



Staten som arbetsgivare

Sammanfattning

Utskottet behandlar elva motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2005, 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 statliga löne- och pensionsförmåner samt vissa former för myndighetsledning respektive anställning i staten.

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 bland anställda fullföljs på alla nivåer i staten. I detta arbete har regeringen initierat en rad åtgärder som ska verka för att påskynda mångfaldsarbetet. Bland dessa ingår satsningar inom ramen för sysselsättningspaketet samt en översyn av myndigheternas rekryteringsprocesser.

Beträffande jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken anför utskottet att det är angeläget att regeringens jämställdhetsmål fullföljs i statsförvaltningen. Staten måste vara ett gott föredöme i jämställdhetsarbetet. Med denna ambition har flera strategiska och analytiska insatser samt praktiska åtgärder redan initierats på det statliga området. Dessutom förbereder regeringen i samarbete med Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna en nationell handlingsplan mot könsdiskriminerande löneskillnader.

Vidare understryker utskottet vikten av att skapa en friskare statsförvaltning och konstaterar att det både på myndigheterna och inom Regeringskansliet pågår en kraftsamling för bättre arbetsmiljö och ökad hälsa i staten. Utskottet noterar också att regeringen aviserar en proposition om nya regler för tidsbegränsade anställningar.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Till betänkandet fogas sju reservationer och tre särskilda yttranden.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut	3
Utskottets överväganden	5
Etnisk och kulturell mångfald i den statliga sektorn	5
Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken	9
Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten	12
Statliga pensionsförmåner	15
Löner och avgångsförmåner för chefer i statlig tjänst	16
Generaldirektörers roll i myndighetsstyrelser	20
Tidsbegränsade anställningar i staten	21
Reservationer	24
1. Etnisk och kulturell mångfald i den statliga sektorn, punkt 1 (fp)	24
2. Etnisk och kulturell mångfald i den statliga sektorn, punkt 1 (mp)	25
3. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (fp, kd, c)	26
4. Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten, punkt 3 (fp)	27
5. Statliga pensionsförmåner, punkt 4 (fp)	28
6. Statliga pensionsförmåner, punkt 4 (kd)	29
7. Tidsbegränsade anställningar i staten, punkt 7 (mp)	30
Särskilda yttranden	31
1. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (m)	31
2. Löner och avgångsförmåner för chefer i statlig tjänst, punkt 5 (v)	32
3. Tidsbegränsade anställningar i staten, punkt 7 (v)	32
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag	34
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2005	34

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Etnisk och kulturell mångfald i den statliga sektorn

Riksdagen avslår motionerna

2005/06:Fi266 av Billy Gustafsson (s),

2005/06:Fi276 av Louise Malmström (s) och

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del.

Reservation 1 (fp)

Reservation 2 (mp)

2. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken

Riksdagen avslår motionerna

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del och

2005/06:A370 av Göran Hägglund m.fl. (kd) yrkandena 1 och 3.

Reservation 3 (fp, kd, c)

3. Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten

Riksdagen avslår motion

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del.

Reservation 4 (fp)

4. Statliga pensionsförmåner

Riksdagen avslår motionerna

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 5 och

2005/06:Fi321 av Per Landgren m.fl. (kd) yrkande 17.

Reservation 5 (fp)

Reservation 6 (kd)

5. Löner och avgångsförmåner för chefer i statlig tjänst

Riksdagen avslår motion

2005/06:Fi282 av Ingrid Burman m.fl. (v) yrkandena 1 och 2.

6. Generaldirektörens roll i myndighetsstyrelser

Riksdagen avslår motion

2005/06:Fi230 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c) yrkande 1.

7. Tidsbegränsade anställningar i staten

Riksdagen avslår motion

2005/06:A419 av Ulf Holm m.fl. (mp, -) yrkande 2.

Reservation 7 (mp)

Stockholm den 16 februari 2006

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), Gunnar Axén (m), Bo Bernhardsson (s), Christer Nylander (fp), Roger Tiefensee (c), Hans Hoff (s), Cecilia Widegren (m), Agneta Gille (s), Yvonne Ruwaida (mp), Tommy Ternemar (s), Gunnar Nordmark (fp) och Siv Holma (v).

Utskottets överväganden

Etnisk och kulturell mångfald i den statliga sektorn

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att det är angeläget att regeringens mål för ökad etnisk och kulturell mångfald bland statsanställda fullföljs på alla nivåer. Andelen statsanställda med annan etnisk och kulturell bakgrund än den svenska är dock enligt utskottet fortfarande för låg. Därför är det viktigt att mångfaldsarbetet i statsförvaltningen bedrivs med en hög ambitionsnivå. Utskottet hänvisar vidare till att regeringen har initierat en rad åtgärder som ska verka för att påskynda arbetet på detta område och avstyrker mot denna bakgrund motionsförslagen.

Jämför reservationerna 1 (fp) och 2 (mp).

Motionerna

Folkpartiet liberalerna anser i *motion Fi281* (yrkande 4 i denna del) att den statliga arbetsgivarpolitiken måste föregå med gott exempel genom att inkludera åtgärder för att nå ökad etnisk mångfald i statsförvaltningen. 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.

I *motion Fi266* av Billy Gustafsson (s) konstateras att det bland dem som står utanför arbetsmarknaden trots god utbildningsnivå finns grupper som har det särskilt svårt att få en anställning. Detta gäller exempelvis handikappade och personer med utländsk bakgrund. Flertalet av regeringens förslag i budgetpropositionen för 2006 syftar till att minska arbetslösheten bland högskoleutbildade. Dessa åtgärder ger enligt motionären möjlighet att fullfölja den strävan mot ökad mångfald i arbetslivet som länge har kännetecknat den svenska arbetsmarknadspolitik. Därför anser motionären att det är angeläget att den stora satsning som regeringen nu gör används till att fullfölja strävandena till ökad mångfald inom den statliga sektorn.

I *motion Fi276* av Louise Malmström (s) framhålls att diskrimineringen av invandrare på arbetsmarknaden är systematisk och strukturell. Det finns dock exempel på åtgärder som arbetsgivare kan använda för att minska riskerna för diskriminering i arbetslivet. Ett sätt är att införa avpersonifierade ansökningar. Motionären understryker att detta inte är någon universallösning för att uppnå mångfald på arbetsmarknaden. Men det kan vara

ett steg på vägen. Därför anser motionären att statliga arbetsplatser bör föregå med gott exempel och initiera ett försök med att tillämpa avpersonifierade ansökningar vid tillsättande av statliga tjänster. I ett första steg bör man välja ut en statlig arbetsplats där detta ansökningsförfarande kan tillämpas på försök under viss tid.

Utskottets ställningstagande

Utskottet anser att staten ska vara ett föredöme som arbetsgivare när det gäller etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet. Ambitionen bör vara att 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. Alla statliga myndigheter har därmed ett ansvar att bidra till målet om ökad etnisk och kulturell mångfald bland statsanställda genom att arbeta med mångfaldsfrågorna utifrån verksamhetens behov och förutsättningar. Endast på ett sådant sätt kan myndigheterna 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. I dag är drygt var tionde person i statsförvaltningen av utländsk härkomst. Det ska jämföras med närmare var femte i samhället i stort. Detta förhållande är enligt utskottets mening inte godtagbart. Det krävs i stället flera mångfasetterade åtgärder från myndigheternas sida för att inom de närmaste åren öka andelen anställda med utländsk bakgrund i statsförvaltningen. Åtgärderna bör också fokusera på lika lön och karriärmöjlighet.

Utskottet noterar i detta sammanhang att ökad etnisk och kulturell mångfald bland statsanställda på alla nivåer ingår i de av regeringen särskilt uppmärksammade delmålen inom den statliga arbetsgivarpolitiken. Staten ska vara ett föredöme när det gäller etnisk mångfald, varför regeringen nu påbörjar ytterligare initiativ för att förbättra myndigheternas arbete med den etniska mångfalden. Bland annat har Statens kvalitets- och kompetensråd i samråd med Integrationsverket och Diskrimineringsombudsmannen (DO) förberett ett tvåårigt utvecklingsprojekt som ska bidra till att underlätta och utveckla myndigheternas arbete på mångfaldsområdet genom samverkan, erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling. Projektet startar under 2006 med den nya förvaltningspolitiska myndigheten Verket för förvaltningsutveckling (Verva) som övergripande ansvarig. Myndigheter i fem län – Östergötland, Skåne, Västra Götaland, Dalarna och Västernorrland – ska delta, alla utifrån sina egna behov och förutsättningar. Respektive länsstyrelse i varje län blir samordningsansvarig.

