hur man ska öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer och ambassadörer (yrkande 1). Motionärerna anser att regeringen inte har tillämpat sina egna jämställdhetsdoktriner vid tillsättning av myndighetschefer och ambassadörer, vilket resulterar i fortsatt låga andelar kvinnor på ledande positioner i myndigheter och ambassader. Vidare välkomnar motionärerna att regeringen nu uppnått delmålet att andelen kvinnor i bolagsstyrelser där staten äger 100 % av aktierna ska vara minst 40 %. Målet om jämn könsfördelning i myndighetsstyrelser samt bolag med statligt ägande har dock ännu inte uppnåtts. Därför anser man att regeringen årligen bör rapportera till riksdagen om hur arbetet fortskrider för att nå målet om jämn könsfördelning också i dessa styrelser (yrkande 3).

### *Utskottets ställningstagande*

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett politikområde med högsta prioritet i dagens moderna samhälle. Den handlar om rättvisa och fördelning av ekonomisk och politisk makt. Den handlar om demokrati, om att värdera kvinnor och män lika.

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Målet innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende samt lika villkor och förutsättningar i fråga om bl.a. arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det politiska jämställdhetsarbetet måste därför inriktas på jämställdhetsintegrering i samtliga politikområden, därmed också i den statliga sektorn. De främsta delmålen inom statsförvaltningen är att uppnå en jämn representation av kvinnor och män på alla beslutsnivåer och att bryta den strukturella lönediskrimineringen mellan kvinnor och män.

Utskottet har vid flera tidigare tillfällen, senast våren 2004, framhållit sin bestämda uppfattning att regeringen och statsförvaltningen måste vara goda föredömen i jämställdhetsarbetet.<sup>3</sup> Jämställdhetsperspektivet måste genomgå hela den statliga verksamheten.

Med hjälp av de senast tillgängliga uppgifterna kan utskottet emellertid konstatera att en fullständig jämställdhet ännu inte uppnåtts inom statsförvaltningen. Andelen kvinnliga chefer för de inhemska myndigheterna och inom utrikesförvaltningen ökade under förra året med endast 2 procentenheter och låg vid årsskiftet 2004/05 på 34 % respektive 28 %. Andelen nyutnämnda kvinnliga myndighetschefer ökade samtidigt med 7 procentenheter till 43 %.<sup>4</sup> I de centrala statliga styrelserna och i kommittéerna ingick i slutet av 2003 48 % respektive 43 % kvinnor. Detta motsvarar en ökning

<sup>3</sup> Betänkande 2003/04:FiU18 s. 6–11.

<sup>4</sup> Uppgifterna enligt information inhämtad från Finansdepartementet.

med 1 respektive 2 procentenheter sedan 2002. Endast i de regionala styrelserna är könsfördelningen sedan 2002 helt jämn, 50 % kvinnor och 50 % män.<sup>5</sup>

År 2003 var dessutom kvinnornas löner i den statliga sektorn 15 % lägre jämfört med männens löner. Denna skillnad förklaras huvudsakligen av att kvinnor oftare arbetar deltid, på lägre befattningsnivåer och inom yrken med lägre genomsnittslöner. Om hänsyn tas till bl.a. dessa faktorer, som i jämställdhetslagens strikta mening inte bidrar till osakliga löneskillnader, återstod en oförklarad skillnad på 1 till 2 procentenheter. Dessa förhållanden har inte förändrats under de senaste åren.<sup>6</sup>

Utskottet noterar att flera oberoende analyser av utvecklingen på arbetsmarknaden visar att bristen på jämställdhet i lönesättningen har sina rötter i obalanser som gäller kvinnors och mäns maktpositioner i samhället. Detta förhållande förekommer också i den statliga sektorn. Därför är det angeläget att motarbeta faktorer som gör att kvinnor inte söker eller får högre tjänster i samma utsträckning som män samt leder till att kvinnor arbetar inom sämre betalda områden. Dessa faktorer hindrar möjligheten att minska de könsbetingade löneskillnaderna.

Mot denna bakgrund anser utskottet att ytterligare insatser krävs för att uppnå lika möjligheter till befordran och utveckling för kvinnor och män i statsförvaltningen. Den av regeringen aviserade intensifieringen av det personalpolitiska arbetet för att öka jämställdheten i staten måste enligt utskottets mening anta mer operativa former. Arbetet ska utgå från det uttalade målet i regeringens chefspolicy – att minst hälften av de nya myndighetscheferna inom civil statsförvaltning under den innevarande perioden ska vara kvinnor. Utrikesdepartementets mål om den totala andelen kvinnliga chefer för utlandsmyndigheterna på minst 30 % bör samtidigt kvarstå även för år 2005. För de kommande åren bör också ett mål om jämn könsfördelning bland chefer inom hela det statliga myndighetsväsendet övervägas. Översynen av rutinerna för tillsättning av myndighetsstyrelser ska samtidigt prioriteras så att man kan påbörja det sista steget mot en jämn fördelning även i centrala statliga styrelser. I detta arbete ska särskild uppmärksamhet läggas vid tillsättning av styrelser med ojämnt antal ledamöter, då den udda platsen oftast tillsätts med en man.

Utskottet ser positivt på att flera av dessa mål redan ingår i regeringens prioriteringar inom det arbetsgivarpolitiska området. Som ett led i det intensifierade jämställdhetsarbetet ordnar Statens kvalitets- och kompetensråd även under verksamhetsåret 2004/05 ett chefsprogram speciellt för kvinnor på mellancheftsnivå. Syftet är att bidra till att fler kvinnor kommer i fråga för de högsta chefstjänsterna vid statliga myndigheter samt att stärka och uppmuntra kvinnorna att söka dessa befattningar. Tidigare erfarenheter av motsvarande program visar att programmets mål – att cirka hälften av del-

<sup>5</sup> Proposition 2004/05:1, volym 7, utg.omr. 14, bilaga 2 Könsfördelningen i statliga lekmanstyrelser respektive skrivelse 2003/04:103 Kommittéberättelse 2004.

