

Nr 456.

Av herr Nihlfors m. fl., om utredning av frågan om lönegrads-placeringen för personalkonsulenter i statstjänst, m. m.

Den fortgående rationaliseringen och andra förhållanden, bl. a. konkurrensen om den otillräckliga arbetskraften, bostadsbristen och bristen på hemhjälp, ha inom såväl enskild som offentlig verksamhet skapat personalproblem, som nödvändiggjort personalvårdande åtgärder i olika avseenden. I samband härmed ha inom industrien, försäkringsföretag samt vid några statliga och kommunala institutioner anställts särskilda befattningshavare för personalvård, personalkonsulenter. Inom statsförvaltningen finnas personalkonsulenter anställda bl. a. vid vissa affärsdrivande verk, såsom SJ, postverket och telegrafstyrelsen.

Beträffande de arbetsuppgifter, som i allmänhet åvila de personalkonsulenter, som för närvarande finnas i allmän och enskild tjänst, må följande anföras.

Personalkonsulenterna synas i allmänhet utgöra en mellanhand mellan personal och ledning och ha till uppgift att förmedla kontakt mellan dessa. Inom ramen för denna arbetsuppgift har konsulenterna ofta att biträda med rekrytering av arbetskraft samt att medverka till att den nyanställda kommer på rätt plats. Även beträffande den redan anställda personalen har personalkonsulenterna att medverka till placering av »rätt man på rätt plats».

Personalkonsulenterna ha vidare varierande uppgifter av direkt personalvårdande karaktär. Här kunna nämnas frågor, som röra hygien, ordning och trivsel på arbetsplatsen. De tagas även i anspråk, då det gäller att anskaffa bostad och att ordna för de anställdas barn. I vissa fall ha de härvid vid sin sida hemvårdarinnor, som kunna ingripa vid sjukdomsfall i familjen och vid brist på hemhjälp för att på så sätt underlätta yrkesarbetet för de anställda.

En annan gren av konsulentverksamheten utgör den personliga rådgivningen. Till personalkonsulenterna kunna de anställda vända sig för att få råd och hjälp rörande olika personliga problem, vantrivsel på arbetsplatsen och liknande.

I konsulentens uppgifter ingå även hembesök, exempelvis vid upprepade fall av frånvaro eller vid sjukdom, då ensamstående anställd kan behöva bistånd med olika angelägenheter.

Till en personalkonsulents i ett statligt verk viktigaste uppgifter torde höra att lämna rent faktiska upplysningar rörande olika frågor, som höra samman med tillämpningen av avlöningsförfattningar och tjänstgöringsbe-

stämmelser. Frågor av denna art, som hos den enskilde tjänstemannen kunna förorsaka irritation, kanske många gånger på grund av bristande kännedom om gällande bestämmelser, skulle säkerligen kunna smidigt tillrättaläggas efter hänvändelse till konsulenten. Detta skulle betyda en avlastning för arbetsledning och personalsekreterare.

Vid 1949 års riksdag väcktes två likalydande motioner (II:292 och I:230) vari anhölls att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t anhålla, att undersökning verkställes i syfte att få till stånd en effektiv och för de olika statliga myndigheterna lämpad personalvård. I samband med utskottsbehandlingen inhämtades yttranden från bl. a. kommunikationsverken, som redovisade goda erfarenheter av vidtagna anordningar med personalkonsulenter.

TCO anförde, att de statliga verken icke genom att förbise personalvården borde göra det svårare att konkurrera om arbetskraften. Detta gällde framför allt de större verk, som sysselsätta kvinnlig personal. Första kammarens första tillfälliga utskott uttalade, att det delade motionärernas uppfattning om angelägenheten av att man inom de statliga verken och myndigheterna på bästa sätt vårdar sig om personalen och fann det lämpligt att personalvårdsorgan upprättas, där förutsättningar och behov föreligga. Utskottet ansåg sig kunna konstatera, att goda erfarenheter förefunnos av införandet av en ordnad personalvård, särskilt i fråga om arbetsplatser med stor kvinnlig personal. Vederbörande utskott ansåg emellertid, att statsmakterna icke behövde vidtaga särskilda åtgärder härför, enär hinder icke funnos för verken och myndigheterna att på eget initiativ föranstalta om införande av personalvårdsorganisation. De anställda ha genom sina fackliga organisationer eller genom de numera införda företagsnämnderna möjlighet, betonade utskottet, att härvidlag framföra sina önskemål, och utskottet förutsatte, att vederbörande verksledning skulle taga all möjlig hänsyn till dessa. Av dessa skäl hemställde utskottet, att motionen icke måtte föranleda någon första kammarens åtgärd. Motsvarande hemställan kom även från andra kammarens andra tillfälliga utskott. Riksdagen följde utskotten och avtog motionerna.

