



PÅ **STATLIGT** UPPDRAG

Tydligare roll för ökad tillit



Referens: Elin Moberg, utredare, Fackförbundet ST
elin.moberg@st.org

Innehåll

Inledning	1
Ökad tillit till statliga myndigheter	2
Vilka kunskaper finns om den statliga värdegrunden?	3
Inför en statstjänstemannautbildning	4
Värna öppenheten	5
Meddelarfrihet och skydd för visselblåsare ska gälla alla som arbetar på statligt uppdrag	6
Tydligare regler för myndighetsutövning	7
Goda villkor för anställda på statligt uppdrag	9
Konsulter och inhyrd personal ska inte användas till kärnverksamhet	10

Inledning

Att arbeta i statlig verksamhet är att arbeta på medborgarnas uppdrag. Det innebär att utöver sina ordinarie uppgifter har en statlig tjänsteman som uppgift att upprätthålla och värna demokratin. Därför har anställda på statliga myndigheter särskilda rättigheter och skyldigheter som har tillkommit för att försvara medborgarnas rättigheter och det demokratiska systemet.

Utöver sin profession ska tjänstemän på statligt uppdrag arbeta enligt den statliga värdegrunden, upprätthålla öppenhet, rättssäkerhet och effektivitet. Vi anser att det finns brister i förutsättningarna för dessa principers efterlevnad. På vissa håll saknas lagstiftning, på andra finns inte resurser och generellt får anställda på statligt uppdrag för lite information om de specifika förutsättningar som gäller i staten.

Vi menar att en tydligare koppling till statsförvaltningens grundläggande principer skulle vara till nytta för både den anställde och medborgaren. I denna rapport har vi sammanfattat de viktigaste frågorna för en öppen och rättssäker förvaltning. Vi har också tagit fram ett antal förslag som vi tror kan bidra till en tydligare roll för tjänstemän på statligt uppdrag och stärka medborgarnas tillit till den statliga verksamheten.

- Inför en obligatorisk statstjänstemannautbildning. Nyanställda i staten ska få en utbildning om de särskilda förutsättningar som gäller för de som arbetar på medborgarnas uppdrag. En påbyggnadsutbildning för de som varit anställda några år och en särskild utbildning för chefer ska också finnas.
- Att arbeta på statligt uppdrag ställer högre krav än i andra branscher och ansvaret för att fatta rätt beslut kan vara högt. Därför krävs det goda villkor och förutsättningar för anställda i staten.
- Fler fasta tjänster. Nästan var fjärde som arbetar inom staten är visstidsanställd. Det skapar osäkerhet för att uttrycka sin mening. Fasta anställningar ska vara norm för arbetsuppgifter som är permanenta.
- Stärkt meddelarskydd. Alla som arbetar i en skattefinansierad verksamhet ska kunna lämna om brister i verksamheten utan att riskera repressalier. ST kräver en utökad lagstiftning så att också anställda i statliga bolag omfattas av meddelarskydd
- Myndighetsutövning får bara göras av fast anställd personal och ska inte läggas ut på inhyrd personal eller privata utförare.

Ökad tillit till statliga myndigheter

Förtroende eller tillit mellan medborgare och myndigheter brukar ses som en del av samhällets sociala kapital. Tillit är något som får samhället att hålla ihop och brukar av forskare ses som viktigt för välbefinnandets utveckling i ett samhälle.¹ En viktig förutsättning för hög tillit är att våra gemensamma institutioner fungerar väl. Det är helt centralt med demokratiska, icke-korrupta och effektiva statliga verksamheter så som Polisen, domstolar, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

