

Statsrevisoratet
Folketinget
Christiansborg
1240 København K

Finansministeren

30. marts 2007
J.nr. 06-215-14

Redegørelse om beretning nr. 5 2006 om ansættelsesformer i staten

Statsrevisoratet har ved brev af 1. februar 2007 fremsendt Statsrevisorernes Beretning nr. 5 2006 om ansættelsesformer i staten. Finansministeriet har tidligere afgivet bemærkninger til et udkast til beretningen.

Det overordnede formål med Rigsrevisionens undersøgelse har været at vurdere, hvordan Finansministeriet forvalter anvendelsen af ansættelsesformerne, herunder om Finansministeriet medvirker til, at statens institutioner anvender de forskellige ansættelsesformer strategisk, så de fremmer en sparsommelig og effektiv opgavevaretagelse.

Formålet er opdelt i følgende delformål:

- Har Finansministeriet tilvejebragt hensigtsmæssige rammer for valg af ansættelsesformer i staten?
- Har Finansministeriet tilvejebragt hensigtsmæssige rammer på tjenestemandsområdet i relation til lavere pligtig afgangsalder og rådighedsløn?
- Anvender statens institutioner de forskellige ansættelsesformer strategisk i forhold til opgavevaretagelsen?

Ansættelsesformer

Som det fremgår af beretningen er det Finansministeriet, der fastsætter rammerne for anvendelse af ansættelsesformer i staten, men det enkelte ministerium har ansvaret for den konkrete anvendelse af ansættelsesformerne.

Rigsrevisionen konkluderer i beretningen, at de overordnede rammer for valg af ansættelsesformer i staten, som Finansministeriet har fastsat, understøtter den statslige opgavevaretagelse ved at forsøge at begrænse anvendelsen af tjenstemandsansættelse og øge brugen af overenskomstansættelse, som er en mere fleksibel ansættelsesform.

Det konkluderes endvidere, at den konkrete anvendelse af ansættelsesformerne i statens institutioner er tilfredsstillende.

Rigsrevisionen finder dog, at Finansministeriet bør fastlægge de overordnede principper for, i hvilke typer af chefstillinger der bør ske tjenestemandsansættelse

Det kan i den forbindelse oplyses, at Finansministeriet har til hensigt at fastlægge nye overordnede retningslinjer for anvendelse af tjenestemandsansættelse i chefstillinger.

Da resultatet af en verserende voldgiftssag anlagt af Akademikernes Centralorganisation som omtalt i beretningen kan have betydning for, hvorledes nye principper for anvendelse af tjenestemandsansættelse kan gennemføres, vil Finansministeriet afvente udfaldet af voldgiftssagen. Finansministeriet har noteret sig, at Rigsrevisionen er enig i, at det er velbegrunderet at afvente udfaldet af voldgiftssagen.

Endvidere finder Rigsrevisionen, at Finansministeriet bør rådgive de statslige institutioner om anvendelse af *åremålsansættelse* samt fortsat overvåge anvendelsen af åremålsansættelser i staten.

Som nævnt i beretningen vil Personalestyrelsen opfordre de enkelte ministerier til nøje at overveje fordele og ulemper i forbindelse med valget mellem varig ansættelse og åremålsansættelse. Personalestyrelsen har endvidere indført forbedrede procedurer for indsamling af data om åremålsaftaler, således at Personalestyrelsen kan sikre en bedre videndeling i staten om løn- og andre vilkår ved åremålsansættelse.

Lavere pligtig afgangsalder

Rigsrevisionen konstaterer, at Finansministeriet har fokus på at udvide arbejdsstyrken, bl.a. med udmøntningen af velfærdsaftalen, hvor der lægges op til at løfte de lavere pligtige afgangsalde. Tekniske forhandlinger med Centralorganisationernes Fællesudvalg herom er påbegyndt primo 2007 med henblik på at emnet inddrages i overenskomst- og aftalefornyelsen på 1. april 2008.

Rigsrevisionen noterer endvidere at Personalestyrelsen fortsætter forhandlingerne om at udmønte den mulighed for individuel forlængelse af de lave pligtige afgangsalde, der blev aftalt ved overenskomst- og aftalefornyelsen i 2005.

