

Förord

Förvaltningspolitiken och myndighetsstyrningen är två viktiga frågor för regeringen. En av mina prioriteringar som civilminister är att vara med och utveckla nya former för regeringens styrning. Det behövs utvecklade former för styrning och uppföljning i offentlig sektor som balanserar behovet av information och kontroll med förtroende för professionernas verksamhetsnära kunskap och erfarenhet. En minskad detaljstyrning ger större utrymme för strategisk styrning.

Det är viktigt att vi arbetar med att effektivisera förvaltningen. Ett konkret exempel på hur effektivisering kan uppnås genom samverkan är en utökad användning av Statens servicecenter. På lång sikt är det mer kostnadseffektivt för staten som helhet att myndigheterna är anslutna till Statens servicecenters tjänster och därmed delar på it-investeringar, resurser och kompetens på området.

För att förvaltningen ska kunna vara effektiv måste även rätt kompetens finnas bland de anställda. Det är därför angeläget att de statliga arbetsgivarna arbetar strategiskt med sin kompetensförsörjning och har ett inkluderande synsätt med ett brett perspektiv. Mångfald bland medarbetarna breddar den samlade kompetensen och berikar verksamheten. Mot denna bakgrund kommer regeringen ge ett antal myndigheter i uppdrag att redovisa hur de arbetar för att öka andelen anställda med utländsk bakgrund. Vidare kommer regeringen att fortsätta utveckla uppföljningen av löneskillnader mellan kvinnor och män. Praktikantprogrammet i statsförvaltningen för personer med funktionsnedsättning kommer även att drivas vidare.

Det är glädjande att utvecklingen är positiv för flertalet av de delmål som regeringen ställt upp för de statliga arbetsgivarna. Sjukfrånvaron fortsätter dock att öka inom staten, särskilt bland kvinnorna. Det är viktigt att myndigheterna arbetar aktivt för att bryta denna negativa utveckling. En god arbetsmiljö är nödvändig för medarbetarnas hälsa och utveckling men även för att myndigheterna ska vara långsiktigt effektiva.

En låg grad av korruption är viktig för den offentliga sektorns legitimitet och funktionssätt. Det är en förutsättning för en effektiv och rättssäker förvaltning. I internationella jämförelser bedöms förekomsten av korruption i Sverige som relativt låg. Det är viktigt att vi kontinuerligt arbetar för att främja en kultur som förebygger korruption och oegentligheter. Värdegrundsdelegationen har sedan 2013 arbetat för att de statsanställda ska ha kunskap om och förståelse för grundläggande värden i statsförvaltningen och rollen som statstjänsteman. Delegationens uppdrag sträcker sig till utgången av 2016, och jag vill därför slutligen uppmana er att ta del av och medverka i delegationens aktiviteter.



Ardalan Shekarabi
Statsråd med ansvar för den statliga förvaltningspolitiken

Bilaga

Statsförvaltningens utveckling

Bilaga

Statsförvaltningens utveckling

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	7
2	Den statliga förvaltningens organisation och utveckling.....	7
2.1	Statsförvaltningens utveckling.....	7
2.2	Antal myndigheter.....	8
2.3	Organisationsförändringar per departement.....	8
2.4	Bedömningar av framtida personalkonsekvenser.....	9
3	Personalstrukturen m.m. i staten.....	14
3.1	De anställda.....	15
3.2	Åldersstrukturen.....	16
3.3	Könsfördelningen.....	18
3.4	Anställda med utländsk bakgrund.....	19
3.5	Personalrörligheten.....	21
3.6	Uppsägningar i staten.....	22
3.7	Sjukfrånvaro.....	23
3.8	Lönenivåer och löneutveckling.....	25
	Myndighetschefer per den 3 september 2015.....	33
	Ordförande i styrelsemyndigheter per den 3 september 2015.....	38

Tabellförteckning

Tabell 3.1 Antalet anställda och andelen kvinnor och män i procent 2012–2014 fördelade efter COFOG-grupper.....	15
Tabell 3.2 Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2014	16
Tabell 3.3 Nybeviljade ålderspensioner 2012–2014.....	17
Tabell 3.4 Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetenskategori och kön 2012–2014	18
Tabell 3.5 Nybeviljade delpensioner 2012–2014.....	18
Tabell 3.6 Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner 2014 hos anställda inom olika kompetens kategorier	18
Tabell 3.7 Fördelningen den 3 september 2015 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt.....	19
Tabell 3.8 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten samt för befolkningen i arbetsför ålder 2012–2014	20
Tabell 3.9 Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelad på COFOG-grupper och kompetens kategorier 2014	21
Tabell 3.10 De som lämnade Trygghetsstiftelsen 2012–2014.....	22
Tabell 3.11 Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper 2012–2014	23
Tabell 3.12 Anställda som har nybeviljats sjukpension 2012–2014.....	25
Tabell 3.13 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor, 1997–2014.....	26

Diagramförteckning

Diagram 2.1 Antal myndigheter under regeringen 2000–2015.....	8
Diagram 3.1 Antalet statsanställda 1995–2014	15
Diagram 3.2 Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2014, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften.....	16
Diagram 3.3 Personalrörlighet fördelad på kompetens kategorier och ålder.....	21
Diagram 3.4 Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen 1990–2014.....	22
Diagram 3.5 Sjukfrånvaro total och uppdelad på kön och ålder 2012–2014.....	23
Diagram 3.6 Förändringen i sjukfrånvaron 2014 vid myndigheterna.....	24
Diagram 3.1 Sjukfrånvaro 1990–2014 enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar.....	24
Diagram 3.8 Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2014 ...	25
Diagram 3.9 Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2014.....	26
Diagram 3.10 Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2005–2014	27

1 Inledning

Regeringen ger i denna bilaga en beskrivning av utvecklingen av statsförvaltningens organisation.

Vidare redovisas bedömningar när det gäller framtida personalkonsekvenser och en övergripande redovisning av personalstrukturen m.m. inom staten.

En ständigt pågående utveckling och förnyelse av statsförvaltningen är en förutsättning för att regeringens politik ska få genomslag inom alla områden. Utvecklingsarbete bedrivs både av regeringen och av myndigheterna. I budgetpropositionen för 2016 utg.omr. 2 avsnitt 4 redovisar regeringen sin bedömning av den statliga förvaltningspolitiken och dess utveckling.

Regeringen redovisar årligen i budgetpropositionen sin bedömning av den statliga arbetsgivarpolitiken och dess utveckling för riksdagen, se utg.omr. 2 avsnitt 5.

2 Den statliga förvaltningens organisation och utveckling

Målet för den statliga förvaltningspolitiken är en innovativ och samverkande statsförvaltning som är rättssäker och effektiv, har väl utvecklad kvalitet, service och tillgänglighet och som därigenom bidrar till Sveriges utveckling och ett effektivt EU-arbete (prop. 2009/10:175, bet. 2009/10:FiU38, rskr. 2009/10:315).

2.1 Statsförvaltningens utveckling

Nedan följer en internationell jämförelse av effektivitet i den svenska offentliga sektorn samt en kort redogörelse av cocops (Coordinating for Cohesion in the Public Sector of the Future) undersökning av förvaltningspolitiska reformer i offentlig sektor och hur de högsta cheferna i statsförvaltningen har uppfattat dem.

En effektiv offentlig sektor

Världsbankens indikator Government Effectiveness (Worldwide Governance Indicators)

beskriver effektivitet i den offentliga sektorn i bred mening och avser måluppfyllelse. Med indikatorn redogör Världsbanken för kvalitet i offentliga tjänster och institutioner, självständighet från politiska påtryckningar, kvaliteten på politikens utformning och genomförande samt beständigheten i politiska åtaganden. Enligt denna indikator tillhör den svenska offentliga sektorn en av de mest effektiva.

Förvaltningspolitiska reformer i offentlig sektor och uppfattning av de högsta cheferna i statsförvaltningen

Cocops är ett europeiskt forskningsprojekt som syftar till att undersöka förvaltningspolitiska reformers betydelse för den offentliga sektorn i Europa. Cocops-projektet omfattar 19 europeiska länder och har medfinansierats av den Europeiska kommissionens sjunde ram-program för forskning (FP7). Projektet pågick mellan januari 2011 och juni 2014. Det är en av de största europeiska systematiska undersökningar av förvaltningspolitiska reformer i offentlig sektor och hur de högsta cheferna i statsförvaltningen har uppfattat dem som hittills har genomförts.

År 2013 genomfördes en enkätundersökning som riktade sig till de högsta cheferna i statsförvaltningen i länderna som medverkar. Undersökningen fokuserar på dessa chefers syn på och erfarenheter av reformer i offentlig sektor, med ett särskilt fokus på hälso- och arbetsmarknadsområdena. I Statskontorets rapport Reformer i offentlig sektor (dnr 2014/197-5) sammanfattas några av de mest framträdande iakttagelserna från enkätundersökningen som genomfördes i Sverige. Enkätsvaren visar att de cheferna överlag är nöjda med den svenska förvaltningens utveckling under de senaste åren. En stor andel anser att utvecklingen i förvaltningen går mot det bättre. Förvaltningen anses ha blivit mer kostnadseffektiv samtidigt som kvaliteten på servicen har förbättrats. De flesta upplever inte arbetet som överbelastade utan anser det vara tillfredsställande. Nästan alla svarande anser att intressanta arbetsuppgifter och att göra något som är till nytta för samhället är viktiga motivationskrafter i arbetet – betydligt viktigare än till exempel status. Vidare uppfattar tjänstemännen att det finns en hög grad av

tillit, tillika socialt kapital, bland de anställda i myndigheterna.

Nästan samtliga tjänstemän anser att den viktigaste delen av deras uppdrag är att uppnå resultat. Vidare anges resultatfokusering som den viktigaste reformåtgärden inom det egna sakområdet. Mål- och resultatstyrning används även i hög utsträckning bland respondenterna, även om flera anser att det finns utmaningar i att kunna mäta och följa upp verksamheten. Att åstadkomma ökad transparens och öppenhet i förvaltningen är den reformåtgärd som flest tjänstemän framhåller som viktig. Det är även ett av de områden som flertalet anser ha förbättrats under de senaste fem åren.

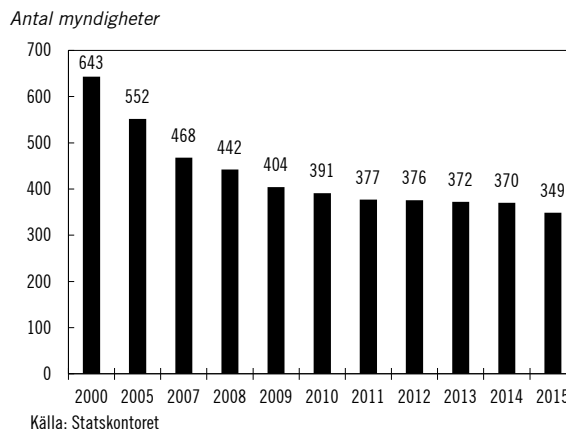
2.2 Antal myndigheter

Antal myndigheter

I början och mitten av 2000-talet minskade antalet myndigheter relativt snabbt, mellan 2000 och 2007 minskade antalet myndigheter med 175 stycken. Antalet myndigheter har fortsatt att minska men med avtagande takt. Den 1 januari 2015 fanns det enligt Statskontoret 349 myndigheter under regeringen, vilket är en minskning med 21 myndigheter sedan 1 januari 2014.¹ Totalt har 23 myndigheter avvecklats och två myndigheter nybildats. Från 1 januari 2015 ingår de 21 läns-polismyndigheterna och Statens kriminaltekniska laboratorium i den nya Polismyndigheten och den 1 januari 2015 inledde den nya myndigheten Skolforskningsinstitutet sin verksamhet. I diagram 2.1 redovisas utvecklingen av antalet myndigheter under regeringen mellan 2000 och 2015.

¹ Statistiken omfattar förvaltningsmyndigheter och domstolar som lyder under regeringen och som regeringen har utfärdat en specifik förordning med instruktion för, eller som styrs av en särskild lag. Statistiken omfattar inte myndigheter som har ett tidsbegränsat uppdrag, så som delegationer och kommittéer. De så kallade utlandsmyndigheterna ingår i myndigheten Regeringskansliet.

Diagram 2.1 Antal myndigheter under regeringen 2000–2015



2.3 Organisationsförändringar per departement

Nedan följer en redogörelse för organisationsförändringar per departement under perioden augusti 2014 till juli 2015.

Justitiedepartementet

Rikspolisstyrelsen, Statens kriminaltekniska laboratorium och de 21 polismyndigheterna ombildas den 1 januari 2015 till Polismyndigheten. I samband med att den nya myndigheten inrättades blev Säkerhetspolisen en fristående myndighet och därmed direkt underställd regeringen.

Socialdepartementet

Regeringen lämnade i budgetpropositionen för 2015 (utg.omr. 9 avsnitt 4.6) förslag om en mer samlad styrning med kunskap för hälso- och sjukvård och socialtjänst samt en mer renodlad myndighetsstruktur. Förslagen trädde i kraft den 1 juli 2015. Förändringarna innebar att uppgifter fördes över från Socialstyrelsen till Folkhälsomyndigheten avseende det nationella smittskyddet. Uppgifter fördes även över från Socialstyrelsen till Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) avseende vetenskapliga systematiska kunskapsöversikter inom hälso- och sjukvård och socialtjänst. Myndigheten för vård- och omsorgsanalys fick till följd av förslagen ett utvidgat uppdrag när det gäller socialtjänsten. Samtidigt ändrades namnen på

dessa två myndigheter. Vidare fördes uppdraget att vara värmyndighet för Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd (HSAN) över från Kammarkollegiet till Socialstyrelsen den 1 juli 2015.

Utbildningsdepartementet

Den 1 januari 2015 inrättades den nya myndigheten Skolforskningsinstitutet. Skolforskningsinstitutet har som huvudsaklig uppgift att göra s.k. systematiska forsknings-sammanställningar av praktiktäna forskning om skolan. Enligt instruktionen för Skolforskningsinstitutet ska myndigheten bidra till att de verksamma inom skolväsendet ges goda förutsättningar att planera, genomföra och utvärdera undervisningen med stöd av vetenskapligt underbyggda metoder och arbetssätt. Myndigheten ska bidra till goda förutsättningar för barns och elevers utveckling och lärande och till förbättrade kunskapsresultat för elever. Vidare ska myndigheten bl.a. utlysa medel för praktiktäna forskning inom de områden där relevant sådan forskning saknas, och fördela medel till praktiktäna forskning. Myndigheten har ca 15 anställda.

