

Bilaga 1

Statsförvaltningens utveckling

Förord

Den svenska statsförvaltningen har stolta anor och bygger sin verksamhet kring medborgaruppdraget och ämbetsmännens oväld. Myndigheterna spelar en betydande roll i den svenska demokratin. Den statliga förvaltningens tjänstemän är statens ansikte mot medborgarna.

Regeringen avser att arbeta för att vitalisera demokratin och demokratins institutioner. Detta arbete ska bedrivas utifrån det värdemässiga kitt som ligger till grund för de övriga delarna av regeringens reformarbete. Det arbete som nu inleds syftar till att lägga grunden för en långsiktigt sund ekonomisk utveckling, skapa utrymme för ökad välfärd och stärka det civila samhället samt öka makten för enskilda och familjer över deras egen vardag.

Regeringen avser att driva förvaltningspolitiken utifrån ett medborgar- och medarbetarperspektiv. Medborgare, företag och organisationer ställer allt högre krav på förvaltningen när det gäller kvalitet, tillgänglighet och opartiskhet. Samtidigt har den statliga myndighetsstrukturen blivit komplicerad och svåröverskådlig. Rena myndighetsuppgifter blandas idag med opinionsbildande verksamhet som rimmar illa med det svenska ämbetsmannaidealet.

Medarbetarna i staten ska ha en god arbetsmiljö och goda arbetsförhållanden. Staten ska vara ett föredöme som arbetsgivare och arbeta för att skapa sammanhållning och trygghet i det förvaltningspolitiska förändringsarbetet. Detta ställer krav på professionella chefer och ledare.

Regeringens förvaltningspolitiska prioriteringar under de kommande åren är:

- Skapa en tydligare och mera överskådlig förvaltningsstruktur
- Granska och ompröva myndigheternas opinionsbildande verksamhet
- Reformera utnämningsspolitiken med utgångspunkt i regeringsformens stadgande att vid statliga utnämningar endast fästa vikt vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet
- Minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män
- Öka den etniska och kulturella mångfalden
- Intensifiera arbetet med att förebygga och minska ohälsan
- Utveckla en offentlig myndighetskultur, ett offentligt etos, inom statsförvaltningen.

I budgetpropositionen för 2007 informeras riksdagen samlat om utvecklingen på det förvaltningspolitiska området och om hur myndigheternas arbete med arbetsgivarpolitiska frågor fortskrider. Denna skrift utgör ett särtryck av Statsförvaltningens utveckling, bilaga 1 utgiftsområde 2. För första gången redovisas också i en underbilaga namnen på såväl samtliga myndighetschefer vilka lyder omedelbart under regeringen som styrelseordföranden för styrelser med fullt ansvar.



Mats Odell

Bilaga 1

Statsförvaltningens utveckling

Innehållsförteckning

1. Inledning	7
2. Inriktningen på förvaltningspolitiken	7
2.1 Översyn av den statliga förvaltningens organisation	7
2.2 Översyn av den reformerade stabsorganisationen	7
2.3 Tydligare ansvar för myndigheternas verksamhet	7
2.4 En tydligare tillsyn	8
2.5 En stärkt utvärdering av myndigheterna	8
2.6 Regelförenkling	8
2.7 Effektivare administration	8
2.8 Ekonomisk styrning	8
2.9 Statlig internrevision och EU-revision	9
2.10 Bättre information om välfärdstjänster i hela landet	9
2.11 Servicekontor nära medborgare och företag	9
2.12 Bättre service för varje skattekrona genom elektronisk förvaltning	10
2.13 En kompetent förvaltning som inger förtroende	10
2.14 En mångkulturell förvaltning	11
2.15 Export av statligt förvaltningskunnande	11
2.16 Bättre uppföljning av hela förvaltningen	11
3. Organisations- och strukturförändringar	11
3.1 Strukturförändringar	12
3.2 Bedömningar av framtida personalkonsekvenser	13
4. Kompetensförsörjningen i staten	15
4.1 Anställda i staten	16
4.2 Antal uppsägningar i staten	16
4.3 Åldersstruktur i staten	17
4.4 Jämställdhet och könsfördelning i staten	19
4.5 Etnisk och kulturell mångfald i staten	21
4.6 Personalrörlighet i staten	22
4.7 Arbetsmiljö och sjukfrånvaro i staten	23
4.8 Lönenivåer och lönebildning i staten	25
4.9 Antal disciplinära ärenden vid samtliga myndigheter respektive hos Statens ansvarsnämnd	26

Tabellförteckning

3.1 Personalkonsekvenser i Försvarsmakten	14
4.1 Antal statligt anställda 2001-2005 fördelade på kvinnor och män	16
4.2 Andel uppsagda respektive total andel i staten fördelade på kvinnor och män, 1996-2005	16
4.3 Personer med nybeviljad ålderspension, 1998-2005	18
4.4 Personer i arbete som är 67 år eller äldre 2002-2005	18
4.5 Personer med nybeviljad tillfällig respektive definitiv sjukpension, 1998-2005 ...	18
4.6 Beviljade delpensioner, 2003-2005	19
4.7 Fördelningen den 1 september 2006 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen utnämnt	19
4.8 Andel med utländsk bakgrund bland statsanställda, nyanställda i staten och i hela befolkningen, 2000-2005	21
4.9 Andel anställda med utländsk bakgrund fördelade på kompetens kategorier, 2003- 2005	21
4.10 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom olika sektorer och kompetens kategorier, 2005	22
4.11 Sjukfrånvaro i staten i förhållande till tillgänglig arbetstid fördelad på sektor och kön, 2005	24
4.12 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor, 1997-2005	26
4.13 Antal personalansvarsärenden efter myndighetens storlek	27
4.14 Inkomna ärenden till Statens ansvarsnämnd under åren 2000-2005 uppdelade efter yrkeskategorier	27

Diagramförteckning

4.1 Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2005.....	17
4.2 Medianålder då statsanställda män och kvinnor lämnat sin anställning i pensioneringssyfte, 1998-2005	18
4.3 Fördelning av kvinnor och män inom ledningskompetens, 1998–2005.....	20
4.4 Faktorer bakom löneskillnader mellan kvinnor och män	21
4.5 Personalrörlighet fördelad på kompetenskategori och ålder, 2004–2005.....	23
4.6 Sjukfrånvaron i förhållande till tillgänglig arbetstid, 2003–2005	24
4.7. Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden, 2004	25
4.8 Löneutvecklingen i staten, september 2004 till september 2005	25
4.9 Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden, 1994–2004	26
4.10 Antal personalansvarsärenden under perioden 2000–2006 (del av)	26

1. Inledning

Regeringen redogör i denna bilaga för den fortsatta inriktningen av förvaltningspolitiken. Regeringen ger också en allmän beskrivning av statsförvaltningens utveckling i termer av organisations- och strukturförändringar. Vidare redovisas bedömningar när det gäller framtida personalkonsekvenser för staten.

Regeringen redovisar årligen i budgetpropositionen sin bedömning av den statliga arbetsgivarpolitiken och dess utveckling till riksdagen, se avsnitt 6.4.1. I denna bilaga redovisas regeringens övergripande iakttagelser för 2005.

2. Inriktningen på förvaltningspolitiken

Svensk statsförvaltning skall vara rättssäker, effektiv och medborgarorienterad. En effektiv förvaltning är en allt viktigare faktor i konkurrensen om företagets etableringar i den globaliserade ekonomin och därmed av stor betydelse för tillväxt och sysselsättning. Integreringen i EU leder till att förvaltningen måste arbeta mer sammanhållet. Medborgare, företag och organisationer ställer allt högre krav på förvaltningen när det gäller kvalitet, tillgänglighet och opartiskhet. Den svenska förvaltningsmodellens grundprincip med en tydlig åtskillnad mellan politik och förvaltning skall stärkas. Ny informationsteknik skall tillvaratas fullt ut. Verksamheten skall ha ett professionellt ledarskap och karakteriseras av transparens, saktighet och oförvitlighet.

Nedan redovisas regeringens initiativ inom det förvaltningspolitiska området.

2.1 Översyn av den statliga förvaltningens organisation

Organiseringen av den statliga förvaltningen är ett viktigt styrinstrument. Den statliga myndighetsstrukturen har blivit komplicerad och svåröverskådlig. Regeringen kommer därför att göra en översyn av den statliga förvaltningens organisation. Översynen syftar till att effektivisera den statliga förvaltningen och få till stånd en tydligare och mera överskådlig förvaltningsstruktur. I översynen skall myndig-

heters opinionsbildande verksamhet granskas och omprövas. Översynen skall också pröva hur långt det offentliga åtagandet bör sträcka sig t.ex. när det gäller myndigheter som bedriver konkurrensutsatt verksamhet. Vidare skall övervägas om det finns behov av förändringar i uppgiftsfördelningen mellan olika myndigheter i syfte att renodla vissa verksamheter och undvika rollkonflikter. Likaså skall undersökas om det finns möjligheter att avveckla myndigheter eller slå samman myndigheter med närliggande verksamheter i syfte att minska antalet alltför små och kostsamma myndigheter.

2.2 Översyn av den reformerade stabsorganisationen

Regeringen har för avsikt att se över den omorganisation av stabsmyndigheterna Statskontoret, Verva och ESV som genomfördes av den tidigare regeringen. Syftet är att ytterligare stärka och samordna det stöd som stabsmyndigheterna ger regeringen i förvaltningspolitiska frågor. Möjligheten att utveckla Kammarkollegiets roll som stabsmyndighet bör därvid också övervägas.

2.3 Tydligare ansvar för myndigheternas verksamhet

Varje myndighets ledning ansvarar för verksamheten inför regeringen. Det måste därför klart och tydligt framgå om det är myndighetschefen eller styrelsen som utgör ledningen. Så är inte fallet i de myndigheter där det finns ett delat ansvar mellan chef och styrelse. En sådan ordning gör det svårt att utkräva ansvar för verksamheten. En ny verksförordning skall tydligare reglera ansvaret för myndigheternas verksamhet. Regeringens ambition är att styrelser med begränsat ansvar inte skall förekomma. I samband med att varje myndighets instruktion ses över för att anpassas till en ny verksförordning skall även alla myndigheters ledningsform övervägas för att förtydliga myndighetsledningarnas ansvar.

2.4 En tydligare tillsyn

För att se till att de regler som riksdag och regering har beslutat får genomslag utför vissa statliga myndigheter och alla kommuner tillsyn. Det är i dag svårt för medborgare och företag att veta vad de kan förvänta sig av en tillsynsmyndighet, eftersom reglerna för tillsynen skiljer sig åt mellan olika samhällsområden. På många områden är tillsynen svag på grund av bristande resurser, få möjligheter till sanktioner eller oklara organisationslösningar. Samtidigt ökar behovet av tillsyn och samarbete över organisationsgränser inte minst som en följd av EG:s kommande tjänstedirektiv.

Regeringen avser att i en riktlinjeproposition under 2007 presentera grundläggande och tydliga principer för tillsyn. Syftet är att komma tillrätta med dagens generella problem. Avsikten är att regler för tillsyn även i fortsättningen skall finnas i för varje samhällssektor specifika lagar.

Den tillsyn som utförs inom olika sektorer skall bli tydligare och effektivare. Tillsyn, som innebär myndighetsutövning, skall avgränsas från myndigheters information och rådgivning.

Den tillsyn som kommunerna utövar skall kunna anpassas efter lokala förutsättningar. Det är dock viktigt att tillsynen är likvärdig över hela landet. Det behövs därför ett tydligare statligt ansvar för att styra och följa upp den kommunala tillsynsverksamheten.

2.5 En stärkt utvärdering av myndigheterna

Varje år redovisar de statliga myndigheterna i sina årsredovisningar hur de har uppnått målen som regeringen har satt upp. Den årliga redovisningen är viktig som underlag för regeringens styrning av myndigheterna, men det behövs också djupare analys av myndigheternas verksamhet med ett längre tidsperspektiv.

Genom att säkerställa att det görs återkommande externa utvärderingar kan den årliga resultatstyrningen av myndigheterna avlastas. En utredare tillsattes i juni i år som skall utvärdera styrformen resultatstyrning och föreslå hur den bör förändras och utvecklas.

En lämplig tidpunkt för utvärdering kan t.ex. vara i samband med att beslut skall fattas om rekrytering eller omförordnande av myndighetschef.

2.6 Regelförenkling

Sambandet mellan olika typer av regleringar och myndigheternas resursbehov för att tillämpa och administrera reglerna behöver i större utsträckning analyseras och följas upp. Inriktningen är att regler och regelsystem skall förenklas utan att avsedda effekter försämras eller uteblir.

2.7 Effektivare administration

Statsförvaltningen skall vara effektiv och alla resurser skall utnyttjas på bästa sätt. En allt för stor del av driftskostnaderna för de statliga myndigheterna går till administrativt stöd och lokaler.

I princip kan alla myndigheter minska sina kostnader genom att se över sina resurser för stödverksamheten. Särskilt gäller detta små myndigheter, som inte bör bygga upp en resurskrävande och sårbar egen administration. ESV har på uppdrag av den tidigare regeringen föreslagit hur statliga myndigheters administrativa stöd skulle kunna effektiviseras t.ex. genom samordning (s.k. shared services) eller genom entreprenadlösningar (s.k. outsourcing).

Ett sätt att effektivisera myndigheternas administrativa funktioner är ett ökat samarbete myndigheterna emellan. Detta är fullt möjligt redan idag, men myndigheterna bör ges starkare incitament för samarbete och samordning. Större krav skall ställas på att besparingar genomförs och uppföljningen skall skärpas bl.a. genom ökad användning av administrativa nyckeltal.

2.8 Ekonomisk styrning

ESV skall både bistå regeringen och utveckla den ekonomiska styrningen på alla nivåer i staten. Det innebär att koncernperspektivet skall vara styrande när det gäller att skapa en effektiv statsförvaltning.

När det gäller den ekonomiska styrningen, och särskilt resultatstyrningen, kommer den till uttryck dels i relationen mellan regeringen och myndigheterna, dels mellan riksdagen och regeringen. Som redovisas i volym 1, kapitel 9 Förslag till statbudget, finansplan m.m. har en särskild utredare givits i uppdrag att utvärdera

styrformen resultatstyrning (dir. 2006:30). Uppdraget är inriktat på relationen mellan regeringen och myndigheterna, och avrapporteras hösten 2007. Vidare pågår en dialog mellan regeringen (Finansdepartementet) och riksdagen (finansutskottet) i syfte att närmare överväga vilken resultatinformation riksdagen behöver få tillgång till för att bl.a. kunna ta ställning till regeringens budgetförslag. I detta sammanhang övervägs även vilken resultatinformation som bör lämnas i budgetpropositionen respektive i särskilda resultatskrivelser.