Därutöver har regeringen gett Verva i uppdrag att efter samråd med Integrationsverket utarbeta en modell för analys och uppföljning av de statliga myndigheternas insatser för att öka den etniska och kulturella mångfalden i statsförvaltningen. En analys utifrån modellen och förslag till insatser som kan leda till ökad måluppfyllelse ska redovisas till regeringen senast den 15 november 2006.

Vidare uppmärksammar utskottet att det inom ramen för regeringens sysselsättningspaket finns ett antal specifika åtgärder som riktas till den statliga sektorn. År 2006 introduceras statliga kompetensöverföringsjobb. Denna tillfälliga satsning innebär att statliga myndigheter, efter ansökan hos Kammarkollegiet, under 2006 och 2007 ska kunna få bidrag för nyanställningar. Bidraget ska möjliggöra en tidigare rekrytering än vad som annars hade kommit till stånd vid respektive myndighet. Det ska samtidigt underlätta för personer, som söker arbete där högscoleutbildning eller liknande efterfrågas, att få inträde på arbetsmarknaden. Utöver detta ingår i sysselsättningspaketet också särskilda åtgärder på enskilda delar av den statliga sektorn, bl.a. domstolarna, Skatteverket, Försäkringskassan och Arbetsmarknadsverket. Enligt vad regeringen anför i budgetpropositionen för 2006 ska man inom ramen för åtgärder i sysselsättningspaketet tydligt prioritera kvinnor och män med utländsk bakgrund som har långa arbetslöshetstider.¹

En annan del i sysselsättningspaketet är regeringens satsning på förvaltningsutbildning för invandrade akademiker. I syfte att långsiktigt säkerställa kompetensen och att öka den etniska och kulturella mångfalden i statsförvaltningen har Stockholms universitet, Göteborgs universitet och Malmö högskola fått i uppdrag att bedriva Högre praktisk förvaltningsutbildning om 40 poäng i enlighet med förordningen (1995:889) om en särskild teoretisk och praktisk utbildning vid universitet och högskolor. Under 2006 ska resurser för sammanlagt 120 helårsstudenter fördelas mellan de tre utbildningsanstalterna.² En liknande utbildning har under 2005 bedrivits vid Stockholms universitet där ett trettiotal studenter genomgått teoretisk utbildning samt praktik på myndighet. Resultat och erfarenheter av den första utbildningsomgången ska redovisas till regeringen senast den 30 april 2006.

Samtidigt pågår inom Regeringskansliet beredningen av förslag som har lämnats av Diskrimineringsutredningen (SOU 2005:56 Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige). Förslagen baseras på utredningens slutsats att strukturell diskriminering på grund av etnisk tillhörighet eller religion kan drabba personer med utländsk bakgrund bl.a. på den svenska arbetsmarknaden. Utredningen föreslår därför en skärpt antidiskrimineringspolitik som sätter politikernas, tjänstemännens, arbetsgivarnas, fackföreningarnas och forskarnas handlingar i fokus. På det statliga områ-

¹ Prop. 2005/06:1, vol. 4, utg.omr. 8, s. 35.

² Prop. 2005/06:1, vol. 8, utg.omr. 16, s. 133–134.

det föreslår man att ett krav på årliga handlingsplaner mot diskriminering införs för alla statliga myndigheter. DO ska bidra till utveckling av dessa planer samt vara ansvarig för utvärdering.

Diskrimineringsutredningen föreslår också att en ny samlad lag antas som innebär en möjlighet att tillämpa positiv särbehandling på hela arbetsmarknaden, även med hänsyn till andra grunder än kön och funktionshinder, dvs. i förhållande till etnisk tillhörighet. Därutöver anser man att Integrationsverket, Statistiska centralbyrån och DO ska få i uppdrag att utveckla variabler för etnisk statistik som kan användas av bl.a. statliga myndigheter. Det är enligt utredningen viktigt att möjliggöra en mätning av förändringar i t.ex. den etniska sammansättningen på större arbetsplatser för att kunna bedöma olika åtgärders effektivitet. Diskrimineringsutredningen framhåller även vikten av rekryteringsprocesser och föreslår att DO får i uppdrag att utveckla ett analysverktyg som tar hänsyn till helheten i rekryteringsprocesser samt bidrar till tillämpningen av sådana analyser på de tio största myndigheterna.

Enligt information i budgetpropositionen för 2006 har regeringen för avsikt att återkomma med förslag mot etnisk diskriminering i samband med 2006 års ekonomiska vårproposition. Regeringskansliet har vidare meddelat utskottet att regeringen under våren 2006 avser att ta ställning till möjligheten att pröva en förändring av rekryteringsprocessen vid någon eller några myndigheter. Försöket skulle omfatta introduktion av avidentifierade ansökningshandlingar vid myndigheternas anställningsförfaranden i enlighet med Anonymitetsutredningens förslag (SOU 2005:115 Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald). Utredningen föreslår att offentliga arbetsgivare ska använda avidentifierade jobbansökningar för att minska risken för särbehandling på grund av bl.a. etnisk härkomst. Det ska dock vara frivilligt för arbetsgivare att använda avidentifierade jobbansökningar. Utskottet ser positivt på att den föreslagna rekryteringsmetoden prövas. Offentliga arbetsgivare kan redan i dag använda metoden utan att några lagar behöver ändras. Några mer konkreta erfarenheter av den här typen av anställningsförfarande finns dock inte vare sig i Sverige eller utomlands. Det är därför enligt utskottets mening viktigt att försöket med användningen av metoden följs upp med utvärdering och forskning.

Utskottet välkomnar de ovan beskrivna initiativen och ser dem som betydelsefulla inslag i arbetet för ökad etnisk och kulturell mångfald i staten. De aktuella satsningarna fokuserar i allt större utsträckning på det operativa mångfaldsarbete som bedrivs på myndigheterna. De stärker därmed medvetenheten om att staten måste vara en attraktiv arbetsgivare i fråga om en mångetnisk och mångkulturell kompetens. De bidrar också till att skapa de viktigaste förutsättningarna för att statsförvaltningen på lång sikt ska klara sin verksamhet i det moderna, mångfasetterade samhället. Även om det fortfarande finns en del kvar att åstadkomma innan den etniska

och kulturella mångfalden kan bli en självklarhet i statsförvaltningen, är regeringens åtgärder ett viktigt steg i riktning mot att göra mångfaldsarbete till en naturlig del i myndigheternas arbetsgivarpolitik.

Mot bakgrund av det ovan anförda kan utskottet konstatera att de satsningar som nu träder i kraft inom ramen för regeringens sysselsättningspaket har en tydligt mångfaldsfrämjande karaktär. Dessutom arbetar regeringen med att förbereda ett försök med avidentifierade ansökningar vid tillsättande av statliga tjänster. I och med detta kan motionerna Fi266 (s) och Fi276 (s) enligt utskottets mening anses vara tillgodosedda. Vidare anser utskottet, med hänsyn till det pågående arbetet både inom Regeringskansliet och på myndigheterna med att prioritera mångfaldsåtgärder i den statliga verksamheten, att det inte finns anledning för riksdagen att lämna något tillkännagivande till regeringen med anledning av förslaget i motion Fi281 (fp). Därmed avstyrker utskottet motionerna Fi266 (s), Fi276 (s) och Fi281 (fp) yrkande 4 i denna del.

Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att det är angeläget att regeringens jämställdhetsmål fullföljs i statsförvaltningen. Med denna ambition har flera strategiska och analytiska insatser samt praktiska åtgärder redan initierats på det statliga området. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslagen.

Jämför reservation 3 (fp, kd, c) och särskilt yttrande 1 (m).

