

# Arbetsmarknadsutskottets yttrande

## 1987/88:2 y

### om datapolitik i statsförvaltningen



AU  
1987/88:2 y.

#### Till finansutskottet

Finansutskottet har berett arbetsmarknadsutskottet tillfälle att yttra sig över proposition 1987/88:95 om datapolitik för statsförvaltningen jämte motioner i de delar som rör arbetsmarknadsutskottets beredningsområden.

Arbetsmarknadsutskottet behandlar i sitt yttrande de frågor som hänger samman med de anställda och ADB-tekniken, dvs. främst kompetensutvecklingen (kap. 2).

I propositionen framhålls ADB-teknikens viktiga roll i förnyelsen av den statliga sektorn. Den innebär bl.a. att handläggningstiderna hos myndigheterna kan förkortas och att resurserna kan utnyttjas mer effektivt.

Utvecklingen när det gäller utnyttjande av ADB i statsförvaltningen har gått mycket snabbt. Antalet datoriserade arbetsplatser har ökat från ca 22 000 år 1983 till 73 000 år 1987.

Det är självklart att en sådan utveckling ställer krav på personalen. Som framhålls i propositionen är de anställdas engagemang i verksamheten och förändringsarbetet en förutsättning för ett positivt resultat. De bör därför ges en framträdande roll och ett betydande inflytande i utvecklingsarbetet.

I propositionen ägnas ett särskilt avsnitt åt de anställdas behov av kompetensutveckling. Det framhålls bl.a. att en ökad kompetens i utvecklings- och ADB-frågor är av avgörande betydelse för förnyelsearbetet.

Den allmänna kompetenshöjning som krävs i ett långsiktigt perspektiv är enligt propositionen i första hand en uppgift för det allmänna utbildningsväsendet. Även den statliga personalutbildningen måste emellertid beakta långsiktiga och strukturella förändringar i kompetensbehoven. Staten har som arbetsgivare ett ansvar för att stödja en utveckling av kompetens och arbetsinnehåll för de grupper som berörs av den ökade datoriseringen i statsförvaltningen.

I propositionen anförs att det härvid är särskilt viktigt att beakta de grupper som utsätts för de största omställningsbehoven. Dit hör självklart de korttidsutbildade. Successivt kommer emellertid också arbetsinnehållet för andra grupper att behöva förändras för att man fullt ut skall kunna utnyttja datorstödet. Detta gör att utbildningsbehoven inte är generella och enkla. I flertalet fall krävs en noggrann analys av utbildningsbehoven hos varje enskild myndighet.

Departementschefen framhåller att kompetensutvecklingen på ADB-området särskilt bör stimuleras för tre personalkategorier, nämligen verks-

chefer och ledningsgrupper, anställda som kommer att leda eller medverka i utvecklingsarbete och använda ADB-system samt personal vars arbetssituation radikalt förändras som en följd av datorisering, t.ex. biträdes- och assistentpersonal.

Behovet av utbildning för de olika personalkategorierna tas upp i fyra motioner. I motion 1987/88:Fi15 av Lars Tobisson m.fl. (m) framhålls att det utöver de personalgrupper som anges i propositionen är viktigt att myndigheterna beaktar utvecklingsmöjligheterna för handläggande personal. Erfarenheter från privata företag och en del myndigheter visar att adekvat datorstöd i form av ordbehandling, databaser, kalkylprogram och beslutsfatarstöd genom s.k. artificiella intelligensprogram avsevärt kan höja handläggares effektivitet samtidigt som kvaliteten kan förbättras.

Anne Wibble m.fl. (fp) anför i motion 1987/88:Fi16 att den ordning som anges i propositionen för de grupper som bör prioriteras i utbildningshänseende är typisk för regeringens synsätt. Klyftan mellan högre tjänstemän (oftast män) och kortutbildade (oftast kvinnor) kommer att öka. Enligt motionärerna är det i stället naturligt att använda den motsatta ordningen och låta resonemangen utgå från åtgärder för flertalet av de anställda. Först därefter bör man ta itu med chefernas kompetensutveckling.

I motion 1987/88:Fi13 av Bengt Kindbom och Gunnar Björk (båda c) framhålls att det är den som arbetar med ADB-tekniken som bäst vet hur kompetens och arbetsinnehåll kan utvecklas med datorstödet. Den grundläggande förutsättningen för att detta skall fungera är att alla på en arbetsplats får utbildning i datafrågor.

Vpk pekar i partimotionen 1987/88:Fi14 på fragmentiseringen av det mänskliga arbetet, vilken sägs vara en tungt vägande praktisk faktor i uppkomst och befastande av klasskillnader och social diskriminering, liksom könsrelaterade mönster, ensidiga arbetsmiljöer och orättvis lönespridning. Datorisering kan i sämsta fall ta sig uttryck som befäster och fördjupar sådana mönster.