OECD har tagit fram ett ramverk för hur man kan analysera förtroendet till statens institutioner. Ramverket innehåller följande delar: *Pålitlighet; Beredvillighet; Öppenhet och ett inkluderande förhållningssätt; Integritet; Rättvisa.*² OECD mäter varje år hur tilliten förändras i de olika länderna inom organisationen. I Sverige, liksom många industrialiserade länder har förtroendet för staten sjunkit mellan 2007 och 2015.³ Den senaste mätningen från Medieakademien visar också att förtroendet till staten som helhet ligger på relativt låga nivåer, och för vissa större myndigheter har den sjunkit de senaste åren.⁴

Vad OECDs ramverk för att mäta förtroende visar är att tilliten till de enskilda myndigheterna och till förvaltningen i stort är beroende av mer än den enskilda myndighetens servicenivå. Öppenhet, integritet och rättvisa är värden som gäller för förvaltningen som helhet och som kopplar till den statliga värdegrunden. Statsvetaren Bo Rothstein har genom att studera ett stort antal tillitsstudier kommit fram till att tilliten i samhället till stor del bestäms av kvaliteten på de offentliga institutionerna. Medborgarens tillit påverkas helt enkelt av det beteende de möter från de individer som innehar offentliga positioner.⁵

Den enskilda tjänstemannens uppdrag blir således att värna tilliten till den specifika myndigheten genom att ge medborgarna den service de behöver. Men också att genom att vara en god företrädare för de värderingar som gäller för hela statsförvaltningen upprätthålla tilliten i samhället. Vi anser att en förvaltning som slår vakt om generella principer och där både enskilda tjänstemän och myndighetsledning vet hur ärenden ska handläggas, hur rekrytering av nya medarbetare går till och hur människor ska bli bemötta på ett värdigt sätt ökar tilliten i samhället. Därför behöver det satsas mer på en god förvaltningskultur och på bättre kunskap bland statstjänstemän om vad det innebär att jobba på demokratins uppdrag.

¹ Se till exempel Robert Putnam

² OECD *Government at Glance*

³ OECD *Trust and Public Policy How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust 2017*

⁴ Kantar Sifo 2017

⁵ Bo Rothstein, *Elitens trixande hotar den mellanmännsliga tilliten*, DN Debatt 2016-04-26

Vilka kunskaper finns om den statliga värdegrunden?

Enligt värdegrundsdelegationen⁶ bör en utgångspunkt för statstjänstemannen vara att *”den utövar sin roll med såväl sin egen som andras integritet för ögonen och att det är folket som är statstjänstemannens uppdragsgivare och att offentlig maktutövning alltid måste ha stöd i lag”*. Men hur många av de som arbetar på statligt uppdrag ser sig som statstjänstemän? När anställningen är knuten till en enskild myndighet blir det den man identifierar sig med. Många myndigheter styr också verksamheten tydligt utifrån mätbara resultat. Detta har många fördelar men kan också bidra till att sprida uppfattningen att ändamålet är viktigare än medlet och att principerna snarare är ett nödvändigt ont på vägen mot snabbare och mer effektiv ärendehantering.

Värdegrundsdelegationen sammanfattar den statliga värdegrunden i sex principer:

Demokrati - all offentlig makt utgår från folket.

Legalitet - den offentliga makten utövas under lagarna.

Objektivitet - allas likhet inför lagen, saklighet och opartiskhet ska iakttas.

Fri åsiktsbildning - den svenska folkstyrelsen bygger på fri åsiktsbildning.

Respekt för lika värde, frihet och värdighet - den offentliga makten ska utövas med respekt för allas lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Effektivitet och service - effektivitet och resurshushållning ska förenas med service och tillgänglighet.

Regeringen har satt som arbetsgivarpolitiskt mål att de statsanställda ska ha kunskap om och förståelse för grundläggande värden i statsförvaltningen och rollen som statstjänsteman. Man gör också en tydlig koppling mellan kunskap om värdegrunden och tilliten till förvaltningen.