Motionerna

Folkpartiet liberalerna framhåller i *motion Fi281* (yrkande 4 i denna del) att den statliga arbetsgivarpolitiken måste föregå med gott exempel genom att inkludera åtgärder för att nå ökad jämställdhet i statsförvaltningen. Andelen kvinnor på ledande positioner i statsförvaltningen har ökat i en, enligt motionärerna, oacceptabelt långsam takt. Samtidigt finns det fortfarande oskäliga 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 riva de olika hinder som finns och inte genom kvotering. För att bryta lönediskrimineringen behövs enligt 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 arbetsmarknad att agera.

Kristdemokraterna begär i *motion A370* 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

Utskottet har vid flera tidigare tillfällen, senast våren 2005 (bet. 2004/05: 18 s. 10–13), framhållit sin bestämda uppfattning att regeringen och statsförvaltningen måste vara goda föredömen i jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsperspektivet måste genomsyra hela den statliga verksamheten. Staten ska vara en attraktiv arbetsgivare, och de anställda vid statliga myndigheter ska veta att jämställdhetsarbetet på deras arbetsplats tas på allvar. Detta innebär att de främsta delmålen inom förvaltningspolitiken – att uppnå en jämn representation av kvinnor och män på alla beslutsnivåer och att bryta den strukturella lönediskrimineringen – måste sättas i särskilt fokus både i den strategiska och i den operativa styrningen av myndigheterna.

Med hjälp av de senast tillgängliga uppgifterna kan utskottet konstatera att en fullständig jämställdhet ännu inte uppnåtts inom statsförvaltningen. I vissa fall har även den tidigare, svagt positiva utvecklingen avstannat. Andelen kvinnliga chefer för de inhemska myndigheterna har inte förändrats under det gångna året och låg vid årsskiftet 2005/06 på 34 %. I de centrala statliga styrelserna och i kommittéerna ingick i slutet av 2004 48 % respektive 43 % kvinnor, vilket är oförändrat jämfört med året innan. Andelen kvinnliga chefer inom utrikesförvaltningen ökade däremot under 2005 från 28 % till 31 %. Även andelen nyutnämnda kvinnliga myndighetschefer ökade samtidigt från 39 % till 41 %.³ År 2004 minskade dessutom skillnaden mellan kvinnornas och männens löner i den statliga sektorn dock endast med 0,3 procentenheter till 14,7 %. Den oförklarade löneskillnaden mellan könen ligger fortfarande på 1,5 %.

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 statliga arbetsgivarpolitiken måste få en tydligare

³ Våren 2005 (bet. 2004/05:FiU18) angav utskottet, i enlighet med uppgifterna från Finansdepartementet, att andelen nyutnämnda kvinnliga myndighetschefer under 2004 var 43 %. Finansdepartementet har sedan dess reviderat ned denna uppgift till 39 % (jämför prop. 2005/06:1, vol. 2, utg.omr. 2, bilaga 1 Statsförvaltningens utveckling, s. 17).

jämställdhetskaraktär för att kunna bryta det maktmönster som leder till att kvinnliga statsanställda fortfarande diskrimineras i sina karriärmöjligheter, sin löneutveckling och makt tillgång endast därför att de är kvinnor. Jämställdhetsarbetet måste få en ännu tydligare prioritet i staten. Det handlar om att kontinuerligt förbättra styrningen genom tydliga målformuleringar, bättre uppföljning och utbildningsinsatser. Det gäller också att med hänsyn till verksamhetsstruktur och kompetensbehov utveckla och implementera konkreta åtgärder på myndigheterna.

Utskottet ser positivt på att flera av dessa aspekter redan ingår i regeringens prioriteringar inom det arbetsgivarpolitiska området. Som ett led i regeringens personalpolitiska arbete med att öka andelen kvinnor på chefsposterna i statsförvaltningen ordnar den nya förvaltningspolitiska myndigheten Verva även under verksamhetsåret 2006/07 ett chefsprogram speciellt för kvinnor på mellanchefernsnivå. Syftet är att bidra till att fler kvinnor kommer i fråga för de högsta chefstjänsterna vid myndigheterna samt att stärka och uppmuntra kvinnorna att söka dessa tjänster. Dessutom ska Verva redovisa för regeringen hur man avser att beakta ett jämställdhetsperspektiv i de utvecklingsinsatser som verket genomför och som riktar sig till den statliga förvaltningen.

Utskottet noterar också att de centrala parterna på den statliga arbetsmarknaden är eniga om ett utvecklingsarbete för att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten. Enligt det gällande ramavtalet om löner för arbetstagare hos staten (RALS 2004–2007) har parterna 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. Inom ramen för arbetsmarknadsparternas samarbete har man även tagit fram ett nytt system för gruppering av statliga befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad, Befattningsgruppering för statistik (BESTA). Systemet kan bl.a. fungera som stöd för den lönekartläggning som ska göras enligt jämställdhetslagen. Det statliga stödet till arbetsgivares lönekartläggningar de kommande åren utökas dessutom i och med ökade budgetanslag till Jämställdhetsombudsmannens insatser på detta område.

Utskottet vill samtidigt uppmärksamma att jämställdhetspolitiken nyligen har setts över av Jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66 Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål). Utredningens förslag omfattar mål för jämställdhetspolitiken samt en framtida organisation och inriktning på jämställdhetsarbetet. I förslagen ingår bl.a. stärkt styrning av jämställdhetspolitiken i form av nya mål och indikatorer för att mäta måloppfyllelsen. Utredningen förespråkar även inrättandet av en ny jämställdhetsmyndighet med uppgift att följa upp och utvärdera de insatser som görs för att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen. Dessutom föreslår man att en ny utredning tillsätts med uppdrag att utarbeta en strategi för hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan

elimineras. Efter beredningen av utredningens förslag avser regeringen, enligt information från Regeringskansliet, att under våren 2006 lämna en jämställdhetspolitisk proposition till riksdagen.

Samtidigt har utskottet erfarit att regeringen parallellt arbetar med att ta fram en nationell handlingsplan mot könsdiskriminerande löneskillnader i samtliga sektorer på den svenska arbetsmarknaden. Handlingsplanen tas fram i samarbete med Vänsterpartiet och Miljöpartiet de gröna och beräknas vara färdig under våren 2006.

Enligt vad utskottet i det ovanstående kunnat konstatera pågår det ett fortsatt brett arbete med att genomföra de jämställdhetspolitiska målen för statsförvaltningen både i Regeringskansliet och inom 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 dock återigen 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 A370 (kd) yrkande 3 huvudsakligen är tillgodosedd.

Med hänvisning till det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna Fi281 (fp) yrkande 4 i denna del samt A370 (kd) yrkandena 1 och 3.

Arbetsmiljön och sjukfrånvaron i staten

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att arbetet med att skapa en friskare statsförvaltning måste fortsätta. I denna strävan pågår både på myndigheterna och inom Regeringskansliet en kraftsamling för att utveckla, tillämpa, utvärdera och vidareförmedla åtgärder för bättre arbetsmiljö och ökad hälsa i staten. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslaget.

Jämför reservation 4 (fp).

Motionen

Folkpartiet liberalerna anser i *motion Fi281* (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

Sedan några år tillbaka pågår en kraftsamling för att stärka statsförvaltningens arbete att skapa en attraktiv och effektiv förvaltning bl.a. genom satsningar på ökad hälsa. Ökad hälsa och lägre sjukfrånvaro ingår som väsentliga frågor bland prioriteringar inom den statliga förvaltningspolitiken för de närmaste åren. Staten ska bidra till regeringens mål om att halvera sjukfrånvaron till 2008 i förhållande till 2002 och därvid vara ett föredöme i kampen mot ohälsan.

I samband med behandlingen av ett likartat motionsyrkande våren 2005 (bet. 2004/05:FiU18 s. 14–15) framhöll utskottet vikten av det arbete som har bedrivits vid Hälsa i Staten – ett forum för ökad hälsa och lägre sjukfrånvaro i staten. Dessutom hänvisade utskottet till flera insatser initierade av de arbetsmarknadspolitiska parterna på det statliga området, bl.a. inom ramen för utvecklingsprojektet Satsa friskt.