<sup>6</sup> Arbetsgivarverkets rapport Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda män och kvinnor år 2000–2003 (juni 2004).

tagarna ett år efter avslutat program ska ha fått eller vara på väg att få en högre befattning – har uppnåtts. Ett nytt program med denna inriktning planeras redan med start våren 2006.

Därutöver uppmärksammar utskottet att de centrala parterna på den statliga arbetsmarknaden är eniga om ett utvecklingsarbete för att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten. Som framgår av ramavtalet om löner för arbetstagare hos staten (RALS) har parterna även ett gemensamt ansvar att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I de nyligen avslutade förhandlingarna på det statliga området har man i RALS 2004–2007 kommit överens om att detta arbete ska fortsätta och följas upp inom avtalsområdet. Enligt vad utskottet erfarit följer regeringen noga arbetsmarknadsparternas arbete. Utskottet förutsätter att regeringen i uppföljningen också formulerar tydliga mål för att motverka både s.k. horisontella och vertikala löneskillnader, dvs. skillnader som beror på såväl separering av kön på arbetsmarknaden som att det manliga arbetet är norm för arbetsvärderingen.

Inom ramen för arbetsmarknadsparternas samarbete har man tagit fram ett nytt system för gruppering av statliga befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad, Befattningsgruppering för statistik (BESTA). Det är främst avsett för analys av lönebildningen inom avtalsområdet samt som stöd för lokal lönebildning. Men den kan även fungera som stöd för den lönekartläggning som ska göras enligt jämställdhetslagen. Enligt Utredningen om den könssegregerade arbetsmarknaden (SOU 2004:43) finns det dock behov av fler metoder för yrkesklassificering med hänsyn till den könsuppdelade arbetsmarknaden som påverkar könssegregeringen i alla sektorer i arbetslivet. Utredaren påtalar också behovet av forskning kring lönen och lönesättningens betydelse för att motverka segregationen av arbetsmarknaden. Utskottet förutsätter att regeringen kommer att prioritera arbetet även på detta område.

Vidare noterar utskottet att regeringen har tillkallat en särskild utredare för att genomföra en översyn av jämställdhetspolitiken (dir. 2004:18). Utredaren ska bl.a. överväga vilka mål som bör gälla för statens insatser i den framtida jämställdhetspolitiken och lämna förslag till sådana mål. Därutöver ska utredaren föreslå resultatindikatorer som kan användas för att utvärdera om målen uppfylls. Målen ska utgå från analysen av det offentliga åtagandet samt kunna ingå i nuvarande modell för mål- och resultatstyrning och vara verksamhetsanpassade. Utredningen beräknas avsluta sitt arbete den 1 juni 2005.

Det är utskottets mening att jämställdhet mellan könen ska råda i hela det svenska samhället, så även i statsförvaltningen. Den statliga arbetsgivarpolitiken måste därför få en ännu tydligare jämställdhetskaraktär för att kunna bryta det maktmönster som leder till att kvinnliga statsanställda fortfarande diskrimineras i sina karriärmöjligheter, sin löneutveckling och makttillgång endast därför att de är kvinnor. Jämställdhetsarbetet måste vara

högsta prioritet i staten – det gäller ett arbete där målformulering och metodutveckling övergår i konkreta handlingar. Utskottet förutsätter att regeringens insatser för att integrera och fullfölja jämställdhetsmålen i statsförvaltningen inom de kommande åren överförs från det strategiska till det operativa planet i samtliga statliga verksamheter.

Enligt vad utskottet kunnat konstatera pågår det ett fortsatt arbete med att genomföra de jämställdhetspolitiska målen för statsförvaltningen både i Regeringskansliet och i övriga delar av det statliga området. Detta arbete involverar strategiska och analytiska insatser för utveckling av metoder och verktyg för att åstadkomma mer jämställda löner och befordringar till höga poster i staten. Men även mer praktiska åtgärder har initierats av arbetsmarknadsparterna för att kartlägga och åtgärda könsdiskrimineringen. Mot denna bakgrund anser utskottet att det inte finns anledning för riksdagen att nu ta initiativ på området.

Utskottet vill därutöver erinra om att regeringen sedan 1998 årligen redovisar för riksdagen könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå. Andelen kvinnor bland de statliga kommittéernas ledamöter framgår av den årliga kommittéberättelse som lämnas i skrivelseform till riksdagen. Regeringens årliga redovisning av statsförvaltningens utveckling, vilken ingår i budgetpropositionerna, innehåller samtidigt uppgifter om andelen och antalet kvinnor och män som anställs som myndighetschefer eller ingår i myndigheternas ledningskompetens. Inom ramen för denna rapportering lämnas även redogörelser för arbetets utveckling på området. Utskottet finner mot denna bakgrund att motion A352 (kd) yrkande 3 får anses huvudsakligen tillgodosedd.

Med hänvisning till det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del samt A352 (kd) yrkandena 1 och 3.

## Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten

### **Utskottets förslag i korthet**

Utskottet anser att det är angeläget att arbetet med att skapa hälsosamma arbetsplatser och minska sjukfrånvaro i staten fortsätter. I denna strävan har utveckling av olika åtgärder för ökad hälsa i den statliga sektorn initierats inom bl.a. Regeringskansliet. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslaget.