”För att allmänheten ska ha ett högt förtroende för och känna tillit till förvaltningen är det viktigt att alla statsanställda har kunskap om statsförvaltningens gemensamma värdegrund. Det är grundläggande att alla statsanställda vet på vems uppdrag de arbetar, har god kunskap om grundläggande regelverk och att myndigheterna har väl fungerande system för intern styrning och kontroll”⁷

Samtidigt gör den delegerade arbetsgivarpolitiken att frågan om värderingar i förvaltningen hamnar på varje enskild myndighet. Myndigheterna rekryterar själva och ansvarar för att personalen får den introduktion de behöver i olika regelverk. Värdegrundsdelegationen visar i sin kartläggning att myndigheterna utbildar de anställda i den egna myndighetens värdegrund och policier⁸. Det är få myndigheter som kopplar den egna värdegrunden till den gemensamma statliga värdegrunden. Nyanställda får därför mycket lite information om statens gemensamma värderingar och de principer som gäller för en tjänsteman i staten.

Här menar vi att det behövs en introduktion för alla nyanställda i staten som går igenom den statliga värdegrunden och de principer en tjänsteman på statligt uppdrag har att förhålla sig till.

⁶ En arbetsgrupp inom Regeringskansliet, med uppdrag att verka för att respekten och förståelsen för den statliga värdegrunden upprätthålls på alla nivåer i statsförvaltningen. Värdegrundsdelegationens arbete leddes av Professor Lena Marcusson och avslutades i december 2016

⁷ En statsförvaltning i förnyelse, Regeringskansliet (2012:8)

⁸ Värdegrunddelegationens slutrapport, december 2016

Inför en statstjänstemannautbildning

Vi i ST vill att det införs en obligatorisk statstjänstemannautbildning. Nyanställda som jobbar på statligt uppdrag ska gå igenom en utbildning som ger kunskaper om exempelvis myndighetsutövning, offentlighetsprincipen, sekretess, bisysslor och meddelarskyddet. Det ska också kontinuerligt ske vidareutbildning i statstjänstemannarollen för de som har arbetat ett tag. Chefer på statligt uppdrag ska gå en särskild utbildning som också inkluderar vad som gäller när man rekryterar personal till statlig tjänst.

Vi ser det som lämpligt att den gemensamma grundläggande statstjänstemannautbildningen tillhandahålls av universitet eller högskolor och det bör finnas en fast struktur för utbildningen. Det bör inte enbart vara upp till den enskilda myndigheten att ansvara för finansiering och organisering av medarbetarnas deltagande i utbildningen.

- Inför en obligatorisk statstjänstemannautbildning. Nyanställda i staten ska få en utbildning om de särskilda förutsättningar som gäller för de som arbetar på medborgarnas uppdrag. En påbyggnadsutbildning för de som varit anställda några år och en särskild utbildning för chefer ska också finnas.

Värna öppenheten

Centralt för demokratin och tilltron till det offentliga är öppenhet och transparens. Öppenhet i arbetslivet är en av STs viktigaste frågor. Vi arbetar för att öppenheten ska öka och att myndighetsledningar ska inse värdet av att anställda meddelar brister och möjligheter i verksamheten. Statsanställda har långtgående rättigheter och skyldigheter att påtala brister både externt och internt. I STs arbetsmiljöundersökningar från de senaste åren beskriver vi hur statligt anställda upplever att läget har försämrats under de senaste åren. Taket är lägre och arbetsklimatet är sådant att det är svårt att veta var gränsen går. Anställda vågar inte alltid säga sin mening av rädsla för att drabbas av negativa konsekvenser. Dessutom verkar det råda okunskap bland många av de svarande om vilka rättigheter som finns att framföra kritik för offentliganställda.⁹

Om de som har valt att arbeta på demokratins och medborgarnas uppdrag inte upplever att de kan använda sin yttrandefrihet fullt ut så får deras uppdragsgivare – medborgarna – sämre möjligheter till insyn i verksamheten. Det är en oroande utveckling som leder till en mindre effektiv och demokratisk förvaltning. På sikt urholkar det medborgarnas förtroende för offentlig verksamhet.