Hälsa i Staten avslutade sitt arbete i början av 2005. Arbetsgruppen bedöms ha bidragit till att öka myndighetsledningarnas aktivitet när det gäller rehabiliteringsinsatser och åtgärder för bättre arbetsmiljö inom myndigheterna. Den har också uppfattats som stöd för att vidta åtgärder och bidragit till att Statistiska centralbyrån har skapat särskilda förutsättningar att följa hälsoutvecklingen vid de statliga myndigheterna. Utskottet noterar att Hälsa i Staten, mot bakgrund av sina erfarenheter, drar slutsatsen att regeringens mål att halvera sjukfrånvaron från 2002 till 2008 inte kommer att nås inom statsförvaltningen med nuvarande minskningstakt. Därför föreslår man en vidareutveckling och fördjupning av rapporteringen, redovisningen och uppföljningen av sjukfrånvaron både för hela det statliga området och vid enskilda myndigheter. Samtidigt bör de statliga myndigheterna tillförsäkras, från centralt håll, såväl policystöd som kompetensstöd över hela det personalpolitiska fältet. Arbetsgruppen föreslår därför att regeringen ger den nya förvaltningspolitiska myndigheten Verva i uppdrag att bl.a. omsätta regeringens personalpolitiska mål i operativa termer, förse myndigheterna med kompetensstöd samt ta initiativ till nätverk och utvecklingssamarbete mellan myndigheter.⁴

Utskottet anser att de erfarenheter och slutsatser som Hälsa i Staten presenterar i sin slutrapport är av stor vikt för det fortsatta arbetet med att skapa hälsosamma arbetsplatser och minska sjukfrånvaro i staten. Det är därför enligt utskottets mening positivt att regeringen, i enlighet med arbets-

⁴ Slutrapport från Arbetsgruppen för Hälsa i Staten, den 22 februari 2005.

gruppens förslag, avser att ge Verva en viktig roll i uppföljningen av målet att halvera sjukfrånvaron i staten till 2008. Dessutom noterar utskottet att regeringen har skrivit in målet i 2006 års regleringsbrev för Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Arbetslivsinstitutet, Socialstyrelsen och Statens folkhälsoinstitut i syfte att förstärka myndigheternas insatser på detta område. Regeringen har därvid definierat tre områden där myndigheterna kan bidra till att målet om halverad sjukfrånvaro uppnås: förebyggande insatser, sjukskrivningsprocessen och kunskaper om insatser och resultat. Samverkan mellan myndigheterna utpekats samtidigt som en viktig förutsättning för att målet ska kunna nås.

Vidare uppmärksammar utskottet att även de centrala arbetsmarknadsparterna på det statliga området har fortsatt sitt engagemang i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Det av parterna inrättade utvecklingsprogrammet Satsa friskt har under 2005 arbetat med att stödja myndigheternas arbete med att förbättra arbetsmiljön och sänka sjukfrånvaron. Programmet har hittills gett drygt 120 miljoner kronor till 150–200 delprojekt på ett 50-tal myndigheter. Man har också påbörjat utvärderingsarbetet för att samla erfarenheter, identifiera effektiva arbetssätt och åtgärder samt bidra till en kunskapsutveckling hos såväl de medverkande myndigheterna som andra delar av statsförvaltningen.

Utskottet kan nu konstatera att de redan vidtagna åtgärderna på det statliga hälsoområdet har bidragit till att stärka ett målmedvetet och engagerat arbete för att minska ohälsan på myndigheterna. Detta arbete måste drivas vidare med kraft. De fortsatta insatserna på området utgör ett viktigt steg mot att göra statsförvaltningen till ett föredöme i den utvecklingsprocess som ska leda till att sjukfrånvaron halveras till 2008. Utskottet vill dock i detta sammanhang återigen understryka att ansvaret för att skapa en attraktiv statsförvaltning med en god arbetsmiljö vilar på arbetsgivaren. Det är också arbetsgivarens ansvar att driva förbättringar av arbetsförhållanden. Men det är både arbetsgivare och arbetstagare som ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Med hänvisning till det pågående arbete som bedrivs både på myndigheterna och inom Regeringskansliet i syfte att utveckla och implementera åtgärder för aktivt arbete mot ohälsa i statsförvaltningen avstyrker utskottet motion Fi281 (fp) yrkande 4 i denna del.

Statliga pensionsförmåner

Utskottets förslag i korthet

Utskottet finner att en omförhandling av det statliga avtalet om delpension inte är påkallad. Utskottet anser inte heller att åtgärder behöver vidtas för att ändra samordningen av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagarres tjänstledighet för upprätthållande av annan, icke-statlig, anställning. Motionsförslagen om dessa aspekter på statliga pensionsförmåner avstyrks av utskottet.

Jämför reservationerna 5 (fp) och 6 (kd).

Motionerna

Folkpartiet liberalerna anser i *motion Fi281* (yrkande 5) att Arbetsgivarverkets avtal om återinförd delpension för statsanställda måste omförhandlas eftersom det strider mot riksdagens beslut om avskaffande av den starkt subventionerade delpensionen. Motionärerna befarar att effekten, tvärt emot det syfte som anges för det nya avtalet, blir att de förmånliga villkoren lockar till minskad arbetstid och ökar hindren för äldre arbetskraft på den statliga arbetsmarknaden. Staten som arbetsgivare måste enligt motionärerna i fortsättningen uppträda i linje med den övergripande ekonomiska politiken och riksdagens beslut om arbetsmarknad och välfärdsystem. Motionärerna förutsätter att de avtal som inte fyller detta krav omförhandlas.

Kristdemokraterna förordar i *motion Fi321* (yrkande 17) 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 kopplade till utfört arbete.

Utskottets ställningstagande

Motsvarande motionsförslag om delpension för statsanställda respektive dubbel pensionsavgiftsskyldighet vid tjänstledighet för upprätthållande av annan, icke-statlig, anställning behandlades av utskottet ingående våren 2004 (bet. 2003/04:FiU18 s. 15–16 resp. 13–15).

Utskottet betonade vid detta tillfälle att syftet med det nya avtalet om delpension för statsanställda är att arbetsgivaren ska kunna öka möjligheterna för äldre att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Genom detta vill man minska tidiga pensionsavgångar och underlätta bl.a. kompetensförsörj-

ning i samband med generationsväxling. Därmed kan statsförvaltningen bidra till att den faktiska pensionsåldern i samhället ökar, vilket ur ekonomisk och välfärdspolitisk synvinkel är särskilt angeläget att prioritera.

Utskottet kan nu konstatera att arbetsmarknadsparterna på det statliga området nyligen har genomfört en gemensam utvärdering av det nya delpensionsavtalet. Parterna konstaterar att beviljande och utnyttjande av delpension i huvudsak skett på det sätt som parterna förväntat sig. Det har alltså inte uppstått några negativa effekter av det slag som befaras i den aktuella motionen. I detta sammanhang uppmärksammar utskottet att parterna har diskuterat värdet av att på sikt göra en större undersökning för att studera effekter av delpensionsavtalet, bl.a. med koppling till arbetslinjen. Möjligheten att få delpension har dock varit öppen under en alltför kort tidsperiod för att en sådan mer omfattande undersökning skulle vara meningsfull att göra under de närmaste åren.

Vidare vill utskottet erinra om att problemet med arbetsgivarnas dubbla pensionsavgiftsskyldighet är begränsat till anställda som omfattas av de äldre pensionsavtalen på det statliga området, PA-91 och PA-SPR. De äldre avtalen gäller dock endast för dem som den 31 december 2002 hade mindre än fem år kvar till pensionsålder. De flesta statligt anställda omfattas däremot av det nya pensionsavtalet PA 03 där betalningen av dubbla pensionsavgifter är mycket begränsad. Därför är det enligt utskottets mening inte troligt att den dubbla pensionsavgiftsskyldigheten på sikt skulle utgöra något allvarligt hinder vid beviljande av tjänstledighet för upprätthållande av annan, icke-statlig, anställning.

Mot bakgrund av det ovan anförda vidhåller utskottet sin tidigare uppfattning att det inte finns anledning att göra något särskilt uttalande i fråga om de aktuella aspekterna på statliga pensionsförmåner. Därmed avstyrker utskottet motionerna Fi281 (fp) yrkande 5 och Fi321 (kd) yrkande 17.

Löner och avgångsförmåner för chefer i statlig tjänst

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att reglerna avseende lönesättning för chefer i statlig tjänst är tydliga och tar hänsyn till både det verksamhets-specifika och samhällseliga intresset. Utskottet finner vidare att utformningen av statliga avgångsförmåner har en tydlig karaktär av omställningsersättning. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslagen om att införa ett lönetak för arbete i statlig tjänst samt begränsa omfattningen av statliga avgångsersättningar.

