

Nr 407

Av fru **Kristensson**, om en förbättrad statlig personalpolitik.

(Lika lydande med motion nr 368 i Första kammaren)

En god personalpolitik betraktas numera som en av de grundläggande förutsättningarna för en framgångsrik och effektiv verksamhet. För länge sedan betecknades staten som mönsterarbetsgivare. Den utveckling som har ägt rum har emellertid gått snabbare inom det enskilda näringslivet än inom statlig verksamhet. Staten får numera anses ligga efter det enskilda näringslivet i personalpolitiskt hänseende. Detta måste på sikt bli till nackdel för verksamheten inom den offentliga sektorn. För att personalfunktionen skall kunna utövas på ett tillfredsställande sätt måste tillräckliga resurser stå till förfogande för denna funktion. Detta är inte fallet på den statliga sidan, möjligen bortsett från några av de stora affärsdrivande verken. I övrigt är personalfunktionen resursmässigt negligerad. Den verksamhet som nu finns är förlagd till finansdepartementet. Man sysslar där emellertid huvudsakligen med löne-, anställnings- och författningsfrågor. Verksamheten har därför fått en ålderdomlig och traditionell prägel. För de moderna delarna av personalpolitiken finns obetydliga resurser och såvitt man kan bedöma ringa intresse.

Den förhandlingsrätt som tillerkänts statstjänstemän liksom kommunaltjänstemän är avsevärt mer begränsad än den förhandlingsrätt som tillkommer arbetare och tjänstemän inom det privata näringslivet. En inskränkning beträffande de frågor om vilka man får träffa avtal har gjorts på den offentliga sektorn. Undantagna är t. o. m. sådana frågor som arbetstidens förläggning och rätt till annan ledighet än semester. Rätten till stridsåtgärder har också begränsats i förhållande till vad som gäller för arbetare och tjänstemän i det enskilda näringslivet. Sanktionerna mot statstjänstemän är starkare. För statstjänstemän skulle t. ex. en vild strejk inte blott leda till påföljd inför arbetsdomstolen utan även till påföljd för tjänstefel. Kritik har riktats mot § 32 i Arbetsgivareföreningens stadgar. Statstjänstemannalagens § 3 går emellertid avsevärt längre och är dessutom i motsats till § 32 gällande lag. Kritik har riktats från de statsanställdas organisationer mot dessa begränsningar i förhandlingsrätten. Frågan om ändringar utreds inom förhandlingsrättsutredningen. Trots att utredningsarbetet pågått i flera år har några resultat i detta avseende ännu inte framkommit, och frågan torde på sistone ha skjutits ytterligare i bakgrunden i utredningsarbetet.

En väsentlig del av personalfunktionen är långsiktig planering av personalbehovet samt rekrytering och urval av personal. Även om de flesta svenska enskilda företag här ligger efter företagen i t. ex. USA, ligger staten ännu längre efter. På central nivå torde över huvud taget ingen sådan verksamhet bedrivas, och inom olika myndigheter är den i flertalet fall obefintlig. Som exempel kan nämnas bristen på planering för den kraftigt ökande examinationen av akademiker under 1970-talet. Denna snabbt ökande tillgång på särskilt vissa typer av universitets- och högskoleutbildad arbetskraft innebär en chans för samhälle och arbetsgivare att rekrytera kvalificerad och långtidsutbildad personal. Men det är nödvändigt att arbetsgivarsidan planerar för detta. På den statliga sidan saknas såväl på central nivå som på myndighetsnivå planering för detta.

Inom vissa statliga områden torde en tillfredsställande personalutbildning bedrivas. Det gäller främst försvaret, som i detta avseende intar en särställning. Det torde även gälla stora affärsdrivande verk som SJ och postverket. Inom den statliga verksamheten i övrigt ligger emellertid personalutbildningen på en klart lägre nivå än inom det enskilda näringslivet. Det centrala organet för personalutbildning är statens personalutbildningsnämnd. Dess resurser är helt otillräckliga med tanke på det stora antal anställda det här gäller. Jämför t. ex. med de resurser som Svenska arbetsgivareföreningen eller ett enskilt företag som IBM har.

I personalplaneringen måste ingå att införa studerande i arbetslivet genom praktikplatser och feriearbete. Arbetsmarknadsstyrelsen arbetar för detta och utfärdar råd och rekommendationer. Staten borde gå i spetsen för att förverkliga dessa rekommendationer från statens arbetsmarknadspolitiska myndighet. Så är emellertid icke fallet.

När det gäller företagsdemokrati har staten i varje steg kommit efter det enskilda näringslivet. Företagsnämnder och företagsnämndsavtal finns på den statliga sidan, men de är av senare datum än i det enskilda näringslivet. Försöksverksamhet med utvidgad företagsdemokrati har nyligen påbörjats genom särskilda delegationer såväl i fråga om den egentliga statsverksamheten som i fråga om de statliga företagen. Men även här kom det enskilda näringslivet före. Nyligen har förslag framlagts om representation för de anställda i en statlig myndighet, vattenfallsstyrelsen. Men även här var enskilda företag före. I fråga om kursverksamhet i företagsnämndsfrågor ligger även kommunerna före staten. I stället för att vara en föregångare i fråga om företagsdemokrati har alltså staten släpat efter.

Det enskilda näringslivet lägger ner betydande summor på forsknings- och utvecklingsarbete i personalfrågor. Så är icke fallet när det gäller staten i statliga personalfrågor. Jämför som exempel statens personalvårdsnämnds resurser med PA-rådet!

Den statliga personalpolitiken eller bristen på modern personalpolitik har formats av olika faktorer. Bindning vid ålderdomliga förhållanden är en så-

dan. Ett stelt lönesystem och starkt centraliserade avgöranden i löne- och anställningsfrågor är en annan. En tredje är bristande resurser och intresse hos den centrala statliga personalfunktionen. Sammanfattningsvis kan sägas att de olika här nämnda bristerna inom den statliga personalpolitiken pekar i samma riktning: förändringar måste åstadkommas på alla punkter om staten skall kunna bedriva en modern och framsynt personalpolitik. En starkare satsning i fråga om den statliga personalpolitiken måste genomföras med en annan målsättning och en förstärkning av de personella resurserna. Åberopande det anförda hemställs,

att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om åtgärder för en snabb modernisering och förbättring av den statliga personalpolitiken i de hänseenden som i motionen anges.

Stockholm den 27 januari 1970

Astrid Kristensson (m)