

Utrikesdepartementet
103 39 Stockholm
Ref: UF2010/27135/UD/EXPCH

Yttrande – Utrikesförvaltning i världsklass (SOU 2011:21)

Arbetsgivarverket begränsar sitt yttrande till det som i betänkandet rör statliga arbetsgivarfrågor. Arbetsgivarverket har 2010-12-13 lämnat yttrande över utredningens delbetänkande (SOU 2010:32).

I inledningen till avsnitt 7 *En strategisk kompetensförsörjning för att möta verksamhetens krav* anges:

- För att de förslag som utredaren lämnar ska kunna genomföras framgångsrikt förutsätts Regeringskansliet och UD ta på sig ett tydligt arbetsgivaransvar.
- För att utrikesförvaltningen ska kunna konkurrera om den framtida arbetskraften måste det finnas en genomtänkt och klar arbetsgivarpolitik på alla nivåer i organisationen.

Arbetsgivarverket instämmer till fullo i dessa konstateranden av utredaren och vill framhålla att den arbetsgivarpolitiska delegeringen inom staten förutsätter att myndigheternas ledning bedriver en aktiv arbetsgivarpolitik som ett medel för att uppnå verksamhetens mål.

Arbetsgivarverket konstaterar att utredaren inte närmare berör frågor som ligger inom det området som är förhandlingsbart mellan arbetsgivar- och arbetstagarparter. Flera av de problem och svårigheter som i utredningen beskrivs kring utrikesförvaltningens kompetensförsörjning ligger inom det förhandlingsbara området. Arbetsgivarverket vill därför framhålla vikten av att genom en aktiv arbetsgivarpolitik utnyttja möjligheterna till skapande av en flexibel och verksamhetsanpassad kompetensförsörjning. Bl.a. ger tillämpningen av centrala kollektivavtal och skapande av lokala kollektivavtal denna möjlighet.

Arbetsgivarverkets möjligheter att tillsammans med arbetstagarorganisationerna skapa ändamålsenliga lösningar är, i en internationell jämförelse, stora och den svenska utrikesförvaltningen kan därför ha andra förutsättningar att lösa sina kompetensförsörjningsfrågor än andra, i övrigt jämförbara, utrikesförvaltningar.

I avsnitt 7.1.2 fastslår utredaren bl.a. att en diplomatkår fortsatt behövs för att säkerställa det kompetensbehov som finns i utrikesförvaltningen. Utan att närmare kunna bedöma i vilken mån kompetensbehoven i utrikesförvaltningen i dag förutsätter en diplomatkår så saknar Arbetsgivarverket förslag i utredningen till åtgär-

der för hur de negativa effekter som är allmänt förbundna med ett kårsystem kan motverkas i en framtida utrikesförvaltning. Att i varje situation flexibelt kunna möta förändrade kompetens- och verksamhetsbehov genom att rekrytera, utveckla eller avveckla kompetens är det som normalt eftersträvas för att uppnå största effektivitet.

I avsnitten 7.2, 7.3 och 7.4 resonerar utredningen om åtgärder för att möjliggöra mer flexibla anställningsformer och som instrument nämns tidsbegränsade anställningar. Utredaren resonerar också om möjligheterna att bemanna besvärliga orter. Arbetsgivarverket menar att dessa frågeställningar hänger ihop och efterlyser en bredare syn på möjligheten att öka flexibiliteten med alternativa tjänstgöringsformer. En större rörlighet mellan utrikesförvaltningen och statsförvaltningen, samt med samhällslivet i stort, med möjlighet att gå in i och ur utrikesförvaltningen allteftersom det passar eller inte passar med familjesituation, make/makas yrkeskarriär och andra skeenden i livet skulle kunna begränsa behov av ekonomiska eller andra incitament eller ensidiga åtgärder som stärkt förflyttningsplikt. Att anställningsvillkor och ersättningssystem är utformade för att passa dagens former för t.ex. utlandstjänstgöring innebär inte att utformningen inte kan förändras för att passa nya omständigheter och verksamhetskrav. För att underlätta bemanningen av besvärliga orter skulle alternativ kunna prövas beträffande tjänstgöringsperiodernas längd, exempelvis "pendling" i form av kortare tjänstgöringsperioder som kombinerades med tjänstgöring i Sverige eller i tredje land. Utnyttjande av modern teknik och i förekommande fall goda kommunikationsmöjligheter för ett ökat inslag av "distansarbete" borde kunna underlätta kortare tjänstgöringsperioder.

Utredaren föreslår att bestämmelserna i inkomstskattelagen för statligt utsända bör revideras. Arbetsgivarverket instämmer i att reglerna inte är enhetliga för olika former av statliga utlandsstationeringar och att lagstiftning och tillämpning av den anledningen behöver ses över.

I yttrandet över delbetänkandet informerade Arbetsgivarverket att verket avser att genomföra en översyn av avtalet för lokalanställda svenska medborgare (LOK) under 2011. Detta arbete har nu påbörjats.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Göran Ekström. I den slutliga handläggningen deltog enhetschef Elisabet Sundén Ingeström, förhandlingschef Monica Dahlbom utredare Robert Cloarec, rådgivare Maria Wennerström och enhetschef Bernt Johnsson, föredragande.

Göran Ekström

Bernt Johnsson