Jämför särskilt yttrande 2 (v).

Motionen

I *motion Fi282* av Ingrid Burman m.fl. (v) framhålls att staten som arbetsgivare kan vara pådrivande i arbetet med att upprätthålla moral och solidaritet i samhället genom att föra en lönepolitik som skapar legitimitet för viktiga verksamheter och ett bra samhällsklimat. Därför förordar motionärerna att ett lönetak införs för arbete i statlig tjänst (yrkande 1). Som tak vid lönesättning av ledande befattningshavare bör statsministerns lön användas. Detta lönetak borde också fungera som moralisk norm för kommuner, landsting och privata företag. Vidare framhäver motionärerna risken med överdådiga avgångsvederlag vid statliga chefsbefattningar (yrkande 2). Enligt motionärernas uppfattning är osäkerheten i chefernas trygghet starkt överdriven. Mycket höga avgångsersättningar som ger ekonomiskt oberoende för återstående arbetsliv skapar därför oansvarighet bland personer i ledande ställning. Motionärerna anser att avgångsvederlag ska vara en rimlig omställningsersättning, inte en garanterad hög levnadsstandard livet ut.

Gällande regelverk

Chefer för myndigheter som lyder under regeringen

Riktlinjer för lönesättningen för myndighetschefer har lagts fast i riksdagens verksledningsbeslut våren 1987 i syfte att trygga en långsiktig försörjning av kvalificerade chefer i statlig verksamhet.⁵ Enligt dessa riktlinjer ska lönesättningen för myndighetschefer medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. Lönesättningen grundas på överväganden om myndighetens storlek, ekonomiska faktorer, verksamhetens komplexitet samt myndighetschefens arbetsuppgifter och lämplighet. Lönerna är i huvudsak individuellt bestämda, vilket innebär att stor vikt ska läggas vid ledaregenskaper och förmåga att leda och utveckla verksamheten.

I enlighet med den arbetsgivarpolitiska delegeringen i staten bestäms löner för chefer närmast under myndighetscheferna av respektive myndighet. Detta innebär att vid lönesättningen avseende dessa chefer är samma principer tillämpliga som vid lönesättningen för myndighetschefer.

Samtliga myndighetschefer födda 1943 eller senare, vilka tillträtt anställningen den 1 april 2003 eller senare, omfattas av Pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03). Pensionsåldern är 65 år. Pensionen är en s.k. nettopension som utges i form av tillägg till den allmänna lagstadgade pensionen. Den består av både avgiftsbestämda och förmånsbestämda delar. För hel förmånsbestämd pension krävs 30 tjänsteår. De avgiftsbestämda delarna består av kompletterande ålderspension, den s.k. Kåpan, och individuell ålderspension.

⁵ Prop. 1986/87:99, bet. 1986/87:KU29, rskr. 1986/87:226.

Generaldirektörer, landshövdingar och vissa andra särskilt uppräknade myndighetschefer som anställs genom beslut av regeringen med tidsbegränsade anställningar, omfattas inte av de trygghetsregler – bl.a. lagen (1982:80) om anställningsskydd och det statliga Trygghetsavtalet – som gäller för andra arbetstagare hos staten. För dem finns i stället särskilda regler om avgångsvederlag eller inkomstgaranti i förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.⁶

Förordningen om avgångsförmåner reglerar bl.a. villkoren för utbetalning av inkomstgaranti. Hel inkomstgaranti för en statlig chefsanställning utgör 65 % av pensionsunderlaget till den del detta svarar mot högst 20 inkomstbasbelopp och 35 % av pensionsunderlaget till den del detta överstiger 20 men inte 30 inkomstbasbelopp. Inkomstgarantin avkortas för arbetstagare som haft chefsanställning i mindre än 12 år. Dessutom ska inkomstgarantin minskas med inkomst av anställning eller något annat förvärvsarbete. Om förmånstagaren samtidigt har rätt att uppbära andra statliga pensionsförmåner eller en ny inkomstgaranti betalas endast den bästa förmånen ut.

Arbetstagaren i en statlig chefsanställning har rätt till avgångsvederlag om dennes anställningstid löper ut och chefsanställningen inte blir förnyad av någon annan anledning än att arbetstagaren begär det. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren inte får någon inkomstgaranti eller pension. Avgångsvederlag betalas i 24 månader om arbetstagaren har haft chefsanställning i minst 6 år. Vederlaget utgörs av den pensionsgrundande lönen i chefsanställningen och minskas med inkomst av anställning eller annat förvärvsarbete.

Chefer i statliga företag

Anställningsvillkor för personer i företagsledande ställning i statliga företag fastställs genom beslut av företagets styrelse. Styrelsen ska därvid beakta om villkoren överensstämmer med de av regeringen beslutade riktlinjerna rörande anställningsvillkor för personer i företagsledande ställning samt för incitamentsprogram för anställda i statliga företag. Det ankommer på styrelsen och verkställande direktören att säkerställa att regeringens riktlinjer för anställningsvillkor även tillämpas för andra personer i företagsledande och därmed jämförbar ställning i statliga företag och deras dotterbolag. Regeringen har dessutom uttalat att riktlinjerna enligt regeringsbeslutet så långt som möjligt bör tillämpas i företag där staten är delägare efter en dialog med övriga aktieägare.

I oktober 2003 beslutade regeringen om nya riktlinjer rörande anställningsvillkor för personer i företagsledande ställning i statliga företag. Grundprincipen är att löner och övriga förmåner till personer i företagsledande och därmed jämförlig ställning i statliga företag ska vara konkurrenskraftiga men inte löneledande i förhållande till jämförbara företag. Regeringen ser samtidigt pensionsvillkoren som en del i de samlade anställ-

⁶ Prop. 1990/91:150, bet. 1990/91:FiU30, rskr. 1990/91:387.

ningsvillkoren. Pensionsvillkoren ska därmed ställas i relation till lön och övriga förmåner. Regeringen förordar avgiftsbestämda pensionslösningar där avgiften står i rimlig proportion till den fasta grundlönen. Avgiften bör inte överstiga 30 % av den fasta lönen. Avtalet om pension ska även innehålla tydliga samordningsbestämmelser avseende andra inkomster och pensioner.

Vidare innehåller regeringens riktlinjer principer om avgångsvederlag. Vid uppsägning från företagets sida kan enligt regeringen avgångsvederlag utgå. Avgångsvederlaget ska garantera företagsledaren trygghet under en övergångsperiod. Det får motsvara högst 18 månadslöner exklusive uppsägningstid. Denna ersättning ska utbetalas månadsvis och grundas på den fasta månadslönen exklusive förmåner. Vid ny anställning eller inkomst från annan förvärvsverksamhet ska avgångsersättningen reduceras med belopp motsvarande ny inkomst under 24 månader. Vid uppsägning från den anställdes sida ska inget avgångsvederlag utgå. Avtalet om avgångsvederlag bör vidare innehålla bestämmelser som gör det möjligt att – tills rättslig prövning skett eller överenskommelse träffats – helt eller delvis hålla inne avgångsersättning, om det före eller under vederlagsperioden upptäcks oegentligheter eller försummelser som kan leda till ansvar för brott eller till skadeståndsskyldighet.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill erinra om att grundprincipen för regeringens chefspolicy är att löneförmåner för chefer i statlig tjänst ska vara individuella. Chefernas löner ska alltså bestämmas mot bakgrund av de krav som ställs på befattningarna samt chefernas kvalifikationer och erfarenheter. De ska samtidigt vara konkurrenskraftiga för att trygga en långsiktig försörjning av kvalificerade chefer i statlig verksamhet. Det är också regeringens målsättning att de statliga chefslönerna inte ska vara löneledande i förhållande till övriga jämförbara delar av arbetsmarknaden. Ansvar för att detta mål uppfylls när det gäller löner för myndighetschefer ligger hos regeringen. I statliga företag är det företagets styrelse som ansvarar för måluppfyllelsen.