Regeringen lægger stor vægt på opblødning af aldersgrænser på arbejdsmarkedet, og jeg ser Rigsrevisionens beretning som en støtte hertil.

Rådighedsløn

Rigsrevisionen har konstateret, at det kun i ganske få tilfælde lykkes at få genplaceret tjenestemænd, der afskediges med krav på rådighedsløn. Det betyder, at der udbetales betydelige beløb, hvor staten ikke får en modydelse.

Rigsrevisionen finder derfor, at Personalestyrelsen bør iværksætte en analyse af ansatte på rådighedsløn, herunder de enkelte ministeriers forsøg på genplacering,

og på baggrund af analysens resultater bør overveje eventuelle nye initiativer, der kan fremme genplacering.

Det fremgår af beretningen, at de undersøgte institutioner har iværksat forskellige tiltag for at genplacere tjenestemænd på rådighedsløn. Alligevel er det kun i få tilfælde lykkedes at udlåne eller genplacere tjenestemænd på rådighedsløn. Institutionerne har derfor også valgt at begrænse anvendelsen af tjenestemænd for at undgå risikoen for at skulle udbetale rådighedsløn.

Rigsrevisionen kan på den baggrund ikke fremdrage eksempler på god praksis for genplacering.

Det er Finansministeriets opfattelse, at det incitament, der ligger i, at det enkelte ministerområde selv afholder udgiften til rådighedsløn, medfører, at mange ministerier allerede gør en væsentlig indsats for at genplacere tjenestemænd afskediget med rådighedsløn.

Som opfølgning på Rigsrevisionens beretning vil Finansministeriet indhente oplysninger fra samtlige ministerier om, hvilke procedurer de følger for at sikre genplacering af tjenestemænd på rådighedsløn i videst muligt omfang, og i hvilket omfang det er lykkedes.

Hvis svarene giver grundlag herfor, vil samtlige ministerier blive orienteret om resultatet af undersøgelsen med henblik på at inspirere til fremtidige tiltag, der kan fremme genplaceringen af tjenestemænd på rådighedsløn.

De undersøgte institutioner

Beretningen vurderer, at de undersøgte institutioner anvender de faste ansættelsesformer strategisk i forhold til opgavevaretagelsen, mens den dyrere ansættelsesform åremålsansættelse kun i mindre omfang anvendes strategisk. Ministerierne bør derfor overveje, hvad man vil opnå ved åremålsansættelse, og om brugen af åremålsansættelse sker målrettet.

Endvidere bør Finansministeriet om nogle år – når de foreligger et mere udbygget datagrundlag – vurdere, om der er en sammenhæng mellem åremålsansættelse og bedre opgavevaretagelse.

Som nævnt vil Personalestyrelsen opfordre ministerierne til nøje at overveje fordele og ulemper ved åremålsansættelse contra varig ansættelse.

Finansministeriet vil endvidere følge opfordringen om at tage åremålsansættelse op til vurdering, når datagrundlaget er mere udbygget. Vurderingen vil bl.a. skulle baseres på ministeriernes erfaringer, idet de enkelte ministerier har de bedste forudsætninger for at vurdere sammenhængen mellem åremålsansættelse og opgaveløsningen. Spørgsmålet kan under alle omstændigheder vise sig vanskeligt at besvare helt entydigt. Ansættelsesformen er kun ét blandt flere elementer, når det drejer sig om at rekruttere dygtige ledere til staten og at fastlægge en aflønning, der afspejler de krav, der stilles til lederne.

Statsrevisorernes bemærkning

Jeg har noteret med tilfredshed, at der i statsrevisorernes bemærkning peges på ansættelsesformerne som middel til at fremme effektivitet, fleksibilitet og mobilitet. Hensynet til fleksibiliteten er vigtigt ikke mindst i en tid, hvor staten gennemgår store reformer og andre omstillingsprocesser.

Jeg har i denne redegørelse peget på forskellige tiltag fra Finansministeriets side, og vi vil som også nævnt løbende følge op på ansættelsesformernes hensigtsmæssighed og anvendelighed.

Et eksemplar af denne redegørelse er samtidig sendt til rigsrevisor.

Med venlig hilsen

Thor Pedersen