



Finansdepartementet
Drottninggatan 21
103 33 Stockholm

Datum
2009-05-18

Vår referens
2009-03-0023
Er referens
Fi 2009/981/ESA

Stockholm den 19 maj 2009

Till Finansdepartementet

Sekretess vid anställning av myndighetschefer (SOU 2009:4)

Fackförbundet ST s yttrande

Utredningen uppdrag

Uppdraget har bestått i att kartlägga om viljan att komma in med intresseanmälan för en anställning som myndighetschef allmänt sett kan tänkas påverkas av att uppgifterna om att den enskilde anmält intresse för anställningen blir offentliga i ärendet. Om så är fallet skulle utredningen även analysera om denna ev. påverkan är av sådan art och omfattning att den bör föranleda en ändring i sekretesslagen och i så fall vilken typ av uppgifter som ska sekretessbeläggas.

Fackförbundet ST generella ståndpunkt

Fackförbundet ST anser att man ska ta fram kravprofil och göra en analys av vilka förväntningar som behöver ställas på en presumtiv anställning som myndighetschef. Detta skall offentliggöras. Det lokala facket bör kunna få medinflytande när det gäller såväl utformning av kravprofil som analys av framtida behov. Detta skulle möjliggöra en jämförelse med det förslag på tillsättning som de fackliga centralorganisationerna får t.ex. genom MBA-R och det faktiska beslutet. Fackförbundet ST

vill alltså se offentlighet vid utannonsering och av sök- och kravprofil. Öppenheten garanterar att man vid statliga utnämningar endast fäster vikt vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Men öppenheten tryggar också den så viktiga rättsäkerheten som alla sökande ska åtnjuta. Slutna processer kan tyvärr leda till godtycke vid urval av tänkbara kandidater – något som många gånger motverkar t.ex. kvinnors möjligheter att komma i fråga för höga positioner. Förbundet anser att utredningen inte presenterar tillräckligt tungt vägande skäl för att motivera den förändring av sekretesslagen som utredningen föreslår. Tvärtom pekar gjorda kartläggning på att det inte är troligt att just offentlighetsprincipen är den springande punkten för att locka fler att söka anställning som myndighetschef. Statliga myndigheter ska föregå med gott exempel och på alla vis sträva efter att verka för öppenhet och transparens. Och självklart ska det vara möjligt att överklaga tillsättningsbeslut som man ju i dagsläget kan göra i de flesta europeiska länder.

Disposition

Fackförbundet ST har valt att följa betänkandets disposition och förslagen kommenteras sålunda allt eftersom de presenteras.

4. Kartläggning av viljan att inkomma med intresseanmälan

4.2 Viljan att inkomma med intresseanmälan

Bland de tillfrågade (400 telefonintervjuer av höga chefer varav hälften kommer från den privata sektorn och hälften från den offentliga sektorn och hälften av vardera kön) hade nästan en tredjedel sökt en utlyst anställning som myndighetschef. Betydligt fler bland de offentligt anställda hade skickat in en anmälan. Enligt kartläggningen avstod 5 procent av dem som inte sökt/anmält intresse på grund av att ansökan/anmälan skulle bli offentlig. Knappa 70 procent skulle kunna tänka sig att ansöka om ansökan inte blir offentlig. Men nästan 60 procent skulle kunna tänka sig att söka anställningen även om ansökan blir offentlig. Med andra ord – förefaller det inte vara något större problem med att ansökan blir offentlig. Utredaren påstår dock att skillnaden är stor och använder sig av kraftuttryck såsom att 12 procent *avskräcks* från att söka på grund av offentligheten.

4.3 Finns det någon skillnad i inställningen mellan män och kvinnor?

Kvinnor är enligt kartläggningen mera benägna att söka utlysta anställningar och kan i större utsträckning än män tänka sig att söka även om ansökan blir offentlig. Resultatet är inte förvånande. Flera forskare visar just på detta fenomen. Kvinnor är mera positiva till öppenhet och insyn. Dessutom förstärker offentlighet kvinnornas möjligheter att komma i fråga för höga positioner, antingen som chef eller styrelseledamot och VD. Kartläggningens resultat när det gäller kanske

särskilt kvinnors men också mäns attityd till offentlighet visar att det finns all anledning att värna offentlighet vad gäller anställningsförfarandet inom staten.

4.4 På vilket sätt utgör offentligheten men för den enskilde?

Bland dem som redan tidigare har sökt anställning är det bara lite mer än en tiondel som anser att offentligheten vid ansökan påverkat deras trovärdighet som chef i den pågående anställningen, eller deras karriär och påverkan på verksamhetens resultat. Med andra ord – de som har erfarenhet av offentligheten i samband med ansökan har inte drabbats negativt i någon större utsträckning av att det blivit känt att de sökt anställning som myndighetschef. Detta är ett starkt argument för att låta sekretesslagen vara orörd.

4.5 Slutsatser

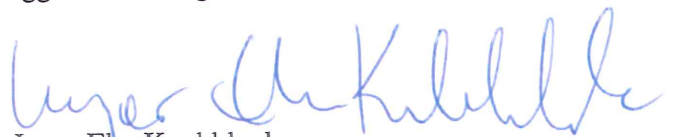
På en övergripande nivå är skillnaden mellan de som kan tänka sig att söka där anställningsförfarandet är offentligt och de som inte kan tänka sig det överraskande liten. Här visar utredaren att utgångspunkten eller det önskade resultatet hade varit att en kraftig majoritet gett uttryck för att offentligheten är ett stort problem. Kartläggningen ger inte på något vis stöd för de förslag som presenteras. Det hade varit intressant om kartläggningen innefattat andra frågor och gärna frågor som varit mindre ledande till sin utformning. Utredningen ger intrycket av att ha ställt frågor för att hitta belägg för något utredaren önskat men glädjande nog kan en uppmärksam läsare upptäcka hur statistik kan användas lite hur som helst. Nästa gång en liknade kartläggning genomförs borde ett minimikrav vara att granska upplägget med aningen mera källkritiska ögon.



Annette Carnhede

Förbundsordförande

Fackförbundet ST



Inger Ehn Knoblock

Utredare