Utskottet kan konstatera att de av regeringen formulerade reglerna för lönesättningen för chefer i staten är tydliga och lägger stor vikt vid beaktande av verksamhetsintresset. De tar samtidigt ekonomisk hänsyn till den statliga verksamhetens betydelse i samhället utan att minska utrymme för att beakta såväl den enskilde chefens kompetens och prestationsförmåga som marknadsförhållandena. Utskottet finner därför för egen del att ett lönetak för arbete i statlig tjänst i enlighet med motionärernas förslag inte skulle kunna bättre bidra till att skapa legitimitet åt statliga verksamheter eller påverka dagens samhällsklimat i Sverige.

Vidare vill utskottet påpeka att det gällande regelverket för statliga avgångsförmåner tydligt begränsar omfattningen av chefernas inkomstgarantier, pensioner samt avgångsvederlag. Dessa ersättningar ska minskas

med hänsyn till inkomster från ny anställning eller annan förvärvsverksamhet. I och med detta har de statliga avgångsförmånerna en tydlig karaktär av omställningsersättning. Regelverket omfattar även möjlighet att hålla inne avgångsersättningar vid misstanke om brott eller försummelse under tiden för tjänstgöring. Utskottet kan därmed inte dela motionärernas uppfattning att de statliga avgångsförmånernas utformning skapar oansvarighet bland personer i ledande ställning.

Med hänsyn till det anförda avstyrker utskottet motion Fi282 (v).

Generaldirektörens roll i myndighetsstyrelser

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att den samhälleliga insynen och det medborgerliga inflytandet garanteras i statliga myndigheter som leds av en myndighetschef tillsammans med en lekmanstyrelse där myndighetschefen är ordförande. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslaget om att generaldirektörer inte ska vara ordförande i det egna verkets styrelse.

Motionen

I *motion Fi230* av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c) framhålls att en samhällsorganisation ska präglas av effektivitet och serviceanda. Vid sidan av effektivitet ska också transparens upprätthållas. Motionärerna konstaterar att många små myndigheter under senare år har bildats. Enligt Ekonomistyrningsverket och Statskontoret kan dessa små myndigheter effektiviseras starkt. Kravet på tydligheten gentemot befolkningen innebär dessutom att verken behöver knytas närmare departementen. Som ett första steg i detta arbete bör styrformerna i nuvarande statliga verk, enligt motionärerna, ses över för att säkerställa att generaldirektör inte ska vara ordförande i det egna verkets styrelse (yrkande 1).

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill erinra om att förvaltningsmyndigheterna antingen kan ledas av en myndighetschef ensam (s.k. enrådighetsverk) eller av en myndighetschef som biträds av en lekmanstyrelse med begränsade beslutsbefogenheter eller av en styrelse med fullt ansvar. Enligt gällande regelverk kan myndighetschefen inte vara ordförande i de myndigheter som har styrelse med fullt ansvar. I myndigheter som har styrelse med begränsat ansvar är huvudregeln däremot att myndighetschefen är ordförande i det egna verkets styrelse. Styrelsen i dessa verk är dock inte ett ledningsorgan i den bemärkelsen att styrelsen leder verksamheten. I stället är dess främsta upp-

gifter att stödja myndighetschefen i arbetet med att utveckla myndighetens verksamhet mot de mål som riksdag och regering lagt fast samt att fatta beslut i vissa specifikt angivna ärenden.

Utskottet anser att myndighetschefens roll i det egna verkets styrelse måste vara förenlig med principerna för den statliga förvaltningspolitiken. Enligt riksdagens förvaltningspolitiska beslut är flexibilitet vid val av ledningsform för de statliga myndigheterna en av flera viktiga förvaltningspolitiska principer.⁷ Den innebär att regeringen vid val av ledningsform utgår från myndighetens verksamhet och de av riksdagen och regeringen fastlagda målen och därefter väljer en ledningsform med den grad av styrning som bäst bedöms gagna verksamheten och de uppställda målen. Att vissa statliga myndigheter leds av en myndighetschef tillsammans med en lekmanstyrelse med myndighetschefen som ordförande har av regeringen och riksdagen bedömts garantera både den samhälleliga insynen och det medborgerliga inflytandet. En sådan ledningsform kan t.ex. vara att föredra där bredd och mångfald är önskvärd i verksamheten eller där samordning med andra myndigheter och organisationer är viktig. Riksdagens förvaltningspolitiska beslut fastställer samtidigt att, där styrelsemodellen med ett delat ansvar mellan styrelsen och myndighetschefen väljs, ansvarsfördelningen dem emellan ska göras tydlig i myndighetens instruktion.

Med hänsyn härtill och med hänvisning till sitt tidigare ställningstagande i fråga om verksamhetsanpassad myndighetsledning⁸ anser utskottet att myndighetschefens roll som ordförande i det egna verkets styrelse inte strider mot kraven på effektivitet och transparens i statsförvaltningen. Därmed avstyrker utskottet motion Fi230 (c) yrkande 1.

Tidsbegränsade anställningar i staten

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslaget huvudsakligen med hänvisning till regeringens aviserade förslag om nya regler för tidsbegränsade anställningar på hela arbetsmarknaden.

Jämför reservation 7 (mp) och särskilt yttrande 3 (v).

Motionen

I *motion A419* av Ulf Holm m.fl. (mp, –) framhålls att statliga företag och myndigheter bör föregå med gott exempel och inte överutnyttja möjligheten till tidsbegränsade anställningar (yrkande 2). Motionärerna anser att anställningssystemet till viss del bör vara flexibelt men samtidigt ha uppgiften att säkerställa den enskildes rätt. Lagar och regler får inte motverka

⁷ Prop. 1994/95:150 bil. 7, bet. 1995/96:KU1, rskr. 1995/96:32 samt prop. 1997/98:136, 1997/98:KU31, rskr. 1997/98:294.

⁸ Ytr. 1995/96:FiU1y.

att fler kan anställas, men heller inte innebära att den enskilde i och med en tidsbegränsad anställning utsätts för godtycke och ett system där det övriga samhällets rättsmedvetande inte gäller. Motionärerna påpekar att en någorlunda säker anställning under en överskådlig tid garanterar en lön som ger rimliga planeringsförutsättningar för boende, resor och annat som känns viktigt för ett bra och innehållsrikt liv. Dessutom talar mycket för att det finns samband mellan otrygga arbetsformer och ohälsa. Mot denna bakgrund är det enligt motionärerna orimligt och allvarligt att det finns statliga verksamheter som överutnyttjar möjligheten till tidsbegränsade anställningar.

Utskottets ställningstagande

Utskottet delar motionärernas uppfattning att det är allvarligt när den enskilde i och med en tidsbegränsad anställning kan utsättas för godtycke och ett system där det övriga samhällets rättsmedvetande inte gäller. De anställningsformer som finns på arbetsmarknaden får inte hindra rimliga ekonomiska planeringsförutsättningar och lika villkor när det gäller arbete, försörjning och utvecklingsmöjligheter i arbetslivet. Ett arbetsliv som allvarligt begränsar individens valmöjligheter och livsutrymme är enligt utskottet ett ovärdigt arbetsliv. Samtidigt vill utskottet påpeka att tidsbegränsade anställningar utgör en betydelsefull och legitim del av en modern arbetsmarknad. Möjligheten att anställa på deltid eller för tidsbegränsade perioder kan vara avgörande för att verksamheten utvecklas på ett effektivt sätt, inte minst inom den statliga sektorn.

Det är enligt utskottets mening principiellt viktigt att statliga företag och myndigheter föregår med gott exempel och inte överutnyttjar möjligheten till tidsbegränsade anställningar. De senaste utredningsresultaten visar nämligen att det på den svenska arbetsmarknaden finns problem med tidsbegränsade anställningar som pågår under alltför lång tid hos en och samma arbetsgivare eller staplas på varandra. I Arbetslivsinstitutets (Ds 2002:56) respektive Heltidsutredningens (SOU 2005:105 Stärkt rätt till heltidsanställning) granskningar av olika aspekter på den arbetsrättsliga lagstiftningen med hänsyn till kraven på trygghet och inflytande kunde man bl.a. konstatera att tidsbegränsade anställningar är vanliga bland yngre arbetstagare och kvinnor. Även personer med utländsk bakgrund är klart överrepresenterade inom vissa sektorer. Den bild som man samtidigt fått av deltidarbetslösheten tyder på att den utgör ett betydande problem för individen och för samhället. Det handlar exempelvis om mindre kompetensutveckling, sämre hälsotillstånd och svagare ekonomisk situation för den enskilde. Det gäller också sådana övergripande samhälleliga effekter såsom problem med familjebildning, barnafödande och integration.