2.9 Statlig internrevision och EU-revision

Den statliga internrevisionen behöver utvecklas. ESV:s uppbyggnad av samordningsfunktionen för den statliga internrevisionen kommer att fortgå under 2007. ESV:s utvecklingsarbete gällande kompetens-, utbildnings- och metodfrågor kommer att bidra till ett förtydligande av professionen samt medföra en höjd kvalitet på internrevisionen i staten. I vid mening stärks även regeringens styrning och kontroll av den statliga verksamheten. Det är angeläget att minska antalet revisionsberättelser med invändning som föranleds av brister i den interna styrningen och kontrollen.

ESV skall från den 1 januari 2007 vara revisionsmyndighet för EU:s strukturfonder och Europeiska fiskerifonden under nästa programperiod, 2007–2013. ESV skall också vara attesterande organ för Europeiska garantifonden för jordbruket och Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling från och med den 16 oktober 2007.

Under innevarande programperiod har Arbetsmarknadsstyrelsen och Länsstyrelsen i Gävleborgs län motsvarande revisionsansvar avseende EU:s strukturfonder. Det innebär att det under en övergångsperiod kommer att finnas två myndighetsstrukturer för de revisionsuppgifter som följer av EU:s regelverk, en för innevarande programperiod och en för perioden 2007–2013.

För att revisionen av programmen för perioden 2000–2006 skall kunna slutföras kommer ESV att låna ut revisionsresurser till Arbetsmarknadsstyrelsen och Länsstyrelsen i Gävleborgs län i den utsträckning som bedöms nödvändig för att dessa myndigheter skall kunna fullfölja sin revisionsuppgift. Formerna för detta skall regleras i ett avtal mellan myndigheterna.

Regeringen gör nu bedömningen att ESV skall tillföras 6 600 000 kronor för den nya uppgiften. När verksamhetens omfattning har klarnat kan regeringen komma att göra en annan bedömning.

2.10 Bättre information om välfärdstjänster i hela landet

Under de senaste tio åren har valfrihet och konkurrensutsättning ökat inom viktiga välfärdstjänstområden som t.ex. utbildning och tandvård. En förutsättning för att medborgarna aktivt skall kunna välja mellan olika utförare är att de har god tillgång till information om möjligheterna att välja och om tjänsternas innehåll och kvalitet.

I dag är det ofta svårt för en enskild medborgare att ta reda på t.ex. vilka inriktningar som olika skolor erbjuder, andelen studenter som får jobb efter viss utbildning eller priser hos olika tandläkare.

Den information om olika utförare av offentligt subventionerade tjänster som ges till medborgare och företag behöver bli bättre och enkelt tillgänglig i hela landet. Regeringen avser att som ett första steg kartlägga den information som tillhandhålls idag.

2.11 Servicekontor nära medborgare och företag

Sedan 1990-talet har de statliga myndigheterna allt mer koncentrerat sin verksamhet till större orter. Detta har kommit ur behovet av att effektivisera förvaltningen och har på så sätt varit positivt. Samtidigt är det viktigt att statliga myndigheter har en sådan lokal närvaro att de kan ge medborgare och företag en god service. Ett kostnadseffektivt sätt att upprätthålla servicen är att myndigheterna i högre grad samverkar. Regeringen avser att främja en ökad lokal samverkan och stimulera inrättandet av lokala servicekontor.

2.12 Bättre service för varje skattekrona genom elektronisk förvaltning

Utvecklingen av elektronisk förvaltning skall göra det enklare för myndigheter att samverka och för medborgare och företag att utöva sina rättigheter och fullgöra sina skyldigheter gentemot förvaltningen. År 2010 skall Sverige ha återtagit en ledande position när det gäller elektronisk förvaltning. Därigenom skall Sverige bidra till att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga ekonomi.

Regeringen avser stärka styrningen av den förvaltningsgemensamma utvecklingen. Prioriterade insatsområden är utbyte av registerinformation, standardiserad informationshantering, säker kommunikation och dokumentation, gemensam finansiering av pilotprojekt, systematisk uppföljning och granskning.

Inom insatsområdet utbyte av registerinformation kommer regeringen att uppdra åt bl.a. Verva att utveckla gemensamma principer för hur den statliga förvaltningens registerinformation enklare skall kunna utbytas.

Inom insatsområdet standardiserad informationshantering kommer regeringen att föreslå ett antal åtgärder för att säkerställa att myndigheter vid övrig informationsöverföring och kommunikation använder sig av enhetliga format när det krävs. Det innebär bl.a. att gemensamma standarder, regelverk och arbetssätt skall utvecklas och att en bred tillämpning i statsförvaltningen skall säkerställas. Detta skall leda till ett effektivt informationsflöde inom och mellan myndigheter samt ge nya tjänster till medborgare och företag. Som en första åtgärd avser regeringen föreskriva att statliga myndigheter skall hantera sina inkommande och utgående fakturor elektroniskt senast från den 1 juli 2009. Detta förväntas leda till besparingar på fyra miljarder kronor på fem år. En förordning om elektronisk fakturering bereds för närvarande inom Regeringskansliet. ESV kommer att ges i uppdrag att samordna införandet.

Inom insatsområdet säker kommunikation och dokumentation kommer regeringen tillse att statsförvaltningen i samverkan med kommuner och landsting utvecklar och tillämpar förvaltningsgemensamma specifikationer för elektronisk identifiering, signering, lagring samt sökning av elektroniska meddelanden och dokument. Specifikationerna kan ligga till grund för upphandling och utveckling av tekniska

lösningar på marknaden. För att möjliggöra samverkan mellan olika tekniska system såväl nationellt som internationellt är det viktigt att kravspecifikationerna bygger på tillgängliga och öppna standarder.

Inom insatsområdet gemensam finansiering av utvecklingsprojekt kommer regeringen att identifiera angelägna pilotprojekt som skall finansieras samordnat, utveckla former för en sådan finansiering samt fördela samordningsansvar för dessa projekt. De senaste årens IT-investeringar i den statliga förvaltningen skall kartläggas. Målet med åtgärderna är att en större andel av myndigheternas IT-investeringar skall komma andra i förvaltningen till del, varigenom en högre kostnadseffektivitet uppnås.

Inom insatsområdet systematisk uppföljning och granskning kommer regeringen att stärka granskningen av effektiviteten i myndigheternas IT-investeringar och efterlevnaden av gemensamma principer och krav genom systematisk utvärdering.

Verva kommer att ges i uppdrag att samordna och främja utvecklingen av elektronisk förvaltning i den statliga förvaltningen.

Utvecklingen av elektronisk förvaltning skall leda till att det blir enklare att kontakta myndigheter, få tillgång till information och utföra ärenden såsom att registrera företag och ansöka om olika tillstånd. Dessutom skall handläggningstider förkortas, krav på uppgiftslämnande minskas och integritets- och sekretesskyddet stärkas. Effektiviteten skall öka, bl.a. genom minskning av tidskrävande manuella arbetsmoment.

2.13 En kompetent förvaltning som inger förtroende

Att utveckla kompetensen är en förutsättning för att klara de utmaningar som förvaltningen står inför. Det kräver ett fortlöpande och strategiskt arbete på varje enskild statlig myndighet. Kontinuerliga utbildningsinsatser är en förutsättning för att kunna upprätthålla en kompetent förvaltning.

Medborgarna skall ha förtroende för och känna tillit till dem som arbetar inom svensk förvaltning. I dag har svensk förvaltning en låg grad av korruption. Ett etiskt förhållningssätt som väcker respekt, samt tjänstemän som visar integritet och gott omdöme måste värnas. Ett

led i detta arbete är broschyren ”Om mutor och jäv – en vägledning för offentligt anställda” som Finansdepartementet och Sveriges kommuner och landsting nyligen gemensamt har tagit fram.

2.14 En mångkulturell förvaltning

För att statsförvaltningen skall klara sin verksamhet på lång sikt behövs personal med olika bakgrund och kompetens.

Situationen inom staten utvecklas i positiv riktning, men är ännu inte acceptabel. Bland annat måste rekryteringsprocessen utvecklas i strävan att uppnå en rättssäker rekrytering fri från diskriminering. Avidentifierade ansökningshandlingar är ett led i detta. Regeringen avser också att låta kartlägga andra rekryteringsmetoder med samma syfte.

Stödet till myndigheternas mångfaldsarbete skall förbättras. Den tidigare regeringen har gett ett uppdrag till bl.a. Verket för förvaltningsutveckling att utarbeta en modell för analys och uppföljning av myndigheternas arbete med etnisk och kulturell mångfald.

2.15 Export av statligt förvaltningskunnande

Regeringen anser att ett utökat samarbete mellan offentliga aktörer i Sverige och i utvecklingsländerna är värdefullt. Riksdagsbeslutet om en ny Politik för Global Utveckling (PGU) 2003 innebär att ”offentliga aktörer på nationell, regional och lokal nivå i ökad utsträckning skall engageras i politiken för global utveckling”.

Regeringen avser att ge ESV i uppdrag att föreslå hur tjänsteexportverksamheten bör regleras i framtiden och vilket ekonomiskt mål som kan vara lämpligt för olika typer av tjänsteexport. Möjligheterna att upphäva tjänsteexportförordningen (1992:192) skall undersökas liksom hur Sverige kan öka den statliga tjänsteexporten, bl.a. genom att studera under vilka förutsättningar andra länder arbetar.

2.16 Bättre uppföljning av hela förvaltningen

Det sker i dag en mängd olika uppföljningar av offentlig verksamhet, men det är svårt att få en

samlad bild av arbetet i statliga myndigheter, landsting och kommuner.

Sverige är en enhetsstat med en långtgående och grundlagsfäst kommunal självstyrelse. Samtidigt har staten ett ansvar för att alla medborgare ges likvärdiga förutsättningar oavsett var de bor. Det är därför viktigt att ha en kvalificerad uppföljning av den kommunala verksamheten.

En kvalificerad uppföljning underlättar också jämförelser mellan kommuner och landsting. Uppföljningen blir på så sätt ett instrument för att förbättra effektivitet och kvalitet inom den kommunala verksamheten.

Staten bedriver tillsammans med Sveriges Kommuner och Landsting Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA). Rådets uppgift är att stimulera jämförelser och stödja uppföljningen av måluppfyllelse och resursanvändningen i kommuner och landsting.

Vidare har Ansvarskommittén i uppdrag att beakta behovet av en samlad strategisk kunskap om den kommunala verksamheten samt hur detta behov skulle kunna tillgodoses. Detta är en viktig del av Ansvarskommitténs uppdrag. Samtidigt pågår löpande ett antal olika insatser. Regeringen avser att återkomma med initiativ i syfte att få till stånd en mer samlad uppföljning av såväl statlig som kommunal verksamhet.

3. Organisations- och strukturförändringar

Statskontoret har haft i uppdrag att genomföra en studie av den statliga förvaltningens utveckling. Uppdraget slutredovisades i december 2005 i rapporten Statsförvaltningens utveckling 1990-2005 (Statskontoret 2005:32). Studien visar att mellan åren 1990 och 2005 mer än halverades det totala antalet myndigheter från 1394 till 552 myndigheter. Eftersom en vedertagen definition av myndighetsbegreppet saknas har Statskontoret avgränsat begreppet till myndigheter som lyder under regeringen eller riksdagen och som styrs av en instruktion eller en särskild lag.

Regeringen avser att ge Statistiska centralbyrån i uppdrag att gå vidare med att utveckla ett komplett myndighetsregister.

Att antalet myndigheter minskar beror till största delen på sammanslagningar inom myndighetskoncerner som Skatteverket och Försvarsmakten. Bolagiseringarna under 1990-talet

som berörde 100 000 statligt anställda svarar för huvuddelen av den minskade sysselsättningen.

Statskontoret visar samtidigt att det under perioden 2000–2005 inrättades fem förvaltningsmyndigheter och nio nämndmyndigheter med för statsförvaltningen helt nya uppgifter.

Vissa områden i staten har vuxit sett till antalet sysselsatta. Exempelvis har sysselsättningen inom försvarsområdet minskat, medan den ökat inom utbildningsområdet.

3.1 Strukturförändringar

Här redovisas förändringar inom den statliga förvaltningen.

Små myndigheter avvecklas eller slås samman

Verksamheterna vid ett antal små myndigheter har inordnats i andra myndigheter. Från den 1 januari 2006 har Statens bostadskreditnämnd övertagit Statens bostadsnämnds uppgifter och från samma datum har Statens utsädeskontroll och Statens växtsortsnämnd inordnats i Statens jordbruksverk.

Turistdelegationen avvecklades den 31 december 2005. Delegationens huvudsakliga uppgifter övergick då till Verket för näringslivsutveckling (Nutek) och Sveriges Rese- och Turistråd AB (numera VisitSweden AB.)

En utredare har även tillsatts för att förbereda avvecklingen av Handelsflottans kultur- och fritidsråd, då verksamheten den 31 december 2006 skall inordnas i Sjöfartsverket.

Myndighetskoncerner slås samman

Statskontoret konstaterade att de största minskningarna av antalet myndigheter kan härledas till olika sammanslagningsreformer inom myndighetskoncernerna. Även sammanslagningen av de 21 allmänna försäkringskassorna och Riksförsäkringsverket till den sammanhållna myndigheten Försäkringskassan är en del av denna utveckling.

Dessa reformer har fortsatt. Under det senaste året har tre sådana sammanslagningar genomförts. Den 1 januari 2006 bildades den nya myndigheten Skogsstyrelsen genom sammanslagning av den centrala förvaltningsmyndigheten Skogsstyrelsen och de tio regionala skogsvårdsstyrelserna. Från samma dag avvecklades de 35 lokala kriminalvårdsmyndigheterna, Transporttjänsten och Kriminalvårdsstyrelsen och en

ny myndighet inrättades, med namnet Kriminalvården. Den 1 juli 2006 avvecklades de tio regionala kronofogdemyndigheterna och en myndighet, Kronofogdemyndigheten, inrättades. Kronofogdemyndigheten är självständig men knuten till Skatteverket i strategiska frågor och för IT-verksamheten och administrativa stödfunktioner.