Grundläggande för insynen i myndigheternas verksamhet är offentlighetsprincipen. Den innebär att allmänheten, ofta enskilda individer och företrädare för media, har rätt till insyn i och tillgång till information om statens verksamhet. Offentlighetsprincipen kommer till uttryck bland annat genom allmänna handlingars offentlighet¹⁰. En handling är allmän om den förvaras hos en myndighet och är inkommen till eller upprättad hos myndigheten. Undantaget är arbetsmaterial, minnesanteckningar eller utkast till beslut. Myndigheten kan också välja att sekretessbelägga hela eller delar av en handling. Handlingar som omfattas av offentlighetsprincipen ska lämnas ut skyndsamt, vilket normalt betyder samma dag eller dagen efter att någon har frågat efter dem.

Justitieombudsmannen granskar hur myndigheter och kommuner lever upp till offentlighetsprincipen och har ofta haft anledning att kritisera myndigheter för att bryta mot skyndsamtbehandlingsregeln. Ett exempel i närtid är från 2016 då JO gjorde en särskild inspektion på Utrikesdepartementet efter att flera anmälningar kommit in gällande hantering av utlämning av allmänna handlingar. JO fann då anledning att kritisera UD för oacceptabelt långa handläggningstider när handlingar begärts ut. Från UD:s sida har man framfört otillräckliga resurser för att hantera utlämning av handlingar. Att resursbrist gör att tjänstemän på Regeringskansliet inte har möjlighet att uppfylla grundlagsstadgade åtaganden är mycket allvarligt.¹¹

Att gränsdragningen kring vad som kan anses vara allmän handling är svår illustreras av den kritik som riktats mot forskningsråden Vetenskapsrådet och Vinnova. De har genom förändrade rutiner raderat de expertutlåtanden som ligger till grund för fördelningen av forskningsanslag¹². Att forskningsråden inte längre offentliggör expertutlåtanden gör till exempel att det inte går att

⁹ Fackförbundet ST *Temperaturmätare* 2015 och 2016

¹⁰ Handlingar är allt som innehåller information av något slag: texter, bilder eller information lagrad på annat sätt, till exempel i en dator eller på ett USB-minne.

¹¹ Liknande kritik från JO om brott mot skyndsamtbehandlingslagen har riktats mot Regeringskansliet 2010, 2013 och 2014.

¹² Eberstam, Höjer, Wold, *Forskningsråden kringgår offentlighetsprincipen*, DN Debatt 2017-02-01

granska resonemanget kring Vetenskapsrådets beslut att satsa tio miljoner på Paolo Macchiarinis omtalade projekt kring artificiell matstrupe.

Här behövs stöd för de som fattar beslut om sekretess men också en diskussion på myndighetsnivå för att offentlighetsprincipen ska ses som något självklart och inte något man vill begränsa i den mån det är möjligt.

Meddelarfrihet och skydd för visselblåsare ska gälla alla som arbetar på statligt uppdrag

Meddelarfriheten ger tjänstemän på en myndighet rätt att lämna ut vissa sekretessbelagda uppgifter till medier för publicering. Det är en slags säkerhetsventil som tillåter samhällsviktig information att komma till allmänhetens kännedom.¹³ Den rättighet anställda har att berätta om fel och oegentligheter, har tillkommit för att korruption ska upptäckas och att ingen ska använda skattebetalarnas pengar fel eller för egen vinning. Av den anledningen finns ett långtgående skydd för offentliganställda genom meddelarfriheten som innebär en omfattande rätt för var och en att lämna uppgifter för publicering. Arbetsgivaren får inte undersöka vem som meddelat media om eventuella oegentligheter, efterforskningsförbud eller vidta åtgärder, repressalieförbud. Den som tar emot uppgifterna har tystnadsplikt.

