

Justitiedepartementet
103 33 STOCKHOLM

Betänkandet Integrationens svarta bok – Agenda för jämlikhet och social sammanhållning (SOU 2006:79)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna remissvar avseende betänkandet "Integrationens svarta bok (SOU 2006:79)". Arbetsgivarverket har som statlig arbetsgivarorganisation till uppgift att samordna och utveckla den statliga arbetsgivarpolitiken. Arbetsgivarverket begränsar därför sitt yttrande till de frågor som berör staten som arbetsgivare.

Allmänna synpunkter

Arbetsgivarverket anser att diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, kön eller sexuell läggning inte ska förekomma. Ett aktivt arbete för mångfald inom den statliga sektorn är därför en viktig uppgift. Arbetsgivarverkets medlemmar beslutade vid arbetsgivarcollegiet¹ den 31 maj 2006 att arbeta fram en gemensam strategi för främjande av mångfald i staten. Arbetsgivarverket anser inte att utökad lagstiftning eller andra tvingande åtgärder är en framkomlig väg utan förespråkar utökad samverkan och ökade möjligheter till råd och stöd, vilka ska utgå från verksamhetens behov. I detta sammanhang är den gemensamma strategin en del.

Utredaren föreslår långtgående förändringar inom flera områden. Det svepande sätt på vilket de grundläggande demokratiska principerna hanteras gör det svårt att ta utredningen på allvar. Arbetsgivarverket kan inte heller dela utredarens syn att en avsaknad av utdömda skadestånd eller fällande domar ska tolkas som att diskrimineringslagstiftningen inte fungerar. Arbetsgivarverket anser att nuvarande lagstiftning är fullt tillräcklig.

Synpunkter avseende särskilda delar av betänkandet

5.3.1 Ny myndighet för främjande av lika möjligheter och likvärdiga utfall

En utökad granskning, uppföljning och utvärdering av myndigheternas arbete mot diskriminering kan medföra att fokus, delvis på grund av tidsbrist, till största delen kommer att läggas på de tvingande åtgärderna. De åtgärder som är ägnade åt att

¹ Arbetsgivarcollegiet är Arbetsgivarverkets årsmöte. Myndighetscheferna vid samtliga myndigheter som är medlemmar i Arbetsgivarverket har rätt att delta.

finna metoder som utgår från myndigheternas egna behov, exempelvis kring rekrytering, befordran, kompetensutveckling och arbetsmiljö riskerar då att få stå tillbaka. Metoder som utarbetas av forskare på en central nivå tenderar erfarenhetsmässigt att inte bli anpassade till respektive myndighets verksamhet och kultur, vilket i en förlängning kan innebära att de inte får den genomslagskraft som är avsikten.

5.4.1 Förtur till offentliga arbeten

Den statliga sektorn har det mest öppna anställningsförfarandet på den svenska arbetsmarknaden. Offentlighetsprincipen, överklagbarheten och de i författning reglerade kriterierna för urval vid anställningsförfarandet möjliggör för sökanden och allmänheten att bedöma på vilka grunder ett anställningsbeslut fattats.

Enligt Arbetsgivarverket är urvalskriterierna under anställningsförfarandet den bästa garantin för att ett anställningsbeslut inte skall strida mot likabehandlingsprincipen. Utredningens förslag om förtur till offentliga arbeten skulle minska myndigheternas konkurrenskraft avseende arbetskraften och det vore oklokt att återgå till den äldre ordningen med omfattande särregleringar för vissa sektorer på arbetsmarknaden.

Vid nyanställning i staten är det sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet som avgör vem som ska få tjänsten. Enligt Arbetsgivarverket är det av utomordentlig vikt att dessa kriterier även fortsättningsvis ska gälla. Begreppet skicklighet omfattar såväl formella som informella meriter som anses nödvändiga för tjänsten, exempelvis personlighet, social förmåga, samarbetsförmåga och liknande informella meriter. En förtur, baserad på formella meriter samt på att man tillhör en viss grupp vare sig det handlar om bostadsort, inkomst, etnicitet, funktionshinder eller annat, riskerar att urholka dessa grunder. Det är också Arbetsgivarverkets uppfattning att varje människas rättighet är att i sitt arbete ses utifrån sin kompetens och personlighet och inte utifrån att hon tillhör en viss grupp.

Det presenteras ingen utredning avseende diskriminering under anställningsförfarandet på den statliga sektorn. Trots avsaknaden av underlag presenteras ett mycket ingripande förslag, som skulle medföra långtgående konsekvenser för den statliga arbetsgivaren. Den praxis som finns avseende statliga tillsättningsbeslut tyder inte på att de statliga arbetsgivarna skulle bryta mot diskrimineringslagstiftningen eller likabehandlingsprincipen.

Förslaget om förtur till offentliga arbeten kan strida mot europarätten, inte minst med hänsyn till den automatik som föreligger enligt förslaget. Förslaget kan också strida mot Personuppgiftslagen (PUL).

Rätten till förtur kommer att kunna tillämpas i ett begränsat antal nyanställningar. Det är i praktiken svårt att fastslå om en sökande har "nästan likvärdiga meriter" som en annan sökande. Det är endast avseende ett begränsat antal anställningar inom staten där det klart och tydligt går att avgöra nivåskillnaderna mellan de sökande. Trots detta föreslår utredaren att det skall ske under skadeståndsansvar. I förslaget anges vidare att brott mot bestämmelsen även skall kunna leda till sanktionen ogiltighet. Det är dock oklart i vilka situationer denna sanktion kan tänkas aktualiseras.