Uppgifter omfördelas mellan myndigheter

Att enbart redovisa antalet myndigheter ger inte en rättvisande bild av de strukturförändringar som pågår inom statsförvaltningen. Många förändringar sker utan att antalet myndigheter förändras. Inrättandet av nya myndigheter sker i de flesta fall i samband med att andra avvecklas och att uppgifter omfördelas mellan myndigheter, ofta med syfte att renodla en myndighet. Som en följd av översynen av regeringens stabsstöd avvecklades Statens kvalitets- och kompetensråd (KKR) vid årsskiftet 2005/06 och samtidigt bildades Verket för förvaltningsutveckling (Verva).

Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam) inrättades den 1 januari 2006. Till Handisam fördes viss verksamhet från Handikappombudsmannen, Statens institut för utbildningsstöd (Sisus) och Hjälpmedelsinstitutet. Samtidigt avvecklades Sisus som myndighet och dess verksamhet med statsbidragsgivning inom utbildningsområdet flyttade över till Socialstyrelsen.

Den 31 mars 2006 inrättades särskilda migrationsdomstolar som tog över uppgifter från Utlänningsnämnden, vilken avvecklades. Även andra förändringar som rör domstolarnas organisation är aktuella. Inskrivningsverksamheten vid sju tingsrätter kommer att övergå till Lantmäteriverket, som ett led i det omfattande arbete sedan flera år att renodla verksamheten inom domstolsväsendet. Lantmäteriverket har tillsammans med Domstolsverket haft i uppdrag att förbereda överflyttningen av huvudmannskapet. Verken skall vid förberedelserna utgå från att verksamheten flyttas över den 1 januari 2008.

Av den nationella strategin för regional konkurrenskraft och sysselsättning framgår att avsikten är att Verket för näringslivsutveckling (Nutek) skall vara förvaltnings- och attesterande myndighet för Europeiska regionala utvecklingsfondens åtta program för regional konkurrenskraft och sysselsättning avseende program-

perioden 2007–2013. I nuvarande programperiod 2000–2006 är fem länsstyrelser förvaltningsmyndigheter. Rådet för Europeiska socialfonden (Svenska ESF-rådet) bör enligt den nationella strategin vara förvaltningsmyndighet och attesterande myndighet för Europeiska socialfonden. Nutek och Svenska ESF-rådet skall vara representerade i, respektive lokaliserade till åtta orter.

3.2 Bedömningar av framtida personalkonsekvenser

Nedan redovisas respektive departements bedömningar av framtida personalkonsekvenser som följer av förslagen i denna budgetproposition och andra särpropositioner som förelagts riksdagen under året. Den rekrytering som genomförts med anledning av den tidigare regeringens sysselsättningspaket, som redovisades i budgetpropositionen för 2006, ingår inte i nedanstående redovisning. Vilka konsekvenser som den snabbare utfasningen av satsningarna på statliga kompetensöverföringsjobb och trainee m.m. på länsstyrelserna får kan inte nu överblickas.

Bedömningarna är liksom tidigare år preliminära eftersom det finns många osäkra faktorer. Huruvida bedömda minskningar av personalen faktiskt leder till uppsägningar och arbetslöshet är något som inte kan förutses. I övrigt anges kommentarer under respektive utgiftsområde.

Justitiedepartementet:

Förändringarna sker främst inom domstolsväsendet. En ökning av antalet anställda sker till följd av att migrationsdomstolarna inrättades vilket medfört cirka 450 nyanställningar. En minskning beräknas ske framöver beroende dels på förändring av hyresnämndsorganisationen, dels på den förändring som sker genom att Inskrivningsverksamheten övergår från sju tingsrätter till Lantmäteriverket.

Kriminalvården är sedan den 1 januari 2006 organiserad som en myndighet. Efter beslutad organisation uppgår besparingseffekten till ca 65 personer. Kriminalvården planerar att bygga ca 1 700 nya anstalts- och häktesplatser fram till 2010. Antalet anställda inom Kriminalvården beräknas öka till följd av den planerade platsutbyggnaden. Samtidigt pågår arbete för att bl.a. effektivisera användandet av personalresurserna.

Det är för tidigt att kvantifiera vilka nettoeffekter detta kommer att ge.

Regeringens ambition är att det skall finnas 20 000 poliser år 2010.

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) föreslås få en förstärkning med 13 mnkr fr.o.m. 2007. Detta kommer att innebära en ökning av antalet anställda med ca fem personer.

Integrationsverket avvecklas den 1 juli 2007. Det är i dagsläget inte möjligt att ange personalkonsekvenserna eftersom frågan om vilka uppgifter som övergår till andra organ ännu inte beslutats. Sannolikt kommer dock antalet anställningar att minska sedan nödvändiga omföringar av uppgifter gjorts.

Utrikesdepartementet:

Migrationsverket har under det första halvåret 2006 minskat sin personal med 150 personer, dvs. cirka fem procent. Av dessa har 86 personer sagts upp som en följd av den lagändring som trädde i kraft den 1 juli 2006 som bl.a. innebär att Migrationsverket inte längre skall tillhandahålla boende för ensamkommande barn.

Den 31 mars 2006 trädde en ny utlänningslag i kraft (2005:716) och samtidigt upphörde Utlänningsnämnden. Under mars 2006 var 246 personer anställda vid nämnden. Merparten av dessa har erhållit tjänster vid de nyinrättade migrationsdomstolarna och Migrationsöverdomstolen, 77 personer sades upp i samband med nämndens upphörande. Arbetsgivaransvaret för dessa 77 personer övergick då till den nybildade Avvecklingsorganisationen.

Försvarsdepartementet:

Under 2006 kulminerar den personella omstrukturering inom Försvarsmakten som föranletts av de beslut om försvarspolitisk inriktning och anslagsfördelning inom utgiftsområde 6 som riksdagen fattade under 2004 (prop. 2004/05:5, bet. 2004/05:FöU4, rskr. 2004/05:143, prop. 2004/05:43, bet. 2004/05:FöU5, rskr. 2004/05:143, prop. 2004/05:1, utg.omr. 6, bet. 2004/05:FöU1, rskr. 2004/05:130). Regeringen förutser ett fortlöpande behov av nyrekrytering för att tillgodose behoven i den fredsfrämjande verksamheten och inom de kompetensområden där det redan är eller uppstår brist på personal.

Tabell 3.1 Personalkonsekvenser i Försvarsmakten

Personer				
År	2006	2007	2008	2009
Minskning	2 900	1 100	900	2 000
Ökning	600	1 600	1 400	2 100
Summa	- 2 300	+ 500	+ 500	+ 100

I november 2005 lämnade Försvarsförvaltningsutredningen (SOU 2005:96) förslag på hur kostnadsminskningar inom Försvarsmaktens centrala och regionala verksamhet samt inom de totalförsvarsgemensamma myndigheterna skulle tas ut. I skr. 2005/06:131 presenterade regeringen åtgärder för att genomföra dessa besparingar inom stabs- och förvaltningsverksamheten och att resurser förs över till den kärnverksamhet som genomförs vid förbanden samt för fredsfrämjande verksamhet. Detta innebär att Försvarsmaktens beställningar till de totalförsvarsgemensamma myndigheterna kommer att minska och en följd av detta blir att personalreduktioner måste ske inom myndigheterna. Försvarets radioanstalt undantas från denna fas av besparingarna i avvaktan på att underrättelsesektorn ses över.

För perioden 2007–2009 beräknas antalet anställda vid Krisberedskapsmyndigheten att öka med närmare 200 personer. Ökningen sker med anledning av utbyggnad, drift och förvaltning av ”Gemensam radiokommunikation för skydd och säkerhet” (RAKEL), arbetet med den nationella portalen och det webbaserade informationssystemet, utvecklingen av myndighetens tekniska kompetens samt utveckling av myndighetens övningsverksamhet. Viss osäkerhet råder beträffande de personella behoven för hantering av RAKEL.

Räddningsverkets (SRV) förstärkning av beredskapen för att hjälpa svenskar utomlands sammanfaller med att regeringen har beslutat att utöka SRV:s internationella verksamhet. Med start 2006 kommer denna verksamhet att utökas till att omfatta cirka 130 personer mot nuvarande 25. Till detta kommer att SRV:s enhet för brandfarliga och explosiva varor i Solna skall samlokaliseras med Räddningsverkets centrala förvaltning i Karlstad. Detta kommer under 2006 att medföra dubbelbemanning med ca fem personer. Sammanfattningsvis kommer SRV under perioden 2006–2009 att minska sin personal med totalt 30 personer.

Socialdepartementet:

Inom Försäkringskassan sker nu omfattande förändringar till följd av omlokalisering av gemensam service och förmånsslag samt pensionsavgångar. Pensionsavgångarna kommer under en 14 års period att vara omkring 650 personer per år. För den här avsedda perioden bedöms antalet anställda att minska med ca 1 695 personer.

Till följd av uppdrag om försöksverksamhet med förstärkt vårdkedja inom ungdomsvården tillkommer ytterligare 16 anställningar vid Statens institutionsstyrelse.

I enlighet med propositionen Nationell strategi mot hiv/aids och vissa andra smittsamma sjukdomar (prop. 2005/06:60) har regeringen beslutat att en samordningsfunktion för hiv/aids och andra sexuellt överförbara och blodburna sjukdomar skall inrättas vid Socialstyrelsen. Med anledning av detta har medel överförts från Statens folkhälsoinstitut (FHI) till Socialstyrelsen under 2006. Regeringen föreslår att ytterligare medel överförs fr.o.m. 2007. Detta innebär att personalen vid FHI minskas med åtta personer, samtidigt som Socialstyrelsen ökar med åtta anställda.

Med anledning av regeringens beslut att omlokalisera Statens folkhälsoinstitut till Östersund kommer det att finnas behov av dubbelbemanning vid institutet.

Regeringen anser att Institutet för psykosocial medicin (IPM) bör avvecklas under 2007 och att verksamheten bör föras över till högskoleväsendet. På den korta tid som stått till förfogande har regeringen dock inte haft möjlighet att ta ställning till formen för överförandet av verksamheten och till hur verksamheten långsiktigt skall bedrivas. Regeringen avser att så snart som möjligt presentera sitt ställningstagande och förslag till anslagsåtgärder.

Finansdepartementet:

Skatteverket, Kronofogdemyndigheten, Tullverket och 21 länsstyrelser svarar för 83 procent av de totalt 25 000 anställda inom Finansdepartementets ansvarsområde. Bortses från sysselsättningspaketens effekter och myndigheternas löpande rationalisering, är det i sammanhanget begränsade personalkonsekvenser som kan bedömas. Kända förändringar är ny strukturfondsorganisation (där länsstyrelserna minskar och ESV ökar), samt vissa andra uppgiftsförändringar för länsstyrelserna.

Utbildnings- och kulturdepartementet:

En personalökning beräknas ske vid universitet och högskolor med ca 3 650 personer under perioden 2006–2009 till följd av förstärkningar av anslagen till såväl grundutbildning som forskning och forskarutbildning. För övriga områden inom departementet bedöms inga större förändringar av antalet anställda ske med anledning av denna budgetproposition.

Jordbruksdepartementet:

I samband med att landningskontrollen överförs från Kustbevakningen till Fiskeriverket kommer en ökning av antalet anställda motsvarande 19 personer att ske hos Fiskeriverket.

Till följd av prop. 2005/06:86 Ett ökat samiskt inflytande överförs 2007 arbetsuppgifter från länsstyrelserna motsvarande tre anställningar till Sametinget. Utöver det förs motsvarande tre anställningar inom Jordbruksdepartementets verksamhetsområde till Sametinget.

Djurskyddsmyndigheten avvecklas den 1 juli 2007. Det är i dagsläget inte möjligt att ange personalkonsekvenserna eftersom frågan om vilka uppgifter som övergår till andra organ ännu inte beslutats.

Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet:

Energimyndigheten kommer att tillföras nya arbetsuppgifter till följd av riksdagens beslut om propositionen Forskning och ny teknik för framtidens energisystem (prop. 2005/06:127). En förstärkning kommer att ske fr.o.m. 2007 med 6 miljoner kronor som innebär ytterligare cirka sex anställningar vid myndigheten.

Näringsdepartementet:

Regeringen har aviserat kraftiga åtgärder för att minska den statliga byråkratin. Som ett led i denna process föreslår regeringen att Arbetslivsinstitutet läggs ned den 1 juli 2007. Detta kommer att beröra 390 personer. Vidare föreslår regeringen anslagsminskningar för Arbetsmiljöverket, vilket uppskattningsvis kan komma att beröra cirka 280 personer under perioden 2007–2009.

Den 1 januari 2007 övergår myndigheten Handelsflottans kultur- och fritidsråd (HKF) till Sjöfartsverket. Ungefär 25 personer berörs. Merparten av de anställda övergår till Sjöfartsverket.

En ny programperiod inleds för strukturfonderna med en (delvis) ny organisation för genomförande av strukturfondsprogrammen, vilket kommer att beröra flera myndigheter både inom Näringsdepartementets område (Verket för näringslivsutveckling NUTEK, Svenska

ESF-rådet och Arbetsmarknadsstyrelsen). Det är i dagsläget svårt att ange det antal personer som kommer att beröras av den nya organisationen.

Regeringen avser att reformera Arbetsmarknadsverket (AMV). Arbetsförmedlingarnas resurser skall tydligare inriktas för matchning mellan arbetssökande och lediga jobb. Omfattningen av de arbetsmarknadspolitiska insatserna minskar kraftigt och AMV skall ombildas till en enhetlig myndighetsorganisation genom att AMS och länsarbetsnämnderna avvecklas som egna myndigheter vid årsskiftet 2007/2008. Regeringens bedömning är att inrättandet av en enhetlig myndighetsorganisation kommer att innebära en mer effektiv, flexibel och mindre kostsam administration. Resurserna minskas med 212 miljoner kronor 2007 och med 430 miljoner kronor från 2008. Det är i dagsläget svårt att ange det antal personer som kommer att beröras.