Utskottet ser med oro på den beskrivna bilden av deltidarbetslösheten och finner för sin del att dessa resultat bör tas till vara vid utvecklingen av prioriteringar för staten som en attraktiv arbetsgivare. Utskottet delar

även utredarnas slutsatser att det krävs insatser för att begränsa överutnyttjandet av tidsbegränsade anställningar och främja arbetstagarnas möjligheter att få tillsvidareanställningar inom samtliga arbetsmarknadssektorer. Utskottet ser därför positivt på att regeringen ser över reglerna för tidsbegränsade anställningar utifrån Arbetslivsinstitutets slutsatser. Förslaget avser innehålla nya regler för avtal om tidsbegränsad anställning, övergång till tillsvidareanställning samt förstärkt företrädesrätt för tidsbegränsat anställda. En proposition i denna fråga är avsedd att avlämnas till riksdagen under våren 2006. Dessutom arbetar Regeringskansliet för närvarande med beredningen av Heltidsutredningens förslag till ny lagstiftning om rätt till heltidsanställning.

Det pågående arbetet med den arbetsrättsliga lagstiftningen är av sådan vikt för hela den svenska arbetsmarknaden att det enligt utskottets mening inte bör föregripas av något uttalande från riksdagens sida angående möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar i den statliga sektorn. Med hänsyn härtill avstyrker utskottet motion A419 (mp, –) yrkande 2.

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 den statliga sektorn, 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

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del och avslår motionerna

2005/06:Fi266 av Billy Gustafsson (s) och

2005/06:Fi276 av Louise Malmström (s).

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 olika åtgärder för att nå ökad etnisk mångfald i statsförvaltningen.

Andelen statligt anställda med utländsk bakgrund är i dag endast 10,6 %, mot 17,8 % bland befolkningen i åldern 20–64 år. Bland statligt anställda med ledningskompetens är andelen med utländsk bakgrund ännu lägre, 5,7 %. 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 reserverande delar av arbetsmarknaden att agera. Därmed föreslår vi att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om att staten som arbetsgivare bör vara ett föredöme i arbetet med etnisk och kulturell mångfald i arbetslivet. Detta innebär att riksdagen bifaller motion Fi281 (fp) yrkande 4 i denna del och avslår motionerna Fi266 (s) och Fi276 (s).

2. **Etnisk och kulturell mångfald i den statliga sektorn, 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 ett försök med avpersonifierade ansökningshandlingar vid tillsättande av statliga tjänster på vissa myndigheter. Därmed bifaller riksdagen delvis motion

2005/06:Fi276 av Louise Malmström (s) och
avslår motionerna

2005/06:Fi266 av Billy Gustafsson (s) och

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del.

Ställningstagande

Det är sedan länge konstaterat att diskrimineringen av invandrare på arbetsmarknaden är systematisk och strukturell. Vi vet också att det är i ett mycket tidigt skede som en arbetsgivare sorterar bort presumtiva nyanställda. Ofta räcker det med ett konstigt namn, ett ovanligt utseende eller några första repliker med brytning för att arbetsgivaren ska välja ett ”säkrare kort”.

Det finns exempel på hur man som arbetsgivare kan minska riskerna för diskriminering i arbetslivet. Ett sätt är att införa avpersonifierade ansökningar i enlighet med Anonymitetsutredningens förslag (SOU 2005:115 Avidentifiera jobbansökningar – en metod för mångfald).

Jag är medveten om att avpersonifierade ansökningar inte är någon universallösning för att uppnå mångfald på arbetsmarknaden. Men det kan vara ett steg på vägen. Därför bör statliga arbetsplatser föregå med gott exempel och initiera ett försök med att tillämpa avpersonifierade ansökningar vid tillsättande av statliga tjänster. Ett första steg bör vara att regeringen väljer ut ett antal statliga myndigheter där detta ansökningsförfarande kan tillämpas på försök under viss tid.

Det jag har anfört om ett försök med avpersonifierade ansökningshandlingar vid tillsättande av statliga tjänster på vissa myndigheter bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Därmed bifaller riksdagen delvis motion Fi276 (s) och avslår motionerna Fi266 (s) och Fi281 (fp) yrkande 4 i denna del.

3. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (fp, kd, c)

av Mats Odell (kd), Christer Nylander (fp), Roger Tiefensee (c) 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 delvis motionerna

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 4 i denna del och 2005/06:A370 av Göran Hägglund m.fl. (kd) yrkandena 1 och 3.

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 enligt vår mening viktigt att den statliga sektorn är ett föredöme i jämställdhetsfrågor. Staten som arbetsgivare måste gå före och själv agera på det sätt man via lagstiftning, styrmedel och opinionsbildning vill förmå resterande delar av arbetsmarknaden att agera.

Vi kan dock konstatera att det finns mycket kvar att göra när det gäller jämställdhet i statsförvaltningen. Andelen kvinnliga myndighetschefer är fortfarande oacceptabelt låg och ligger i dag på 34 %. Andelen kvinnliga ordförande i statliga styrelser är bara 16 % och andelen vice ordförande 31 %. Det är också 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. Av en särskild bilaga till budgetpropositionen kan vi dessutom tydligt avläsa att man inte tar sitt ansvar när det gäller rättvisa löner mellan kvinnor och män.¹ I den statliga sektorn är kvinnors löner ca 85 % av männens. Även om man rensar för faktorer som ålder, utbildningsnivå, arbetstid och sektor kvarstår en osaklig löneskillnad på 1,5 procentenheter.

Mot denna bakgrund anser vi att det är angeläget att man höjer ambitionerna när det gäller jämställdhetsarbetet i statsförvaltningen. Staten som arbetsgivare måste intensifiera jämställdhetsarbetet i enlighet med den lagstiftning riksdagen fattat beslut om. De skärpningar av jämställdhetslagen som genomförts måste få fullt genomslag. Regeringen bör därför snart återkomma till riksdagen med en plan om hur man ska öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer, ambassadörer och medlemmar i samtliga statliga styrelser. Det är dock viktigt att detta sker genom att riva de olika

¹ Prop. 2005/06:1, vol. 1, bil. 4 Fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män.

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 på 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 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 delvis bifaller motionerna Fi281 (fp) yrkande 4 i denna del och A370 (kd) yrkandena 1 och 3.

4. 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

2005/06:Fi281 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 att agera. 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 Fi281 (fp) yrkande 4 i denna del.

5. Statliga pensionsförmåner, 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 att det statliga delpensionsavtalet bör omförhandlas. Därmed bifaller riksdagen motion

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 5 och avslår motion

2005/06:Fi321 av Per Landgren m.fl. (kd) yrkande 17.

Ställningstagande

Vi anser att staten som arbetsgivare måste uppträda i linje med inriktningen på den övergripande ekonomiska politiken och riksdagens beslut om arbetsmarknad och välfärdssystem. Att myndigheter sluter avtal som går emot dessa kan inte accepteras. De avtal som inte fyller ovannämnda krav måste därför omförhandlas. Detta gäller framför allt avtalet om delpension för statsanställda. Arbetsgivarverket gör gällande att syftet med delpensionsavtalet är att möjliggöra för äldre att arbeta till ordinarie pensionsålder. Det är dock enligt vår bedömning troligt att effekten i stället blir att de förmånliga villkoren lockar till minskad arbetstid. Avtalet kan ha en sammantaget negativ inverkan på arbetsutbudet.

Vidare vill vi påpeka att i den statliga sektorn finns fortfarande liknande slag av tjänstepensionsvillkor för inkomster ”över taket” som i den privata sektorns ITP-plan. Detta gör det mycket dyrt att anställa den som är äldre, samtidigt som tidig pensionsavgång i vissa situationer kan stimuleras. Vi ser allvarligt på att statens egen arbetsgivarmyndighet verkat i rakt motsatt riktning mot vad riksdagen har angivit med pensionsreformen, inklusive beslutet om avskaffande av den starkt subventionerade delpensionen. Dessutom har Arbetsgivarverket slutit avtal som enligt vår mening ökar, inte minskar, hindren för äldre arbetskraft.

