

Svar på interpellation 2004:42 av Bo Lagerquist (fp) om chefstillägg till chefer som avgått

Bo Lagerquist har frågat mig följande:

- Anser Du att det är rimligt att chefer som avgått har en fallskärm som innebär att de får behålla sina chefstillägg fast de inte längre är chefer?
- Är det fler chefer än de som arbetar inom primärvården som har liknande förmåner?
- Avser Du att se till att det blir enhetliga regler inom hela landstinget för hur chefstillägg skall hanteras när en chef slutar sitt chefsjobb?

Som svar vill jag anföra följande:

De flesta förvaltningar och bolag inom landstinget tillämpar idag tidsbegränsade chefsförordanden. Många av verksamheternas chefer får förstås förlängda förordnanden och bibehåller sin chefsposition under en lång tidrymd.

I samband med att någon blir förordnad till chef höjs som regel lönen. Det är naturligt med tanke på den ofta ökande arbetsbördan och det ökade ansvaret. Inom landstinget tillämpas två principer för denna lönehöjning, del genom så kallade chefstillägg på grundbefattningens lön och dels genom att grundlönen omförhandlas och höjs utifrån den lönepolicy som finns på respektive bolag eller förvaltning.

Interpellanten pekar på att avgångna chefer i primärvården ofta får behålla sitt chefstillägg utan att längre inneha en befattning som chef. Jag anser att det i sammanhanget är viktigt att peka på att det kan finnas många olika anledningar till att en person lämnar sin befattning som chef. Exempelvis kan nämnas skäl som:

- chefen vill kliva av själv (till exempel i samband med att ett tidsbegränsat förordnande går ut)
- arbetsgivaren vill att chefen slutar
- chefsnivån förändras eller försvinner

I allmänhet innebär den praktiska tillämpningen i landstinget att efter sex års chefskap får den avgående chefen behålla chefstillägget. I de fall där avgången sker tidigare minskas delen av tillägget som behålls. Det finns också exempel på att chefstillägget helt tas bort i samband med att uppdraget upphör.

2004-08-31

LS 0406-1186

Den chef som får behålla sin ”chefs-lön” vid återgång till sitt ordinarie arbete får ofta sin lön fryst fram till dess att lönenivån är rimligt jämfört med sin yrkesgrupp.

I landstinget finns idag alltså skillnader i hur chefs-lönerna behandlas. Dels ifråga om lönehöjningen ges i form av tillägg eller höjd grundlön, dels ifråga om tilläggets storlek och i vilken omfattning det upphör i samband med avgång från chefsuppdraget.

Interpellanten frågar om jag tycker det är rimligt att chefer som avgått får behålla sina chefstillägg. Frågan är svår att svara ja eller nej på eftersom skälen till avgången kan vara så olika. En möjlig hållning är ju att chefer som på egen begäran slutar i sitt uppdrag som chef bör bli av med lönetillägget. Samtidigt vill vi ju att ledarrollen ska vara något man kan gå in i och ut ur, och inte att våra chefer ska stanna på chefsuppdrag de inte vill ha av ekonomiska skäl. Jag tror att vi även fortsättningsvis måste göra en prövning av lönenivån vid varje enskilt fall.

Emellertid vore det rimligt att ha en gemensam bedömningsgrund för detta i alla landstingets verksamheter och jag ämnar uppdra åt landstingets personalavdelning att se över möjligheterna att skapa en sådan landstingsgemensam hållning.

Därmed anser jag interpellationen besvarad.

Lars Dahlberg