Det finns anledning att fundera över hur utbredd kunskapen om detta skydd är. Enligt STs medlemsundersökning är nästan en fjärdedel, 23 procent, är osäkra och en tredjedel, 32 procent, instämmer inte i påståendet att de kan framföra kritiska uppfattningar externt till media. Man kopplar inte heller ihop detta med meddelarfrihet. "Det finns en stämning av att "det som händer på verket stannar på verket" och att man skulle svika arbetsgivaren om man berättade externt."¹⁴

Flera uppmärksammade fall i närtid visar att det inte bara är medarbetarna som har bristfälliga kunskaper om yttrandefrihetsgrundlagarna. Göteborgs Universitets JK anmäldes ett par gånger under 2016 för att försökt tysta intern kritik och för att ha efterforskat källor. I det ena fallet åtalade JK en professor vid universitetet för att ha försökt ta reda på vem som lämnat uppgifter till Göteborgs Posten¹⁵. Samma år åtalade JK också en enhetschef på Migrationsverket för att ha eftersökt vem av de anställda som lämnat information till lokalpressen¹⁶.

En anledning till att kunskaperna om meddelarskyddet är lågt skulle kunna vara att privatanställda inte omfattas av samma starka skydd som offentligt anställda gör. Nyanställda inom staten får inte nödvändig information om statens särskilda regler. Skillnaderna mellan olika sorters anställningar är stora, en privat arbetsgivare kan efterforska och utöva repressalier om en anställd läcker information till media. Det kan till exempel påverka löne- och karriärutveckling eller göra att man riskerar sin anställning. Det finns också stora grupper privatanställda som arbetar i verksamheter som finansieras av skattemedel. Här gäller lagen om meddelarfrihet vissa grupper och inte andra, vilket skapar en godtycklig helhet. Regeringen har de senaste åren utökat meddelarfriheten för privatanställda som arbetar i offentligfinansierad verksamhet. Tyvärr har dessa rättigheter bara utsträckts till anställda inom vård, skola och omsorg. Vi menar att man på detta sätt missar viktiga grupper anställda som arbetar med offentliga åtaganden och service till medborgaren. Inom det

¹³ Meddelarskyddet har dock vissa begränsningar. Särskilt känslig information får inte lämnas ut, exempelvis uppgifter som rör brottsförebyggande arbete, rikets säkerhet eller enskildas personliga eller ekonomiska förhållanden. Sekretessbelagda handlingar får inte lämnas ut (uppgifterna får bara lämnas muntligt)

¹⁴ ST temperaturmätare 2016

¹⁵ Göteborgs Posten 2017-01-26

¹⁶ Publikt 2016-04-21

statliga området gäller det infrastruktur, kollektivtrafik, flygledning, IT och Arbetsförmedlingens kompletterande aktörer samt anställda i bemanningsföretag som arbetar i statlig verksamhet.

På senaste tiden har flera initiativ tagits för att förstärka skyddet för visselblåsare, bland annat genom en ny visselblåsarlag¹⁷. Många av dessa åtgärder har stora möjligheter att kunna bidra till en kultur där korruption och oegentligheter avslöjas. Det är positivt att man stärkt skyddet mot repressalier från arbetsgivare för visselblåsare så att de som utsatts för repressalier också kan utkräva skadestånd. Det är dock viktigt att påpeka att den nya visselblåsarlagen, även om den gäller för privatanställda, inte alls ger samma skydd som den grundlagsfästa meddelarfriheten. Bland annat är man inte skyddad som källa och visselblåsarlagen gäller bara om man slår larm om allvarliga missförhållanden och man måste dessutom först ha larmat om problemen internt.

Vi tycker att meddelarfrihet ska omfatta alla verksamheter som bedrivs av det offentliga med finansiering av skattemedel och samhällsviktiga verksamheter som t.ex. infrastruktur, kollektivtrafik och flygledning. Allmänhetens intresse av att oegentligheter och problem avslöjas bör väga tungt även i dessa verksamheter. Vad gäller inhyrd personal ser vi risker med att myndigheter i ökar sin användning av privatanställd personal och därmed indirekt ökar risken för att fel och oegentligheter inte ska uppmärksammas.