Kulturdepartementet

I propositionen Kulturmiljöns mångfald (prop. 2012/13:96) bedömde regeringen att den statliga arkeologiska uppdragsverksamheten bör flyttas från Riksantikvarieämbetet till Statens historiska museer. I enlighet med regeringsuppdrag till de respektive myndigheterna genomfördes förändringen den 1 januari 2015.

Den 1 januari 2015 överfördes förvaltningsansvaret för kulturhistoriskt värdefulla fastigheter från Riksantikvarieämbetet till Statens fastighetsverk efter en hemställan från de respektive myndigheterna.

I propositionen Statens stöd till dagspressen (prop. 2014/15:88) föreslogs att Presstödsnämnden skulle avvecklas och bedömningen gjordes att dess uppgifter skulle överföras till Myndigheten för radio och tv. Riksdagen beslutade i enlighet med regeringens förslag (bet. 2014/15:KU12, rskr. 2014/15:195). Den 1 januari 2015 överfördes Presstödsnämndens uppgifter till Myndigheten för radio och tv,

där en särskild nämnd för presstödsfrågor inrättades. Förändringen innebar att Presstödsnämnden avvecklades och upphörde som myndighet den 30 juni 2015.

Riksdagen antog propositionen Lättare att läsa (prop. 2013/14:134) den 18 juni 2014 (bet. 2013/14:Kru11, rskr. 2013/14:356). I propositionen föreslogs att statens stöd till Centrum för lättläst skulle avvecklas och bedömningen gjordes att Myndigheten för tillgängliga medier skulle överta det statliga ansvaret för lättläst litteratur och nyhetsförmedling. Förändringen innebar att Centrum för lättläst avvecklades och upphörde som stiftelse i juni 2015. Den 1 januari 2015 övertog Myndigheten för tillgängliga medier det statliga ansvaret för lättläst litteratur och nyhetsförmedling.

2.4 Bedömningar av framtida personalkonsekvenser

Nedan redovisas respektive departements bedömning av framtida personalkonsekvenser som följer av förslagen i denna budgetproposition och andra propositioner som lämnas till riksdagen under 2015. Redovisning sker endast av förslag som bedöms medföra personalpolitiska konsekvenser.

Bedömningarna är, i likhet med tidigare år, preliminära då det finns många osäkra faktorer. I övrigt anges kommentarer under respektive utgiftsområde.

Justitiedepartementet

I enlighet med 2014 års ekonomiska vårproposition avser regeringen att i en proposition föreslå att domstolsprövningen av immaterialrättsliga, marknadsföringsrättsliga och konkurrensrättsliga mål och ärenden ska samlas i en särskild domstol i första instans (Patent- och marknadsdomstolen) och en särskild domstol i andra instans (Patent- och marknadsöverdomstolen). Stockholms tingsrätt föreslås vara Patent- och marknadsdomstol och Svea hovrätt föreslås vara Patent- och marknadsöverdomstol. Den nya domstolsordningen föreslås träda i kraft den 1 september 2016. Som en konsekvens av förslaget kommer Patentbesvärsrätten och Marknadsdomstolen att avvecklas och upphöra som myndigheter den 31 augusti 2016.

I enlighet med 2015 års ekonomiska vårproposition föreslår regeringen att Statens va-nämnds uppgifter ska övertas av mark- och miljödomstolarna den 1 januari 2016. Som en konsekvens av förslaget kommer Statens va-nämnd att avvecklas och upphöra som myndighet den 31 december 2015.

Vilka konsekvenser dessa förslag kommer att få för personalen är för närvarande svårt att överblicka. Vid överföring respektive inordnande av uppgifter i Sveriges Domstolar ska myndigheterna beakta 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Det föreslås i denna proposition att Sveriges Domstolar tillförs anslagen från Patentbesvärsträtten, Marknadsdomstolen och Statens va-nämnd.

Regeringen föreslår i denna proposition att Sveriges Domstolar tillförs medel för den ökade ärendehantering som en snabbare PBL-överprövning innebär för mark- och miljödomstolarna. Samtidigt föreslår regeringen, som följd av en avisering i budgetpropositionen för 2015, att anslaget till Sveriges Domstolar minskas med 75 miljoner kronor fr.o.m. 2016. Hur detta sammantaget påverkar Sveriges Domstolar kan inte bedömas i nuläget.

Vidare föreslås Kriminalvården få sänkta anslag till följd av en nedgång i klientpopulationen. Eventuella personalkonsekvenser av förslaget kan för närvarande inte bedömas.

Utrikesdepartementet

Regeringen lämnar inte några förslag i denna proposition som bedöms leda till några större personalkonsekvenser inom Utrikesdepartementets ansvarsområde.

Försvarsdepartementet

Genom riksdagens beslut om vårändringsbudget 2015 har regeringens tidigare beslut om avveckling av Försvarsexportmyndigheten fastställts. Fortsatt exportstöd inom försvarsområdet ska i stället utföras av Försvarets materielverk. Beslutet berör 49 anställda vid Försvarsexportmyndigheten. Vid förändringen ska 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd beaktas.

Till följd av den försvarspolitiska inriktningspropositionen har det 2015 tillsatts en utredning som ska se över materiel- och logistikförsörjningen till Försvarmakten i förhållande till kravet på ökad operativ förmåga i

krigsförbanden. Utredarens uppdrag omfattar att föreslå hur denna verksamhet ska vara utformad och organiserad. På Försvarets materielverk arbetar totalt ca 3 100 personer, varav ungefär hälften överförts från Försvarmakten genom tidigare beslut om försvarslogistiken 2012.

Vid Försvarmakten fortgår arbetet med att säkerställa bemanning av krigsförbanden i enlighet med den försvarspolitiska inriktningspropositionen. Fortsatta ansträngningar genomförs för att öka antalet anställda soldater vilket bedöms medföra en successiv ökning av antalet anställda under perioden 2016–2020. Regeringen konstaterar att vissa krigsförband under överskådlig tid är beroende av icke anställda gruppbefäl, soldater och sjömän som krigsplacerats på aktuell befattning med stöd av lagen om totalförsvarspikt. Försvarmaktens underlag till den försvarspolitiska inriktningspropositionen indikerar att det finns betydande utmaningar och osäkerheter avseende möjligheterna att fullt ut bemanna krigsförbanden med anställd personal även efter försvarsinriktningsperioden. Även om fortsatta satsningar genomförs bedömer dock regeringen att beroendet av icke anställd krigsplacerad totalförsvarspiktig personal i vissa av krigsförbanden kommer att kvarstå. Till följd av detta tillsätts 2015 en utredning som ska studera hur en långsiktigt hållbar rekrytering till och personalförsörjning av det militära försvaret som fortsatt baseras på frivillighet, men där en ökad tillämpning av totalförsvarspikten kompletterar frivilligheten kan uppnås.

Socialdepartementet

Regeringen aviserade i 2015 års ekonomiska vårproposition sin avsikt att samla det statliga ansvaret för vissa familjefrågor hos Myndigheten för internationella adoptionsfrågor (MIA) i enlighet med den överföring av medel från Socialstyrelsen respektive Folkhälsomyndigheten till MIA som riksdagen beslutat om (bet. 2014/15:SoU1, rskr. 2014/15:71). Regeringen har beslutat om uppdrag till de berörda myndigheterna att förbereda överföring respektive inordnande av de aktuella uppgifterna i myndigheten (dnr S2015/02884/FST). Mot bakgrund av bedömningen i promemorian Samordnat ansvar för vissa familjefrågor (Ds 2014:17) överförs medel motsvarande sex årsarbets-

krafter från Socialstyrelsen, samt medel motsvarande 2,3 årsarbetskrafter från Folkhälsomyndigheten till MIA i samband med förändringen den 1 september 2015. MIA kommer som en följd av de utökade uppgifterna att få ett nytt namn som speglar det utökade ansvarsområdet: Myndigheten för familjerätt och föräldraskapsstöd.

Ersättningsnämnden har ett tidsbegränsat uppdrag. Bedömningen var initialt att myndigheten skulle bedriva verksamhet under åren 2013–2015 och att myndigheten därefter skulle avvecklas. Mot bakgrund av att det under ansökningstidens sista månad inkom betydligt fler ansökningar än beräknat, är det dock nödvändigt att förlänga Ersättningsnämndens uppdrag till den 30 juni 2016, då den upphör.

Regeringen föreslår i föreliggande proposition och i höständeringsbudgeten för 2015 att Försäkringskassan tillskjuts medel för att ge myndigheten förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande sjukskrivningsprocess. Detta kommer sannolikt innebära att Försäkringskassan rekryterar personal till handläggning av sjukförsäkringsärenden.

Socialstyrelsen föreslås i denna proposition få en anslagsökning med 65 miljoner kronor 2016 och med 42 miljoner kronor fr.o.m. 2017 för att ta till vara den kompetens som utländskt utbildad hälso- och sjukvårdspersonal har. Hur detta kommer att påverka antalet anställda kan för närvarande inte överblickas.

Finansdepartementet

Genom riksdagens beslut om vårändringsbudget och vårproposition för 2015 har regeringens avisering i budgetpropositionen för 2015 om en ny organisation för upphandlingsstöd fastställts. Den 1 september 2015 inrättades Upphandlingsmyndigheten, dit upphandlingsstödet vid Konkurrentverket flyttades. Myndigheten inledde sin verksamhet den 1 september 2015 och har bemannats med beaktande av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Upphandlingsmyndigheten kommer inledningsvis att ha ca 50 anställda och fullt bemannad 2016 beräknas myndigheten ha ca 60 anställda.

I vårpropositionen för 2015 aviserades och i denna budgetproposition föreslås att Länsstyrelserna tillförs medel för att främst förstärka miljö- och integrationsarbetet. Vidare

föreslås anslagsmedlen minskas då länsstyrelserna inte längre ska svara för överprövningar av kommunala beslut enligt plan- och bygglagen (2010:900). Hur detta kommer att påverka antalet anställda kan för närvarande inte överblickas.

Under rubriken Justitiedepartementet redogörs för regeringens avsikter om ändringar i domstolsprövningen av immaterialrättsliga, marknadsföringsrättsliga och konkurrensrättsliga mål och ärenden. Som en konsekvens kommer Marknadsdomstolen att avvecklas och upphöra som myndighet den 31 augusti 2016. I denna proposition föreslås att samtliga anslagna medel därefter överförs från Marknadsdomstolen till Sveriges domstolar. Marknadsdomstolen har cirka sju anställda. Vilka konsekvenser förändringen kommer att få för personalen är för närvarande svårt att överblicka. Vid genomförandet av förändringen ska de berörda myndigheterna beakta 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Allmänna reklamationsnämnden föreslås i denna proposition få en permanent anslagsökning med 10,2 miljoner kronor fr.o.m. 2016. Förslaget om en nivåhöjning av anslaget är en följd av en ökad ärendetillströmning och nya EU-regler om alternativ tvistelösning som träder i kraft den 1 januari 2016. Reglerna innebär att nämnden får ett utvidgat uppdrag och ställs inför högre effektivitetskrav avseende ärendehantering. Vilka framtida personalkonsekvenser detta leder till kan för närvarande inte bedömas, men det är troligt att en stor del av anslaget kommer att gå till fler årsarbetskrafter.

Konsumentverket föreslås i denna proposition få en permanent anslagsökning med 3 miljoner kronor fr.o.m. 2016. Förslaget om en anslagsökning ska stärka finansieringen av upplysningstjänsten Hallå konsument som startade i mars 2015. Vilka framtida personalkonsekvenser det kommer att få är för närvarande svårt att bedöma. För att möjliggöra ytterligare insatser när det gäller hållbar konsumtion föreslås Konsumentverket få en anslagsökning med 3 miljoner kronor för 2016 och 4 miljoner för 2017 och framåt. Vilka personalkonsekvenser det kommer att få är för närvarande svårt att bedöma.

Finansinspektionen har successivt förstärkts, 2012–2014 med motsvarande 103 miljoner kronor och med ytterligare 100 miljoner kronor åren 2014–2016. I denna proposition

föreslås att ökade resurser motsvarande 33 miljoner kronor tillförs fr.o.m. 2016. Avsikten är att Finansinspektionen bl.a. ska kunna utöka tillsynen och arbeta för ett stärkt konsumentskydd. Tillskottet bedöms kunna innebära upp till 20–30 ytterligare anställda vid myndigheten.

Kammarkollegiet föreslås i denna proposition få 2 miljoner kronor fr.o.m. 2016 för uppgiften att vid behov slutföra kvarvarande avvecklingsfrågor efter det att en myndighet har avvecklats och upphört. Uppgiften bedöms motsvara en till två anställda.

Regeringen aviserar i denna proposition att de administrativa och handläggande uppgifterna för Valmyndigheten ska föras över till Skatteverket, som därmed blir värmyndighet för Valmyndigheten. Detta innebär att Skatteverket får arbetsgivaransvar för de personer som utför de administrativa och handläggande uppgifterna. Valmyndigheten har ca 15 anställda. Vid förändringen ska 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd beaktas.

Kronofogdemyndigheten bedöms få något fler anställda med anledning av förslag som lämnas i denna proposition gällande skuld-sanering och överskuldättning. Även Statens servicecenter bedöms successivt kunna få fler anställda.

Utbildningsdepartementet

I enlighet med vad som presenterades i budgetpropositionen för 2013 föreslås anslagen för forskning och utbildning på forskarnivå för universitet och högskolor att öka med 300 miljoner kronor 2016. Vidare föreslås ytterligare 25 miljoner kronor, inklusive studiemedel, avsättas för kompletterande utbildningar för personer med avslutad utländsk högskoleutbildning eller annan motsvarande eftergymnasial utbildning som motsvarar en utbildning enligt högskolelagen (1992:1434). För 2017, 2018 respektive 2019 beräknas resurserna öka med 50 miljoner kronor, 145 miljoner kronor respektive 120 miljoner kronor. Konsekvenserna för personalen är svåra att överblicka, men de extra medel som tilldelats innebär sannolikt att nyanställning av personal kommer att ske.

Regeringen föreslår i denna proposition att Vetenskapsrådets förvaltningsanslag stärks med 5 miljoner kronor fr.o.m. 2016 för att finansiera de ökade administrativa utgifterna för satsningar inom forskning och forsknings-

information. Förstärkningen kan sannolikt leda till nyanställningar av en till två personer under 2016.