Datoriseringen innebär emellertid – fortsätter motionärerna – också helt andra möjligheter. I kombination med en bredare utbildning av i första hand anställda med lägre tjänstegrader, kan motsatta mönster främjas. När möjlighet finns för alla att utöva en mer mångsidig kapacitet har detta en rad gynnsamma följder. Kompetens, som eljest förblir outnyttjad, tas till vara. Olika grupper av anställda kan lättare rycka in för varandra och får en bättre insikt i varandras arbetsuppgifter. Arbetsledningen förenklas i och med att de anställda själva i långt högre grad kan leda och organisera sin verksamhet. En mer demokratisk struktur och organisation kan byggas upp, och en mindre ojämlig löne- och tjänstefördelning kan bli följden.

Utskottet vill inledningsvis instämma i vad som anförs i propositionen om behovet av en målmedveten satsning på den statliga personalens kompetensutveckling i samband med ADB-teknikens införande. Som också framhålls i motion Fi13 (c) bör samtliga anställda på en arbetsplats där ADB-tekniken introduceras erhålla utbildning om den nya teknikens huvudsakliga användning m.m. Utskottet delar emellertid uppfattningen i propositionen att det kan finnas särskild anledning att ge de grupper som utsätts för de största omställningsbehoven en adekvat utbildning. Utskottet har inte uppfattat att

de grupper som enligt propositionen bör prioriteras är angivna med en inbördes rangordning. Det saknas sålunda anledning att ställa den ena gruppen mot den andra i här aktuellt avseende.

Utskottet delar uppfattningen i motion Fi16 (fp) beträffande utbildningsbehovet för den personal vars arbetssituation radikalt förändras vid införandet av den nya tekniken, dvs. främst biträdes- och assistentpersonalen. För denna personalkategori medför utvecklingen att de "traditionella" arbetsuppgifterna försvinner i och med att handläggarna i allt större utsträckning får tillgång till egna dataterminaler. Genom utbildning kan biträden och assistenter ges möjligheter till nya karriärvägar. Denna fråga är också – som framhålls i propositionen – väsentlig ur jämställdhetssynpunkt. Till den senare frågan återkommer utskottet senare i framställningen. Som också anförs i motion Fi14 (vpk) kan en sådan utveckling också innebära att en kompetens som eljest förblir outnyttjad kan tas till vara.

Utskottet har i det föregående framhållit behovet av utbildning av samtliga anställda i samband med införandet av ADB-tekniken vid myndigheterna. Det sagda innebär att utskottet inte har någon invändning mot vad som anförs i motion Fi15 (m) om behovet av utbildning även för handläggarna.

Utskottet tillstyrker sammanfattningsvis vad som anförs i propositionen beträffande inriktningen på utbildningsverksamheten för den statliga personalen i samband med ADB-teknikens införande. De i sammanhanget behandlade motionerna bör med hänvisning till det anförda inte föranleda något initiativ från riksdagens sida i här aktuella delar.

Utskottet tar härefter upp frågan om *jämställdhet och ADB-användning*. Som utskottet ovan anför kommer arbetsuppgifterna för biträdes- och assistentpersonalen att genomgå väsentliga förändringar vid införandet av den nya tekniken. Särskilda utbildningsinsatser bör därför riktas mot denna personalkategori. Som anförs i propositionen är de som arbetar i biträdes- och assistentbefattningar främst kvinnor. Datorisering och ny teknik påverkar således i hög grad de yrkesområden som domineras av kvinnor. Andelen kvinnor är för övrigt stor bland de korttidsutbildade. Samtidigt kan konstateras att kvinnor i mindre utsträckning än män får del av den statliga personalutbildningen.

I propositionen föreslås mot den angivna bakgrunden att en vägledning bör utarbetas för myndigheternas arbete med att inom ADB-området skapa utvecklingsmöjligheter, nya yrkesroller och karriärvägar för dem som nu arbetar i biträdes- och assistentbefattningar, dvs. främst kvinnor. Vägledningen skall särskilt inriktas på att beskriva hur man kan skapa mer kvalificerade befattningar på ADB-området för dessa personalkategorier. Detta uppdrag bör ges till statens institut för personalutveckling (SIPU).

I motion Fi16 (fp) framhålls i denna del att uppdraget till SIPU skall ges ett bestämt datum då det skall vara genomfört. Syftet med vägledningen bör vidare vidgas och också handla om att ta till vara kvinnors goda praktiska erfarenheter av att arbeta med ADB och hur dessa kan tas till vara.