Jämför reservation 6 (fp).

### *Motionen*

*Folkpartiet liberalerna* anser i *motion Fi270* (yrkande 4 i denna del) att staten ska föregå med gott exempel som arbetsgivare. Detta innebär enligt motionärerna att staten bl.a. aktivt ska förebygga ohälsa på arbetsplatsen och ge sjukskrivna stora chanser till omskolning och möjligheter att komma tillbaka till arbete.

### *Utskottets ställningstagande*

De senare årens kraftigt ökade sjuktal och andra tecken på ohälsa i det svenska arbetslivet påverkar förutsättningarna för tillväxten och sysselsättningen i vårt land. För att vända den negativa utvecklingen krävs kraftfulla åtgärder. Riksdagen har därför ställt sig bakom regeringens strategi att uppnå målet om att mellan åren 2002 och 2008 halvera frånvaron från arbetslivet på grund av sjukskrivning. Samtidigt ska antalet nya aktivitets- och sjukersättningar (som ersätter förtidspension och sjukbidrag) minska.

Utskottet delar motionärernas uppfattning att staten som arbetsgivare har ett särskilt ansvar som föredöme även när det gäller att skapa hälsosamma arbetsplatser och minska sjukfrånvaro. En analys av myndigheternas årsredovisningar för 2003 visar att alltfler myndigheter vidtar åtgärder på detta område. Bland åtgärderna nämns arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud samt översyn av rutiner och arbetssätt för att förbättra rehabiliteringsarbetet. Av de statistiska sammanställningarna framgår dessutom att staten totalt sett i jämförelse med andra arbetsmarknadssektorer under perioden 1990–2003 uppvisar lägst sjukfrånvaro.<sup>7</sup> Statistiken visar också att minskningen av sjukfrånvaron i statlig sektor under 2003 inte kan förklaras av en ökad frekvens av sjukpensioneringar. Det finns dock fortfarande flera myndigheter som redovisar en omfattande andel av långtidssjukskrivningar i den totala sjukfrånvaron.

Mot denna bakgrund välkomnar utskottet regeringens initiativ att inkludera ökad hälsa och lägre sjukfrånvaro i staten som en väsentlig fråga bland prioriteringar inom förvaltningspolitiken för de närmaste åren. Regeringen aviserar i budgetpropositionen för 2005<sup>8</sup> en kraftsamling för ökad hälsa inom den statliga sektorn. Under de närmaste åren ska statsförvaltningens arbete att skapa en attraktiv och effektiv förvaltning stärkas i syfte att verka för målet att halvera sjukfrånvaron till 2008.

Som en del av strategin för ökad hälsa i arbetslivet inrättade regeringen i mars 2003 arbetsgruppen Hälsa i Staten – ett forum för ökad hälsa och lägre sjukfrånvaro i staten. Detta forum ska bidra till att uppfylla målet att halvera sjukfrånvaron till 2008 genom att vara en inspirationskälla för hälsoarbetet i statsförvaltningen. Dessutom ska det fungera som mötesplats för myndigheterna och stimulera till utvecklingssamarbete och återkommande erfarenhetsutbyte på området. Hälsa i Staten leds av en arbetsgrupp vid

<sup>7</sup> Enligt Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar uppgick sjukfrånvaron i förhållande till ordinarie arbetstid 2003 till 3,6 % i staten och 5,5 % för hela arbetsmarknaden.

<sup>8</sup> Proposition 2004/05:1, volym 2, utg.omr. 2, s. 41.

Finansdepartementet med företrädare för myndigheterna och de centrala fackliga organisationerna. Arbetsgruppen ska den 22 februari 2005 redovisa sitt arbete och ge förslag till åtgärder som kan vidtas för att fortsätta ett aktivt hälsoarbete i statsförvaltningen.

Utskottet noterar vidare att även de centrala arbetsmarknadsparterna på det statliga området ytterligare ökar sitt engagemang i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Parterna har träffat ett avtal om utvecklingsprojekt för förbättrad arbetsmiljö och sänkta sjuktal i staten. Enligt avtalet ska parterna genom gemensamma utvecklingsprojekt stödja myndigheternas egna arbete med att förbättra arbetsmiljön och sänka sjuktalerna. Utvecklingsprogrammet bedrivs under namnet Satsa friskt och sträcker sig i första hand t.o.m. 2007. Utöver stödet till lokala parter i utvecklingsprojekt är centrala arbetsmarknadsparter också överens om att under avtalsperioden 2004–2007 gemensamt genomföra en studie av sjukfrånvaroprocessen inom det statliga avtalsområdet. Dessutom har de centrala parterna, i samband med att ett nytt ramavtal på det statliga området RALS 2004–2007 träffats, lyft fram behovet av lokalt arbete inom arbetsmiljön, rehabiliteringen och företagshälsovården i staten.

Utskottet vill i detta sammanhang understryka att ansvaret för att skapa en attraktiv statsförvaltning med en god arbetsmiljö vilar på arbetsgivaren. Men det är både arbetsgivare och arbetstagare som ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Med de åtgärder som nu vidtas på det statliga hälsoområdet stärks enligt utskottets uppfattning medvetenheten inom statsförvaltningen om att staten måste vara en attraktiv arbetsgivare i fråga om arbetsmiljö och sjukfrånvaro. Utskottet ser dessa åtgärder som ett steg i riktning mot att göra statsförvaltningen till ett föredöme i den utvecklingsprocess som ska leda till att sjukfrånvaron halveras till 2008.

Med hänvisning till det pågående arbete som bedrivs både på myndigheterna och inom Regeringskansliet i syfte att utveckla åtgärder för aktivt arbete mot ohälsa i statsförvaltningen avstyrker utskottet motion Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del.