Vidare föreslås att Rymdstyrelsens förvaltningsanslag och Institutet för rymdfysiks anslag stärks med en miljon kronor vardera fr.o.m. 2016 för att finansiera satsningar inom rymdforskning och rymdverksamhet. Detta kommer sannolikt leda till nyanställningar av två personer.

Statens skolverks förvaltningsanslag föreslås i denna proposition öka med 30 miljoner kronor 2016 och beräknas öka med 35 miljoner kronor per år 2017–2018 för att modernisera och effektivisera Statens skolverks verksamhet. Eventuella personalkonsekvenser med anledning av detta kan för närvarande inte överblickas.

Regeringen föreslår i denna proposition att 25 miljoner kronor avsätts för att genomföra en samlad strategi med åtgärder för unga som varken arbetar eller studerar. Arbetet med att utforma strategin pågår. Vissa av åtgärderna kommer sannolikt att utföras av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Detta bedöms kunna möjliggöra en ökning av antalet anställda vid myndigheten, men en närmare precisering av personalkonsekvenserna kan inte göras i det här skedet.

Miljö- och energidepartementet

Regeringen föreslår i denna proposition ökning av Naturvårdsverkets och Havs- och vattenmyndighetens förvaltningsanslag med 50 miljoner kronor respektive 10 miljoner kronor per år fr.o.m. 2016 för att hantera satsningar på miljöområdet. Detta bedöms möjliggöra att antalet anställda ökar med ca 70 personer på Naturvårdsverket och cirka sex personer på Havs- och vattenmyndigheten.

Regeringen har gett Kemikalieinspektionen i uppdrag att utveckla handlingsplanen för en giftfri vardag för att öka takten i arbetet med att nå miljö kvalitetsmålet Giftfri miljö. För detta arbete föreslår regeringen att Kemikalieinspektionens förvaltningsanslag ökas med 10 miljoner kronor per år fr.o.m. 2016. Detta innebär en möjlig ökning av antalet anställda motsvarande cirka tio personer.

Regeringen föreslår att Strålsäkerhetsmyndighetens förvaltningsanslag ökas med 6 miljoner kronor 2016 och med 8 miljoner kronor fr.o.m. 2017. Förstärkningen är

motiverad av en ökad tillsyn av åldrande kärnkraftverk. Detta bedöms möjliggöra att antalet anställda ökar med cirka sex till åtta personer vid Strålsäkerhetsmyndigheten.

Under rubriken Justitiedepartementet redogörs för regeringens förslag att Statens va-nämnds uppgifter ska övertas av mark- och miljödomstolarna från den 1 januari 2016. Som en konsekvens av förslaget kommer Statens va-nämnd att avvecklas och upphöra som myndighet den 31 december 2015. Det föreslås i denna proposition att Sveriges Domstolar tillförs anslaget från Statens va-nämnd. Vilka konsekvenser förslaget kommer att få för de cirka nio personer som berörs av förändringen är för närvarande svårt att överblicka. Vid förändringen ska de berörda myndigheterna beakta 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

De satsningar som föreslås inom energiområdet kommer att kräva ytterligare insatser från Energimyndigheten. För att klara de ökade uppgifterna föreslås därför att Energimyndighetens förvaltningsanslag förstärks med 18 miljoner kronor per år. Vilka konsekvenser detta kommer att få för personalen är för närvarande svårt att överblicka.

Näringsdepartementet

Genom riksdagens beslut om vårändringsbudget och vårproposition för 2015 har regeringens avisering i budgetpropositionen för 2015 om en ny organisation för upphandlingsstöd fastställts. Som en följd av att uppgifterna avseende upphandlingsstöd förs till Upphandlingsmyndigheten gör regeringen bedömningen att antalet anställda vid Konkursverket minskar med omkring 40 anställda fr.o.m. den 1 september 2015.

I enlighet med 2015 års ekonomiska vårproposition lämnar regeringen i denna budgetproposition förslag om att förstärka anslaget till svenska artprojektet vid Sveriges lantbruksuniversitet, samt biologiska samlingar vid statliga museer och institutioner. Förstärkningen kan sannolikt leda till nyanställningar av cirka fem personer under 2016.

Under rubriken Justitiedepartementet redogörs för regeringens avsikter om ändringar i domstolsprövningen av immaterialrättsliga, marknadsföringsrättsliga och konkurrensrättsliga mål och ärenden. Som en konsekvens av detta kommer Patentbesvärslagen att

avvecklas och upphöra som myndighet den 31 augusti 2016. I denna proposition föreslås att anslagna medel därefter överförs från Patentbesvärslagen till Sveriges Domstolar. Patentbesvärslagen har ca 13 anställda. Vilka konsekvenser förslaget kommer att få för personalen är för närvarande svårt att överblicka. Vid genomförandet av förändringen ska myndigheterna beakta 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Regeringen föreslår i denna budgetproposition en förstärkning av Tillväxtverkets förvaltningsanslag med 1 miljon kronor för administration av ett kompletterande långsiktigt statligt stöd till kommersiell service i särskilt utsatta glesbygden. Detta förväntas leda till att ytterligare någon person anställs.

Jordbruksverket tillförs extra resurser under 2016–2019 för genomförande och förvaltning av den gemensamma jordbrukspolitiken. Förstärkningen täcker underskott i verksamheten och gör att verksamheten kan genomföras utan större konsekvenser för personalen.

Kulturdepartementet

Regeringen föreslår i denna proposition att administrativa och handläggande uppgifter för Valmyndigheten ska föras över till Skatteverket, som därmed blir värmyndighet för Valmyndigheten. Detta innebär att Skatteverket får arbetsgivaransvar för de personer som utför de administrativa och handläggande uppgifterna. Valmyndigheten har ca 15 anställda. Vid förändringen ska 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd beaktas.

Regeringen föreslår i denna proposition att Diskrimineringsombudsmannen (DO) tillförs 10 miljoner kronor i nivå fr.o.m. 2016 för att öka förutsättningarna för att fler individer som utsätts eller riskerar att utsättas för diskriminering får sina rättigheter tillvaratagna. Vilka framtida personalkonsekvenser detta leder till kan för närvarande inte bedömas.

Regeringen föreslår i denna proposition att Sametinget tillförs 2 miljoner kronor i nivå fr.o.m. 2016 för att främja det samiska folkets möjligheter att behålla och utveckla ett eget kultur- och samfundsliv och stärka samernas rätt till självbestämmande. Vilka framtida personalkonsekvenser detta leder till kan för närvarande inte bedömas.

Regeringen föreslår i denna proposition en satsning om 80 miljoner kronor i nivå för att

möjliggöra fri entré vid vissa statliga museer. Satsningen bedöms påverka antalet anställda vid berörda myndigheter, men en närmare precisering av personalkonsekvenserna kan inte göras i det här skedet.

Regeringen föreslår i denna proposition att Myndigheten för kulturanalys anslag återställs och tillförs 15,5 miljoner kronor fr.o.m. 2016, varför såväl tidigare aviserad avveckling som bedömda personalkonsekvenser uteblir.

Regeringen föreslår i denna proposition att Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde tillförs 2 miljoner kronor fr.o.m. 2016 för att stärka museets regionala närvaro. Vilka framtida personalkonsekvenser detta leder till för Nationalmuseum kan för närvarande inte bedömas.

Regeringen föreslår i denna proposition att Forum för levande historia tillförs 10 miljoner kronor 2016 och ytterligare 10 miljoner kronor 2017 för att genomföra en utbildnings-satsning om olika former av intolerans i historien och i dag. Detta bedöms möjliggöra en viss ökning av antalet anställda på myndigheten.

Regeringen föreslår i denna proposition att Kungliga Biblioteket tillförs 6 miljoner kronor årligen mellan 2016–2018 för att ta fram en nationell biblioteksstrategi. Detta bedöms möjliggöra en viss ökning av antalet anställda, även om en närmare precisering av personalkonsekvenserna inte kan göras i det här skedet.

I denna proposition lämnas förslag om att tillskjuta medel för kulturverksamhet i vissa bostadsområden och för en utvidgning av bidraget för Skapande skola till förskoleklass. Detta bedöms kunna påverka antalet anställda vid bl.a. Statens kulturråd, men en närmare precisering kan inte göras i nuläget.

Regeringen föreslår i denna proposition att anslaget till Statens medieråd tillförs 1 miljon kronor fr.o.m. 2016 i syfte att bl.a. strategiskt utveckla myndighetens digitala plattformar och stärka myndighets roll som kunskapscentrum för medie- och informationskunnighet. Detta bedöms möjliggöra en ökning av antalet anställda med cirka en person.

Arbetsmarknadsdepartementet

Regeringen föreslår i denna proposition satsningar i Arbetsförmedlingens förvaltningsanslag framför allt för att förstärka verksamheten inom etableringsuppdraget. Samtidigt upphör vissa tidigare tillfälliga förstärk-

ningar av myndighetens resurser. Till följd av detta föreslås anslaget för 2016 bli 370 miljoner kronor högre än 2015. Närmare om vilka personalkonsekvenser detta får är ännu svårt att förutse.

Den satsning på att förstärka Arbetsmiljöverkets förvaltningsanslag som regeringen inledde och beräknade i Vårändringsbudgeten 2015 genomförs. Förstärkningen 2016 uppgår till 35 miljoner kronor och fr.o.m. 2017 till 40 miljoner kronor årligen och avser i första hand myndighetens tillsynsverksamhet. Det bedöms att myndigheten kommer kunna nyanställa ca 30–40 personer under 2016.

Regeringskansliet

Regeringskansliets anslag föreslås öka med 82 miljoner kronor för att hamna i nivå med regeringens förslag i budgetpropositionen för 2015. Förslaget kan få personella konsekvenser.

3 Personalstrukturen m.m. i staten

Ansvaret för den statliga arbetsgivarpolitiken har till stor del delegerats till de statliga myndigheterna. Det innebär att myndigheterna, utifrån sina uppgifter, har en betydande frihet vad gäller bl.a. att utforma organisation, arbetsprocesser, lönebildning och kompetensförsörjning.

För att regeringen ska kunna följa utvecklingen av kompetensförsörjningen redovisar myndigheterna varje år sedan 1997 sin kompetensförsörjning till regeringen. Från och med 2003 sker denna redovisning i myndigheternas årsredovisning.

Myndigheterna ska i sin kompetensförsörjning säkerställa att relevant kompetens finns för att fullgöra de uppgifter som de är ålagda och för att tillgodose sina behov på både kort och lång sikt. Myndigheterna ska i sin strategiska kompetensförsörjning systematiskt analysera vilken kompetens som behövs för att de ska klara sina nuvarande och framtida uppgifter.

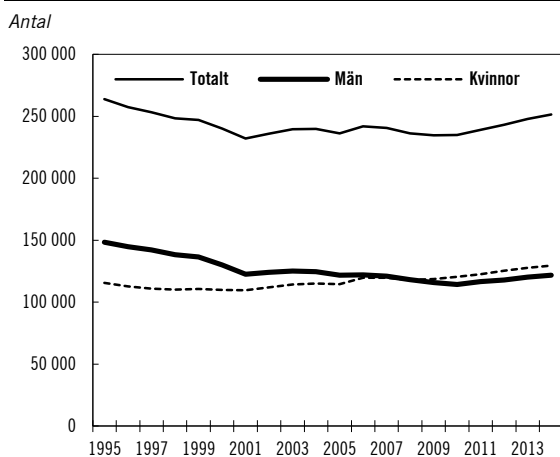
3.1 De anställda

Antalet statsanställda

År 2014 var 251 515 personer anställda i den statliga sektorn, vilket är en ökning med knappt 3 700 sedan 2013. Sedan 2010 har antalet anställda ökat med ca 16 600. De statsanställda motsvarar 5,6 procent av samtliga sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden.

Av diagram 3.1 framgår utvecklingen av antalet statsanställda under perioden 1995–2014, uppdelat på kvinnor och män.

Diagram 3.1 Antalet statsanställda 1995–2014



Fram till 2008 var fler män än kvinnor anställda i staten, men sedan 2009 är förhållandet det omvända.

Uppföljningen av utvecklingen i staten redovisas fr.o.m. 2008 efter den internationella klassifikationen COFOG². Vissa justeringar har gjorts avseende några myndigheters COFOG-tillhörighet.

Tabell 3.1 Antalet anställda och andelen kvinnor och män i procent 2012–2014 fördelade efter COFOG-grupper

Grupper, antal resp. procent

Kön	2012	2013	2014
Allmän offentlig förvaltning	28 426	28 647	28 615
Kvinnor	62	62	62
Män	38	38	38
Försvar	25 767	26 994	27 812
Kvinnor	20	21	20
Män	80	79	80
Samhällsskydd och rättskipning	50 752	52 049	52 516
Kvinnor	47	47	47
Män	53	53	53
Näringslivsfrågor m.m. ¹	24 471	24 739	25 087
Kvinnor	48	48	48
Män	52	52	52
Fritidsverksamhet, kultur och religion	2 637	2 657	2 603
Kvinnor	60	61	60
Män	40	39	40
Utbildning	73 646	74 632	75 445
Kvinnor	54	54	54
Män	46	46	46
Socialt skydd m.m. ²	37 641	38 107	39 437
Kvinnor	68	68	68
Män	32	32	32
TOTALT	243 340	247 825	251 515
Kvinnor	52	51	52
Män	48	49	48

¹ Näringslivsfrågor, miljöskydd samt bostadsförsörjning och samhällsutveckling.

² Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård.

Källa: Arbetsgivarverket.

Som framgår av tabell 3.1 finns flest anställda inom COFOG-gruppen Utbildning och minst antal inom gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion. I jämförelse med 2013 sker den största ökningen inom Socialt skydd m.m. Störst ökning bland enskilda myndigheter uppvisar Försvarsmakten och Migrationsverket med en ökning om ca 700 anställda vardera.

Anställningsformer inom staten

Fördelningen mellan tillsvidareanställda, visstidsanställda och timanställda m.fl. är i princip oförändrade inom staten 2014 jämfört med 2013.