4. Kompetensförsörjningen i staten

Stora delar av arbetsgivarpolitiken har delegerats till myndigheternas chefer. Delegeringen innebär en betydelsefull frihet för myndigheterna att självständigt utforma organisation, arbetsprocesser, lönebildning och kompetensförsörjning med hänsyn till verksamhetens krav.

För att regeringen skall kunna följa utvecklingen och vid behov vidta åtgärder redovisar myndigheterna varje år sedan 1997 sin kompetensförsörjning till regeringen. Med kompetensförsörjning avses arbetet med att säkerställa att kompetens finns för att nå verksamhetens mål på ett effektivt sätt.

I det följande redovisas en uppföljning av kompetensförsörjningen i staten utifrån myndigheternas redovisningar, övriga rapporter samt relevant statistik. En central rapport är en sammanställning och analys av myndigheternas redovisningar av kompetensförsörjningen i årsredovisningen för 2005 (Fi2006/1500) som gjorts av Verket för förvaltningsutveckling (Verva). Rapporten i sin helhet finns på Vervas hemsida, www.verva.se. I rapporten finns bl.a. olika exempel på myndigheternas insatser.

4.1 Anställda i staten

Antalet statsanställda

År 2005 var totalt 236 300 personer anställda i den statliga sektorn. Då ingår även personer med timlön m.m.

Tabell 4.1 Antal statligt anställda 2001-2005 fördelade på kvinnor och män

Antal	2001	2002	2003	2004	2005
Kvinnor	97 700	100 000	101 900	102 800	114 500
Män	119 800	121 400	122 400	121 800	121 800
Samtliga	217 500	221 400	224 300	224 500	236 300

Källa: Arbetsgivarverket

Ökningen mellan åren 2004 och 2005 beror på att Försäkringskassan sedan den 1 januari 2005 räknas till statlig sektor. Staten i övrigt har i stället minskat med 4 000 anställda. Framför allt minskade antalet anställda inom Försvarsmakten med nära 1 600 anställda. Även antalet anställda inom sektorn universitet och högskolor har minskat med ca 1 000 anställda. Tidigare år har antalet anställda inom denna sektor ökat. Sektorn affärsverk och infrastruktur minskade med nästan 1 000 anställda.¹

Flertalet arbetar heltid inom staten

Nästan 30 procent av de statligt anställda arbetar i Stockholms län. Ungefär 18 procent finns i Östra Mellansverige (exklusive Stockholm). Om man i stället ser till andelen statsanställda i förhållande till samtliga anställda i olika regioner var andelen störst i Övre Norrland där knappt åtta procent är statligt anställda.

Drygt 30 000 statsanställda arbetar deltid. Det är fler kvinnor som arbetar deltid, drygt 20 procent, medan det bland männen är knappt tio procent.

4.2 Antal uppsägningar i staten

Antalet övertaliga statstjänstemän som anmälades till Trygghetsstiftelsen under 2005 uppgick till 5 810 personer, vilket motsvarar 2,37 procent av de statligt anställda i september 2004 (försäkringskassorna inräknade). Inflödet under 2005 är det största sedan 1993. Försvarsmaktens omstrukturering är den övervägande orsaken till detta. Genom en ändring av trygghetsavtalet fr.o.m. 2005 kan tidsbegränsat anställda nu lättare kvalificera sig för att omfattas av avtalet och möjligheterna till stöd har ökat. Det näst största inflödet till stiftelsen, drygt 1 000 personer, kommer från sektorn universitet och högskolor. Drygt 600 av dessa var tidsbegränsat anställda. Det stora inflödet från Försvarsmakten har medfört att könsfördelningen har förskjutits, liksom att medelåldern i inflödet är lägre. Inflödet är ojämnt fördelat också geografiskt.

Det totala inflödet sedan Trygghetsstiftelsen bildades 1990 uppgår till cirka 80 000 personer (per den 30 juni 2006). Under 2006 beräknas inflödet komma att uppgå till cirka 3 000 personer.

Av tabell 4.2 framgår andelen uppsagda fördelade på kvinnor och män sedan 1996.

Tabell 4.2 Andel uppsagda respektive total andel i staten fördelade på kvinnor och män, 1996-2005

Procent				
År	Andel uppsagda kvinnor	Andel kvinnor i staten	Andel uppsagda män	Andel män i staten
2005	38	48	62	52
2004	51	46	49	54
2003	49	45	51	55
2002	48	45	52	55
2001	49	45	51	55
2000	41	44	59	56
1999	45	43	55	57
1998	45	42	55	58
1997	54	42	46	58
1996	55	41	45	59

Källa: Trygghetsstiftelsen

Anm. Här ingår även personer som är registrerade i tidiga åtgärder före uppsägningstillfället.

Att andelen uppsagda kvinnor varierat över tiden hänger samman med orsakerna till att övertalighet uppkommer. Under mitten av 1990-talet skedde omfattande besparingar och teknik-

¹ Arbetsgivarverkets sektorsindelning: AFF: Affärsverk och infrastruktur; AOU: Arbetsliv, omsorg och utbildning; EK: Ekonomi; FÖ: Försvarsmakten; KULT: Kultur; LRS: Länsstyrelser, regeringskansli och stabsmyndigheter; MTJ: Miljö, teknik och jordbruk; RÄTTS: Rättsmyndigheter; UHF: Universitet, högskolor och forskning; UPP: Uppdragsmyndigheter

förändringar som i hög grad drabbade kvinnliga administratörer. Under slutet av 1990-talet har de uppsagda i högre grad bestått av övertaliga från Försvarsmakten och infrastrukturmyndigheterna, där andelen män är väsentligt högre. Detta framgår med stor tydlighet i 2005 års inflöde, där övertaliga från Försvarsmakten utgjorde mer än halva inflödet.

Statsanställda hävdar sig väl

Av de uppsagda som fick nya arbeten (fasta och tidsbegränsade på mer än ett år) under 2005 gick

- 39 procent till den statliga sektorn (37 procent 2004, 29 procent 2003),
- 12 procent till den kommunala sektorn (16 procent 2004, 21 procent 2003),
- 49 procent till den privata sektorn (47 procent 2004, 50 procent 2003).

Av dem som fått nytt arbete går fler kvinnor än män till den offentliga sektorn.

Knappt hälften av dem med nytt arbete får högre lön, medan den är oförändrad för ungefär en fjärdedel. Hälften uppger sig ha fått ett bättre och mer utvecklande arbete, medan drygt var tionde anser att arbetsuppgifterna är sämre och mindre utvecklande.

De flesta uppsagda finner relativt snabbt en ny sysselsättning. Den öppna arbetslösheten bland de uppsagda i staten sjunker relativt snabbt över tid och ligger efter två år på cirka tio procent av de uppsagda och efter ytterligare ett år under fem procent. Huvuddelen av de som är arbetslösa under längre perioder är 55 år och äldre.

Enligt Trygghetsstiftelsen kan de goda resultat som uppnås hänföras till att det statliga trygghetssystemet är ett aktivt omställningsinstrument och till att de statsanställda hävdar sig väl på arbetsmarknaden.

4.3 Åldersstruktur i staten

En strategisk fråga för statsförvaltningen är att hantera kommande års pensionsavgångar. Under åren 2006–2009 beräknas ca 24 250 personer i statsförvaltningen att uppnå pensionsålder.

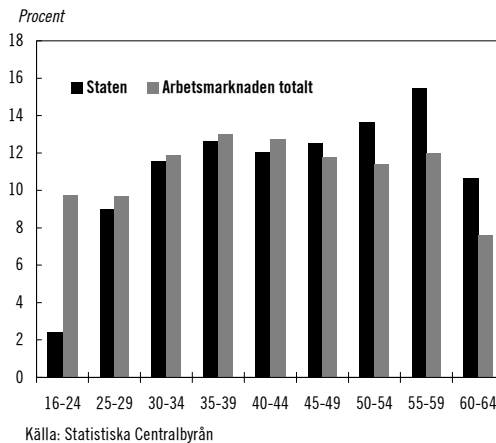
Fler äldre, färre yngre i staten

I jämförelse med arbetsmarknaden i övrigt har staten en äldre personalstyrka. År 2005 var medelåldern för statligt anställda män och kvinnor 45 år, medan medelåldern på arbetsmarknaden totalt var 42 år.

År 2005 var 40 procent av de statsanställda 50 år eller äldre, medan samma åldersgrupp utgjorde endast 31 procent av den totala arbetsmarknaden. Andelen anställda i åldersgruppen under 25 år var mycket lägre i staten än på arbetsmarknaden i övrigt.

Förklaringarna till statens avvikande åldersstruktur står att finna dels i den statliga sektorns kraftiga expansion under 1960- och 1970-talen, dels i att utbildningskraven är högre i staten än på arbetsmarknaden i stort. Den låga andelen anställda under 25 år i staten är en återspeglning av att nästan dubbelt så stor andel av de statsanställda, 66 procent, som på arbetsmarknaden totalt, 36 procent, har eftergymnasial utbildning.

Diagram 4.1 Åldersstrukturen i staten och på arbetsmarknaden totalt 2005



Nybeviljade ålderspensioner fortsätter att öka

Antalet nybeviljade ålderspensioner förväntas öka för varje år framöver beroende på att den stora gruppen fyrtiotalister kommer att gå i pension de kommande åren.

Tabell 4.3 Personer med nybeviljad ålderspension, 1998–2005

Antal					
	1998	2002	2003	2004	2005
Kvinnor	767	859	778	950	1 502
Män	2 031	1 794	1 475	1 889	1 814
Samtliga	2 798	2 653	2 253	2 839	3 316

Källa: Statens pensionsverk

Anm. I uppgifterna om antal personer med nybeviljad ålderspension ingår även delpensionärer och personer med tillfällig sjukpension som under respektive år fyller 65 år.

Fler tar ut ålderspension efter att de har fyllt 65 år

Den markanta ökningen av antalet, både män och kvinnor, som tar ut ålderspension efter 65-årsdagen har fortsatt under 2005. Antalet har ökat med 81 procent från föregående år. En tänkbar förklaring till denna kraftiga ökning kan vara att den första årskullen, som har möjlighet att kvarstå i arbete till 67 år, har fyllt 67 år under 2005.

Tabell 4.4 Personer i arbete som är 67 år eller äldre 2002–2005

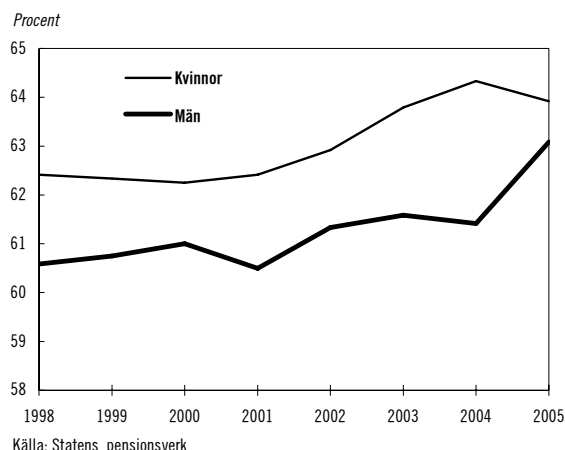
Antal				
	2002	2003	2004	2005
Kvinnor	11	9	18	122
Män	23	34	51	233
Summa	34	43	69	355

Källa: Statens pensionsverk

Den största andelen av de personer som är 67 år eller äldre och som fortfarande arbetar finns inom universitets- och högskolesektorn.

Genomsnittsåldern för pensionsavgångar ökar

Medianåldern då de statsanställda har lämnat sin anställning inom staten i pensioneringssyfte², har ökat och uppgår nu till 63 år och 3 månader. För kvinnorna uppgår medianåldern till 63 år och 11 månader, medan den för männen uppgår till 63 år och 1 månad. Som framgår av diagrammet nedan har kvinnorna sedan 1998 haft en högre medianålder än vad männen har haft.

Diagram 4.2 Medianålder då statsanställda män och kvinnor lämnat sin anställning i pensioneringssyfte, 1998–2005

Källa: Statens pensionsverk

Sjukpensioner minskar

Antalet statsanställda med nybeviljad sjukpension³ har minskat med 34 procent från 2002 (se tabell 4.5). De senaste årens ökning av avser nybeviljade tillfälliga sjukpensioner har upphört, dock kvarstår en marginell ökning av avser tillfälliga sjukpensioner med omfattningen 25 procent. Mer än 75 procent av dem med tillfällig sjukpension 2005 hade lägre omfattningsgrad än 100 procent.

Tabell 4.5 Personer med nybeviljad tillfällig respektive definitiv sjukpension, 1998–2005

Antal					
	1998	2002	2003	2004	2005
Tillfällig sjukpension <100 procent	267	712	759	973	977
Tillfällig sjukpension 100 procent	342	451	334	394	361
Sjukpension	786	941	636	653	622

Källa: Statens pensionsverk

Knappt 70 procent av dem som 2005 beviljades sjukpension eller tillfällig sjukpension på heltid i staten var kvinnor. För tillfällig sjukpension på deltid var andelen kvinnor 72 procent. Genomsnittsålder för personer med nybeviljad sjukpension 2005 var 58,5 år för kvinnor och knappt 59 år för män.

² Här ingår ålderspension, pensionsersättning, särskild pensionsersättning och sjukpension.

³ Med sjukpension och tillfällig sjukpension avses avtalsförmåner kopplade till icke tidsbegränsad sjukersättning på heltid respektive partiell icke tidsbegränsad sjukersättning, tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Antalet nybeviljade delpensioner ökar något

Under 2005 ökade antalet nybeviljade delpensioner med 6 procent och det är endast kvinnor som står för ökningen.

Sammanlagt för åren 2003–2005 är det 22 procent av personerna i den aktiva åldern 61 till 64 år som har beviljats delpension, motsvarande siffra för 2003–2004 var ca 20 procent.

Tabell 4.6 Beviljade delpensioner, 2003–2005

Antal			
Delpensionens omfattning	Kvinnor	Män	Totalt
50 procent	823	1 594	2 417
40–49 procent	246	243	489
21–39 procent	187	214	401
- 20 procent	1 267	1 026	2 293
Summa	2 523	3 077	5 600

Källa: Statens pensionsverk

Som framgår av tabell 4.6 är det fler män än kvinnor som har beviljats delpension. Det kan också konstateras att flertalet av männen har en omfattningsgrad på 50 procent, medan den för kvinnorna i första hand är 20 procent eller lägre.