## Etiska regler för statstjänstemän

### **Utskottets förslag i korthet**

Utskottet avstyrker motionsförslaget om en särskild uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands med hänvisning till det inom Regeringskansliet påbörjade arbetet med en översyn av myndigheternas policy beträffande etiska riktlinjer för anställda.

Jämför reservation 7 (fp).

### *Motionen*

*Folkpartiet liberalerna* förordar i *motion Ju485* att kampen mot handeln med människor för sexuella ändamål intensifieras. Detta bör ske med hjälp av bl.a. riktade informationsinsatser för presumtiva kunder samt uppförandekoder för personal vid internationellt verksamma organisationer och företag. Då förslag på sådana uppförandekoder redan finns, föreslår motionärerna att svenska staten ska föregå med gott exempel och anta en sådan uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands (yrkande 6).

### *Utskottets ställningstagande*

Motsvarande motionsförslag om en särskild uppförandekod för personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands behandlades av utskottet våren 2004 (bet. 2003/04:FiU18 s. 18–19). Utskottet hänvisade vid detta tillfälle till det av regeringen planerade arbetet med att se över utformningen av myndigheternas och Regeringskansliets policy avseende gärningar som omfattas av den svenska sexköpslagen. Något initiativ från riksdagens sida ansågs mot denna bakgrund inte vara påkallat.

Enligt uppgifter som utskottet inhämtat från Regeringskansliet har man påbörjat det aviserade arbetet med att förbereda en översyn av myndigheternas policy beträffande etiska regler för anställda. Dessutom har etiska riktlinjer för anställda i Regeringskansliet omarbetats för att bl.a. bättre överensstämma med regeringens ambitioner på området. Sedan februari 2004 förväntas Regeringskansliets anställda uttryckligen att ”i ord och handling (ha) ett uppträdande som inte kan uppfattas som kränkande för kollegor eller andra personer som (man) möter vid tjänsteresor i Sverige och utomlands”. Riktlinjerna hänvisar vidare tydligt till bl.a. lagen (1998:408) om förbud mot köp av sexuella tjänster.

Det är enligt utskottets mening angeläget att etiska frågor kontinuerligt tas upp och diskuteras inom myndigheterna för att höja medvetandet om de statsanställdas roll och ansvar. I denna process utgör regeringens översyn av myndigheternas etiska regler, tillsammans med Regeringskansliets exempel, ett viktigt inslag. Med hänsyn till det pågående arbetet med att förbereda översynen anser utskottet att det inte finns anledning att göra något särskilt uttalande i fråga om uppförandekoder för personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands. Utskottet avstyrker därmed *motion Ju485* (fp) yrkande 6.



## Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning

### **Utskottets förslag i korthet**

Utskottet anser inte att åtgärder behöver vidtas för att ändra samordningen av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagares tjänstledighet för upprätthållande av annan, icke statlig, anställning. Motionsförslaget om detta avstyrks av utskottet.

Jämför reservation 8 (kd).

### *Motionen*

*Kristdemokraterna* förordar i *motion Sk452* (yrkande 32) att regeringen i samråd med arbetsmarknadens parter inom det statliga området verkar för en samordning av arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke statlig, arbetsgivare. En sådan samordning skulle enligt motionärerna motverka en situation där en statlig arbetsgivare tvingas betala pensionsavgifter för en anställd utan att denna utför något arbete för arbetsgivaren och för vilken en annan, icke statlig, arbetsgivare samtidigt betalar pensionsavgifter kopplat till utfört arbete.

### *Utskottets ställningstagande*

Frågan om pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan, icke statlig, anställning behandlades av utskottet ingående våren 2004 (bet. 2003/04:FiU18 s. 13–15). Utskottet konstaterade vid detta tillfälle att problemet med arbetsgivarnas dubbla pensionsavgiftsskyldighet var begränsat till anställda som omfattas av de äldre pensionsavtalen på det statliga området, PA-91 och PA-SPR. Enligt dessa avtal ska arbetsgivaren betala både den del av pensionspremien som ger tjänstlediga rätt till sjukpension och efterlevandepension vid försäkringsfall under tjänstledigheten (s.k. riskpremie) och den del som avser ålderspension och tjänstetidsberoende efterlevandepension (s.k. sparpremie).<sup>9</sup> Detta gäller oavsett orsaken till tjänstledighet. De äldre avtalen gäller dock endast för dem som den 31 december 2002 hade mindre än fem år kvar till pensionsålder. De kommer alltså att gälla endast några år till.

De flesta statligt anställda omfattas däremot av det nya pensionsavtalet PA 03. Enligt detta avtal ska arbetsgivaren betala enbart en riskpremie för anställda som är tjänstlediga för att upprätthålla annan anställning med rätt till tjänstepension. För dessa anställda betalas inga dubbla sparpremier.

<sup>9</sup> Riskpremier uppgår till ca 2–3 % av pensionsunderlaget och utgör därmed en mindre del av pensionspremierna. Sparpremier betalas däremot på löneandelar över 7,5 prisbasbelopp per år.

Detta innebär att den dubbla pensionsavgiftsskyldigheten inom några år, då de äldre pensionsavtalen löpt ut, således kommer att vara begränsad till riskpremier och avse endast en liten del av pensionsunderlaget.

Mot denna bakgrund vidhåller utskottet sin uppfattning att det inte är troligt att den begränsade dubbla pensionsavgiftsskyldigheten avseende riskpremier på sikt skulle utgöra något allvarligt hinder vid beviljande av tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning. Därmed avstyrker utskottet motion Sk452 (kd) yrkande 32.