I september 2014 var tre fjärdedelar av de statsanställda tillsvidareanställda. Av kvinnorna hade 77 procent en tillsvidareanställning jämfört med 73 procent av männen. Av de anställda var 18 procent

² COFOG (Classification of the functions of the government) syftar till att redovisa sektorns uppgifter efter deras funktion eller ändamål.

visstidsanställda, 17 procent av kvinnorna och 20 procent av männen. Cirka sju procent av de anställda hade betings-, dag- eller timanställningar, sex procent av kvinnorna och sju procent av männen.

Bland de visstidsanställda ingår bl.a. de som har en provanställning, de som fått möjlighet till tjänstledighet för att prova annan statlig anställning och chefer för myndigheter som anställs av regeringen för en bestämd tid.

En stor del av visstidsanställningarna inom staten grundar sig på arbetets karaktär eller förutsättningar och vilar på reglering i lag, förordning eller kollektivavtal. Exempel är soldater och sjömän där både lag och kollektivavtal reglerar förutsättningarna och tingsnotariernas författningsreglerade anställningar inom Sveriges Domstolar.

Andelen visstidsanställda skiljer sig åt mellan olika myndigheter. År 2014 fanns, liksom tidigare år, den högsta andelen visstidsanställda inom universitet och högskolor.

Även andelen timanställda m.fl. skiljer sig åt mellan myndigheterna. Det kan t.ex. vara fråga om säsongsanställningar, vilket är särskilt vanligt vid de statliga museerna.

Befattningsstruktur i staten

Av tabell 3.2 framgår fördelningen av statsanställda totalt per kompetenskategori samt könsfördelningen inom respektive kategori för 2014.

Med ledningskompetens avses personal med formellt personalansvar som har till uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer, oavsett om uppgifterna avser kärn- eller stödkompetens. Kärnkompetens avser personal med sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde. Stödkompetens avser personal med stödfunktion för lednings- och kärnkompetens, utan specifik sakområdeskompetens inom myndighetens verksamhetsområde.

Tabell 3.2 Fördelning total andel statsanställda per kompetenskategori samt könsfördelning för respektive kategori 2014

Procent	Totalt i staten	varav kvinnor	varav män
Ledningskompetens	7	39 ¹	61
Kärnkompetens	66	50	50
Stödkompetens	24	62	38
Oklassade	3	44	56

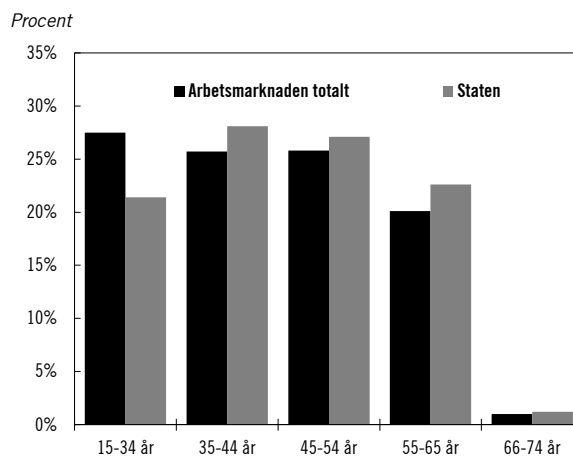
¹ Vid en exkludering av anställda tillhörande ledningskompetens inom Försvarsmakten uppgår andelen kvinnor på ledande befattningar i staten 2014 till 44 % och andelen män till 56 %. Se avsnitt 5, diagram 5.3. Källa: Arbetsgivarverket.

Totalt sett överensstämmer fördelningen för 2014 med 2013. Nedbrutet per kön syns vissa skillnader i jämförelse med 2013 vad avser två kategorier. Andelen kvinnor har ökat med en procentenhet från 38 till 39 procent i gruppen ledningskompetens samtidigt som andelen män minskat från 62 till 61 procent. Den största skillnaden återfinns i kategorin oklassade där andelen kvinnor har minskat från 52 till 44 procent och andelen män ökat från 48 till 56 procent.

3.2 Åldersstrukturen

Staten har en äldre personalstyrka än arbetsmarknaden i övrigt. År 2014 var medelåldern för statligt anställda knappt 45 år för både kvinnor och män.

Diagram 3.2 Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2014, andel fast anställda av de sysselsatta i arbetskraften



Källa: Statistiska centralbyrån.

Att medelåldern för statsanställda är högre förklaras till stor del av att utbildningsnivån i statlig sektor är högre än på arbetsmarknaden i

övrigt, vilket innebär att de anställda i den yngsta åldersgruppen är få.

Åldersfördelningen i staten 2014 har ändrats något i jämförelse med 2013. Av de statsanställda var 23 procent 55 år eller äldre (att jämföra med 25 procent 2013) och 24 procent var yngre än 35 år (att jämföra med 21 procent 2013).

På hela arbetsmarknaden var endast ca 20 procent 55 år eller äldre, medan ca 28 procent var yngre än 35 år³.

Nybeviljade ålderspensioner

Antalet nybeviljade ålderspensioner enligt det statliga tjänstepensionsavtalet PA 03 minskade 2014. För kvinnor var minskningen 11,1 procent och för män 9,9 procent. Totalt uppgick antalet nybeviljade ålderspensioner till 5 110 under 2014 jämfört med 5 710 under 2013 och 5 535 under 2012.

Tabell 3.3 Nybeviljade ålderspensioner 2012–2014

Antal						
Ålder vid avgång	2012 Kv.	2012 Män	2013 Kv.	2013 Män	2014 Kv.	2014 Män
55–59 år	1	19	0	21	3	14
60–64 år	995	803	978	907	897	824
65-års-månad	818	653	783	590	581	480
Efter 65-års-månad	1 053	1 193	1 161	1 270	1 116	1 195
Summa	2 867	2 668	2 922	2 788	2 597	2 513

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Trenden är att allt färre av dem som avgår med ålderspension gör det vid 65-års-månaden. Under 2014 avgick 1 061 personer vid 65-års-månaden, vilket motsvarar 21 procent. Av kvinnorna avgick 22 procent vid 65-års-månaden, medan 19 procent av männen gjorde det. Även för 2013 och 2012 var det en större

andel kvinnor än män som avgick vid 65-års-månaden, men skillnaderna har minskat.

Allt fler tar i stället ut sin pension efter att de har fyllt 65 år. Under 2014 var det totalt 2 306 personer, motsvarande 45 procent, som avgick med pension efter månaden då de fyllt 65 år. Under 2013 och 2012 var det 43 procent respektive 41 procent som gjorde det. Det är en större andel män än kvinnor som arbetar längre än till 65 år, men skillnaderna har minskat. Under 2014 tog 48 procent av männen ut sin pension efter att de fyllt 65 år, medan 43 procent av kvinnorna gjorde det. Under 2013 och 2012 tog 46 procent respektive 45 procent av männen ut sin pension efter 65-års-månaden medan 40 procent respektive 37 procent av kvinnorna gjorde det.

Samtidigt som många statligt anställda tar ut sin pension efter att de fyllt 65 år är det en större andel som avgår med pension före 65 år. Under 2014 var det totalt 1 743 personer, motsvarande 34 procent som avgick före månaden då de fyllde 65 år. Under 2012 respektive 2013 var det 33 procent som avgick innan månaden de fyllde 65 år.

Män har i större utsträckning än kvinnor en lägre pensionsålder än 65 år enligt det aktuella statliga pensionsavtalet PA 03, medan kvinnor i större utsträckning använder eventuell rätt till lägre pensionsålder enligt övergångsbestämmelser till äldre pensionsavtal. Vidare använder kvinnor i större utsträckning än män möjligheten till s.k. förtida uttag av sin ålderspension. Bortsett från 2013 har det varit en större andel kvinnor än män som gått i pension före 65 år. Under 2014 var det 35 procent av kvinnorna och 33 procent av männen som gick i pension före månaden de fyllde 65 år. Under 2013 var andelen 33 procent både för kvinnor och för män.

Medianåldern för de statsanställda som har gått i pension är 65 år. Kvinnorna hade t.o.m. 2007 en högre medianålder vid pensionering än männen. Skillnaderna jämnades ut under 2005–2007. Från 2008 och framåt har medianåldern varit 65 år både för kvinnor och för män.

Antalet statsanställda som har månadslön och är 67 år eller äldre har fortsatt att öka, från 1 554 personer 2013 till 1 731 personer 2014. Fördelningen efter kompetenskategori och kön framgår av tabell 3.4.

³ Data är insamlade under året och skattas för hela året. Populationen skiljer sig något från den åldersstruktur som redovisas i diagram 5.1, avsnitt 5.3.2. Här redovisar Arbetsgivarverket läget per september 2014. I Arbetsgivarverkets underlag ingår affärsverken. Dessa ingår inte i de siffror avseende staten som Statistiska centralbyrån (SCB) redovisar.

Tabell 3.4 Antal anställda 67 år eller äldre fördelade efter kompetenskategori och kön 2012–2014

Antal			
	2012	2013	2014
Ledningskompetens	42	36	48
– varav kvinnor	8	11	15
– varav män	34	25	33
Kärnkompetens	928	1 042	1 168
– varav kvinnor	287	330	365
– varav män	641	712	803
Stödkompetens	209	247	315
– varav kvinnor	125	145	152
– varav män	84	102	163
Oklassad	180	229	200
– varav kvinnor	36	58	56
– varav män	144	171	144
Summa	1 359	1 554	1 731
– varav kvinnor	465	544	588
– varav män	903	1 010	1 143

Källa: Arbetsgivarverket.

Jämfört med 2013 har antalet anställda som är 67 år eller äldre ökat inom alla kategorier bortsett från kategorin oklassade, där det skett en minskning. Av det totala antalet anställda som är 67 år eller äldre uppgår andelen kvinnor till 34 procent (att jämföra med 35 procent 2013) och andelen män uppgår till 66 procent (att jämföra med 65 procent 2013).

Nybeviljade delpensioner

Under 2014 nybeviljades det fyra procent färre delpensioner enligt Avtal om delpension för arbetstagare hos staten än under 2013 och nio procent färre än 2012. Den totala andelen beviljade delpensioner av antal aktiva 61–64 år har minskat från föregående år och uppgår till 18 procent, jämfört med 19 procent för 2013 och 21 procent för 2012.

De första tre åren efter att avtalet om delpension infördes 2003 var det fler män än kvinnor som beviljades delpension. De senaste nio åren är det fler kvinnor än män som beviljats förmånen.

Tabell 3.5 Nybeviljade delpensioner 2012–2014

Antal						
Delpensionens omfattning	2012 Kv.	2012 Män	2013 Kv.	2013 Män	2014 Kv.	2014 Män
≤ 20 procent	566	435	526	412	533	394
21–39 procent	37	15	40	19	37	17
40–49 procent	42	32	43	44	34	25
50 procent	103	133	99	99	98	99
Samtliga	748	615	708	574	702	535

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Under 2014 var det 702 kvinnor och 535 män som beviljades delpension. Under de två föregående åren var det 708 respektive 748 kvinnor och 574 respektive 615 män som beviljades delpension.

Under de två senaste åren har det så när som på en individ varit lika många kvinnor som män som beviljats delpension med den högsta omfattningen 50 procent. Tidigare år har det varit fler män än kvinnor som fått den högsta omfattningen på delpensionen. Sett till andelen av de som beviljas en delpension är det dock fortfarande fler män än kvinnor som beviljas delpension med omfattningen 50 procent.

Tabell 3.6 Andelen nybeviljade respektive löpande delpensioner 2014 hos anställda inom olika kompetenskategorier

Procent		
Kompetenskategori	Nybeviljade delpensioner 2014	Löpande delpensioner 2014
Ledningskompetens	3,1	2,3
Kärnkompetens	64,2	62,6
Stödkompetens	32,2	35,0
Oklassade	0,5	0,1

Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Av tabell 3.6 framgår att delpension är vanligast förekommande hos anställda inom kompetenskategorin Kärnkompetens och minst vanliga inom Ledningskompetens.

Beviljade delpensioner står i relativ god proportion till kompetenskategoriernas relativa andel (se tabell 3.2).

3.3 Könsfördelningen

Jämn könsfördelning i staten

Staten är den sektor som har jämnast könsfördelning på arbetsmarknaden. År 2009 fanns

det för första gången fler kvinnor än män bland de statsanställda. År 2014 var andelen kvinnor 52 procent.

Av tabell 3.1 framgår dock att könsfördelningen skiljer sig åt mellan COFOG-grupperna och därmed också mellan myndigheter och kompetens kategorier.

Andel kvinnor och män med chefsuppgifter

Andelen chefer som är kvinnor har långsiktigt ökat i staten. Totalt finns nu drygt 6 100 chefer som är kvinnor (39 procent) och drygt 9 600 som är män (61 procent).

År 2005 var drygt 4 100 chefer kvinnor, motsvarande 33 procent av alla chefer.

Fördelning av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt

Under 2014 anställde regeringen totalt 23 myndighetschefer, av vilka 12 (52 procent) var kvinnor och 11 (48 procent) var män.

Den 3 september 2015 var andelen kvinnor bland myndighetscheferna 48,7 procent, dvs. 2,2 procentenheter högre än 2014. Förändringar i myndighetsstrukturen har påverkat det totala antalet myndighetschefer som regeringen anställer. Dessa uppgår nu till 199, att jämföra med 198 år 2014.

Tabell 3.7 Fördelningen den 3 september 2015 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen anställt

Antal

	Kvinnor	Män	Totalt
Generaldirektörer	48	55	103
Landshövdingar	12	9	21
Rektorer ¹	18	13	31
Överintendenter	3	7	10
Övriga titlar ²	16	18	34
Myndighetschefer totalt³	97	102	199⁴

¹ Regeringen anställer rektorer vid statliga universitet och högskolor efter förslag från lärosätets styrelse.

² Här ingår myndighetschefer med andra eller unika titlar såsom ombudsmän, direktörer, ordföranden samt rikspolischef, riksåklagare etc.

³ Inklusive vikarierande myndighetschefer.

⁴ Skolforskningsinstitutet och Upphandlingsmyndigheten har tillkommit. Presstödsnämnden har upphört som myndighet.

3.4 Anställda med utländsk bakgrund

Andelen anställda med utländsk bakgrund fortsätter att öka

Totalt ca 40 200 statsanställda hade utländsk bakgrund 2014. Som framgår av tabell 3.8 ökar andelen anställda med utländsk bakgrund i staten stadigt och uppgick 2014 till 16,8 procent, vilket är en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med 2013. Bland de nyanställda i staten har andelen med utländsk bakgrund ökat med 0,9 procentenheter från 2013 till 24,2 procent, vilket nästan är i linje med andelen i befolkningen med utländsk bakgrund (24,5 procent 2014).