År 2003 var antalet personer med delpension på 50 procent fler än antalet personer med omfattning upp till 20 procent. Om man jämför detta med år 2005 är förhållandet ombytt. Detta kan bero på att arbetsgivarna har blivit mer restriktiva i beviljandet av den högre omfattningsgraden.

Nästan 70 procent av delpensionärerna 2004 och 2005 beviljades uttag redan från 61 år.

Statliga kompetensöverföringsjobb

Regeringen anser att den tidigare regeringens satsning på statliga kompetensöverföringsjobb skall fasas ut i en snabbare takt än tidigare angivet.

Regeringen minskar därmed anslaget för åtgärden statliga kompetensöverföringsjobb.

Myndigheternas insatser

Många myndigheter har liksom tidigare år uppmärksammat den omställning som den kommande generationsväxlingen kommer att innebära.

Vissa myndigheter använder lokala omställningsmedel för att underlätta den kommande generationsväxlingen och kompetensutveckla personalen. T.ex. kommer Kriminalvården att använda en del av de lokala omställningsmedlen för att ge äldre medarbetare högskoleutbildning.

Två år före en kommande pensionering gör Svenska Kraftnät en bedömning av vilka aktiviteter som måste genomföras för att behålla viktiga kunskaper inom myndigheten.

4.4 Jämställdhet och könsfördelning i staten

Staten skall vara ett föredöme för övriga arbetsgivare vad gäller jämställdhet. Andelen kvinnor skall öka på ledande befattningar.

Jämn könsfördelning i staten

Könsfördelningen bland de anställda i staten är mycket jämn. År 2005 var 48 procent kvinnor medan 52 procent var män. Det innebär att staten har den mest jämna könsfördelningen bland sektorerna på arbetsmarknaden.

Skilnader kvarstår mellan olika befattningar

Inom staten varierar dock könsfördelningen kraftigt mellan olika typer av befattningar. Bland myndighetscheferna var i september 2006 andelen kvinnor 33 procent (se tabell 4.7). På stora myndigheter med minst 1 000 anställda (34 stycken) var andelen kvinnor lägre, 29 procent.

Sett över tid har dock andelen kvinnor bland myndighetschefer ökat. År 1993 utgjorde de endast 17 procent. Under 2005 nyutnämnde regeringen totalt 29 myndighetschefer varav 12 var kvinnor, dvs. 41 procent. Av tabellen nedan framgår fördelningen av kvinnor och män bland de myndighetschefer som regeringen utnämnt.

Tabell 4.7 Fördelningen den 1 september 2006 av kvinnor och män bland myndighetschefer som regeringen utnämnt.

Antal			
	Kvinnor	Män	Totalt
Generaldirektörer ¹	48	106	154
Landshövdingar	5	16	21
Museichefer ²	6	3	9
Rektorer ³	15	22	37
Myndighetschefer totalt	74	147	221⁴

¹Inklusive motsvarande befattning, t.ex. Rikspolischefen, Riksåklagaren, etc samt fem vikarierande myndighetschefer.

²Inklusive överintendenter.

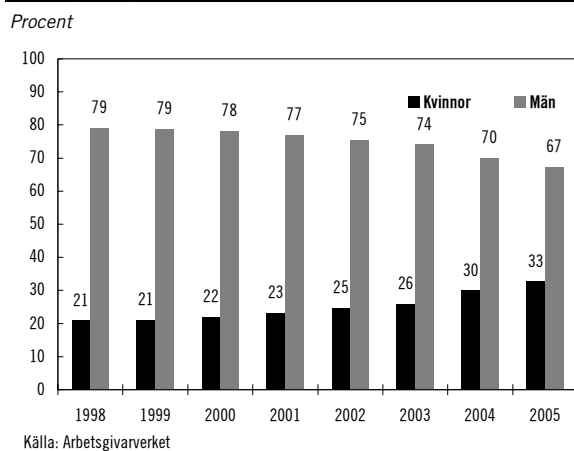
³Regeringen utser rektorer efter förslag från högskolestyrelsen. Här ingår en vikarierande rektor.

⁴Två myndigheter ingår ej eftersom de saknar såväl chef som av regeringen förordnad vikarie.

Andelen kvinnor med chefsuppgifter på olika nivåer i staten är lägre än andelen män med motsvarande uppgifter. Som framgår av diagram

4.3. har dock kvinnornas andel ökat från 21 procent 1998 till 33 procent 2005.

Diagram 4.3 Fördelning av kvinnor och män inom ledningskompetens, 1998–2005



Inom myndigheternas kärn- respektive stödkompetens finns också skillnader, men även här har könsfördelningen jämnats ut över tiden. Inom myndigheternas kärnverksamhet ökade andelen kvinnor från ungefär 41 procent 2001 till knappt 43 procent 2004. År 2005 hade andelen kvinnor ökat till knappt 47 procent. Den stora ökningen jämfört med 2004 berodde på att Försäkringskassan blev statlig 2005.

Inom myndigheternas stödverksamhet var andelen män drygt 43 procent. Motsvarande uppgift för 2004 var knappt 44 procent.

... och inom olika sektorer

Fördelningen mellan kvinnor och män skiljer sig också åt mellan olika sektorer inom staten. Högst andel kvinnor finns i sektorn för arbetsliv, omsorg och utbildning där mer än två av tre anställda är kvinnor. I rättssektorn (inklusive Försvarsmakten) är tvärt om två av tre anställda män. Allra högst andel män finns inom affärsverkssektorn, där bara en av fyra anställda är kvinnor. Inom universitets- och högskolesektorn och sektorn för miljö, teknik och jordbruk jobbar ungefär lika många kvinnor och män.

Några exempel på insatser

Luleå tekniska universitet har avsatt tre miljoner för att ge kvinnliga lärare möjlighet att meritera sig till docent eller professor, eftersom andelen kvinnor bland forskare och lärare inom den tekniska sektorn fortfarande är låg.

Inom universitets- och högskolesektorn pågår ett treårigt nationellt chefs- och ledarskaps-

projekt, IDAS, vars syfte är att få fler kvinnor på höga akademiska poster. Vissa högskolor har också initierat lokala IDAS-projekt för att väcka intresse för akademiskt ledarskap hos kvinnor. Projektet finansieras via Utvecklingsrådet för det statliga området.

Flera myndigheter arbetar både med att nå en jämnare könsfördelning i sina nämnder genom att be nominerande organisationer att föreslå en man och en kvinna.

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Arbetsgivarverket har analyserat löneskillnaderna mellan statsanställda kvinnor och män under åren 2000 till 2005 (Fi2006/3394). Syftet med studien är att kartlägga löneskillnaderna år 2005 och hur de har utvecklats sedan 2000.

Av kartläggningen framkommer att lönerna för statsanställda kvinnor 2005 var 14,6 procent lägre än statsanställda mäns genomsnittslön. Då har inte hänsyn tagits till skillnader i arbetstid, arbetsinnehåll, m.m. Den totala löneskillnaden har successivt minskat från 2000 då den låg på 16,9 procent.

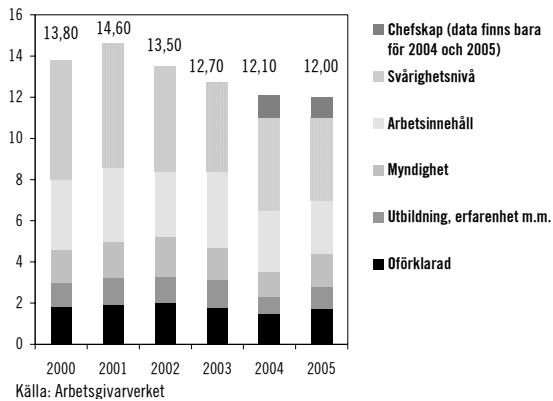
Att kvinnor i högre utsträckning arbetar deltid än män har under 2000-talet medfört löneskillnader på mellan 2 och 3 procentenheter. Med hänsyn tagen till skillnader i arbetstid, då man jämför snittlönerna för den tid som arbetsgivaren faktiskt betalar för, har löneskillnaden minskat från 13,8 procent år 2000 till 12,0 procent år 2005, se diagram 4.4.

Enligt Arbetsgivarverkets studie är den främsta orsaken till löneskillnaderna att män och kvinnor i hög grad har arbeten med olika svårighetsgrad. Att fler kvinnor har arbetsuppgifter på lägre svårighetsnivåer har under åren givit upphov till löneskillnader på mellan 4 och 5 procent.

En annan viktig förklaring till löneskillnaderna är att kvinnor och män har olika yrken. Kvinnodominerade yrken är oftast lägre betalda än mansdominerade yrken. Skillnaderna i yrken har under åren medfört löneskillnader på mellan 2 till 4 procentenheter. Efter korrigeringar som har gjorts med kända sakliga faktorer återstår enligt Arbetsgivarverkets studie en oförklarad löneskillnad på 1,7 procentenheter år 2005.

Diagram 4.4 Faktorer bakom löneskillnader mellan kvinnor och män

Procent



4.5 Etnisk och kulturell mångfald i staten

Regeringen har sedan 2004 ett särskilt mål att den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda i statsförvaltningen skall öka på alla nivåer.

Andelen anställda med utländsk bakgrund fortsätter att öka

Andelen anställda med utländsk bakgrund fortsätter att öka i staten. (se tabell 4.8). År 2005 uppgick andelen statsanställda med utländsk bakgrund till 10,8 procent, jämfört med 10,6 procent 2004. Andelen nyanställda i staten med utländsk bakgrund under samma period var dock betydligt högre, 15,4 procent 2005 och 15,2 procent 2004. För hela befolkningen i åldrarna 20–64 år uppgick andelen med utländsk bakgrund till 18,4 procent 2005. Även om andelen anställda med utländsk bakgrund fortfarande är lägre i staten än bland befolkningen i arbetsför ålder har ökningstakten sedan 2000 varit snabbare i staten än bland befolkningen i arbetsför ålder.

Tabell 4.8 Andel med utländsk bakgrund bland statsanställda, nyanställda i staten och i hela befolkningen, 2000–2005

Procent

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Staten ¹	9,1	9,7	10,2	10,4	10,6	10,8
Nyanställda i staten ²	i.u.	14,1	14,5	14,5	15,2	15,4
Befolkningen 20–64 år						18,4
	16,3	16,6	17,0	17,4	17,8	

¹ Avser personer med månadsavlönad anställning hos obligatoriska och hos frivilliga medlemmar i Arbetsgivarverket. Timanställda m.fl. ingår ej. För åren 2000–2001 ingår inte anställda hos försäkringskassorna, eller personer med en anställningsomfattning understigande 40 procent. För åren 2002–2005 ingår dessa grupper. Effekten av att införa dessa grupper i redovisningen är marginell. Källa: Arbetsgivarverkets källa: SCB

² Som nyanställda räknas personer som inte var anställda i staten föregående år samt personer som bytt anställningsmyndighet sedan föregående år. Källa: Arbetsgivarverket

Andelen kvinnor med utländsk bakgrund var 2005 fortfarande något högre än andelen män, 11,6 procent jämfört med 10,0 procent. Båda grupperna har dock ökat jämfört med 2004.

Andelen utrikes födda i staten uppgick 2005 till 8,9 procent. År 1980 var motsvarande siffra 5,3 procent. Bland de nyanställda som är utrikes födda är, enligt Arbetsgivarverket, fler än tre av fyra födda utanför Norden, vilket är något fler än i statsförvaltningen totalt.

Små förändringar inom kompetenskategorierna

Andelen anställda med utländsk bakgrund inom kärn- och ledningskompetens var oförändrad mellan 2004 och 2005. För kategorin stöd-kompetens ökade andelen under motsvarande period till 9,5 procent.

Tabell 4.9 Andel anställda med utländsk bakgrund fördelade på kompetenskategorierna, 2003–2005

Procent

	2003	2004	2005
Ledningskompetens	5,5	5,7	5,7
Kärnkompetens	11,1	11,4	11,4
Stöd-kompetens	9,3	9,3	9,5
Totalt	10,4	10,6	10,8

Källa: Arbetsgivarverket

Variation mellan sektorerna

En ökning av andelen anställda med utländsk bakgrund har skett inom alla sektorer med mellan 0,1 och 0,4 procentenheter, med undantag för sektorn länsstyrelserna, regeringskansliet och stabsmyndigheter.

I likhet med tidigare år är andelen högst inom sektorn universitet, högskolor och forskning (18,3 procent). Även sektorerna kultur (12,3

procent) samt arbetsliv, omsorg och utbildning (12,0 procent) har en högre andel än genomsnittet i staten. Lägst andel återfinns även i år inom sektorerna affärsverk och infrastruktur (5,7 procent) samt rättsmyndigheter inkl. Försvarsmakten (5,9 procent). Vid motsvarande mätning för 2004 redovisades Försvarsmakten som en separat sektor, vilket måste beaktas vid en eventuell jämförelse mellan åren.

Skillnaderna mellan sektorerna kan, enligt Arbetsgivarverket, till viss del förklaras av sektorsspecifika sakförhållanden, t.ex. krav på svenskt medborgarskap.

Tabell 4.10 Andelen anställda med utländsk bakgrund inom olika sektorer och kompetens kategorier, 2005

Procent

	Totalt	Kompetenskategori		Stöd
		Led-	Kärn	
		ning		
Affärsverk och infrastruktur	5,7	3,4	5,5	6,0
Arbetsliv, omsorg och utbildning	12,0	7,2	12,3	11,2
Ekonomi	9,0	4,8	8,9	10,6
Kultur	12,3	7,7	11,7	13,3
Länsstyrelser, regeringskansli och stabsmyndigheter	7,6	3,5	6,7	9,8
Miljö, teknik och jordbruk	9,6	6,7	9,8	8,9
Rättsmyndigheter ¹	5,9	3,3	6,2	5,9
Universitet, högskolor och forskning	18,3	11,5	21,0	13,7
Uppdragsmyndigheter	7,2	5,3	7,1	7,3
Staten totalt	10,8	5,7	11,4	9,5

¹Inkluderar även Försvarsmakten.
Källa: Arbetsgivarverket

Arbetsgivarverket har granskat ökningen och ökningstakten i de olika sektorerna. Störst har ökningen varit inom sektorn miljö, teknik och jordbruk. Enligt Arbetsgivarverket verkar inget samband mellan hög personalrörlighet och ökningstalet av andelen anställda med utländsk bakgrund finnas. Övriga är att sektorer med högre rörlighet snarare har en mycket låg ökningstakt. Sektorerna arbetsliv, omsorg och utbildning samt rättssektorn utgör dock undantag med en relativt hög ökningstakt av anställda med utländsk bakgrund. Enligt Arbetsgivarverket kan det vara ett tecken på högt fokus på rekrytering av personer med utländsk bakgrund.