## Myndighetschefernas bosättningsort

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslaget om bosättningsort för chefer i utlokaliserade statliga myndigheter och verk.

### *Motionen*

I motion Fi219 av Göran Norlander och Hans Stenberg (båda s) framhålls att regeringen bör tillse att de som anställs som chefer i utlokaliserade statliga verk och myndigheter även har sin bostad eller bosätter sig i den ort där arbetet är beläget. Motionärerna framhåller att det skapas ett trovärdighetsproblem om cheferna i dessa myndigheter och verk väljer att pendla från orten där de arbetar. Skälet för detta problem anges vara att utlokaliseringen av en statlig myndighet eller ett statligt verk handlar om att skapa arbetstillfällen och samtidigt göra orten eller regionen attraktiv för människor att bo i.

### *Utskottets ställningstagande*

Frågan om bosättningsort för chefer i utlokaliserade statliga myndigheter och verk behandlades av utskottet ingående våren 2004 (bet. 2003/04:FiU18 s. 5–6). Utskottet avstyrkte motionärernas förslag med motiveringen att ett införande av "bosättningstvång" avseende chefer för de utlokaliserade myndigheterna allvarligt skulle försvåra möjligheterna att rekrytera personer som utifrån målformuleringen i regeringens chefspolicy är mest lämpade för dessa poster.

Utskottet finner i detta sammanhang ingen anledning att frångå sitt tidigare ställningstagande. Rekryteringen av myndighetschefer ska därför enligt utskottets mening även i fortsättningen ske med strikt hänsyn till grundlagens (RF 11:9) krav om tillsättning av statlig tjänst på "sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet".

Mot den bakgrunden avstyrker utskottet motion Fi219 (s).

# Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

## **1. Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen, punkt 1 (fp)**

av Christer Nylander (fp) och Gunnar Nordmark (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om staten som föredöme i arbetet med etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del och avslår motionerna

2004/05:Fi224 av Mona Jönsson m.fl. (mp) yrkandena 1–3,

2004/05:Sf365 av Sven Brus m.fl. (kd) yrkande 18 och

2004/05:A350 av Tobias Billström m.fl. (m, fp) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Brister i integrationen på arbetsmarknaden är i dag ett av Sveriges allvarligaste problem. Därför är det enligt vår mening angeläget att staten använder alla sina olika roller för att riva hinder för nya svenskar att etablera sig i samhället och inte minst på arbetsmarknaden. Den statliga arbetsgivarpolitiken måste föregå med gott exempel genom att vidta åtgärder för att nå ökad etnisk mångfald i statsförvaltningen.

Andelen statligt anställda med utländsk bakgrund är dock i dag endast 10,4 %, mot 17,4 % bland befolkningen i åldern 20–64 år. Det innebär att staten måste höja ambitionerna när det gäller arbetet med att bredda den etniska mångfalden. Det är viktigt att detta sker genom att riva de olika hinder som finns och inte genom kvotering.

Vi anser att staten som arbetsgivare måste gå före och själv agera på det sätt man via lagstiftning, styrmedel och opinionsbildning vill förmå resterande delar av arbetsmarknaden. Därmed föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om att staten bör vara ett föredöme som arbetsgivare i arbetet med etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet. Detta innebär att riksdagen bifaller motion Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del och avslår motionerna Fi224 (mp), Sf365 (kd) yrkande 18 och A350 (m, fp) yrkande 6.

## 2. Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen, punkt 1 (kd)

av Mats Odell (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om handlingsplaner för etnisk mångfald bland de statliga myndigheterna. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:Sf365 av Sven Brus m.fl. (kd) yrkande 18 och avslår motionerna

2004/05:Fi224 av Mona Jönsson m.fl. (mp) yrkandena 1–3,

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del och

2004/05:A350 av Tobias Billström m.fl. (m, fp) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Jag anser att staten ska föregå med gott exempel när det gäller etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet. Det viktiga målet är att andelen statsanställda med utländsk bakgrund ska motsvara andelen personer med utländsk bakgrund bland befolkningen i åldern 20–64 år.

Emellertid kan jag konstatera att det finns mycket kvar att göra inom ramen för statsförvaltningens mångfaldsarbete. Fyra år efter det att regeringen uppdragit åt myndigheterna att utarbeta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland anställda har fortfarande en tredjedel av myndigheterna inte gjort det. Statskontorets kartläggning på området visar dessutom att mångfaldsarbetet inte är en naturlig del av verksamheten och att handlingsplanerna inte haft någon effekt på myndigheternas verksamhet. Det förvånar mig därför knappast att den statliga förvaltningen har få utrikes födda medarbetare. Därmed utgör staten enligt min mening inte något riktigt föredöme för andra arbetsgivare.

Jag är övertygad om att det går att bygga ett samhälle där alla behövs, alla har en uppgift och alla har samma rättigheter och skyldigheter. Ett första steg mot detta mål är enligt min mening att utveckla ett samhälle där minst en femtedel av de anställda i statens, kommunernas respektive landstingens organisationer har annat ursprung än det traditionellt svenska. De anställda ska spegla befolkningens struktur. Stat, kommuner och landsting bör föregå med goda exempel. De ska visa att vi har allt att vinna på de mångkulturella arbetsplatserna.

Mot denna bakgrund anser jag att regeringen bör verka för att arbetet påskyndas när det gäller upprättandet samt förverkligandet av handlingsplaner för ökad mångfald. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen

till känna. Därmed bifaller riksdagen motion Sf365 (kd) yrkande 18 och avslår motionerna Fi224 (mp), Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del och A350 (m, fp) yrkande 6.