Andelen anställda med utländsk bakgrund förändras över tid. Många av dem som i dag är statsanställda rekryterades när andelen med utländsk bakgrund i befolkningen var lägre än i dag. Det är därför intressant att följa andelen nyanställda med utländsk bakgrund inom staten eftersom det på sikt påverkar andelen med utländsk bakgrund bland de statsanställda totalt sett.

Mellan 2004 och 2013 (senast jämförbara uppgifter) uppgick ökningen av andelen med utländsk bakgrund till 5,7 procentenheter inom gruppen statsanställda och till 4,9 procentenheter inom gruppen förvärvsarbete i Sverige. Andelen anställda med utländsk bakgrund ökar snabbare i staten än bland det totala antalet förvärvsarbete eftersom andelen nyanställda med utländsk bakgrund är högre i staten än andelen med utländsk bakgrund på arbetsmarknaden totalt. Se vidare tabell 3.8.

Nedbrutet per födelseregion är 13,9 procent av de statsanställda födda utrikes och 2,9 procent födda i Sverige med två föräldrar som är födda utomlands. Bland de utrikesfödda har de som kommer från länder utanför EU och Norden successivt ökat under de senaste åren.

Tabell 3.8 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom staten samt för befolkningen i arbetsför ålder 2012–2014

Procent

	2012	2013	2014
Staten totalt¹	15,2	16,1	16,8
– varav kvinnor	15,7	16,4	17,0
– varav män	14,6	15,7	16,6
Ledningskompetens	6,9	7,4	7,6
– varav kvinnor	8,4	8,8	8,9
– varav män	6,0	6,6	6,8
Kärnkompetens	17,0	17,6	18,6
– varav kvinnor	17,0	17,8	18,6
– varav män	16,9	17,3	18,6
Stödkompetens	12,0	13,2	13,8
– varav kvinnor	13,4	14,0	14,6
– varav män	10,1	12,0	12,6
Nyanställda i staten²	23,9	23,1	24,2
Förvärvsarbetande 20–64 år³	17,8	18,5	i.u.
Befolkningen 20–64 år⁴	23,0	23,7	24,5

¹ Avser individer med månadsavlönad anställning hos obligatoriska och frivilliga medlemmar i Arbetsgivarverket. Tidanställda m.fl. ingår ej.

² Som nyanställda räknas individer som inte var anställda i staten föregående år samt individer som bytt anställningsmyndighet sedan föregående år.

³ Källa: Statistiska centralbyråns (SCB) registerbaserade arbetsmarknadsstatistik (RAMS). I RAMS ingår egna företagare och personer vars arbetstidsomfattning är minst en timme per vecka.

⁴ Källa: SCB:s befolkningsstatistik.

Källa: Arbetsgivarverket om inget annat anges.

Könsfördelningen

Som framgår av tabell 3.8 var andelen med utländsk bakgrund i statsförvaltningen 17,0 procent bland kvinnorna och 16,6 procent bland männen för 2014. Det innebär en ökning med 0,6 procentenheter för kvinnor och med 0,9 procentenheter för män jämfört med 2013. Att andelen är något lägre bland män hänger samman med strukturen i de tre mest mansdominerade COFOG-grupperna Försvar, Näringslivsfrågor m.m. samt Samhällsskydd och rättskipning. Inom dessa grupper har mellan drygt 6 och drygt 10 procent av de anställda utländsk bakgrund. De låga andelarna kan till viss del förklaras av en skev könsfördelning och det krav på svenskt medborgarskap som följer av lagstiftning bl.a. lagen (1994:260) om offentlig anställning eller av säkerhetsklassning som gäller för vissa arbetsuppgifter inom dessa grupper. Att en betydande andel av verksamheterna bedrivs i regioner med en befolkning med få invånare med utländsk bakgrund kan också ha betydelse.

Åldersstrukturen

Medelåldern är lägre bland personer med utländsk bakgrund. Den totala andelen anställda i åldrarna 25–34 år var 21,2 procent 2014, medan andelen i gruppen anställda med utländsk bakgrund var 32,7 procent. Andelen äldre är generellt lägre bland anställda med utländsk bakgrund. Bland samtliga statligt anställda var andelen som var 55 år och äldre 24,1 procent under 2014, och bland anställda med utländsk bakgrund uppgick andelen till 16,4 procent.

Var och på vilka kompetens kategorier inom staten finns de anställda med utländsk bakgrund?

Andelen med utländsk bakgrund skiljer sig avsevärt åt mellan regioner, men kanske främst mellan storstadsområden och landsbygd. Utanför de tre storstadsområdena är andelen personer med utländsk bakgrund lägre än genomsnittet. Det gäller oavsett om jämförelsen görs för befolkningen, samtliga sysselsatta på arbetsmarknaden eller statligt anställda. Högst andel med utländsk bakgrund i staten finns i de tre storstadsområdena Stockholm (21,2 procent), Göteborg (20,4 procent) och Malmö (21,4 procent).

Vad avser olika kompetenskategorier tillhör en högre andel av de anställda med utländsk bakgrund kategorin kärnkompetens jämfört med anställda med svensk bakgrund. Motsatsen gäller dock för kategorierna stöd- och ledningskompetens. Andelen som räknas som ledningskompetens är mer än dubbelt så hög bland anställda med svensk bakgrund (7,7 procent) jämfört med bland dem med utländsk bakgrund (3,2 procent). Det föreligger inte någon skillnad mellan könen vad avser kärnkompetens, medan en högre andel kvinnor med utländsk bakgrund tillhör lednings- och stödkompetens (se vidare tabell 3.8).

Variation mellan COFOG-grupperna

Andelen anställda med utländsk bakgrund varierar mellan olika delar av statsförvaltningen då verksamhetens karaktär har betydelse. Av tabell 3.9 framgår andelen anställda med utländsk bakgrund fördelad på COFOG-grupper och kompetenskategorier.

Tabell 3.9 Andelen anställda med utländsk bakgrund fördelad på COFOG-grupper och kompetens kategorier 2014

Procent	Kompetenskategori			
	Totalt	Ledning	Kärn	Stöd
Allmän offentlig förvaltning	13,1	7,7	13,7	12,5
Försvar	6,2	3,7	6,0	7,0
Samhällsskydd och rättskipning	10,2	5,2	10,5	11,5
Näringslivsfrågor m.m.	10,4	7,5	10,5	10,6
Fritidsverksamhet, kultur och religion	13,9	9,2	14,3	13,3
Utbildning	28,3	14,6	33,4	18,0
Socialt skydd m.m.	18,6	10,3	20,2	15,2
Totalt	16,8	7,6	18,6	13,8

Anm. Uppgifterna i tabellen baseras på alla anställda med månadsavlönad anställning hos samtliga Arbetsgivarverkets medlemmar. Timavlönade m.fl. ingår inte.

Källa: Arbetsgivarverket.

Den högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 28,3 procent, finns inom gruppen Utbildning. Det är också denna grupp som har flest anställda i statlig sektor. Universitetens och högskolornas verksamhet karaktäriseras av internationellt samarbete inom både forskning och utbildning och rekryteringar sker ofta internationellt. Det förklarar den relativt höga andelen anställda med utländsk bakgrund inom gruppen. Även andelen nyanställda med utländsk bakgrund är högst inom Utbildning, 40,4 procent 2014.

Gruppen Socialt skydd m.m. har den näst högsta andelen anställda med utländsk bakgrund, 18,6 procent. Övriga fem grupper har andelar under genomsnittet på 16,8 procent.

Gemensamt för alla grupper utom Fritidsverksamhet, kultur och religion, är att andelen anställda med utländsk bakgrund successivt ökat varje år under perioden 2004–2014.

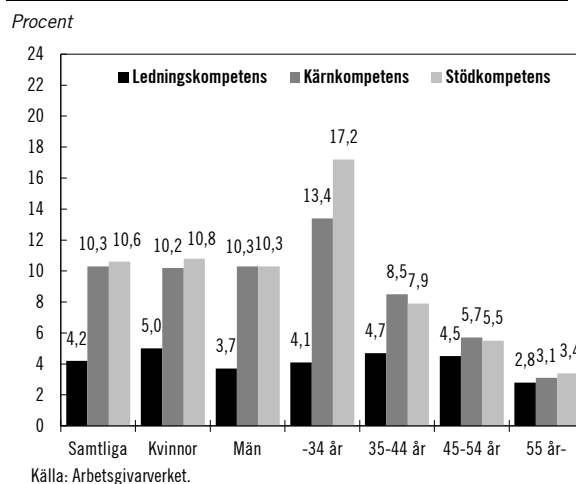
Inom gruppen Fritidsverksamhet, kultur och religion ökar även andelen med utländsk bakgrund, men inte varje år. Det beror delvis på att förändringarna inom denna, den minsta gruppen, påverkas procentuellt mer även av små förändringar i antalet anställda. Här finns endast totalt ca 2 700 anställda varav ca 380 med utländsk bakgrund. Personalomsättningen är också relativt sett högst inom denna grupp.

Den lägsta andelen anställda med utländsk bakgrund finns inom gruppen Försvar, där 6,2 procent av de anställda har utländsk bakgrund. Inom både grupperna Försvar och Näringslivsfrågor m.m., där affärsverken finns, samt inom gruppen Samhällsskydd och

rättskipning, finns befattningar som förutsätter svenskt medborgarskap. Detta krav kan antas sänka andelen anställda med utländsk bakgrund inom dessa grupper. Inom gruppen Försvar har endast 0,4 procent av de anställda annat medborgarskap än svenskt. Inom gruppen Samhällsskydd och rättskipning är motsvarande andel 0,6 procent. Inom den största gruppen Utbildning har 17 procent utländskt medborgarskap, att jämföra med 5,9 procent i statsförvaltningen och 9,1 procent i befolkningen mellan 20–64 år.

3.5 Personalrörligheten

Mellan september 2013 och september 2014 uppgick personalrörligheten i staten till 10 procent. Det innebär att rörligheten minskat med en procentenhet i jämförelse med perioden september 2012–september 2013. Med personalrörlighet avses här nyanställningar och avgångar vid myndigheterna oavsett om det skett inom staten eller i förhållande till andra arbetsmarknadssektorer.

Diagram 3.3 Personalrörlighet fördelad på kompetens kategorier och ålder

I likhet med tidigare år var rörligheten under 2014 totalt sett högre bland anställda under 35 år, för att sedan avta med stigande ålder. Personalrörligheten var också högre inom kompetenskategorierna kärn- och stöd-kompetens än inom kategorin ledningskompetens, framför allt i den yngsta åldersgruppen. Skillnaderna i personalrörligheten mellan kvinnor och män var marginella.

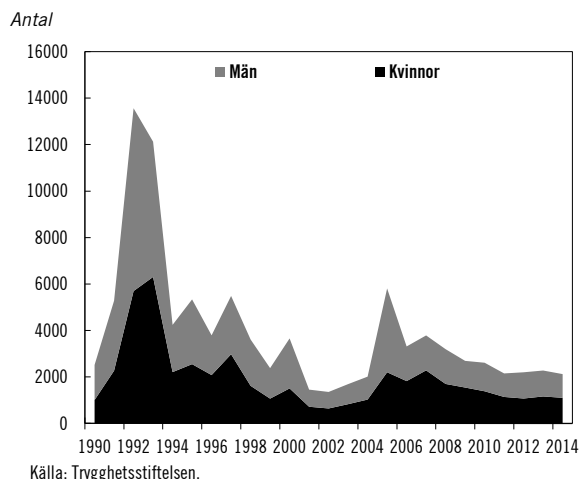
3.6 Uppsägningar i staten

När en statsanställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist är det Trygghetsstiftelsens uppgift att så långt som möjligt förhindra att han eller hon blir arbetslös. Detsamma gäller när någon till följd av omlokalisering av en myndighets verksamhet väljer att inte följa med till den nya orten.

Trygghetsstiftelsen bildades 1990 i samband med att parterna på det statliga avtalsområdet enades om trygghetsavtalet för statligt anställda. Från och med 2015 arbetar stiftelsen med ett nytt avtal, benämnt avtal om omställning. Trygghetsstiftelsens stöd till de uppsagda är individinriktat och utgår ifrån arbetslinjen.

Sedan starten 1990 har det totala inflödet till Trygghetsstiftelsen varit 98 660 personer.

Diagram 3.4 Totalt inflöde av uppsagda till Trygghetsstiftelsen 1990–2014



Under 2014 uppgick antalet anmälda personer till Trygghetsstiftelsen till 2 124 personer, vilket är 154 färre än 2013 och 78 färre än 2012. Trenden att majoriteten av de som anmäls till Trygghetsstiftelsen har lämnat en tidsbegränsad anställning fortsatte under 2014. Den andelen av de anmälda utgjorde 67 procent 2014, jämfört med 63 procent 2013 och 52 procent 2012. Majoriteten av de anmälda, 78 procent, kom från universitet- och högskolesektorn.

Andelen kvinnor som under 2014 anmäldes till Trygghetsstiftelsen uppgick till 52 procent och andelen män till 48 procent. Under 2013 var andelen kvinnor 51 procent och andelen män 49 procent, medan förhållandet var det omvända 2012, dvs. 49 procent kvinnor och 51 procent män. Även om könsfördelningen hos de som har anmälts till Trygghetsstiftelsen

varit relativt jämn under de senaste tio åren, har andelen män endast varit större än andelen kvinnor under två år: 2005 och 2012.

De personer som är aktuella för stiftelsens insatser är de som ännu inte fått en permanent lösning av sin arbetssituation. Vid utgången av 2014 uppgick dessa totalt till 4 815, vilket kan jämföras med 4 894 personer vid utgången av 2013 respektive 4 751 vid utgången av 2012. Bland de personer som är aktuella för stiftelsens insatser har drygt hälften en tillfällig lösning eller omfattas av en målinriktad åtgärd. De allra flesta av dem har en tillfällig anställning. Andra är på praktik, inskolning, utbildning eller håller på att starta ett eget företag.

Under 2014 var det 2 124 personer som lämnade Trygghetsstiftelsen, jämfört med 1 991 under 2013 och 2 300 under 2012.

