

Arbetsmarknadsdepartementet  
103 33 Stockholm  
Er referens: Ku2018/2102/DISK

## Promemorian Förslag till en nationell institution för mänskliga rättigheter i Sverige (Ds 2019:4)

Arbetsgivarverket, som anmodats yttra sig över rubricerad promemoria, besvarar remisser med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket har inget att erinra mot promemorians förslag om att inrätta den aktuella myndigheten/institutionen med det uppdrag som den föreslås få gällande mänskliga rättigheter. Arbetsgivarverket har i huvudsak inget att erinra mot förslaget om institutionens organisation och inte heller mot den lagreglering som föreslås om institutionen.

Arbetsgivarverket har dock synpunkter på vissa delar i förslaget.

### Avsnitt 6.2.3

#### *Direktören och ledningsfrågan*

Arbetsgivarverket avstyrker promemorians förslag om att direktören, myndighetschefen, inte ska ingå i styrelsen för institutionen, dvs. att denne inte skulle ingå i institutionens/myndighetens ledning. Detta avviker från den ordning och princip som gäller för styrelsemyndigheter (10 § myndighetsförordningen).

Enligt Arbetsgivarverkets mening är det av grundläggande vikt att en myndighetschef ingår i en myndighetsledning för att denne fullt ut ska kunna delta och fullgöra olika åtaganden som följer av chefskapet för en myndighet, bland annat ansvaret för arbetsgivarpolitiken (8 och 13 §§ myndighetsförordningen). Det argument som anförs för att direktören inte bör ingå i styrelsen, nämligen att styrelsen ska anställa denne är enligt Arbetsgivarverkets mening inte ett bärande skäl. Om direktören inte ska ingå i myndighetsledningen är alternativet nämndmyndighet den lämpliga myndighetsformen för institutionen.

Arbetsgivarverket – som har den ordningen att det är styrelsen som anställer generaldirektören – vill särskilt tillägga att verket ser det som mycket värdefullt att generaldirektören ingår i verkets styrelse. Generaldirektören deltar dock, i enlighet med allmänna förvaltningsrättsliga principer om jäv m.m., inte i styrelsen

vid beredning av anställningsärenden rörande myndighetschefen och annat som berör denne.

Uppgiften i promemorian (s. 108) om att Arbetsgivarverkets generaldirektör inte ingår i verkets styrelse är med andra ord inte korrekt – 10 § myndighetsförordningen är fullt tillämplig på Arbetsgivarverket, inget undantag föreligger från denna bestämmelse (jfr 18 § förordningen (2007:829) med instruktion för Arbetsgivarverket, se särskilt sista stycket i bestämmelsen).

### **Avsnitt 6.2.7**

#### *Förordnandetiden*

Arbetsgivarverket har inget att invända emot den föreslagna förordnandetiden för direktören och att den författningsregleras, även om det avviker från den praxis som gäller vid anställning av myndighetschefer. Enligt Arbetsgivarverkets mening bör det dock vid behov kunna gå att avvika från den föreskrivna förordnandetiden om sju år, exempelvis om en kandidat närmar sig en möjlig pension och det därför finns behov av kortare förordnandetid än sju år. Den föreslagna bestämmelsen om en fast förordnandetid reser frågor om möjlig konflikt med andra överordnande regler, exempelvis regeringsformens bestämmelser (12 kap. 5 § andra stycket), då den kan hindra personer över en viss ålder att kunna ta uppdraget som direktör.

#### *Anställningsprocessen av direktören*

Arbetsgivarverket anser inte att det vore en bra ordning att direkt i lagen ange kvalifikationskraven för direktören (7 § andra stycket lagförslaget om institutionen). Denna fråga hanteras lämpligen via förarbetsuttalande.

Arbetsgivarverket ställer sig i övrigt inte bakom promemorians bedömning och förslag om att den gällande sekretessbestämmelsen vid anställningar av myndighetschefer omedelbart under regeringen (39 kap. 5 b § offentlighet- och sekretesslagen [2009:400]) inte ska gälla vid anställningen av direktören. Enligt Arbetsgivarverket mening finns det en risk att potentiella kandidater avstår från att söka anställningen som direktör för institutionen om den generella sekretessbestämmelsen vid myndighetschefsanställningar inte skulle gälla här. Denna riskbedömning var ett av de avgörande skälen till att den aktuella sekretessbestämmelsen infördes, vilket talar för att bestämmelsen även bör tillämpas vid rekryteringen av direktören.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler. Vid den slutgiltiga handläggningen deltog stabschef Petra Pfeiff, kommunikationschef Lars Andrén, chef Arbetsgivarutveckling Åsa Krook samt rådgivarna Caroline Wieslander Blücher och Torbjörn Eklund, den senare föredragande.

Eva Liedström Adler

Torbjörn Eklund