### **3. Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen, punkt 1 (mp)**

av Yvonne Ruwaida (mp).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om staten som föregångare i diskrimineringsarbetet. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:Fi224 av Mona Jönsson m.fl. (mp) yrkandena 1–3 och avslår motionerna

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del,

2004/05:Sf365 av Sven Brus m.fl. (kd) yrkande 18 och

2004/05:A350 av Tobias Billström m.fl. (m, fp) yrkande 6.

#### *Ställningstagande*

Det är min bestämda uppfattning att alla människor i samhället ska ha samma rättigheter såväl som skyldigheter. Jag ser därför behov av krafttag för att eliminera den diskriminering som förekommer i dag, oavsett var den uppkommer och vilka uttryck den tar sig. Den etniska diskrimineringen drabbar såväl individer med utländsk bakgrund som hela samhällsekonomin. Den måste således motverkas på många nivåer i samhället. I detta arbete har staten ett särskilt ansvar.

Jag kan konstatera att det är mycket som händer inom integrationspolitiken i dagens Sverige. Flera värdefulla initiativ har redan initierats från statens sida. Det rör sig om allt från satsningar på skolor och utbildning i storstädernas hårt segregerade områden till skärpt lagstiftning mot etnisk diskriminering i arbetslivet och en omfattande nationell plan mot rasism och främlingsfientlighet. Dessutom påbörjas för närvarande riktade satsningar för att ta till vara invandrades kompetens och yrkeskunnande på den svenska arbetsmarknaden. Här är staten en av de aktiva aktörerna.

Jag anser att staten som arbetsgivare har ett viktigt uppdrag när det gäller förverkligandet av regeringens integrationspolitiska mål. Staten ska vara ett föredöme i mångfaldsarbetet. Dagens låga andel statsanställda med utländsk bakgrund visar att det krävs en mer kraftfull samling kring myndigheternas arbete med att aktivt främja etnisk och kulturell mångfald.

Sverige har nyligen skärpt de olika lagarna mot diskriminering med hänsyn till EU:s antidiskrimineringsdirektiv. Mot denna bakgrund är det särskilt angeläget att alla som arbetar med rekrytering i statens tjänst får en

djup kunskap dels om innehållet i antidiskrimineringslagarna, dels om diskriminering som en mer generell företeelse. Jag anser att regeringen bör uppdra åt samtliga myndigheter att anordna en sådan utbildning. Dessutom är det viktigt att myndigheterna analyserar och omprövar sina anställningsrutiner så att de inte bidrar till en utestängning av kvalificerad arbetskraft. Regeringen bör därför uppdra åt alla statliga myndigheter att göra en genomgång av sina anställningsrutiner och de krav som ställs vid anställning. Dessa åtgärder kan enligt min uppfattning med fördel ingå som ett led i en statlig strategi för att tillfredsställa lagens krav om aktiva åtgärder för att främja etnisk jämlikhet.

Det som jag ovan framfört om staten som föregångare i diskrimineringsarbetet bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Därmed bifaller riksdagen motion Fi224 (mp) och avslår motionerna Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del, Sf365 (kd) yrkande 18 och A350 (m, fp) yrkande 6.

#### **4. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (fp)**

av Christer Nylander (fp) och Gunnar Nordmark (fp).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om staten som föredöme i arbetet med jämställdhet i arbetslivet. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del och avslår motion

2004/05:A352 av Annelie Enochson m.fl. (kd) yrkandena 1 och 3.

##### *Ställningstagande*

Vi anser att staten som arbetsgivare måste gå före och själv agera på det sätt man via lagstiftning, styrmedel och opinionsbildning vill förmå resterande delar av arbetsmarknaden. Därför är det enligt vår mening angeläget att man höjer ambitionerna när det gäller jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen.

Vi kan dock konstatera att andelen kvinnliga myndighetschefer fortfarande är oacceptabelt låg och i dag ligger på 34 %. Av en särskild bilaga till budgetpropositionen (bil. 4) kan vi dessutom tydligt avläsa att man inte tar sitt ansvar när det gäller rättvisa löner mellan kvinnor och män. I den statliga sektorn är kvinnors lön 85 % av männens. Även om man rensar för faktorer som ålder, utbildningsnivå, arbetstid och sektor kvarstår en osaklig löneskillnad på 2 procentenheter.

Mot denna bakgrund förutsätter vi att staten som arbetsgivare följer den lagstiftning riksdagen fattat beslut om. De skärpningar av jämställdhetslagen som genomförts måste få fullt genomslag. Det är dock viktigt att detta sker genom att riva de olika hinder som finns och inte genom kvotering. För att bryta lönediskrimineringen behövs dessutom ändamålsenliga metoder såsom statistik och bättre modeller för arbetsvärdering. Genom sådana verktyg kan diskriminerande löneskillnader synliggöras inte bara i staten, utan också i andra delar av arbetsmarknaden.

Det är emellertid inte bara i statsförvaltningen som staten enligt vår mening ska föregå med gott exempel. I egenskap av aktieägare i bolag fungerar staten som skattebetalarnas ombud på bolagens stämmor och kan alltså utöva ett direkt och mycket påtagligt inflytande. Det är sålunda märkligt att jämställdhetsarbetet går så långsamt även här. Rimligen borde staten också i dessa bolag kunna direkt påverka andelen kvinnor på ledande positioner.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om staten som föredöme i arbetet med jämställdhet i arbetslivet. Detta innebär att riksdagen bifaller motion Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del och avslår motion A352 (kd) yrkandena 1 och 3.

## **5. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (kd)**

av Mats Odell (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om jämställdheten i den statliga förvaltningen. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:A352 av Annelie Enochson m.fl. (kd) yrkandena 1 och 3 samt avslår motion

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del.