Tabell 3.10 De som lämnade Trygghetsstiftelsen 2012–2014

Lämnat Trygghetsstiftelsen	2012	2013	2014
Antal	2 300	1 991	2 124
Kvinnor	54 %	53 %	53 %
Män	46 %	47 %	47 %
Nytt arbete/startat eget företag	49 %	51 %	50 %
Avböjt kontakt	37 %	33 %	34 %
Pension	11 %	11 %	9 %
Övrigt	3 %	5 %	7 %
Snittålder	45 år	45 år	44 år

Källa: Trygghetsstiftelsen.

Det är fortsatt en större andel kvinnor än män som lämnar Trygghetsstiftelsen. Majoriteten av de som lämnar Trygghetsstiftelsen var tidigare anställda inom universitet- och högskolesektorn.

Av de som lämnade Trygghetsstiftelsen och fick ett nytt arbete anställdes 45 procent i den statliga sektorn, 15 procent i den kommunala sektorn och 40 procent i den privata sektorn.

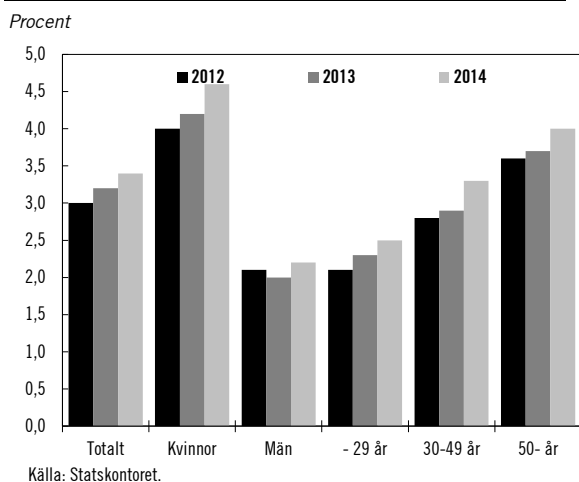
Av de som lämnat en tillsvidareanställning fick 76,8 procent under 2014 ett nytt arbete eller en annan lösning innan uppsägningstidens slut. Motsvarande uppgift för 2013 var 77,9 procent. Av de personer som lämnat en tidsbegränsad anställning fick 83,5 procent under 2014 en lösning inom nio månader från uppsägningen. Detta kan jämföras med 85,2 procent under 2013. Trygghetsstiftelsens målsättning är satt till 75 procent både för dem som lämnat en tillsvidareanställning och för dem som lämnat en tidsbegränsad anställning.

3.7 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron vid statliga myndigheter

Enligt Statskontorets årliga sammanställning av sjukfrånvaron i staten, bröts trenden med minskande sjukfrånvaro 2012, då sjukfrånvaron ökade med 0,1 procentenhet till 3,0 procent. Ökningen har fortsatt 2013 och 2014, då sjukfrånvaron uppgick till 3,2 procent respektive till 3,4 procent.

Diagram 3.5 Sjukfrånvaro total och uppdelad på kön och ålder 2012–2014



Det är i första hand bland kvinnor som sjukfrånvaron har ökat. År 2014 uppgick sjukfrånvaron för kvinnor till 4,6 procent, jämfört med 4,2 procent för 2013 och 4,0 procent för 2012. För män ökade sjukfrånvaron mellan 2013 och 2014 med 0,2 procentenheter till 2,2 procent. Det är dock ingen tydlig trend, utan sjukfrånvaron för män har sedan 2009 tenderat att variera mellan 1,9 procent och 2,2 procent. Under de två senaste åren har skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro ökat. Under 2013 och 2014 har sjukfrånvaron för kvinnor varit mer än dubbelt så hög som för män.

Ökningen av sjukfrånvaron under de senaste åren gäller för alla åldersgrupper. För anställda som är yngre än 30 år ökade sjukfrånvaron med 0,2 procentenheter mellan 2013 och 2014. För anställda i åldern 30–49 år var ökningen 0,4 procentenheter, medan ökningen för anställda som är 50 år eller äldre var 0,3 procentenheter. Sjukfrånvaron för de som är yngre än 30 år låg tidigare stadigt kring 2 procent, men har under de senaste två åren ökat till en högre nivå än tidigare.

Långtidsfrånvaron, dvs. sjukfrånvaro mer än 60 dagar, som en andel av den totala sjukfrånvaron ökade 2014 till 50,7 procent. Under 2013 uppgick långtidsfrånvaron till 43,2 procent.

Sjukfrånvaron varierar mellan statens olika COFOG-grupper (se avsnitt 3.1).

Tabell 3.11 Sjukfrånvaron inom olika COFOG-grupper 2012–2014

Procent

COFOG-grupp	2012	2013	2014
Allmän offentlig förvaltning	3,0	3,2	3,4
Försvar	1,7	1,5	2,0
Samhällsskydd och rättskipning	3,8	3,8	3,9
Näringsliv, miljö, bostad och samhällsutveckling	2,9	3,1	3,4
Fritidsverksamhet, kultur, och religion	2,9	3,1	3,4
Utbildning	2,1	2,2	2,4
Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård	4,9	5,2	5,7
Totalt	3,0	3,2	3,4

Källa: Statskontoret.

Den högsta sjukfrånvaron finns inom gruppen Socialt skydd inklusive hälso- och sjukvård, där sjukfrånvaron uppgick till 5,7 procent under 2014. Det är en ökning med 0,5 procentenheter sedan 2013 och med 0,8 procentenheter sedan 2012. Näst högst sjukfrånvaro, 3,9 procent, finns inom gruppen Samhällsskydd och rättskipning, som samtidigt har haft den lägsta ökningen av sjukfrånvaron under de senaste två åren.

Den grupp som har lägst sjukfrånvaro är Försvar. Sjukfrånvaron ökade dock med 0,5 procentenheter mellan 2013 och 2014, efter att som enda grupp ha uppvisat lägre sjukfrånvaro under 2013 än 2012. Gruppen Utbildning uppvisar också en låg sjukfrånvaro, även om sjukfrånvaron har ökat de senaste två åren med 0,1 respektive 0,2 procentenheter.

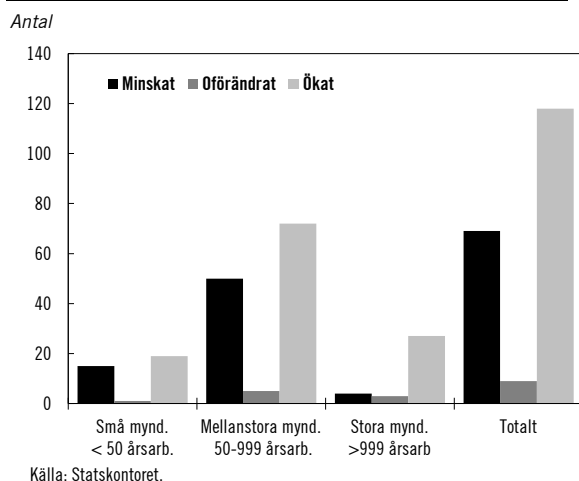
För grupperna Allmän offentlig förvaltning, Näringsliv m.m. respektive Fritidsverksamhet m.m. var sjukfrånvaron 3,4 procent under 2014. För dessa grupper har sjukfrånvaron ökat med 0,2–0,3 procentenheter från 2013 och med 0,4–0,5 procentenheter sedan 2012.

Sjukfrånvaron för kvinnor är betydligt högre än för män. Att myndigheter inom gruppen Försvar hade den lägsta totala sjukfrånvaron och myndigheterna inom

Sociale skydd inklusive hälso- och sjukvård hade den högsta, återspeglar könsfördelningen inom verksamheterna. På försvarsmyndigheterna var andelen män 80 procent och inom det sociala området var andelen kvinnor 69 procent. I gruppen Utbildning hade kvinnor lägst sjukfrånvaro av de jämförda grupperna (3,3 procent), medan mäns sjukfrånvaro (1,3 procent) var lägst av alla grupper. Då andelen kvinnor inom utbildningsområdet var hög blev dock den totala sjukfrånvaron för området högre än inom Försvar.

År 2014 hade 78 myndigheter oförändrad eller minskad sjukfrånvaro medan 118 myndigheter hade ökad sjukfrånvaro jämfört med 2013.

Diagram 3.6 Förändringen i sjukfrånvaron 2014 vid myndigheterna



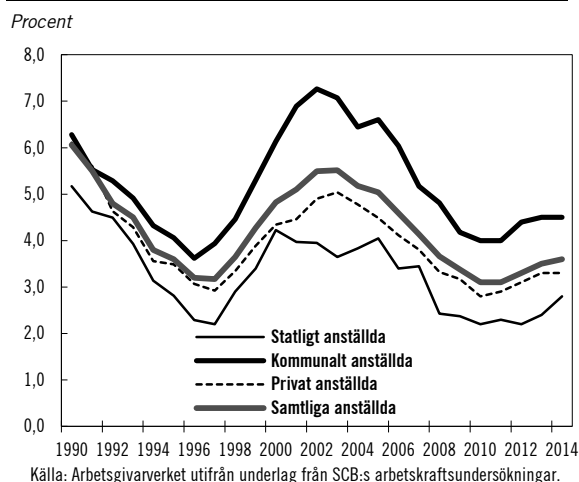
Bland de små myndigheterna, dvs. myndigheter med mindre än 50 årsarbetskrafter, hade 16 av 35 oförändrad eller minskad sjukfrånvaro under 2014 jämfört med 2013, medan 19 hade ökad sjukfrånvaro. I de medelstora myndigheterna, dvs. myndigheter med 50–999 årsarbetskrafter, var sjukfrånvaron lägre eller oförändrad i 55 och högre i 72 av de totalt 127 berörda myndigheterna. Av de stora myndigheterna, dvs. myndigheter med minst 1 000 årsarbetskrafter, var sjukfrånvaron lägre eller oförändrad i 7 och högre i 27 av sammanlagt 34 myndigheter.

Sjukfrånvaron i staten jämfört med andra sektorer

I Statistiska centralbyråns (SCB) arbetskraftsundersökningar jämförs sjukfrånvaron mellan olika arbetsmarknadssektorer. Eftersom

definitioner och mätmetoder är helt olika mellan sjukfrånvarouppgifterna i myndigheternas årsredovisningar som Statskontoret sammanställer och SCB:s arbetskraftsundersökningar, är dessa siffror inte jämförbara med de som visas i diagrammet nedan.

Diagram 3.1 Sjukfrånvaro 1990–2014 enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar



Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar ökade sjukfrånvaron i staten 2014 med 0,4 procentenheter till 2,8 procent. Sjukfrånvaron bland anställda på arbetsmarknaden sammantaget ökade med 0,1 procentenheter till 3,6 procent.

SCB:s arbetskraftsundersökningar visar att sjukfrånvaron under de senaste 25 åren varit lägre i staten än i de andra sektorerna. Att statsanställda i snitt är mindre sjuka än andra hänger samman med att staten har en större andel anställda med tjänstemannayrken än de andra arbetsmarknadssektorerna. Om man skulle jämföra enbart tjänstemannagrupper inom de olika sektorerna med varandra skulle skillnaderna bli mindre. Samtliga sektorer följer samma trend, dock nådde sjukfrånvaron inom staten, inte ens under åren i början av 2000-talet, upp till mer än lite drygt fyra procent.

Antal sjukpensioner

Statligt anställda som beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt socialförsäkringsbalken har beroende på omfattningen rätt till en sjukpension eller tillfällig sjukpension enligt det statliga tjänstepensionsavtalet PA 03. I den följande redovisningen inkluderar

begreppet sjukpension även tillfälliga sjukpensioner.

Antalet nybeviljade sjukpensioner minskade fram till 2011. Under 2012 och 2013 ökade antalet nybeviljade sjukpensioner. För 2014 har antalet nybeviljade sjukpensioner minskat något.

Tabell 3.12 Anställda som har nybeviljats sjukpension 2012–2014

Antal						
Sjukpension	2012	2012	2013	2013	2014	2014
	Kv.	Män	Kv.	Män	Kv.	Män
25 procent	26	14	40	15	50	11
50 procent	49	21	40	14	59	24
75 procent	6	1	7	5	4	2
100 procent ¹	80	37	123	52	93	37
Summa	161	73	210	86	206	74

¹ Från och med 2013 förekommer inte tillfällig sjukpension med omfattningen 100 procent. Uppgifterna för 2012 har reviderats så att personer som under respektive år först har beviljats en tillfällig sjukpension med omfattningen 100 procent och därefter beviljats sjukpension, som i sin form har omfattningen 100 procent, endast förekommer en gång i statistiken. Källa: Statens tjänstepensionsverk.

Av tabell 3.12 framgår att minskningen av antalet nybeviljade sjukpensioner under 2014 gäller både för kvinnor och för män. För kvinnor är minskningen liten. Under 2014 minskade dock antalet nybeviljade sjukpensioner med omfattningen 100 procent till kvinnor, efter att ha ökat markant 2013. För män återgick antalet nybeviljade sjukpensioner 2014 till motsvarande nivå som för 2012. Även för män minskade antalet nybeviljade sjukpensioner med omfattningen 100 procent 2014 efter att ha ökat 2013.

Av de statsanställda som beviljades sjukpension under 2014 var 74 procent kvinnor och 26 procent män. Under 2013 var 71 procent av de som beviljades sjukpension kvinnor och 29 procent var män.

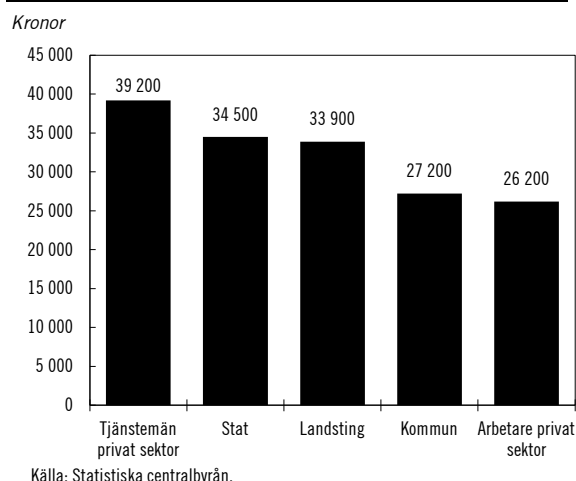
För 2014 ökade medianåldern för kvinnor som beviljades en sjukpension med knappt tio månader till 57 år. För män sjönk i stället medianåldern med sex månader till 58 år och 6 månader.