Mot denna bakgrund anser vi att det nya tjänstepensionsavtalet inom statlig sektor bör omförhandlas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Därmed bifaller riksdagen motion Fi281 (fp) yrkande 5 och avslår motion Fi321 (kd) yrkande 17.

6. Statliga pensionsförmåner, punkt 4 (kd)

av Mats Odell (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag 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 samordning av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagares tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke-statlig, arbetsgivare. Därmed bifaller riksdagen motion

2005/06:Fi321 av Per Landgren m.fl. (kd) yrkande 17 och avslår motion

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp) yrkande 5.

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 kopplade till utfört arbete. Dessutom riskerar den anställde negativa konsekvenser då den dubbla pensionsavgiftsskyldigheten kan leda till att statliga arbetsgivare blir restriktiva i att bevilja tjänstledigheter för prövandet av en 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 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 bifaller riksdagen motion Fi321 (kd) yrkande 17 och avslår motion Fi281 (fp) yrkande 5.

7. Tidsbegränsade anställningar i staten, punkt 7 (mp)

av Yvonne Ruwaida (mp).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

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

2005/06:A419 av Ulf Holm m.fl. (mp, -) yrkande 2.

Ställningstagande

Jag anser att anställningssystemet till viss del bör vara flexibelt men samtidigt ha uppgiften att säkerställa den enskildes rätt. Lagar och regler får alltså inte motverka att fler kan anställas. Men de får inte heller innebära att den enskilde i och med en tidsbegränsad anställning utsätts för godtycke och ett system där det övriga samhällets rättsmedvetande inte gäller.

Det är enligt min mening tveksamt om den unga generationen ser en motsättning mellan fasta anställningar och personlig frihet. Det är snarare så att man ser att en någorlunda säker anställning som under en överskådlig tid garanterar en lön ger rimliga planeringsförutsättningar för boende, resor och annat som känns viktigt för ett bra och innehållsrikt liv. Där emot talar mycket för att det finns samband mellan otrygga arbetsformer och ohälsa.

Jag kan konstatera att andelen tidsbegränsade anställningar är påfallande hög inom offentlig sektor samt statligt och kommunalt ägda bolag. Inom Kommunals avtalsområde arbetar 16 % av de anställda under tidsbegränsad anställningsform. Inom SEKO:s avtalsområde är motsvarande andel 11 % medan andelen inom Lärarförbundets avtalsområde är 9 %. Det finns utan tvekan exempel på att bl.a. statliga verksamheter överutnyttjar möjligheten till tidsbegränsade anställningar. Exempelvis skrev statliga Posten AB inte mindre än 80 000 avtal om tidsbegränsade anställningar under 2004. Det är enligt min mening orimligt och allvarligt att en samhällsstyrd verksamhet betar sig på det sättet gentemot sina anställda. I stället bör statliga företag och myndigheter föregå med gott exempel och inte överutnyttja möjligheten till tidsbegränsade anställningar.

Det som jag ovan framfört om tidsbegränsade anställningar i staten bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Därmed bifaller riksdagen motion A419 (mp, -) yrkande 2.

Särskilda yttranden

1. Jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken, punkt 2 (m)

Mikael Odenberg (m), Gunnar Axén (m) och Cecilia Widegren (m) 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 från 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 minskat antal sjuk-skrivna 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.

2. Löner och avgångsförmåner för chefer i statlig tjänst, punkt 5 (v)

Siv Holma (v) anför:

Vänsterpartiet har vid ett flertal tillfällen påtalat det orimliga i att bevilja fantasilöner för ledande personer i både privat och offentlig tjänst. Ständigt ökade löneförmåner för en liten elit av chefer vid sidan om eftersläpningar i löneutvecklingen för andra grupper anställda gör det svårt att hålla samman ett samhälle. Detta är särskilt påtagligt i tider med svåra ekonomiska problem. Dessutom har Vänsterpartiet påpekat att osäkerheten i toppchefer trygghet är starkt överdriven. Överbeskyddande avgångsvederlag riskerar att skapa oansvarighet bland personer i ledande ställning.

Jag anser att staten som arbetsgivare bör vara pådrivande i arbetet med att upprätthålla moral och solidaritet i samhället genom att föra en lönepolitik som skapar legitimitet för viktiga verksamheter och ett bra samhällsklimat. Samtidigt är det viktigt att man har en målsättning att avgångsvederlag från statlig tjänst ska vara en rimlig omställningsersättning, inte en garanterad hög levnadsstandard livet ut.

Jag noterar att en del har gjorts för att anpassa lönesättningen i staten efter verksamhetsintresset och strama upp avgångsvederlagen. Jag förutsätter att staten går vidare och skapar ett ersättningssystem som kan fungera som moralisk norm även för kommuner, landsting och privata företag.

3. Tidsbegränsade anställningar i staten, punkt 7 (v)

Siv Holma (v) anför:

Under de senaste åren har antalet fasta jobb ökat. Sett ur ett längre perspektiv har dock antalet tillfälliga jobb och deltidsjobb blivit fler. Många människor har en otrygg anställningssituation och svårigheter att försörja sig på sådana arbeten.

Utvecklingen har visat att tidigare riksdagsbeslut inte varit tillräckliga för att komma åt missbruket med tidsbegränsade anställningar. Arbetsgivares möjligheter att visstidsanställa är omfattande. Vikariatsanställningar, provanställningar, projektanställningar, anställningar vid arbetsanhopning och säsonganställningar har länge varit vanliga på den svenska arbetsmarknaden.

En visstidsanställning innebär alltid en urholkning av arbetstagarens rättigheter. Det handlar om varselperiod, saklig grund för uppsägning, uppsägningslön och annat som är förbundet med en tillsvidareanställning. För den enskilde innebär också visstidsanställningar och deltidsarbete att man inte kan planera sin ekonomi. Många dörrar stängs för människor som inte kan uppvisa god betalningsförmåga. Det blir t.ex. svårare att få lån, och i vissa kommuner får man inte bli hyresgäst hos allmännyttan om man är visstidsanställd. På arbetsplatserna ger osäkra anställningar mindre inflytande och ökad rädsla att ställa krav på arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Tysta arbetsplatser ger dålig arbetsmiljö och höga sjuktal.

Jag anser att det är orimligt att visstidsanställda på dagens arbetsmarknad kan utsättas för godtycke och ett system där det övriga samhällets rättsmedvetande inte gäller. I detta sammanhang har Vänsterpartiet vid flera tillfällen uttalat att tillsvidare- och heltidsarbete ska utgöra norm för anställning. Från detta bör undantag kunna göras endast på sakliga grunder och efter förhandling mellan arbetsmarknadens parter. Målet måste vara att möjligheten till tidsbegränsade anställningar inte överutnyttjas. Jag förutsätter att statliga företag och myndigheter agerar som föredöme i dessa frågor.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2005

2005/06:Fi230 av Jörgen Johansson och Staffan Danielsson (båda c):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att generaldirektör inte skall vara ordförande i det egna verkets styrelse.

2005/06:Fi266 av Billy Gustafsson (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anføres om att öka mångfalden inom den statliga sektorn.

2005/06:Fi276 av Louise Malmström (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om att ett försök bör initieras med att tillämpa avpersonifierade ansökningar vid tillsättande av statliga tjänster.

2005/06:Fi281 av Karin Pilsäter m.fl. (fp):

4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om staten som förebild som arbetsgivare.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om omförhandling av det statliga avtalet om delpension.

2005/06:Fi282 av Ingrid Burman m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om lönetak i statlig tjänst.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om avgångsvederlag.

2005/06:Fi321 av Per Landgren m.fl. (kd):

17. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om pensionsavgiftsskyldighet vid tjänsledighet från statlig arbetsgivare.

2005/06:A370 av Göran Hägglund m.fl. (kd):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres om en redovisning av hur man skall öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer och ambassadörer.

3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anføres 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.

2005/06:A419 av Ulf Holm m.fl. (mp, -):

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anføres om att statliga företag och myndigheter bör föregå som gott exempel i att inte överutnyttja möjligheten till tidsbegränsade anställningar.