Fortsatta insatser för att främja mångfald

Myndigheternas arbete med att öka den etniska och kulturella mångfalden fortgår.

Enligt Vervas sammanställning av kompetensförsörjningen i staten deltar myndigheterna bland annat i arbetsmarknadsdagar för att nå andra grupper av potentiella medarbetare.

Flera myndigheter har också tagit emot praktikanter. Till exempel har Banverket stimulerat arbetet för ökad mångfald genom att huvudkontoret tagit emot praktikanter med utländsk bakgrund och akademisk utbildning. Detta har skett i samarbete med Arbetsförmedlingen och ett högskoleprojekt.

4.6 Personalrörlighet i staten

Rörlighet bland personalen är en förutsättning för flexibilitet och förnyelse. En för hög rörlighet kan dock innebära problem med kontinuitet och kostnaderna för introduktion av nyanställda ökar.

Rörligheten är oförändrad

Mellan september 2004 och september 2005 uppgick rörligheten i staten till 10 procent. Med personalrörlighet avses här nyanställningar och avgångar vid myndigheterna oavsett om det skett inom staten eller i förhållande till andra sektorer.⁴ Totalt sett uppgick antalet nyanställningar till 21 000 och antalet avgångar till 25 500 under denna period. Fördelningen mellan kvinnor och män är förhållandevis jämn.

Personalrörligheten har varit relativt konstant runt 10 procent de senaste tio åren, med undantag av en topp kring år 2000, då den uppgick till knappt 14 procent.

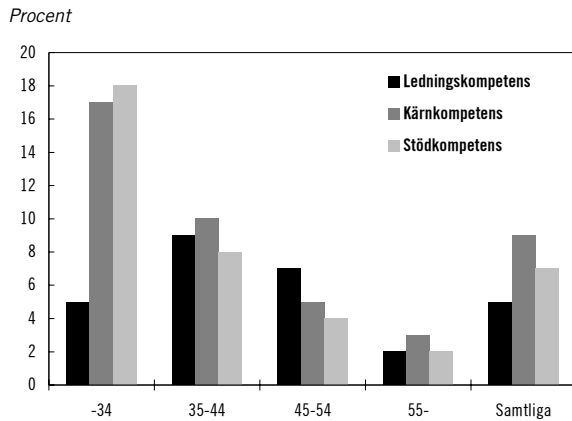
Högre rörlighet bland yngre

Liksom tidigare år var rörligheten mellan september 2004 och september 2005 totalt sett högre bland statsanställda under 35 år, för att sedan avta med stigande ålder (se diagram 4.5.). Personalrörligheten var totalt sett också högre inom kärn- och stödkompetens än inom

⁴ Personalrörlighet beräknas utifrån det lägsta av värdena för antalet nyrekryterade respektive antalet avgångna dividerat med medelvärdet av antalet anställda under de senaste två åren. Med nyrekryterade avses nyutkomna i staten samt nya från annan myndighet. Motsvarande gäller för avgångna.

ledningskompetens, framför allt i den yngsta åldersgruppen.

Diagram 4.5 Personalrörlighet fördelad på kompetenskategori och ålder, 2004–2005



I jämförelse med tidigare år kan dock konstateras att personalrörligheten har minskat för anställda yngre än 35 år, från 24 procent mellan 2000–2001 till 19 procent mellan 2004–2005. Den förhållandevis största skillnaden för denna åldersgrupp finns inom ledningskompetens där omsättningen minskade från 11 procent till 5 procent under samma period.

Flera myndigheter nyrekryterar

Av Arbetsgivarverkets och Konjunkturinstitutets konjunkturbarometer framgår att en fortsatt hög andel av myndigheterna⁵ har nyrekryterat eller försökt nyrekrytera sedan hösten 2005. För första gången sedan 2003 upplever dock en högre andel av myndigheterna att det finns något färre lämpliga sökanden. Bristen på lämpliga sökande gäller främst högre befattningsnivåer men förekommer även på mellan- och lägre nivåer. Totalt sett är dock andelen myndigheter som upplever arbetskraftsbrist låg i jämförelse med åren fram till 2003. Bristen på arbetskraft är inte så allvarlig att den har påverkat myndigheterna i någon större omfattning.

Myndigheternas arbete med personalrörlighet

Målet för myndigheternas arbete med rörlighet är en balans mellan kontinuitet och förnyelse.

Mycket få myndigheter anser sig ha ett problem med för hög extern eller intern personalomsättning. En bidragande faktor till detta torde vara det gynnsamma rekryteringsläget. Bland de myndigheter som vill öka rörligheten framhålls vikten av kompetensutveckling som ett instrument.

Socialstyrelsen har gett ett antal medarbetare professionell vägledning i form av livs- och karriärplanering för att främja intern och extern rörlighet.

4.7 Arbetsmiljö och sjukfrånvaro i staten

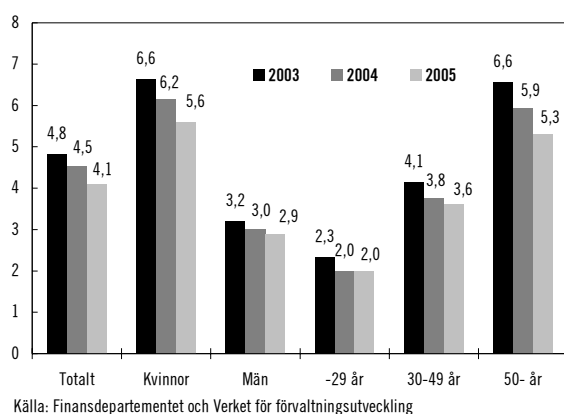
De statliga arbetsgivarna skall verka för en god arbetsmiljö i syfte att minska sjukfrånvaron.

Sjukfrånvaron i staten fortsätter att minska

År 2005 var den genomsnittliga sjukfrånvaron i staten 4,1 procent av tillgänglig arbetstid. Det framgår av Vervas sammanställning av de uppgifter om sjukfrånvaron som myndigheterna har redovisat i sina respektive årsredovisningar.⁶ Det kan jämföras med 4,8 procent 2003 och 4,5 procent 2004, vilket innebär att sjukfrånvaron i staten fortsätter att minska. Som framgår av diagram 4.5 har sjukfrånvaron minskat inom i stort sett samtliga grupper och mest för kvinnor och anställda som är 50 år och äldre. Sjukfrånvaron minskade också framför allt inom större myndigheter med minst 1 000 årsarbetskrafter.

⁵ De medeltal som redovisas bygger på myndigheternas uppgifter och är viktade i förhållande till dess storlek (antal årsarbetskrafter i respektive myndighet).

⁶ Myndigheter med högst tio anställda ingår inte då de inte omfattas av redovisningskravet. Motsvarande gäller om antalet anställda i en av undergrupperna, t.ex. ålderskategori, är högst tio eller om uppgifterna kan hänföras till en enskild person.

Diagram 4.6 Sjukfrånvaron i förhållande till tillgänglig arbetstid, 2003–2005

I likhet med arbetsmarknaden i stort är sjukfrånvaron bland de statsanställda högre för kvinnor än för män. Sjukfrånvaron ökar också med de anställdas ålder. Av Vervas sammanställning framgår att sjukfrånvaron i genomsnitt är högre vid stora respektive små myndigheter (minst 1 000 alternativt högst 50 årsarbetskrafter).

Högre sjukfrånvaro inom vissa sektorer

Som framgår av tabell 4.12 finns det skillnader mellan olika sektors sjukfrånvaro. Liksom tidigare år hade sektorn arbetsliv, omsorg och utbildning den i genomsnitt högsta sjukfrånvaron. Inom denna sektor har dock sjukfrånvaron minskat relativt mycket, från 6,9 procent 2003 till 5,9 procent 2005.

Tabell 4.11 Sjukfrånvaro i staten i förhållande till tillgänglig arbetstid fördelad på sektor och kön, 2005

Procent

	Totalt	Kvinnor	Män
Affärsverk och infrastruktur	4,2	6,1	3,7
Arbetsliv, omsorg och utbildning	5,9	6,7	4,3
Ekonomi	4,8	5,9	2,9
Kultur	4,0	4,6	3,3
Länsstyrelser, regeringskansli och stabsmyndigheter	3,5	4,3	2,4
Miljö, teknik och jordbruk	3,9	5,3	2,7
Rättsmyndigheter och Försvarsmakten	4,0	5,9	3,0
Universitet, högskolor och forskning	3,2	4,6	1,8
Uppdragsbaserad verksamhet	3,4	5,1	2,3
Staten totalt	4,1	5,6	2,9

Källa: Verket för förvaltningsutveckling

Skillnader i verksamhet och organisation kan vara en förklaring till att sjukfrånvaron varierar mellan såväl de olika sektorerna som

myndigheterna. En annan förklaring kan vara att personalstrukturen ser olika ut.

Från och med 2006 följer regeringen också sjukfrånvaron i staten kvartalsvis genom ett uppdrag till Verva. För första kvartalet 2006 konstaterar Verva att den genomsnittliga sjukfrånvaron i staten var 3,3 ersatta dagar per anställd.

Att jämföra sjukfrånvaron som redovisas i årsredovisning med den kvartalsvisa sjukfrånvaron är inte möjligt. Det beror främst på att sjukfrånvaron definieras olika och baseras på olika datakällor.

Satsningar på friskvård och nyckeltal

Av de senaste årens redovisningar av kompetensförsörjningen framgår att det på flera myndigheter bedrivs ett aktivt och engagerat arbete för att öka hälsan. Verva konstaterar också i sin rapport att det görs många goda insatser inom området. Enligt Vervas redovisning av åtgärder är det en tyngdpunkt på redovisning inom det fysiskt/tekniska området och inom friskvårdsområdet. Det är få myndigheter som i sina redovisningar vidgar frågan till att avse den organisatoriska och psykosociala arbetsmiljön och förutsättningarna för dessa.

Statens pensionsverk (SPV) har tillsammans med andra större lokala arbetsgivare, både statliga, kommunala och privata, bildat en arbetsgivarring för att tillsammans verka för att långtidssjuka kan återgå i arbete.

Inom den s.k. Centrogruppen⁷ pågår ett arbete med att ta fram relevanta nyckeltal för arbetsmiljö- och hälsoarbete.

Statens geologiska undersökning har hälsocertifierats, bl.a. för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ekonomistyrningsverket har genom hälsofrämjande arbete uppfyllt villkoren för hälsodiplomering. Det huvudsakliga innehållet handlar om värdegrund och förhållningssätt.

⁷ Samverkansorgan bestående av Arbetsgivarverkets största medlemmar med regional organisation, dvs. Polisen, Arbetsmarknadsverket, Domstolsverket, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Kriminalvården, Åklagarmyndigheten, Skatteverket och Tullverket.

4.8 Lönenivåer och lönebildning i staten

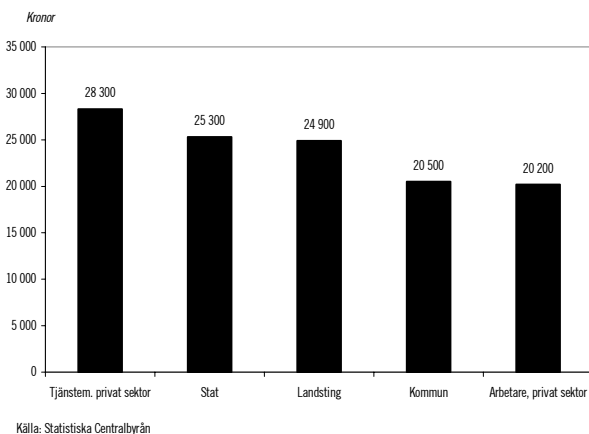
Lönebildningen är ett viktigt personalpolitiskt verktyg i den statliga arbetsgivarpolitiken. Genom ramanslagsreformen 1993/94 fick myndigheterna fullt kostnadsansvar för den lönepolitik de bedriver.

Lönenivåer i staten

Den genomsnittliga månadslönen för en årsarbetare i staten var 25 800 kronor i september 2005. För kvinnorna var genomsnittslönen 24 000 kronor medan den för männen var 27 500 kronor. Lönespridningen har ökat de senaste åren men i relativt långsam takt.

Nedan anges medellönerna i olika arbetsmarknadssektorer 2004. Som framgår av diagram 4.7 finns det stora skillnader mellan tjänstemäns och arbetares löner inom privat sektor. Totalt sett uppgick medellönen i privat sektor till 24 400 kronor. Jämfört med medellönen i hela den privata sektorn ligger därmed staten högre. I och med att staten enbart har tjänstemannaavtal är det dock mer rättvisande att jämföra lönerna med tjänstemän i privat sektor än sektorns totala genomsnitt.

Diagram 4.7. Genomsnittlig månadslön i olika sektorer på arbetsmarknaden, 2004



Totalt för hela arbetsmarknaden var medellönen 23 700 kronor 2004. Kvinnornas medellön uppgick till 83 procent av männens. År 2003 var motsvarande uppgift 84 procent.

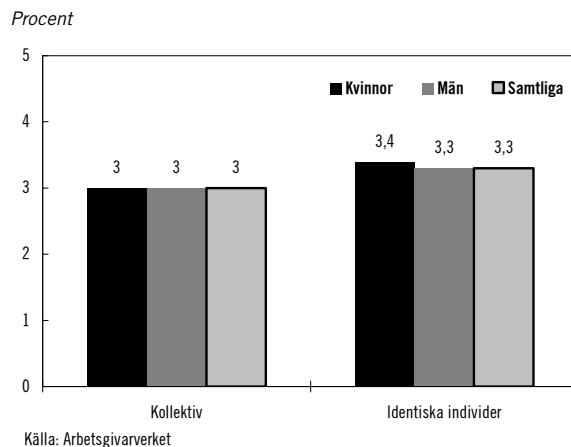
Löneutvecklingen i staten

Gällande ramavtal om löner m.m. för arbetstagare i staten avser perioden 1 oktober 2004 t.o.m. 30 september 2007 (RAL5 2004–2007). Arbetsgivarverket träffar som arbetsgivarpart avtal för sina medlemmar med de fackliga

parterna OFR (Offentliganställdas förhandlingsråd), SACO-S (Sveriges akademikers centralorganisation) samt SEKO (Facket för service och kommunikation).