3.8 Lönenivåer och löneutveckling

Lönenivåer

I diagram 3.8 redovisas den genomsnittliga månadslönen för olika sektorer på arbetsmarknaden 2014.

Diagram 3.8 Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden 2014



Den genomsnittliga månadslönen i staten uppgick till 34 500 kronor. Medellönen på arbetsmarknaden totalt var 31 400 kronor.

Löneutvecklingen i staten

Arbetsgivarverket träffar som arbetsgivarpart avtal på statens vägnar med de fackliga parterna Offentliganställdas Förhandlingsråds förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S,P,O), Sveriges Akademikers Centralorganisation Staten (Saco-S) samt Seko, service- och kommunikationsfacket (Seko).

Nuvarande ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet (RALS) gäller tills vidare med Saco-S⁴. De tidsbegränsade avtalen om löner med OFR/S,P,O och med Seko gäller t.o.m. den 30 september 2016⁵.

Arbetsgivarverket har tagit fram uppgifter om den kollektiva löneutvecklingen 1997–2014 kopplat till årstakt, se tabell 3.13.

⁴ RALS 2010-T.

⁵ RALS 2013–2016.

Tabell 3.13 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor, 1997–2014

Procent

Statistik period sept–sept	Avtalsperiod för centrala avtal	Löne-utv. års-takt	Förändring i KPI ¹	Real löneutv. i årstakt
1997–1998	RALS ² 1998–2001	3,8	-0,1	3,9
1998–1999	RALS 1998–2001	3,8	0,4	3,4
1999–2000	RALS 1998–2001	3,8	1,0	2,8
2000–2001	RALS 2001	4,2	2,5	1,7
2001–2002	RALS 2002–2004	3,8	2,1	1,7
2002–2003	RALS 2002–2004	3,6	1,9	1,7
2003–2004	RALS 2002–2004	3,4	0,4	3,0
2004–2005	RALS 2004–2007	3,1	0,4	2,7
2005–2006	RALS 2004–2007	3,2	1,4	1,8
2006–2007	RALS 2004–2007	3,2	2,2	1,0
2007–2008	RALS 2007–2010	3,7	3,5	0,2
2008–2009	RALS 2007–2010	3,4	-0,3	3,7
2009–2010	RALS 2007–2010	4,1	1,3	2,8
2010–2011	RALS 2010–2012/ RALS-T	2,9 ³	2,6	0,3 ⁴
2011–2012	RALS 2010–2012/ RALS-T	2,3	0,9	1,4
2012–2013	RALS 2012–2013/ RALS-T	2,6	0,0	2,6
2013–2014	RALS 2013–2016/ RALS-T	2,2	-0,2	2,4
Genomsnittlig årlig ökning 1997–2014		3,4	1,2	2,2

¹ Förändringen är beräknad som förändring i årsmedeltal.² RALS: Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare i staten.³ Siffran korrigerad på grund av ytterligare inkommit utfall.⁴ Konsekvenskorrigerad siffra.

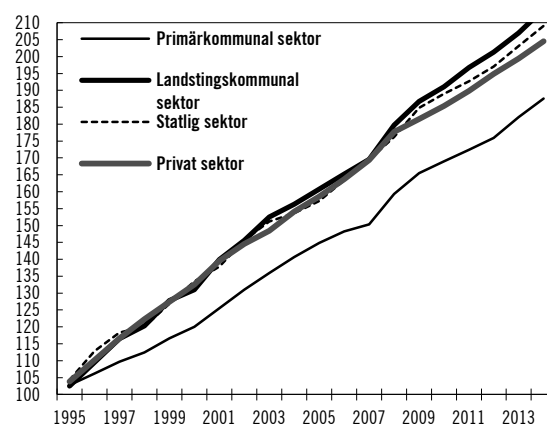
Källa: Arbetsgivarverket.

Utvecklingen av genomsnittliga löner

Löneutvecklingstakten inom det statliga området har förhållandevis väl följt utvecklingen på arbetsmarknaden i stort, enligt jämförande statistik från tiden efter ramanslagsreformen.

Diagram 3.9 Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden 1994–2014

Index 1994=100



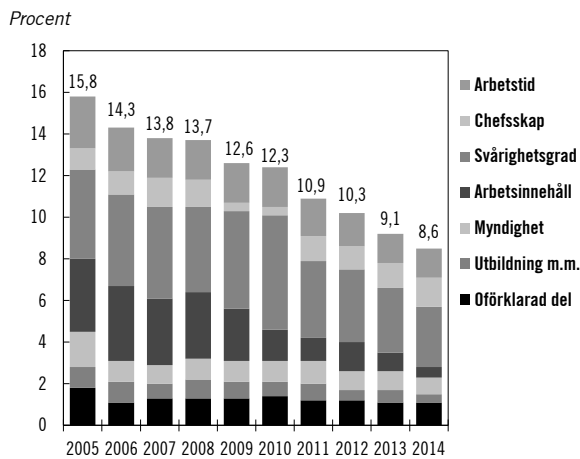
Anm. Uppgifterna avser nominella löner och är rensade med hänsyn till strukturella förändringar i utbildningsnivå, ålder och kön.
Källa: Statistiska centralbyrån.

Mellan 1994 och 2014 uppgick löneutvecklingen inom landstingen till 114,0 procent, inom den statliga sektorn till 109,1 procent och inom den privata sektorn till 104,5 procent. Under samma period var löneutvecklingen inom den kommunala sektorn 87,6 procent.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män

Regeringens mål är att löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten ska minska. Som underlag för uppföljningen av delmålet används partsgemensam statlig förhandlingsstatistik.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten har mer än halverats sedan 2000. I september 2014 var statsanställda kvinnors genomsnittslön totalt sett 8,6 procent lägre än statsanställda mäns genomsnittslön. År 2013 var motsvarande löneskillnad 9,1 procent, dvs. en minskning med 0,5 procentenheter mellan åren. Av diagram 3.10 framgår löneskillnaderna 2005–2014 uppdelat på förklaringsfaktorer.

Diagram 3.10 Löneskillnader mellan kvinnor och män i staten uppdelat på förklaringsfaktorer 2005–2014

Den statistiska analys som Arbetsgivarverket har gjort utifrån de centrala parternas gemensamma lönestatistik visar att den genomsnittliga löneskillnaden nästan helt kan hänföras till mätbara faktorer⁶.

Löneskillnaden beror på att fler kvinnor än män arbetar deltid, arbetets svårighetsgrad och innehåll samt att fler män än kvinnor är chefer. Vidare påverkar det att arbetsinnehåll och löner ser olika ut hos olika myndigheter. Det finns också skillnader när det gäller utbildning, erfarenhet och i vilken region den anställda arbetar.

Den s.k. oförklarade löneskillnaden

Den löneskillnad som slutligen blir kvar, den s.k. oförklarade löneskillnaden som inte kan förklaras av den mätbara information som finns tillgänglig i den partsgemensamma statistiken, uppgick i september 2014 till 1,1 procent, dvs. samma nivå som i september 2013. År 2003 var den som högst sedan mätningen inleddes och uppgick då till 2,0 procent.

Förklaringsfaktorer

Som framgår av diagram 3.10 är det två faktorer som tillsammans står för hälften av den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män. Dessa två viktigaste förklaringar är att kvinnor jämfört med män oftare har arbetsuppgifter på en lägre grupperingsnivå (svårighetsgrad)

och att kvinnor i större utsträckning än män arbetar deltid. Skillnader i grupperingsnivå är 2014 fortfarande den viktigaste förklaringsfaktorn, även om den har minskat marginellt (0,2 procentenheter) i betydelse på grund av den ökade andelen chefer på låga grupperingsnivåer bland män. År 2014 var det 15,3 procent av kvinnorna som arbetade deltid (15,4 procent 2013) medan motsvarande andel för männen var 7,6 procent (7,8 procent 2013).

Bland samtliga statsanställda har 94 procent av både kvinnorna och männen en heltidsanställning. År 2013 var motsvarande siffra för kvinnorna 93 procent och 94 procent för männen.

Genomsnittslöner

Enligt urvalet i Arbetsgivarverkets rapport uppgick statsanställda kvinnors genomsnittslön i september 2014 till 31 365 kronor i månaden medan statsanställda män i genomsnitt hade 34 318 kronor.

Inom chefskollektivet hos Arbetsgivarverkets medlemmar har löneskillnaderna mellan kvinnor och män varierat under den studerade perioden. Mellan 2004 och 2014 ökade snittlönen för kvinnliga chefer från 38 034 till 51 221 kronor per månad, medan snittlönen för manliga chefer ökade från 39 434 till 49 274 kronor. År 2004 var genomsnittslönen 3,6 procent högre för manliga chefer än för kvinnliga. För 2014 visar statistiken att genomsnittslönen för kvinnliga chefer är 3,95 procent högre än för manliga chefer.

Genomsnittlig löneutveckling

Den genomsnittliga löneutvecklingen i årstakt under statistikperioden 2013–2014 har liksom under avtalsperioden 2010–2012 och förra statistikperioden 2012–2013 varit högre för de kvinnliga cheferna än för de manliga. Den uppgår till 4,1 procent för de kvinnliga cheferna och 3,5 procent för de manliga. Denna beräkning gäller endast identiska individer, dvs. de som varit anställda på samma myndighet under hela mätperioden.

För statsanställda, exklusive chefer, har den genomsnittliga löneutvecklingen varit 3,1 procent för kvinnor jämfört med 3,0 procent för män.

⁶ Arbetsgivarverkets rapport om löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män 2000–2014, dnr Fi2015/03091/ESA.

Partsgemensamt arbete

Parterna har ett gemensamt ansvar för 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. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling.

I nu aktuella avtal har centrala parter bl.a. träffat överenskommelse om att partsgemensamt bedriva fyra utvecklingsområden inom Partsrådet⁷. Ett av områdena rör centrala parter stöd till lokal lönebildning. Arbetet ska fortgå t.o.m. den 31 december 2016.

⁷ Rådet för partsgemensamt stöd inom det statliga avtalsområdet. Partsrådet är en ideell förening vars medlemmar är Arbetsgivarverket, Offentliganställdas förhandlingsråds förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna (OFR/S,P,O), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco-S) och Seko, service- och kommunikationsfacket.

Underbilaga Myndighetschefer och ordförande i styrelsemyndigheter

Underbilaga Myndighetschefer och ordförande i styrelsemyndigheter

Innehållsförteckning

Myndighetschefer per den 3 september 2015	33
Ordförande i styrelsemyndigheter per den 3 september 2015	38

Myndighetschefer per den 3 september 2015

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över myndighetschefer som lyder omedelbart under regeringen och som anställs genom beslut av regeringen. Sammanställningen redovisar förhållandena per den 3 september 2015⁸.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	GD	Odenberg	Mikael
Allmänna reklamationsnämnden	Ordförande	Ahnmé Kågerman	Britta
Arbetsdomstolen	Ordförande	Lilja Hansson	Cathrine
Arbetsförmedlingen	GD	Sjöberg	Mikael
Arbetsmiljöverket	GD	Zelmin-Ekenhem	Erna
Barnombudsmannen	Barnombudsman	Malmberg	Fredrik
Blekinge tekniska högskola	Rektor	Hederstierna	Anders
Bolagsverket	GD	Bränström	Annika
Boverket	GD	Valik	Janna
Brottsförebyggande rådet	GD	Wennerström	Erik
Brottsoffermyndigheten	GD	Öster	Annika
Centrala studiestödsnämnden	GD	Gellerbrant Hagberg	Christina
Datainspektionen	GD	Svahn Starrsjö	Kristina
Diskrimineringsombudsmannen	Ombudsman	Broberg	Agneta
Domstolsverket	GD	Holmgren	Martin
E-hälsomyndigheten	GD	Håkansta	Torsten
Ekobrottsmyndigheten	GD	Fröjelin	Eva
Ekonomistyrningsverket	GD	Wikström	Mats
Elsäkerhetsverket	GD	Falemo	Elisabet
Energimarknadsinspektionen	GD	Vadasz-Nilsson	Anne
Exportkreditnämnden	GD	Apelman	Karin
Fastighetsmäklarinspektionen	Ordförande	Westberg	Eva
Finansinspektionen	GD vik.	Noréus	Martin
Finanspolitiska rådet	Kanslichef	Sonnegård	Joakim
Folke Bernadotteakademin	GD	Söder	Sven-Eric
Folkhälsomyndigheten	GD	Carlson	Johan
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	GD	Ställdal	Ewa
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (FORMAS)	GD	Petersson	Ingrid
Fortifikationsverket	GD	Karlström	Urban
Forum för levande historia	Överintendent	Lomfors	Ingrid
Försvarets materielverk	GD vik.	Ohlsson	Dan
Försvarets radioanstalt	GD	Hartelius	Dag
Försvarexportmyndigheten	GD	Hammarström	Ulf

⁸ På grund av särskilda bestämmelser ingår inte Arbetsgivarverket och Regeringskansliet i sammanställningen

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Försvarshögskolan	Rektor	Enmark	Romulo
Försvarsmakten	ÖB	Göranson	Sverker
Försvarsunderrättelsedomstolen	Ordförande	Sjöblom	Hases Per
Försäkringskassan	GD	Begler	Ann-Marie
Gymnastik- och idrottshögskolan	Rektor	Henriksson-Larsén	Karin
Göteborgs universitet	Rektor	Fredman	Pam
Havs- och vattenmyndigheten	GD	Risinger	Björn
Högskolan Dalarna	Rektor	Hilliges	Marita
Högskolan i Borås	Rektor	Brorström	Björn
Högskolan i Gävle	Rektor	Johansson	Maj-Britt
Högskolan i Halmstad	Rektor	Alexandersson	Mikael
Högskolan i Skövde	Rektor	Karlsson	Sigbritt
Högskolan Kristianstad	Rektor	Pihl	Håkan
Högskolan Väst	Rektor	Norén	Kerstin
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	GD	Dahlgren	Jan-Olof
Inspektionen för socialförsäkringen	GD	Molander	Per
Inspektionen för strategiska produkter	GD	Ahlström	Christer
Inspektionen för vård och omsorg	GD	Hult Backlund	Gunilla
Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering	GD	Åslund	Olof
Institutet för rymdfysik	Föreståndare	Barabash	Stanislav
Institutet för språk och folkminnen	GD	Johansson-Lind	Ingrid
Justitiekanslern	JK	Skarhed	Anna
Kammarkollegiet	GD vik.	Grahn Agering	Ylva
Karlstads universitet	Rektor	Bergenheim	Åsa
Karolinska institutet	Rektor	Hamsten	Anders
Kemikalieinspektionen	GD	Cromnier	Nina
Kommerskollegium	GD	Stelling	Anna
Konjunkturinstitutet	GD	Dillén	Mats
Konkurrensverket	GD	Sjöblom	Dan
Konstfack	Rektor	Lantz	Maria
Konstnärsnämnden	Direktör	Larsson	Ann
Konsumentverket	GD och KO	Larsson	Gunnar
Kriminalvården	GD	Öberg	Nils
Kronofogdemyndigheten	Rikskronofogde vik.	Wass	Erica
Kungl. biblioteket	Riksbibliotekarie	Herdenberg	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Rektor	Kuzma	Marta
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	Rektor	Rydinger Alin	Cecilia
Kungl. Tekniska högskolan	Rektor	Gudmundson	Peter
Kustbevakningen	GD	Jönsson	Lena
Lantmäteriet	GD	Kjellson	Bengt
Linköpings universitet	Rektor	Dannetun	Helen
Linnéuniversitetet	Rektor	Hwang	Stephen