Sverige är ett av världens minst korrupta länder, men vi ser oroande tendenser kring att korruptionen ökar, något som visas i Transparency Internationals senaste mätningar. Det senaste året har också uppmärksammat avslöjanden om korruption gjorts bland annat på Statens Fastighetsverk. Transparency International Sverige menar att det inte räcker med en stark lagstiftning utan det behövs även en motståndskraftig och öppen kultur. Denna måste omfatta tydliga kontrollmekanismer, adekvata rapporteringsrutiner och en positiv inställning till förbättringsåtgärder.¹⁸

- Stärkt meddelarskydd Alla som arbetar i en skattefinansierad verksamhet ska kunna larma om brister i verksamheten utan att riskera repressalier. ST kräver en utökad lagstiftning så att också anställda i statliga bolag omfattas av meddelarskydd

Tydligare regler för myndighetsutövning

Myndighetsutövning omfattar beslut eller andra åtgärder som ytterst är uttryck för samhällets maktbefogenheter i förhållande till medborgarna. Det som är karakteristiskt för all myndighetsutövning är att den enskilde befinner sig i ett slags beroendeförhållande, och att saken avgörs genom ensidigt beslut av myndigheten. Man skulle kunna tala om två typer av myndighetsutövning. Den ena omfattar beslut eller andra åtgärder som är uttryck för samhällets maktbefogenheter i förhållande till medborgarna och deras organisationer och företag. Den andra handlar om beslut om användning av offentliga resurserna. Hit hör den offentliga upphandlingen, men också olika typer av beslut om antagning, placering i åtgärd eller utbetalning av ersättning.

Man kan säga att det är genom myndighetsutövning som den enskilde medborgaren möter staten och den offentliga makten. Det är därför av största vikt att de som ägnar sig åt myndighetsutövning har både kunskap om och tillräckliga resurser för att på ett korrekt sätt hantera detta

¹⁷ Lag om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden (2016:749)

¹⁸ Transparency International Sverige, *Hur ser svenskar på korruption*, 2017

maktförhållande gentemot den enskilde. Som uttryck för den offentliga makten är det bara myndigheter och av dem anställd personal som bör ägna sig åt myndighetsutövning.

Vi har under de senaste tio åren sett en utveckling där myndighetsutövning läggs ut på privata aktörer.¹⁹ En enkät från Kammarkollegiet från 2016 visar att inhyrning av personal omfattar ca 0,1 procent av den totala personalbudgeten för hela staten. De myndigheter som ligger i topp använder bemanningsföretag för omkring 2 procent av personalbudgeten²⁰. Vi ser också att inhyrd personal har uppgifter som gränsar till, eller är myndighetsutövning. I enkäten anger flera myndigheter att de har ett ökat behov av att hyra in kvalificerad personal som utredare och kvalificerade handläggare. Man vill också i högre utsträckning kunna hyra in registratorer och arkivarier, dvs grupper som dagligdags garanterar offentlighetsprincipen genom utlämnande av allmänna handlingar. När myndighetsutövning utförs av privata företag eller hanteras av inhyrd personal blir det svårare för medborgarna att hävda sin rätt mot beslut som anses felaktiga. Det råder också osäkerhet kring vilka regler som gäller för dem som är inhyrda på en myndighet. Var går gränsen för myndighetsutövning? Vi anser att rättsläget behöver redas ut.

- Förtydliga rättsläget gällande myndighetsutövning
- Myndighetsutövning får bara göras av fast anställd personal. Myndighetsutövning får aldrig läggas ut på inhyrd personal eller privata utförare.