Förslaget innebär att arbetsgivaren måste ha register över inkomster och bostadsorter för de anställda. Uppgifterna måste också kontinuerligt uppdateras. Myndigheternas register över dessa uppgifter kan med fog uppfattas som integritetskränkande. Urvalskriterierna, bostadsort och inkomst, är dessutom trubbiga medel. Förslaget innebär en markant ökad administrativ börda för arbetsgivaren.

Arbetsgivarverket avvisar med bestämdhet förslaget.

5.4.2 Rekryteringsmål för statliga myndigheter

Förslaget förväntas leda till att andelen anställda med utomeuropeisk bakgrund inom fem år avspeglar befolkningen i organisationens alla led. Detta förutsätter etnisk registrering. Arbetsgivarverket motsätter sig alla åtgärder som kräver etnisk registrering på arbetsplatser eftersom det är starkt integritetskränkande.

Så länge myndigheterna själva väljer att tillämpa vissa rekryteringsmål uppstår inga formella hinder. Däremot anser Arbetsgivarverket att det skulle strida mot den arbetsgivarpolitiska delegeringen om regeringen började reglera eller lämna konkreta förslag om hur myndigheterna skall organisera rekryteringsprocessen.

5.4.3 Rätt till tillsvidareanställning

Arbetsgivarverket avvisar utredarens förslag. Arbetsgivarens möjligheter att på ett effektivt sätt leda en verksamhet är avhängigt arbetsgivarens möjligheter att planera, organisera och fördela arbetet. Arbetsgivarverket motsätter sig generellt en reglering som den föreslagna och anser att den är ett ingrepp i arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Arbetsgivarverket anser inte att utredaren har motiverat varför just projektanställningar skulle omfattas av den föreslagna regeln. Inte heller varför den nya regeln förutsätter att arbetstagaren anmält sitt önskemål om heltidsanställning till arbetsgivaren.

Arbetsgivarverket vill påpeka att i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är tillsvidareanställning huvudregeln och anställningar därutöver undantag som ska motiveras särskilt, bland annat enligt reglerna i LAS 5 §. Enligt LAS 28 § är arbetsgivaren redan nu skyldig att informera berörda lokala arbetstagarorganisationer, med vilka arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, om avtal om tidsbegränsade anställningar.

5.4.5 Obligatoriska kravprofiler vid rekrytering

Arbetsgivarverket motsätter sig en lag om att arbetsgivaren innan en anställning förklaras ledig måste fastställa en kravprofil för de formella kvalifikationer som önskas, samt att AMS får ett särskilt uppdrag att aktivt leta efter arbetsgivare som underlåter att upprätta kravprofiler.

Arbetsgivarverket delar däremot utredarens uppfattning att rekrytering bör göras utifrån en genomtänkt kravprofil, men vill betona att kravprofilen måste innehålla alla de former av kompetens som behövs för tjänsten. Med kompetens avser Arbetsgivarverket dels de formella kvalifikationerna i form av utbildning och erfaren-

het och dels de individuella förutsättningarna att omsätta kunskaperna i praktiken (skicklighet), vilja och förmåga att lära i vardagen och inställningen till sina arbetsuppgifter. Utbildning är idag färskvara och kan inte ensam utgöra grundkravet för anställning. Det som idag ses som viktigt vid rekrytering är vad sökanden presterat vid tidigare anställningar. Dessutom bör påpekas att det måste finnas möjlighet att under ett anställningsförfarande ändra alternativt tydliggöra kravprofilen.

Utredaren avser i sina förslag organisationens alla nivåer, således även chefsbefattningar. Enligt modern och relativt entydig forskning bygger ett gott ledarskap i hög grad på informella kvalifikationer såsom samarbetsförmåga, självinsikt, kommunikationsförmåga, förmåga att motivera och skapa delaktighet samt att vara ett föredöme. Att i en första urvalsprocess bortse från dessa informella kvalifikationer utgår från en traditionell syn på ledarskap där chefen också är specialisten och att ledarskapet ska präglas av makt och kontroll i stället för samarbete.

När myndigheterna rekryterar idag är de, enligt Arbetsgivarverkets uppfattning, mycket medvetna om risken för diskriminering, och de arbetar aktivt för att undvika detta. Om problemet är att subjektiva bedömningar förekommer finns det andra metoder att åtgärda dessa. Den nuvarande lagstiftningen, tillsammans med utökat råd och stöd kring bättre rekrytering (kravprofiler etc.), ständig dialog kring medveten och omedveten diskriminering och bättre framförhållning vid rekrytering kan vara fullt tillräckliga instrument för förändring. Insikt skapar vilja till förändring i högre grad än tekniska lösningar och tvång.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis avstyrker Arbetsgivarverket alla förslag i betänkandet som berör den statliga arbetsgivarpolitiken.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog arbetsrättsjurist Carl Durling, föredragande, utredare Josi Lundin samt förhandlingssekreterare Matilda Nyström.

Göran Ekström

Carl Durling