Motion

1984/85:2107

Anders Högmark och Alf Wennerfors

Den statliga löne- och personalpolitiken

Förhandlingssystem–lönebildning–samhällsekonomi

Det råder en växande insikt om att lönebildningen och formerna för denna spelar en avgörande roll för, om och på vilket sätt vi skall uppnå vissa centrala mål för den ekonomiska politiken.

De senaste årens lönerörelser har klart visat på behovet av en förändring av nuvarande system, om stabilitet i den svenska ekonomin skall uppnås.

I en marknadsstyrd ekonomi är det naturligt och önskvärt att arbetsmarknadens parter själva finner former för en förnyelse av förhandlingssystemet för att undanröja nuvarande negativa effekter på såväl kostnadsläget som sysselsättningen.

Nuvarande modell för förhandlingar med starkt centraliserad inriktning kommer fortsättningsvis att resultera i nya avtal som avlägsnar sig från samhällsekonomins förutsättningar och marknadens villkor. Utvecklingen med allt fler följsamhetsbestämmelser, dvs. garanti- och kompensationsklausuler, måste brytas. Eljest kommer varje regering att misslyckas med inflationsbekämpningen, med försämrad internationell konkurrenskraft och ökade svårigheter med att hålla en hög och jämn sysselsättning som följd.

Följsamhetsklausuler har en inflationsdrivande effekt. De täcker i avtalsögonblicket in förväntade händelser av olika slag. Framtiden intecknas på förhand. Den omvända tågordningen att förhandla i efterhand skulle gynna alla. De realvärdeökningar som avtalsperioden faktiskt skapat finns då som en verklig tillgång och underlag för bibehållen och utvecklad real köpkraft.

En uppenbar slutsats blir att det nu krävs en ingående utvärdering av nuvarande förhandlingsordning. Det framstår som nödvändigt med någon form av förändringar av denna för att löneförhandlingarna på den offentliga sektorn skall kunna bringas i harmoni med de samhällsekonomiska målen.

Statens roll, dels som statsmakt med ansvar för den ekonomiska politiken, dels som arbetsgivare bör då analyseras mot bakgrund av den nära samverkan som de tre offentliga arbetsgivarna under senare år uppvisat. Det bör snarast ankomma på regeringen att vidta erforderliga åtgärder i detta syfte.

Lönesystem

Lönesystemen på den offentliga sektorn är stela och hittills dåligt anpassade till marknadens behov.

Nuvarande ordning bygger bl. a. på

- likabehandlingsprincipen (samma lön för samma tjänst i hela landet)
- offentlighetsprincipen (lönens storlek är offentlig)
- starkt centraliserade förhandlingar
- lön sätts på tjänster (enligt förteckning), ej på individer

Vi eftersträvar ett mer flexibelt marknadsorienterat lönesystem som mer liknar det som råder inom den enskilda sektorn.

Detta skulle innebära:

- Större frihet att variera lönesättningen för samma typ av tjänster beroende på skiftande lokala förutsättningar.
- Ökade möjligheter för individuella lönesättningar.
- Öka inslaget av resultatlön där så är möjligt.

Individuell lönesättning skall omfatta alla nivåer i lönesystemet. Detta ställer stimulerande krav på arbetsledare/chefer på alla nivåer att ha en kunskap och överblick av "sin" personal/avdelnings prestationsnivåer.

Den offentliga sektorn skall vara effektiv, vilket bl. a. innebär att det skapas stora möjligheter att rekrytera, utveckla och behålla kompetent personal.

Ett väl fungerande lönesystem är ett viktigt instrument för att uppnå detta.

System av kontraktsanställningar framför allt på chefsnivå bör vidareutvecklas och stimuleras.

Vi är medvetna om att det pågår ett arbete med en förändring och anpassning av den statliga lönepolitiken delvis i den riktning som vi motionärer önskar se förverkligad. Detta ser vi självfallet som glädjande. Men det är angeläget att detta viktiga arbete fördjupas, påskyndas och drivs med kraft.

Regeringen bör vidta erforderliga åtgärder i detta syfte.

Personalutveckling

Personalen är verksamhetens viktigaste resurs. Deras kunskaper och erfarenheter måste tillvaratas och förutsättningar skapas för ett direkt inflytande på den egna arbetsuppgiften. Detta kommer ytterst verksamheten och därmed allmänheten till godo. Personalens fackkunskaper måste fångas in i rådande organisationsstruktur. En särskild struktur vid sidan av linjeorganisationen för utövande av medinflytande och medbestämmande leder till ökad formalisering, byråkratisering, är ineffektiv och engagerar få.

Att finna en och samma modell för hela verksamheten för att fånga in personalens kunnande och engagemang stöter på svårigheter.

Effektiva och engagerande samarbetsformer bör enligt vår mening ges tillfälle att formas utan hinder av lagar och avtal, de fackliga organisationernas strukturer eller att sträva efter likformighet.

Arbetet med att utveckla och stimulera nya och mer ändamålsenliga former för arbetsorganisation måste ständigt vara aktuellt. Dess övergripande mål är att tillhandahålla den service allmänheten efterfrågar.

Arbetsorganisationer som leder till intressanta och stimulerande arbetsuppgifter leder till god service.

Arbetsledar- och chefsutveckling bör få en fortsatt och mer framträdande roll.

Rekrytering av kvinnliga chefer måste stimuleras.

Personalutbildningen måste få en omfattning och inriktning som kommer alla anställda till del. En höjd utbildnings- och kompetensnivå hos personalen ger bättre förutsättningar att möta framtidens krav på förändringar och anpassningsförmåga i organisationen.

Det är angeläget att staten, i likhet med andra arbetsgivare, i mer samlad form uttrycker ett antal personalpolitiska principer till vägledning för sig själv som arbetsgivare och för anställd personal. Regeringen bör snarast ta initiativ i denna riktning.

Hemställan

Med hänvisning till vad som ovan framförts hemställer vi

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts angående utvärdering och förändringar av nuvarande förhandlingssystem,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts angående förändring och utveckling av lönesystem på den statliga sektorn,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om att den statliga personalpolitiken finns samlad och dokumenterad.

Stockholm den 24 januari 1985

ANDERS G. HÖGMARK (m) ALF WENNERFORS (m)