### *Ställningstagande*

Jämställdhet är en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter. Kvinnor och män ska såväl i teori som praktik ha samma rättigheter och möjligheter att påverka och delta i samhällsutvecklingen. Därför är det ett viktigt mål att män och kvinnor finns representerade i någorlunda lika delar i alla beslutande församlingar inklusive den statliga förvaltningen.

Forskningen visar att den erfarenhet som mannen respektive kvinnan har också inverkar på de politiska besluten. En jämn representation är således ett viktigt mål och kräver konkreta åtgärder för att skapa förutsättningar för bättre beslut som innefattar både mäns och kvinnors kompetens, perspektiv och prioriteringar.

Enligt min mening är det viktigt att den politiska ledningen i Sverige är ett föredöme i jämställdhetsfrågor. Handling måste överensstämma med ord, i annat fall förlorar politiken och politikerna i trovärdighet. Det är glädjande att kvinnorepresentationen har ökat i de politiska församlingarna, men mycket återstår att göra. Jämställdhetsministern kritiserar ofta näringslivet för att det finns för få kvinnor på beslutande poster. Det gör det extra viktigt att regeringen mår om målpuppfyllelse för egen del. Därför anser jag att det är mycket anmärkningsvärt att det endast är ca 34 % av myndighetscheferna i Sverige som är kvinnor. Vid de större myndigheterna, de med fler än 200 anställda, är 71 % av myndighetscheferna män.

Vidare är det långt kvar tills hälften av Sveriges ambassadörer i utlandet är kvinnor, trots att Utrikesdepartementet de senaste åren arbetat med att få kvinnor utnämnda till ambassadörer. Detta är enligt min mening ett underbetyg åt ett demokratiskt land med en regering som har ökad jämställdhet som ett högt prioriterat mål och som framhåller Sverige som världens mest jämställda land.

Jag vill också erinra om att Kristdemokraterna länge har förespråkat en jämn könsfördelning i de statliga bolagen. Jag välkomnar därför att regeringen nu uppnått delmålet att andelen kvinnor i bolagsstyrelser där staten äger 100 % av aktierna ska vara minst 40 % år 2003. Det finns dock mycket kvar att göra också på detta område. Andelen kvinnliga styrelseordförande är fortfarande bara 16 % och andelen vice ordförande 31 %. Jag ser detta som ett skamligt underkännande av alla välmeriterade kvinnor.

Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att regeringen snarast bör återkomma till riksdagen med en plan för hur man ska öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer, ambassadörer och medlemmar i samtliga statliga styrelser. Regeringen bör också årligen rapportera till riksdagen om hur arbetet fortskrider för att nå målet om en jämn könsfördelning på höga poster inom statsförvaltningen.

Jag föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad jag har framfört om jämställdheten i den statliga förvaltningen. Detta innebär att riksdagen bifaller motion A352 (kd) yrkandena 1 och 3 och avslår motion Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del.



## **6. Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten, punkt 3 (fp)**

av Christer Nylander (fp) och Gunnar Nordmark (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om staten som föredöme i arbetet med arbetsmiljön och sjukfrånvaron. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del.

### *Ställningstagande*

Vi har tidigare framhållit att staten ska föregå med gott exempel som arbetsgivare. Staten måste därför gå före och själv agera på det sätt man via lagstiftning, styrmedel och opinionsbildning vill förmå resterande delar av arbetsmarknaden. Det innebär att man bl.a. aktivt ska förebygga ohälsa på arbetsplatsen och ge sjukskrivna stora chanser till omskolning och möjligheter att komma tillbaka till arbete. Det är enligt vår mening angeläget att staten höjer ambitionerna även när det gäller utveckling av arbetsmiljön och kampen mot sjukfrånvaron.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om staten som föredöme i arbetet med arbetsmiljön och sjukfrånvaron. Detta innebär att riksdagen bifaller motion Fi270 (fp) yrkande 4 i denna del.

## **7. Etiska regler för statstjänstemän, punkt 4 (fp)**

av Christer Nylander (fp) och Gunnar Nordmark (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 4 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om en uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:Ju485 av Lars Leijonborg m.fl. (fp) yrkande 6.

### *Ställningstagande*

Människohandel för sexuella ändamål är vår tids slavhandel. Varje år tvingas hundratusentals kvinnor och barn från fattiga områden runt om i världen in i prostitution och slavarbete. Vinsterna från handeln med människor är så stora att de i dag hamnar i samma klass som den internationella drog- och vapensmugglingen.

Människohandel är en fråga som skär igenom en rad olika politikområden. Det är också en fråga som påverkar statens verksamhet i utlandet.

Folkpartiet liberalerna har under hösten 2004 presenterat flera viktiga åtgärdsförslag för att stävja denna människorättsvidriga handel med kvinnor och barn. Bland dessa åtgärder ingår ökade satsningar på riktade informationsinsatser på t.ex. flygplatser, färjeterminaler och andra internationella mötesplatser som beskriver vad människohandel är samt under vilka omständigheter kvinnor, flickor och pojkar tvingas leva. När det gäller män som köper sex är det en inte obetydligt utbredd uppfattning att det är mer legitimt att köpa sex utomlands. Men att köpa sex utomlands är ett brott mot svensk lagstiftning. Förslag om uppförandekoder för personal vid internationellt verksamma organisationer och företag samt vid Regeringskansliet finns redan. Vi tycker att det nu är dags att svenska staten föregår med gott exempel och antar en gemensam uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om en uppförandekod med etiska regler för statstjänstemän. Detta innebär att riksdagen bifaller motion Ju485 (fp) yrkande 6.