¹⁹ Exempel här är Skolverkets hantering av lärarlegitimationer och Svenska Ambassaders användning av privata företag för visering

²⁰ Enkät från Kammarkollegiet från 2016 gällande statliga myndigheters avropsbehov

Goda villkor för anställda på statligt uppdrag

Att arbeta på statligt uppdrag ställer högre krav än i andra branscher och ansvaret för att fatta rätt beslut kan vara högt. Därför krävs det goda villkor och förutsättningar för anställda i staten. Likväl som man kan ställa särskilda krav på medarbetare med statligt uppdrag tycker vi att man kan ställa höga krav på arbetsgivaren.

Trygghet är viktig för anställda både för att våga säga vad man tycker och för kvaliteten på arbetsplatsen. Nästan var fjärde som arbetar inom staten har en osäker anställning. Det skapar tysta arbetsplatser där anställda inte vågar säga sin mening. Fasta anställningar ska vara norm för arbetsuppgifter som är varaktiga inom statliga verksamheter. ST kräver att regeringen tar bort den särskilda anställningsförordningen som innebär att den statliga arbetsgivaren har väldigt stora möjligheter att visstidsanställa och därmed stapla osäkra anställningar under lång tid.

Det finns tydliga regler för vad som ska gälla vid rekrytering till en statlig tjänst, men dessa efterlevs inte alltid. Ett tydligt exempel på det är den tidigare ledningen på Riksrevisionen som anställde personliga bekanta till höga löner utan att utlysa tjänsterna formellt.²¹ Denna typ av företeelser ger anledning att tro att också chefer behöver utöka sina kunskaper om det specifika regelverk som gäller i staten.

Staten behöver tydligare karriärvägar. STs rapport framtidjobb i staten visar att många rekryteringsansvariga vill kunna erbjuda fler karriärmöjligheter. Över hälften anser till exempel att det skulle förbättra möjligheterna till lyckosamma rekryteringar om de kunde erbjuda intressanta karriärmöjligheter. Det är därmed den enskilt viktigaste faktorn för att göra staten mer attraktiv i framtiden, enligt de svarande²².

- Att arbeta på statligt uppdrag ställer högre krav än i andra branscher och ansvaret för att fatta rätt beslut kan vara högt. Därför krävs det goda villkor och förutsättningar för anställda i staten.
- Fler fasta tjänster. Nästan var fjärde som arbetar inom staten är visstidsanställd. Det skapar osäkerhet för att uttrycka sin mening. Fasta anställningar ska vara norm för arbetsuppgifter som är permanenta.

²¹ Hans-Gunnar Axberger, 2015 års riksrevisorers förändringsarbete mm. 2016

²² Fackförbundet ST, *Framtidjobb i staten*, 2016

Konsulter och inhyrd personal ska inte användas till kärnverksamhet

Myndigheter kan använda sig av inhyrd personal av olika skäl. Det kan exempelvis handla om brist på kompetens eller på grund av tids - eller annan resursbrist. Ett annat skäl kan vara att tillföra myndigheterna kompetens eller extra resurser vid ordinarie personals sjukdom eller temporära arbetstoppar. Detta kan vara både en effektiv och nödvändig lösning för en myndighet för en kortare tid. Vi vill dock att staten upphör med att använda bemanningsföretag för kärnuppgifter eftersom offentlighetsprincipen och meddelarskyddet då inte går att tillämpa.

Vi tycker också att det ska vara en självklarhet att de fackliga organisationerna ska involveras innan beslut om inhyrning tas. Myndighetsledning och de fackliga parterna på arbetsplatsen behöver göra en analys av nuvarande och framtida behov av personalförsörjning innan ett bemanningsföretag anlitas. Precis som för fast anställd personal är goda villkor en förutsättning. Det betyder att Kammarkollegiet ska ställa krav på villkor enligt kollektivavtal när man utformar ramavtal med bemanningsföretag som myndigheterna kan avropa ifrån.



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 0771-555 444 Fax: 08-24 29 24

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org