Mellan september 2004 och september 2005 ökade genomsnittslönen i staten med 3,0 procent (se diagram 4.7). I detta ökningstal har hänsyn tagits till att den nya myndigheten Försäkringskassan tillkommit under mätperioden. Löneutvecklingen för identiska individer var under samma period 3,3 procent. Med identiska individer avses personer som var anställda vid samma myndighet båda mät-tidpunkterna. Genom att mäta löneutvecklingen för identiska individer bortser man från effekter av strukturella förändringar, medan effekter av t.ex. beföring kommer med.

Diagram 4.8 Löneutvecklingen i staten, september 2004 till september 2005



Tidpunkterna för lönerrevisionerna varierar ofta mellan olika myndigheter. Till detta kommer att de lokala lönerrevisionerna har blivit allt mer utspridda över året. Den löneutveckling som registrerats i statistiken för ett enskilt år kan därför i regel inte tolkas som resultatet av det årets löneavtal. För att få en tydligare bild av den kollektiva löneutvecklingen har Arbetsgivarverket tagit fram uppgifter om löneutvecklingen under perioden 1997–2004 kopplade till årstakt (se tabell 4.12).

Tabell 4.12 Nominell och real löneutveckling i statlig sektor, 1997–2005

Procent				
	Avtalsperiod för centralt löneavtal	Löneutveckling, årstakt	Förändring i KPI ¹	Real löneutveckling, årstakt
1997–98	RALS 1998-2001	3,8	-0,1	3,9
1998–99	RALS 1998-2001	3,8	0,4	3,4
1999–00	RALS 1998-2001	3,8	1,0	2,8
2000–01	RALS 2001	4,2	2,5	1,7
2001–02	RALS 2002-2004	3,8	2,1	1,7
2002–03	RALS 2002-04	3,6	1,9	1,7
2003–04	RALS 2002-04	3,4	0,4	3,0
2004–05	RALS 2004–2007	3,1	0,4	2,7
Genomsnittlig årlig ökning 1997–2005		3,7		2,6

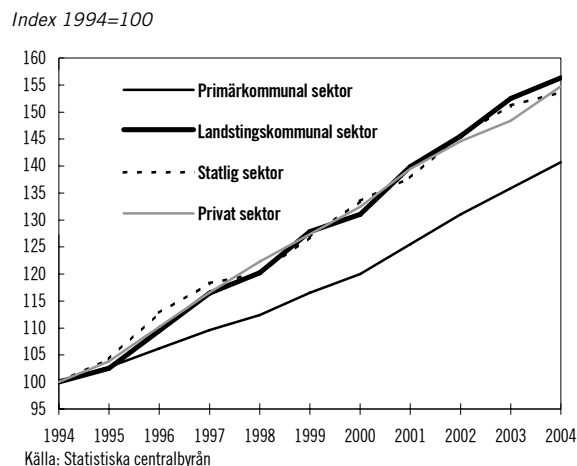
¹ Förändringen är beräknad som förändring i årsmedeltal.
Källa: Arbetsgivarverket

Utifrån dessa beräkningar har den nominella löneökningstakten varit 3,7 procent per år mellan 1997 och 2005. Den reala löneutvecklingen under samma tid, dvs. om hänsyn tas till inflation eller förändringen i konsumentprisindex (KPI), har varit 2,6 procent per år.

Under senaste åren har löneutvecklingen, sett till identiska individer, varit något högre för kvinnor än för män.

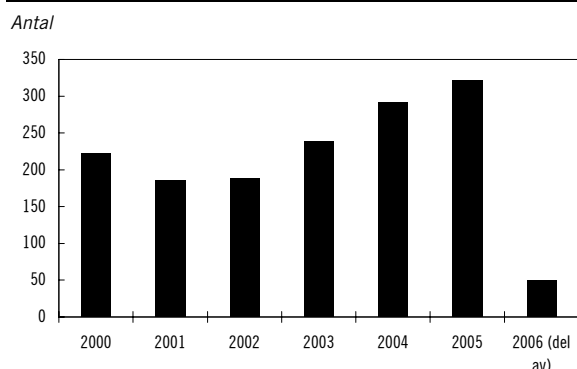
Utveckling av genomsnittliga löner

Enligt jämförande statistik tiden efter ramanslagsreformen har löneökningstakten på det statliga området förhållandevis väl följt utvecklingen på arbetsmarknaden i övrigt. Mellan 1994 och 2004 uppgick löneutvecklingen inom landstingen, staten och den privata sektorn till mellan knappt 54 och drygt 56 procent (se diagram 4.8). I den kommunala sektorn var löneutvecklingen ca 41 procent under samma period.

Diagram 4.9 Utvecklingen av genomsnittliga löner i olika sektorer på arbetsmarknaden, 1994–2004

4.9 Antal disciplinära ärenden vid samtliga myndigheter respektive hos Statens ansvarsnämnd

Under perioden 2000–2006 (del av) har myndigheterna totalt behandlat 1 498 personalansvarsärenden. Av diagrammet nedan framgår utvecklingen under perioden. Av behandlade ärenden rör 368 avsked (varav 249 avslag), 146 uppsägning (32 avslag), 548 varning (86 avslag), 241 löneavdrag (1 avslag), 135 åtalsanmälan (10 avslag) och 50 avstängning (3 avslag). Antalet fällande beslut var totalt 1 117, dvs. 75 procent av totalt behandlade ärenden.

Diagram 4.10 Antal personalansvarsärenden under perioden 2000–2006 (del av)

Ett fåtal myndigheter står för det dominerande antalet ärenden: Rikspolisstyrelsen 448, Försvarsmakten 288, Kriminalvården 135, Skatteverket 81, Statens institutionsstyrelse 54, Banverket 45, Arbetsmarknadsverket 44 och

slutligen Luftfartsverket 43 ärenden. Till- sammans svarar dessa myndigheter för 76 procent av ärendena, medan deras sammanlagda personalstyrka är 40 procent av totala antalet statsanställda. Antalet personalansvarsärenden efter myndighetsstorlek anges nedan.

Tabell 4.13 Antal personalansvarsärenden efter myndighetens storlek

Antal anställda

	Antal ärenden	Ärenden per 1 000 anställda
- 50	0	0
51-100	21	6
101-1 000	146	6,9
1 000-	133	4,3
Totalt	1 498	6,5

Om man bortser från uppgifterna för år 2006, innebär det att ungefär en anställd av tusen prövas av respektive myndighet varje år. En fjärdedel av dessa fällt inte.

Verksamheten vid Statens ansvarsnämnd

Statens ansvarsnämnd, som inrättades år 1976, har till uppgift att besluta i frågor om disciplinansvar, åtalsanmälan, avskedande, läkarundersökning med tvång eller avskedande när det gäller statlig anställda med högre befattningar. Som framgår av de verksamhetsberättelser som ansvarsnämnden numera inger till regeringen har bl.a. följande antal ärenden om åtalsanmälan, avsked, läkarundersökning och disciplinansvar inkommit till nämnden under åren 2001–2005, uppdelade efter yrkeskategorier.

Tabell 4.14 Inkomna ärenden till Statens ansvarsnämnd under åren 2000–2005 uppdelade efter yrkeskategorier

Antal

Yrkeskategorier	2001	2002	2003	2004	2005
Domare	7	6	2	4	10
Åklagare	2	4	8	3	5
Polischefer	3	2	3	4	1
Professorer	0	2	2	1	8
Övriga	0	1	0	2	3
Summa¹	12	15	15	14	27

¹ Avser ärenden som har avgjorts i sak.

Bilaga 1

Underbilaga 1.1
Myndighetschefer och
ordförande i styrelser
med fullt ansvar

Bilaga 1

Underbilaga 1.1 Myndighetschefer och ordförande i styrelser med fullt ansvar 2006-09-01

Innehållsförteckning

Myndighetschefer 2006-09-01	5
Ordförande i styrelser med fullt ansvar 2006-09-01.....	10

Myndighetschefer 2006-09-01

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över myndighetschefer som lyder omedelbart under regeringen och som anställs genom beslut av regeringen. Sammanställningen redovisar förhållandet den 1 september 2006.⁸

Regeringen har för avsikt att årligen i budgetpropositionen lämna en aktuell redovisning över myndighetscheferna.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	GD	Magnusson	Jan
Allmänna reklamationsnämnden	Ordförande	Nordling	Lotty
Arbetsdomstolen	Ordförande	Koch	Michaël
Arbetslivsinstitutet	GD	Sjöberg	Mikael
Arbetsmarknadsstyrelsen	GD	Bylund	Bo
Arbetsmiljöverket	GD	Pettersson	Kenth
Arkitekturmuseet	Museichef	Nygren	Bitte
Banverket	GD	Granbom	Per-Olof
Barnombudsmannen	BO	Nyberg	Lena
Blekinge tekniska högskola	Rektor	Haikola	Lars
Bolagsverket	GD	Wessberg	Hans Gustaf
Boverket	GD	Uusmann	Ines
Brottsförebyggande rådet	GD	Andersson	Jan
Brottsoffermyndigheten	GD	Bergström	Margareta
Centrala studiestödsnämnden	GD	Borg Wallin	Kerstin
Danshögskolan	Rektor	Lilja	Efva
Datainspektionen	GD	Gräslund	Göran
Djurskyddsmyndigheten	GD	Hammarström	Matz
Domstolsverket	GD	Rolén	Thomas
Dramatiska institutet	Rektor	Lysander	Per
Ekobrottsmyndigheten	GD	Antemar	Gudrun
Ekonomistyrningsverket	GD	Gustafsson	Yvonne
Elsäkerhetsverket	GD	Färm	Gunnel
Exportkreditnämnden	GD	Rydh	Olof
Fastighetsmäklarnämnden	Ordförande	Järvstrand	Anna-Lena
Finansinspektionen	GD	Bonde	Ingrid
Fiskeriverket	GD	Wenblad	Axel
Folke Bernadotteakademin	GD	Sahlin	Michael
Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggnad	GD, vik	Blomgren	Sture
Fortifikationsverket	GD	Häggroth	Sören
Forum för levande historia	Överintendent	Vakant	
Försvarets materielverk	GD	Holmgren	Gunnar
Försvarets radioanstalt	GD	Åkesson	Ingvar
Försvvarshögskolan	Rektor	Landerholm	Henrik

⁸ På grund av särskilda bestämmelser ingår inte Arbetsgivarverket, Regeringskansliet och Verket för högskoleservice i sammanställningen.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Försvarsmakten	ÖB	Syrén	Håkan
Försäkringskassan	GD	Malmborg	Curt
Gymnastik- och idrottshögskolan	Rektor	Ericson	Mats
Glesbygdsverket	GD	Wallin	Kerstin
Granskningsnämnden för radio och TV	Direktör	Renfors	Cecilia
Göteborgs universitet	Rektor	Fredman	Pam
Handelsflottans kultur och fritidsråd	Direktör	Cruth	Torbjörn
Handikappombudsmannen	HO	Löow	Lars
Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd	GD	Marcus	Annika
Högskolan i Borås	Rektor	Nordholm	Lena
Högskolan Dalarna	Rektor	Stark	Agneta
Högskolan i Gävle	Rektor	Svensson	Leif
Högskolan i Halmstad	Rektor	Enmark	Romulo
Högskolan i Kalmar	Rektor	Bladh	Agneta
Högskolan Kristianstad	Rektor, vik	Irhammar	Malin
Högskolan i Skövde	Rektor	Larsson	Leif
Högskolan på Gotland	Rektor	Borgert	Leif
Högskolan Väst	Rektor	Ekedahl	Lars
Högskoleverket	Universitetskansler	Franke	Sigbrit
Högsta domstolen	Ordförande	Svensson	Bo
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen	GD	Jangenäs	Bo
Inspektionen för strategiska produkter	GD	Ekman	Andreas
Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering	GD	Fredriksson	Peter
Institutet för psykosocial medicin	Föreståndare, vik	Nordenskiöld	Louise
Institutet för språk och folkminnen	GD	Lindquist	Björn
Institutet för tillväxtpolitiska studier	GD	Öberg	Sture
Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete (Sadev)	GD	Danielsson	Anders
Integrationsverket	GD	Carlgren	Andreas
Internationella programkontoret för utbildningsområdet	GD	Melin	Ulf
Justitiekanslern	JK	Lambertz	Göran
Jämställdhetsombudsmannen	JämO	Borgström	Claes
Järnvägsstyrelsen	GD	Lundin	Ulf
Kammarkollegiet	GD	Ljungh	Claes
Karlstads universitet	Rektor	Ullenius	Christina
Karolinska institutet	Rektor	Wallberg-Henriksson	Harriet
Kemikalieinspektionen	GD	Forsberg	Ethel
Kommerskollegium	GD	Johansson	Lena
Konjunkturinstitutet	GD	Hansson	Ingemar
Konkurrensverket	GD	Norgren	Claes
Konstfack	Rektor	Björkman	Ivar
Konsumentverket	GD	Lindell	Karin
Kriminalvården	GD	Nylén	Lars
Krisberedskapsmyndigheten	GD	Eksborg	Ann-Louise