Vid utskottens behandling av frågan 1949 synes icke ha tillräckligt beaktats det faktum, att verk och myndigheter mera sällan kunna utan Kungl. Maj:ts och riksdagens beslut inrätta tjänster för personalvård eller annan uppgift. Vi kunna som exempel anförä, att riksförsäkringsanstalten i sin statskrivelse för budgetåret 1952/53 hemställt om inrättande av en personalkonsulent i lönegrad Ce 24 men att vederbörande departementschef i statsverkspropositionen, bil. 7, femte huvudtiteln utan särskild motivering förklarar sig icke kunna tillstyrka förslaget. Riksförsäkringsanstalten hade motiverat sitt förslag med följande: »Det av riksförsäkringsanstaltens personalförening framställda förslaget om inrättande av en befattning som personalkonsulent har otvivelaktigt fog för sig. Anställandet av en befattningshavare med uppgift att uteslutande syssla med frågor berörande personalen har tidigare övervägts av anstalten, men planerna härå ha fått förfalla med hänsyn till de med befattningen förenade kostnaderna. Anstalten har emellertid

alltmer övertygats om att behovet av en personalkonsulent är så framträdande, att de ekonomiska hänsynen böra vika. Erfarenheten har visat, att särskilt den kvinnliga biträdespersonalen, som hos anstalten uppgår till omkring 450 personer, har ett starkt behov av att såväl i tjänstefrågor som i frågor gällande privatlivet kunna rådgöra med en person, som ej betraktas som befattningshavare för tillvaratagande av enbart ämbetsverkets intressen. Även för anstalten skulle det utan tvivel ha sitt stora värde, om en dylik befattning kunde inrättas. Tillgången till en befattningshavare, som personalen i förtroende kan vända sig till, kan beräknas avlägsna många anledningar till missnöje och därigenom åtminstone i viss mån motverka de ofta förekommande personalbytena bland biträdespersonalen.»

Statens lönenämnd framhöll i sitt yttrande över riksförsäkringsanstaltens statskrivelse i vad den avsåg personalkonsulenttjänstens löneställning, att konsulenterna vid kommunikationsverken hade varierande löneställning från 19 till 25 lönegraden. De högst placerade personalkonsulenterna hade verksamhetsområden med en personalstyrka å 2 000—5 000 personer.

Lönenämnden föreslog i samma yttrande, att frågan om tillskapande av allmänna normer, ägnade att tjäna till ledning vid lönegradsplacering av tjänster med vilka äro förenade sådana konsulterande uppgifter, som angivas i riksförsäkringsanstaltens framställning, borde upptagas till särskild prövning. I avvaktan härpå var lönenämnden icke beredd att tillstyrka högre placering av en personalkonsulenttjänst i riksförsäkringsanstalten än i 17 lönegraden.

Då av det anförda framgår, att frågan om anordning för personalvård icke kan lösas på sätt som antogs av vederbörande utskott år 1949, och då lönegradsplaceringsfrågan är i behov av särskild prövning få vi hemställa,

att riksdagen hos Kungl. Maj:t hemställer, att frågan om lönegradsplaceringen för personalkonsulenter i statstjänst utredes och att i samband därmed undersökning sker angående den lämpligaste organisationen av personalvården inom den civila statsförvaltningen.

Stockholm den 26 januari 1952.

Folke Nihlfors.

Margit Vinge.

Brita Elmén.

Paul Bergstrand.