Utskottet delar uppfattningen i propositionen att en särskild vägledning bör utarbetas i syfte att främja jämställdheten på de statliga arbetsplatserna i samband med införandet av ADB-tekniken. Utskottet har anledning utgå från att arbetet med att ta fram denna vägledning bedrivs skyndsamt. Något

bestämt datum för när arbetet skall vara slutfört kan emellertid inte anses erforderligt. Det bör ankomma på SIPU att ta ställning till den föreslagna vägledningens närmare innehåll utöver vad som framgår i propositionen. Motion Fi16 (fp) bör med hänvisning härtill lämnas utan åtgärd i aktuell del.

När det gäller frågan om *utbildningsanordnare* utgår propositionen från att SIPU och statskontoret skall ta ett betydande ansvar för de erforderliga utbildningsinsatserna. Detta utesluter inte enligt utskottets mening att även andra utbildningsanordnare kan komma i fråga. Utskottet utgår från att utbildningsverksamheten bedrivs på ett kvalificerat och kompetent sätt. Med det anförda bör motionerna Fi15 (m) och Fi16 (fp) i här berörda delar inte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Utskottet vill slutligen beträffande utbildningen av de statligt anställda i här aktuellt avseende i likhet med propositionen framhålla att lärandet av den nya tekniken så långt möjligt skall ingå som en naturlig del i arbetet och att kompetensutvecklande insatser bedrivs i direkt anslutning till myndigheternas verksamhet. Genomförandet bör – som framhålls i propositionen – bekostas av berörda myndigheter inom befintliga ekonomiska ramar.

Utskottet tillstyrker att medel från trettonde huvudtitelns anslag C 8. Bidrag till vissa utvecklingsåtgärder får tas i anspråk för utveckling av hjälpmedel för myndighetsorienterad kompetensutveckling riktad mot de prioriterade personalgrupperna:

Utöver vad utskottet ovan uttalat avseende kompetensutvecklingen i statsförvaltningen vill utskottet med anledning av vad som anförs i motion 1987/88:Fi13 (c) framhålla datateknikens betydelse för den regionala utvecklingen. Ett tillvaratagande av den nya teknikens möjligheter till en decentralisering av uppgifter inom de statliga myndigheterna kan ge nya arbetstillfällen i de sysselsättningsmässigt svaga regionerna. Vidare kan uppnås en angelägen kompetenshöjning i dessa regioner. Hithörande frågor behandlas av arbetsmarknadsutskottet i betänkandet AU 1987/88:13.

Stockholm den 12 april 1988.

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Lars Ulander*

Närvarande: Lars Ulander (s), Elver Jonsson (fp), Alf Wennerfors (m), Lahja Exner (s), Börje Hörnlund (c), Gustav Persson (s), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Charlotte Branting (fp), Inge Carlsson (s), Kersti Johansson (c), Sven Lundberg (s), Ingrid Hemmingsson (m), Erik Holmkvist (m) och Karl-Erik Persson (vpk).

## Utbildning för de olika personalkategorierna

Karl-Erik Persson (vpk) anser att den del av utskottets yttrande som på s.2 börjar med "Utskottet vill" och på s. 3 slutar med "aktuella delar" bort ha följande lydelse:

Det är en självklarhet att staten tar sitt ansvar när det gäller utbildning av den egna personalen i samband med införandet av ADB-tekniken. Utbildningen bör – som framhålls i motion Fi14 (vpk) – läggas upp på ett sådant sätt att den i första hand riktas mot de anställda med lägre tjänstegrader. Ges denna grupp en bredare utbildning motverkas tendenserna till ökade klasskillnader och social diskriminering, könsrelaterade mönster, ensidiga arbetsmiljöer och orättvis lönespridning.

Det gäller att stimulera de anställda att utnyttja sin kapacitet fullt ut. Därmed kan olika grupper av anställda lättare rycka in för varandra och få en bättre insikt i varandras arbetsuppgifter. Arbetsledningen förenklas i och med att de anställda själva i långt högre grad kan leda och organisera sin verksamhet. Vidare ges förutsättningar att undvika ensidigt arbete.

Utskottet ställer sig sammanfattningsvis bakom kravet i motion Fi14 (vpk) på att en mer demokratiskt strukturerad organisation byggs upp. I detta ligger att löne- och tjänstefördelningen bör göras mer jämlik än i dag. Detta synsätt bör ligga till grund för utbildningen i samband med ADB-teknikens införande i den statliga verksamheten.

Vad utskottet anfört med tillstyrkan av motion Fi14 i aktuell del bör ges regeringen till känna. Övriga motioner avstyrks i motsvarande delar.