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Kungl. Musikhögskolan i Sthlm	Rektor	Johansson	Johannes
Kungl. Tekniska högskolan i Sthlm	Rektor	Flodström	Anders
Kungliga biblioteket	Riksbibliotekarie	Sahlin	Gunnar
Kungl. Konsthögskolan	Rektor	Ekman	Marie-Louise
Kustbevakningen	GD	Salomonson	Christina
Lantmäteriverket	GD	Jönsson	Stig
Linköpings universitet	Rektor	Millnert	Mille
Livruskammaren, Skokloster slott och Hallwylska palatset	Överintendent	Bursell	Barbro
Livsmedelsekonomiska institutet	GD	von Schantz	Dag
Livsmedelsverket	GD	Andersson	Inger
Lotteriinspektionen	GD	Sjöblom	Hases Per
Luftfartsstyrelsen	GD	Billinger	Nils Gunnar
Luftfartsverket	GD	Rekke	Lars
Luleå tekniska universitet	Rektor	Sandvik Wiklund	Pia
Lunds universitet	Rektor	Bexell	Göran
Läkemedelsförmånsnämnden	GD	Tauberman	Ann-Christin
Läkemedelsverket	GD	Alvan	Gunnar
Länsstyrelsen i Blekinge län	Landshövding	Wärnersson	Ingegerd
Länsstyrelsen i Dalarnas län	Landshövding	Dahlberg	Ingrid
Länsstyrelsen i Gotlands län	Landshövding	Samuelsson	Marianne
Länsstyrelsen i Gävleborgs län	Landshövding	Eirefelt	Christer
Länsstyrelsen i Hallands län	Landshövding	Lövdén	Lars-Erik
Länsstyrelsen i Jämtlands län	Landshövding	Mikaelsson	Maggi
Länsstyrelsen i Jönköpings län	Landshövding	Engqvist	Lars
Länsstyrelsen i Kalmar län	Landshövding	Lindgren	Sven
Länsstyrelsen i Kronobergs län	Landshövding	Lagrell	Lars-Åke
Länsstyrelsen i Norrbottens län	Landshövding	Eriksson	Per-Ola
Länsstyrelsen i Skåne län	Landshövding	Tunhammar	Göran
Länsstyrelsen i Stockholms län	Landshövding	Hellström	Mats
Länsstyrelsen i Södermanlands län	Landshövding	Könberg	Bo
Länsstyrelsen i Uppsala län	Landshövding	Björck	Anders
Länsstyrelsen i Värmlands län	Landshövding	Eriksson	Eva
Länsstyrelsen i Västerbottens län	Landshövding	Andersson	Lorentz
Länsstyrelsen i Västernorrlands län	Landshövding	Larsson	Gerhard
Länsstyrelsen i Västmanlands län	Landshövding	Svegfors	Mats
Länsstyrelsen i Västra Götalands län	Landshövding	Bernhardsson	Göte
Länsstyrelsen i Örebro län	Landshövding	Gunnarsson	Sören
Länsstyrelsen i Östergötlands län	Landshövding	Eriksson	Björn
Lärarhögskolan i Stockholm	Rektor	Carlgren	Ingrid
Malmö högskola	Rektor	Olausson	Lennart
Marknadsdomstolen	Ordförande	Fallenius	Christer
Medlingsinstitutet	GD	Stråth	Claes
Migrationsverket	GD	Valik	Janna
Mittuniversitetet	Rektor	Lindstein	Thomas
Moderna museet	Överintendent	Nittve	Lars
Myndigheten för handikappolitisk samordning (Handisam)	GD	Älfvåg	Carl
Myndigheten för internationella adoptionsfrågor	GD	Camving	Meit

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning	GD	Eriksson	Sonja
Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning	GD	Rohlin	Madeleine
Myndigheten för skolutveckling	GD	Enochsson	Pia
Myndigheten för utl. investeringar i Sverige	GD	Hammerich	Kai
Mälardalens högskola	Rektor	Palmér	Ingegerd
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldermarsudde	Överintendent	Söderlind	Solfrid
Nationellt centrum för flexibelt lärande	GD	Persson	Hans-Inge
Naturhistoriska riksmuseet	Museichef	Hallman	Christina
Naturvårdsverket	GD	Liljelund	Lars-Erik
Nordiska Afrikainstitutet	Direktör	Norberg	Carin
Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning	HomO	Ytterberg	Hans
Ombudsmannen mot etnisk diskriminering	DO	Linna	Katri
Operahögskolan i Sthlm	Rektor	Svendén	Birgitta
Patent- och registreringsverket	GD	Hellsvik	Gun
Patentbesvärslagen	Ordförande	Linder	Alf
Polarforskningssektariatet	Föreståndare	Karlqvist	Anders
Post- och telestyrelsen	GD	Treschow	Marianne
Premiepensionsmyndigheten	GD	Lindenius	Christina
Presstödsnämnden	Kanslichef	Karlsson	Åsa-Britt
Radio- och TV-verket	GD	Rosén	Björn
Regeringsrätten	Ordförande	Lavin	Rune
Revisorsnämnden	Direktör	Strömberg	Peter
Riksantikvarieämbetet	Riksantikvarie	Liliequist	Inger
Riksarkivet	Riksarkivarie	Lidman	Tomas
Riksgäldskontoret	Riksgäldsdirektör	Lundgren	Bo
Rikspolisstyrelsen	Rikspolischef	Strömberg	Stefan
Rikstrafiken	GD	Widert	Staffan
Riksutställningar	GD	Follin	Ann
Rymdstyrelsen	GD	Tegnér	Per
Rättsmedicinalverket	GD	Westerberg	Ulf
Sida	GD	Norrfalk	Maria
Sjöfartsverket	GD	Selén	Jan-Olof
Skatteverket	GD	Sjöstrand	Mats
Skogsstyrelsen	GD	Enander	Göran
Skolväsendets överklagandenämnd	Direktör	Eriksson	Magnus
SMHI	GD	Ågren	Maria
Smittskyddsinstitutet	GD	Norrby	Ragnar
Socialstyrelsen	GD	Asplund	Kjell
Specialpedagogiska institutet	GD	Rocksén	Jan
Specialskolemyndigheten	GD	Bååth	Greger
Statens beredning för medicinsk utvärdering	Direktör	Rosén	Måns
Statens biografbyrå	Direktör	Arrbäck	Gunnel
Statens bostadskreditnämnd	GD	Magnusson	Lars

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Statens energimyndighet	GD	Korsfeldt	Thomas
Statens fastighetsverk	GD	Jonsson	Bo
Statens folkhälsoinstitut	GD	Ågren	Gunnar
Statens försvarshistoriska museer	Överintendent	von Arbin	Christina
Statens geotekniska institut	GD	Boström	Birgitta
Statens haverikommission	GD	Kastman Heuman	Åsa
Statens historiska museer	Överintendent	Amréus	Lars
Statens institut för kommunikationsanalys	GD	Dahlström	Kjell
Statens institutionsstyrelse	GD	Persson Göransson	Ewa
Statens jordbruksverk	GD	Persson	Mats
Statens järnvägar	GD	Dahlborg	Lennart
Statens konstråd	Direktör	Adsenius	Mikael
Statens kulturråd	GD	Rennerstedt	Kristina
Statens kärnkraftinspektion	GD	Melin	Judith
Statens ljud- och bildarkiv	GD	Allerstrand	Sven
Statens maritima museer	Överintendent	Olsson	Robert
Statens museer för världskultur	Överintendent	Gesang-Karlström	Eva
Statens musiksamlingar	Direktör	Vakant	
Statens pensionsverk	GD	Norén	Agneta
Statens räddningsverk	GD	Gunnarsson	Göran
Statens skolverk	GD	Thullberg	Per
Statens strålskyddsinstitut	GD	Holm	Lars-Erik
Statens va-nämnd	Ordförande	Rubenson	Stefan
Statens veterinärmedicinska anstalt	GD	Engvall	Anders
Statens väg- och transportforskningsinstitut	GD	Karlström	Urban
Statistiska centralbyrån	GD	Jansson	Kjell
Statskontoret	GD	Johansson	Anders L
Stockholms universitet	Rektor	Bremer	Kåre
Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll (SWEDAC)	GD	Holmqvist	Hans-Eric
Styrelsen för psykologiskt försvar	GD	Ekdahl	Mats
Svenska ESF-Rådet	GD	Qvarfort	Anne-Marie
Svenska institutet	GD	Wästberg	Olle
Svenskt biografiskt lexikon	Huvudredaktör	Karlsson	Åsa
Sveriges geologiska undersökning	GD	Ljung	Lars
Sveriges lantbruksuniversitet	Rektor	Sennerby Forsse	Lisa
Säkerhetspolisen	GD	Bergenstrand	Klas
Södertörns högskola	Rektor	Josefson	Ingela
Talboks- och punktskr.biblioteket	Bibliotekschef, vik	Hansson	Kjell
Teaterhögskolan i Stockholm	Rektor	Jansson	Olle
Totalförsvarets forskningsinstitut	GD	Sandström	Madelene
Totalförsvarets pliktverk	GD	Körlof	Björn
Tullverket	Generaltulldirektör	Starrin	Karin
Umeå universitet	Rektor	Sandberg	Göran
Ungdomsstyrelsen	GD	Nilsson	Per
Uppsala universitet	Rektor	Hallberg	Anders
Valmyndigheten	Kanslichef	Skarell	Gunnar
Verket för förvaltningsutveckling (Verva)	GD	Jönsson	Lena

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Verket för innovationssystem (Vinnova)	GD	Eriksson	Per
Verket för näringslivsutveckling (Nutek)	GD, vik	Halvarsson	Sune
Vetenskapsrådet	GD	Omling	Pär
Vägverket	GD	Skogö	Ingemar
Växjö universitet	Rektor	Sterte	Johan
Åklagarmyndigheten	Riksåklagaren	Wersäll	Fredrik
Örebro universitet	Rektor	Gidlund	Janerik
Överklagandenämnden för studiestöd	Direktör	Törnered	Mats

Ordförande i styrelser med fullt ansvar 2006-09-01

Regeringen redovisar nedan en sammanställning över ordförande i styrelser med fullt ansvar. Sammanställningen redovisar förhållandet den 1 september 2006.

Regeringen har för avsikt att årligen i budgetpropositionen lämna en aktuell redovisning över dessa ordförande.

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Affärsverket svenska kraftnät	Fd statsråd	Hulterström	Sven
AP-fonden Första	GD	Hedborg	Anna
AP-fonden Andra	Ekonom	Larsson	Gunnar
AP-fonden Tredje	VD	de Neergaard	Claes
AP-fonden Fjärde	Fd statsråd	Friggebo	Birgit
AP-fonden Sjunde	Ek.dr.	Rydén	Bengt
AP-fonden Sjätte	Direktör	Folkesson	Jan-Olle
Arbetsgivarverket	GD	Sjöstrand	Mats
Arbetsmarknadsstyrelsen	Professor	Edin	Per-Olof
Banverket	Direktör	Hult	Mats
Blekinge tekniska högskola	Säljchef	Johansson	Karin
Danshögskolan	Fd landshövding	Haglund	Ann-Chatrine
Dramatiska institutet	Teaterchef	Assefa	Astrid
Exportkreditnämnden	Direktör	Nilsson	Lennart
Finansinspektionen	Fd statsråd	Westerberg	Bengt
Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap	Fd statsråd	Gradin	Anita
Fortifikationsverket	Kommunalråd	Micko	Lena
Försvarets materielverk	Fd GD	Carling	Jan
Försvvarshögskolan	Rektor	Svedberg	Gunnar
Försäkringskassan	Socionom	Efraimsson	Inger
Gymnastik- och idrottshögskolan	Direktör	Lundquist	Bo
Göteborgs universitet	Teknologie doktor	Wittlöf	Arne
Högskolan Dalarna	Professor	Fransson	Anders
Högskolan i Borås	GD	Hellsvik	Gun
Högskolan i Gävle	GD	Ericsson	Lars Erik
Högskolan i Halmstad	Fd landshövding	Andersson	Thorsten

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Högskolan i Kalmar	VD	Nilsson	Lennart
Högskolan i Skövde	Sjukhusdirektör	Tuvegran	Ingela
Högskolan Väst	Professor	Lind	Ingemar
Högskolan Kristianstad	Direktör	Ljunggren Lönnberg	Lil
Högskolan på Gotland	GD	Andersson	Inger
Karlstads universitet	Ordförande	Nordh	Sture
Karolinska institutet	Riksdagsledamot	Eberstein	Susanne
Konstfack	Fd statssekreterare	Thorgren	Gunilla
Kungl. Konsthögskolan	Riksarkivarie	Lidman	Tomas
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	VD	Bohlund	Kjell
Kungl. Tekniska högskolan	VD	Schelin-Seidegård	Cecilia
Linköpings universitet	Riksdagsledamot	Ask	Beatrice
Lotteriinspektionen	Riksdagsledamot	Gustavsson	Åke
Luftfartsverket	Landshövding	Tunhammar	Göran
Luleå tekniska universitet	VD	Sundström	Anders
Lunds universitet	Fd statsråd	Larsson	Allan
Lärarhögskolan i Stockholm	GD	Ringborg	Erland
Malmö högskola	VD	Landelius	Sven
Mittuniversitetet	VD	Böhlín	Birgitta
Myndigheten för utländska investeringar i Sverige	Direktör	Narvinger	Anders
Mälardalens högskola	Direktör	Hjalmarsson	Lennart
Operahögskolan	Fd landshövding	Friggebo	Birgit
Post- och telestyrelsen	Riksdagsledamot	Bäckström	Lars
Premiepensionsmyndigheten	Fd Riksgäldsdirektör	Franzén	Thomas
Riksgäldskontoret	GD	Ericsson	Lars Eric
Rikstrafiken	Riksdagsledamot	Davidsson	Inger
Sjöfartsverket	GD	Andersson	Jörgen
Statens järnvägar	Departementsråd	Olson	Hans Christer
Statens beredning för medicinsk utvärdering	Professor	Rehnqvist	Nina
Statens pensionsverk	GD	Gustafsson	Yvonne
Stockholms universitet	Kammarrättspresident	Heckscher	Sten
Sveriges lantbruksuniversitet	GD	Edqvist	Lars-Erik
Södertörns högskola	Koncernchef	Rosén	Björn
Teaterhögskolan i Stockholm	GD	Wigzell	Kerstin
Totalförsvarets forskningsinstitut	Rektor	Ullenius	Christina
Umeå universitet	VD	Johansson-Hedberg	Birgitta
Uppsala universitet	Ekonomie doktor	Dalborg	Hans
Verket för högskoleservice (VHS)	Rektor	Sandvik Wiklund	Pia
Verket för innovationssystem (Vinnova)	Forskningsdirektör	Fossom	Greta
Verket för näringslivsutveckling (Nutek)	GD	Hammerich	Kai
Vetenskapsrådet	Fd statsråd	Westerberg	Bengt
Vägverket	Fd riksdagsledamoten	Kvist	Kenneth

<u>Myndighet</u>	<u>Titel</u>	<u>Efternamn</u>	<u>Förnamn</u>
Växjö universitet	Fd ambassadör	Bergquist	Mats
Örebro universitet	Fd GD	Sandebring	Hans