

Finansdepartementet  
Avdelningen för statlig  
arbetsgivarpolitik  
103 33 STOCKHOLM

## Betänkandet Sekretess vid anställning av myndighetschefer, SOU 2009:4

Arbetsgivarverket har anmodats att yttra sig över betänkandet.

Arbetsgivarverket anser att det är en angelägen fråga som utredningen har haft att överväga. Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget i sin helhet. Arbetsgivarverket vill dock ändå framföra vissa synpunkter.

Utredningen har funnit belägg för att framför allt privatanställda avstår från att ansöka om anställning som myndighetschef när ansökningsförfarandet är offentligt. Arbetsgivarverket anser att det är angeläget att de mest kompetenta personerna söker anställning som myndighetschef. Om rekryteringsförfarandet till anställning som chef för myndighet som lyder omedelbart under regeringen ska innehålla inslag av öppet ansökningsförfarande, är det därför av stor betydelse att uppgifter om de sökandes identitet kan beläggas med sekretess.

### Sekretessbestämmelsens utformning

Arbetsgivarverket anser att sekretessbestämmelsens utformning, nämligen sekretess som huvudregel i sekretesslagen men med undantag från sekretess när regeringen så bestämmer genom förordning, är lämplig. Den konstruktionen ger en möjlighet till flexibilitet och är mer robust mot dagspolitiska svängningar än den motsatta konstruktionen med att regeringen med stöd av en bestämmelse i sekretesslagen kan besluta om i vilka fall sekretess *ska* gälla.

### Sekretessens längd

Arbetsgivarverket anser att det är angeläget att sekretessen är så lång att den omfattar hela förordnandetiden och förlängningen. Orsaken till det är att det kan tänkas fall där det skulle kunna skada myndigheten och dess verksamhet om det under en pågående förordnandetid för en myndighetschef framkommer vilka andra personer som har varit aktuella för anställningen. Det är därför av stor vikt, inte bara av hänsyn till de sökande utan även till myndighetens verksamhet, att sekretessen är så lång som utredningen har föreslagit.

### **Meddelarfrihet**

Arbetsgivarverket har stor respekt för de principer som meddelarfriheten är uttryck för. Å andra sidan är det angeläget att samhället har ett regelverk som möjliggör att viktiga samhällsinstitutioner fungerar på ett effektivt sätt. Rekrytering av höga chefer i statsförvaltningen är en viktig del i det. Om sekretessen ska bli effektiv och heltäckande på detta område är en begränsning av meddelarskyddet en del av regelverket. Arbetsgivarverket anser därför att den föreslagna inskränkningen i meddelarfriheten är en nödvändig, men även en godtagbar konsekvens av förslaget.

### **Överprövning av regeringens anställningsbeslut**

Principen som ligger bakom utredningens förslag är självklar. Regeringen måste, liksom alla arbetsgivare borde kunna, med beaktande av allas likhet inför lagen, utse de personer som regeringen som arbetsgivare och verksamhetsansvarig har förtroende för. Mot bakgrund av innebörden av europarätten på området, nämligen att ett talförbud är tillåtet om det fyller ett angeläget syfte och att förbudet ska vara synligt, är en kodifiering av frågan, så som utredningen föreslår, av stort värde.

### **Avslutande synpunkt**

Arbetsgivarverket vill framföra följande. Motiven för en sekretessbeläggning, nämligen intresset av att de mest lämpliga personerna söker sig till ledande befattningar i staten så att statsförvaltningen så effektivt som möjligt ska kunna utföra sitt samhällsuppdrag, är giltiga även när det gäller andra befattningshavare än de allra högsta cheferna. Detta bör övervägas vidare. Det är också viktigt att det förslag till utökat sekretesskydd för personlighetstester i samband med rekrytering som för närvarande bereds i regeringkansliet leder till lagstiftning.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektören Göran Ekström. I den slutliga handläggningen har deltagit enhetschefen Elisabet Sundén Ingeström, chefjuristen Karl Pfeifer och förhandlingsdirektören Anneli Hoffstedt, föredragande.



Göran Ekström



Anneli Hoffstedt