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Livruskammaren och Skokloster slott med Stiftelsen Hallwylska palatset	Överintendent	Hagberg	Magnus
Livsmedelsverket	GD	Orustfjord	Stig
Lotteriinspektionen	GD	Hallstedt	Håkan
Luftfartsverket	GD	Sundin	Olle
Luleå tekniska universitet	Rektor	Serte	Johan
Lunds universitet	Rektor	von Schantz	Torbjörn
Läkemedelsverket	GD vik.	Andersson	Inger
Länsstyrelsen i Blekinge län	Landshövding	Andnor Bylund	Berit
Länsstyrelsen i Dalarnas län	Landshövding	Thörn	Ylva
Länsstyrelsen i Gotlands län	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Länsstyrelsen i Gävleborgs län	Landshövding	Bill	Per
Länsstyrelsen i Hallands län	Landshövding	Sommestad	Lena
Länsstyrelsen i Jämtlands län	Landshövding	Hägglund	Jöran
Länsstyrelsen i Jönköpings län	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Länsstyrelsen i Kalmar län	Landshövding	Carlsson	Stefan
Länsstyrelsen i Kronobergs län	Landshövding	Alsér	Kristina
Länsstyrelsen i Norrbottens län	Landshövding	Österberg	Sven-Erik
Länsstyrelsen i Skåne län	Landshövding	Pålsson	Margareta
Länsstyrelsen i Stockholms län	Landshövding	Heister	Chris
Länsstyrelsen i Södermanlands län	Landshövding	Hagberg	Liselott
Länsstyrelsen i Uppsala län	Landshövding	Egardt	Peter
Länsstyrelsen i Värmlands län	Landshövding	Johansson	Kenneth
Länsstyrelsen i Västerbottens län	Landshövding	Andersson	Magdalena
Länsstyrelsen i Västernorrlands län	Landshövding	Holmgren	Gunnar
Länsstyrelsen i Västmanlands län	Landshövding	Wählstedt	Håkan
Länsstyrelsen i Västra Götalands län	Landshövding	Bäckström	Lars
Länsstyrelsen i Örebro län	Landshövding	Larsson	Maria
Länsstyrelsen i Östergötlands län	Landshövding	Nilsson	Elisabeth
Malmö högskola	Rektor vik.	Christersson	Cecilia
Marknadsdomstolen	Ordförande	Carlson	Per
Medlingsinstitutet	GD	Gunnarsson	Carina
Migrationsverket	GD	Danielsson	Anders
Mittuniversitetet	Rektor	Söderholm	Anders
Moderna museet	Överintendent	Birnbaum	Daniel
Myndigheten för delaktighet	GD	Holm Gulati	Anne
Myndigheten för internationella adoptionsfrågor	GD	Svartz	Kristina
Myndigheten för kulturanalys	Direktör	Härd	Sverker
Myndigheten för radio och tv	GD	Larsson	Magnus
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap	GD	Lindberg	Helena
Myndigheten för tillgängliga medier	GD	Esaiasson	Roland
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser	GD vik.	Cedervärn	Jan
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor	GD vik.	Theisz	Eva
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	Direktör	Lennartsson	Fredrik
Myndigheten för yrkeshögskolan	GD	Persson	Thomas
Mälardalens högskola	Rektor	Röding	Karin

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde	Överintendent	Arell	Berndt
Naturhistoriska riksmuseet	Överintendent	Westerberg	Jan Olov
Naturvårdsverket	GD vik.	Thörnelöf	Eva
Nordiska Afrikainstitutet	Direktör	Soiri	Iina
Patent- och registreringsverket	GD	Ås Sivborg	Susanne
Patentbesvärslagen	Ordförande	Strömberg	Peter
Pensionsmyndigheten	GD	Westling Palm	Katrin
Polarforskningssektariatet	Föreståndare	Dahlbäck	Björn
Polismyndigheten	Rikspolischef	Eliasson	Dan
Post- och telestyrelsen	GD	Marby	Göran
Revisorsnämnden	Direktör	Wickström	Anita
Riksantikvarieämbetet	Riksantikvarie	Amréus	Lars
Riksarkivet	Riksarkivarie	Jordell	Björn
Riksgäldskontoret	Riksgäldsdirektör	Lindblad	Hans
Riksutställningar	GD	Nolmark	Rebecka
Rymdstyrelsen	GD	Norberg	Olle
Rådet för Europeiska socialfonden i Sverige (Svenska ESF-rådet)	GD vik.	Forsberg	Håkan
Rättsmedicinalverket	GD	Rodrigo	Monica
Sjöfartsverket	GD	Zetterdahl	Ann-Catrine
Skatteverket	GD	Hansson	Ingemar
Skogsstyrelsen	GD	Stridsman	Monika
Skolforskningsinstitutet	Direktör	Adamson	Lena
Socialstyrelsen	GD	Holm	Lars-Erik
Specialpedagogiska skolmyndigheten	GD	Bååth	Greger
Statens beredning för medicinsk och social utvärdering	GD	Wigzell	Olivia
Statens centrum för arkitektur och design	Överintendent vik.	Brunnberg	Kerstin
Statens energimyndighet	GD	Brandsma	Erik
Statens fastighetsverk	GD	Anderson	Björn
Statens försvarshistoriska museer	Överintendent	Bengtsson	Staffan
Statens geotekniska institut	GD	Karlsson	Åsa-Britt
Statens haverikommission	GD	Ytterberg	Hans
Statens historiska museer	Överintendent	Jansén	Maria
Statens institutionsstyrelse	GD	Ehliasson	Kent
Statens jordbruksverk	GD	Denneberg	Leif
Statens konstråd	Direktör	Malm	Magdalena
Statens kulturråd	GD	Forssell	Staffan
Statens maritima museer	Överintendent	Grundberg	Leif
Statens medieråd	Direktör	Thorslund	Ewa
Statens museer för världskultur	Överintendent vik.	Tomner	Ulf
Statens musikverk	GD	Westerberg	Stina
Statens servicecenter	GD	Pålsson	Thomas
Statens skolinspektion	GD vik.	Ängmo	Helén
Statens skolverk	GD	Ekström	Anna
Statens tjänstepensionsverk	GD	Stymne	Joakim

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Statens va-nämnd	Ordförande	Olsson	Lars
Statens veterinärmedicinska anstalt	GD	Mattsson	Jens
Statens väg- och transportforskningsinstitut	GD	Bjelfvenstam	Jonas
Statistiska centralbyrån	GD	Lundgren	Stefan
Statskontoret	GD	Mattsson	Ingvar
Stockholms konstnärliga högskola	Rektor	Crabtree	Paula
Stockholms universitet	Rektor	Söderbergh Widding	Astrid
Strålsäkerhetsmyndigheten	GD	Persson	Mats
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (Swedac)	GD	Strömbäck	Peter
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete (Sida)	GD	Petri Gornitzka	Charlotte
Svenska institutet	GD	Rembe	Annika
Svenska institutet för europapolitiska studier (Sieps)	Direktör	Sjögren	Eva
Sveriges geologiska undersökning	GD	Söderberg	Lena
Sveriges lantbruksuniversitet	Rektor	Högberg	Peter
Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut (SMHI)	GD	Brennerfelt	Rolf
Säkerhetspolisen	Säkerhetspolischef	Thornberg	Anders
Södertörns högskola	Rektor	von Wright	Moira
Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket	GD	Wallström	Sofia
Tillväxtverket	GD	Nordlöf	Gunilla
Totalförsvarets forskningsinstitut	GD	Lind	Jan-Olof
Totalförsvarets rekryteringsmyndighet	GD	Malm	Christina
Trafikanalys	GD	Saxton	Brita
Trafikverket	GD	Erixon	Lena
Transportstyrelsen	GD	Ågren	Maria
Tullverket	Generaltulldirektör	Mattsson	Therese
Umeå universitet	Rektor	Gustafsson	Lena
Universitets- och högskolerådet	GD	Melin	Ulf
Universitetskanslersämbetet	Universitetskansler	Wallberg	Harriet
Upphandlingsmyndigheten	GD vik.	Nykvist	Ann-Christin
Uppsala universitet	Rektor	Åkesson	Eva
Verket för innovationssystem (Vinnova)	GD	Brogren	Charlotte
Vetenskapsrådet	GD	Stafström	Sven
Åklagarmyndigheten	Riksåklagare	Perklev	Anders
Örebro universitet	Rektor	Schollin	Jens
Överklagandenämnden för studiestöd	Direktör	Åhgren	Hans Göran

Ordförande i styrelsemyndigheter per den 3 september 2015

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över ordförandena i de myndigheter som leds av en styrelse. Sammanställningen redovisar förhållandena per den 3 september 2015.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	Överdirektör	Netz	Bo
AP-fonden Första	GD	Karlström	Urban
AP-fonden Andra	F.d. VD	Arwidson	Marie S.
AP-fonden Tredje	F.d. statsråd	Nuder	Pär
AP-fonden Fjärde	Direktör	Caneman	Monica
AP-fonden Sjätte	Civilekonom	Lindsö	Ebba
AP-fonden Sjunde	Landshövding	Källstrand	Bo
Arbetsförmedlingen	GD	Erixon	Lena
Arbetsgivarverket	GD	Eliasson	Dan
Blekinge tekniska högskola	Konsult	Örn	Peter
E-hälsomyndigheten	Hälsa- och sjukvårdsdirektör	Lundgren	Lena
Exportkreditnämnden	VD	Roxendal	Jan
Finansinspektionen	Landshövding	Österberg	Sven-Erik
Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd	Professor	Ingvar	Martin
Fortifikationsverket	F.d. landshövding	Norralk	Maria
Försvarets materielverk	Konsult	Nygren	Jan
Försvarshögskolan	Landshövding	Egardt	Peter
Gymnastik- och idrottshögskolan	F.d. landshövding	Eriksson	Björn
Göteborgs universitet	Landshövding	Schelin Seidegård	Cecilia
Högskolan Dalarna	Direktör	Samuelsson	Peter
Högskolan i Borås	F.d. regionråd	Andersson	Roland
Högskolan i Gävle	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Högskolan i Halmstad	F.d. generaltulldirektör	Starrin	Karin
Högskolan i Skövde	Docent	Wass	Urban
Högskolan Kristianstad	F.d. riksgäldsdirektör	Lundgren	Bo
Högskolan Väst	F.d. landshövding	Eriksson	Eva
Karlstads universitet	GD	Larsson	Gunnar
Karolinska institutet	F.d. statsråd	Leijonborg	Lars
Konstfack	Högskolerektor	Hedberg	Hans
Konstnärsnämnden	Chefredaktör	Kindstrand	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Kulturdirektör	Svedberg	Berit
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	F.d. förbundsdirektör	Carlsson	Sture
Kungl. Tekniska högskolan	VD	Ekholm	Börje
Lantmäteriet	F.d. GD	Sandebring	Hans
Linköpings universitet	GD	Ekström	Anna
Linnéuniversitetet	Professor	Brändström	Dan
Lotteriinspektionen	Chefsjurist	Håkansson	Per
Luftfartsverket	F.d. VD	Olson	Jan
Luleå tekniska universitet	Ordförande	Nordmark	Eva

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Lunds universitet	Ambassadör	Hafström	Jonas
Malmö högskola	VD	Fransson	Gun-Britt
Mittuniversitetet	Bankdirektör	Nygårds	Peter
Myndigheten för vård- och omsorgsanalys	Professor	Anell	Anders
Mälardalens högskola	F.d. VD	Caesar	Madeleine
Post- och telestyrelsen	Civilekonom	Hedén	Åke
Pensionsmyndigheten	F.d. landshövding	Könberg	Bo
Riksgäldskontoret	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Rymdstyrelsen	Landshövding	Egardt	Peter
Sjöfartsverket	Egen företagare	Sundling	Jan
Skogsstyrelsen	GD	Söderberg	Lena
Statens fastighetsverk	F.d. statssekreterare	Olsson	Sten
Statens kulturråd	F.d. statssekreterare	Hamilton	Ulrika
Statens servicecenter	F.d. VD	Böhlén	Birgitta
Statens tjänstepensionsverk	F.d. GD	Holmqvist	Hans-Eric
Statens väg- och transportforskningsinstitut	VD	Löfsjögård	Malin
Stockholms konstnärliga högskola	F.d. rektor	Bremer	Kåre
Stockholms universitet	Justitieråd	Calissendorff	Kerstin
Styrelsen för internationellt utvecklingssamarbete	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Sveriges lantbruksuniversitet	GD	Brennerfelt	Rolf
Södertörns högskola	Landshövding	Akhtarzand	Minoo
Tillväxtverket	Landshövding	Alsér	Kristina
Totalförsvarets forskningsinstitut	F.d. GD	Gustafsson	Yvonne
Trafikverket	F.d. GD	Sjöstrand	Mats
Transportstyrelsen	F.d. GD	Annerberg	Rolf
Umeå universitet	VD	Evrell	Lennart
Universitets- och högskolerådet	F.d. universitetsdirektör	Rehnqvist	P-O
Uppsala universitet	Docent	Lemne	Carola
Verket för innovationssystem (Vinnova)	Direktör	Johansson	Hasse
Vetenskapsrådet	Styrelseordförande	Anell	Lars
Örebro universitet	F.d. GD	Sandebring	Hans