## **8. Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning, punkt 5 (kd)**

av Mats Odell (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om samordning av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagares tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke statlig, arbetsgivare. Därmed bifaller riksdagen motion

2004/05:Sk452 av Per Landgren m.fl. (kd) yrkande 32.

### *Ställningstagande*

När en statlig arbetsgivare beviljar en anställd tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos en annan, icke statlig, arbetsgivare betalar båda arbetsgivarna under begränsad tid in vissa pensionsavgifter för den anställde. Anledningen till detta är att det finns olika pensionsinrättningar för stat, kommun respektive privata arbetsgivare.

En sådan situation är enligt min mening inte rimlig. Den statliga arbetsgivaren tvingas betala pensionsavgifter för en anställd utan att denne utför något arbete för arbetsgivaren, samtidigt som en annan arbetsgivare för samma person betalar pensionsavgifter kopplat till utfört arbete. Dessutom

riskerar den anställda negativa konsekvenser då den dubbla pensionsavgiftsskyldigheten kan leda till att statliga arbetsgivare blir restriktiva i att bevilja tjänstledigheter för prövandet av annan, icke statlig, anställning.

Därför anser jag att regeringen i samråd med arbetsmarknadens parter inom det statliga området ska verka för en samordning av de privata och de statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke statlig, arbetsgivare.

Jag föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad jag har framfört om pensionsavgiftsskyldigheten vid tjänstledighet från statlig arbetsgivare. Därmed tillstyrks motion Sk452 (kd) yrkande 32.

## Särskilt yttrande

### **Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (m, c)**

Mikael Odenberg (m), Gunnar Axén (m), Cecilia Widegren (m) och Jörgen Johansson (c) anför:

Jämställdhet handlar om alla människors lika värde och varje människas rätt till respekt för sin person, sina val och sina känslor. Det är en fråga om rättvisa att ingen ska särbehandlas negativt på grund av sitt kön eller av andra orsaker. All form av diskriminering och generalisering måste motverkas. Människor har rätt att betraktas som individer och inte som delar av en viss grupp som godtyckligt tillskrivs vissa egenskaper.

Vi anser att staten ska behandla män och kvinnor likvärdigt. Genom en öppen och modern arbetsgivarpolitik ska staten bidra till en mer jämställd arbetsmarknad – inte bara ur ett könsperspektiv utan också med hänsyn till andra viktiga värderingar och attityder. Staten ska alltså vara ett föredöme när det gäller att utveckla de enskilda medarbetarnas förmåga och möjligheter. Det innebär både att underlätta för såväl män som kvinnor att utvecklas på sin arbetsplats och att vara lika öppen för den förmåga och kompetens som den enskilde besitter oavsett kön. På det viset bryts gamla attityder och underlättas för fler kvinnor i ledande positioner. I detta arbete bör Regeringskansliet föregå med gott exempel. Men också vad gäller etnisk och kulturell mångfald, god arbetsmiljö och få antal sjukskrivna bör Regeringskansliet föregå med gott exempel. Det man ålägger andra bör man själv leva upp till. Det är nu dags att staten går från ord till handling och företar konkreta åtgärder utifrån alla de planer, mål, strategier och analyser vilka alltsomoftast presenteras.

Mot denna bakgrund vill vi framhålla att attitydförändringar i synen på kvinnors roll på arbetsmarknaden kräver att kvinnor synliggörs – inte att de kvoterar in i olika verksamheter eller på annat sätt utsätts för positiv särbehandling. När en kvinna särbehandlas bara därför att hon är kvinna, begås samma fel som när en man särbehandlas bara därför att han är man. En orättvisa ersätts av en annan orättvisa och segregeringen består. Det är enligt vår mening viktigt att understryka att matematisk omfördelning inte leder till ökad jämställdhet i verkligheten eller utifrån den enskilda medarbetarens perspektiv.

BILAGA

## Förteckning över behandlade förslag

## Motioner från allmänna motionstiden hösten 2004

*2004/05:Fi219 av Göran Norlander och Hans Stenberg (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om bostadsort för chefer i utlokaliserade myndigheter och statliga verk.

*2004/05:Fi224 av Mona Jönsson m.fl. (mp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att alla som arbetar med personalrekrytering i statens tjänst skall genomgå utbildning angående Sveriges lagar mot diskriminering och diskriminering som ett samhällsfenomen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att regeringen ger i uppdrag till samtliga myndigheter att anordna sådan utbildning.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att regeringen bör uppdra till alla statliga myndigheter att göra en genomgång av alla sina anställningsrutiner och de krav som ställs vid anställning enligt motionens intentioner.

*2004/05:Fi270 av Karin Pilsäter m.fl. (fp):*

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om staten som förebild som arbetsgivare.

*2004/05:Sk452 av Per Landgren m.fl. (kd):*

32. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om pensionsavgiftsskyldighet vid tjänstledighet från statlig arbetsgivare.

*2004/05:Ju485 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att den svenska staten bör föregå med gott exempel samt anta en uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands.

*2004/05:Sf365 av Sven Brus m.fl. (kd):*

18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om handlingsplaner för etnisk mångfald bland myndigheterna.

*2004/05:A350 av Tobias Billström m.fl. (m, fp):*

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om statliga praktikplatser.

*2004/05:A352 av Annelie Enochson m.fl. (kd):*

1. Riksdagen begär att regeringen inför riksdagen redovisar hur man skall öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer och ambassadörer, i enlighet med vad som anförs i motionen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om jämn könsfördelning i myndighetsstyrelser och bolag med statligt ägande samt behovet av en årlig redovisning till riksdagen om hur arbetet fortskrider för att nå målet om jämn könsfördelning.