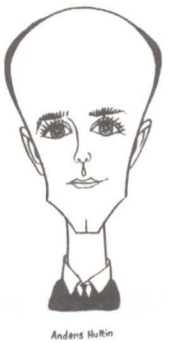




LEDARE:

## Den offentliga sektorn – en dålig arbetsgivare



**F**örr i tiden var det förknippat med status att arbeta inom den offentliga sektorn. Läkaren, läraren, prästen, polisen och soldaten var respekterade för sina yrken. Kontrasten var stor till de slitsamma och monotona arbetsuppgifterna på de privata industri-företagen. Där var de anställda sämre betalda och hade inget att säga till om. Tig och lyd, var den ordning som gällde.

Lite lever dessa schablonbilder fortfarande kvar. Men de kommer inte att göra det så länge till. Inom det privata näringslivet har stora förändringar skett. Många smutsiga och monotona arbetsuppgifter som tidigare utfördes av människor utförs idag av maskiner. De nya yrken som har tillkommit inom industrin är både mer kvalificerade och bättre betalda.

På privata företag ägnar man idag mycket tid åt personalfrågor. Så länge arbetet skedde enligt löpande band-

principen var det ganska oväsentligt vad de anställda tyckte och tänkte. Ju mer kvalificerade arbetsuppgifterna blir, desto viktigare blir det för företagsledningen att ha de anställda med sig.

### *Sämre yrkesstatus*

Den offentliga sektorn har inte hängt med i utvecklingen mot att stärka medarbetarnas ställning. Många som arbetar inom skola, vård och omsorg upplever tvärtom att deras yrkesstatus har sjunkit. I slutet av 1950-talet tjänade en lektor vid ett högre allmänt läroverk två till tre gånger så mycket som en vanlig industriarbetare. I dag tjänar en erfaren gymnasielärare, högt räknat, en och en halv gång så mycket som en industriarbetare.

Mycket har detta att göra med det som vi nämnde tidigare – att industriarbetena har blivit mer kvalificerade. Men att andra yrken utvecklats förklarar knappast de offentliganställdas brist på medinflytande, utvecklings- och karriär-

möjligheter.

Vi tror att förklaringen ligger i att den offentliga sektorn är en dålig arbetsgivare. De tjänster som den erbjuder är den som regel ensam om att producera. De anställda inom den offentliga sektorn – som är specialister på att producera dessa tjänster – har alltså bara en arbetsgivare att vända sig till. Om de tycker att arbetsvillkoren är för dåliga kan de inte gå till någon annan.

Att lönebildningen inom stora delar av den offentliga sektorn – se på lärarna – sker som om ingenting hänt på arbetsmarknaden de senaste 30 åren är också en förklaring.

Den offentliga sektorn har dessutom ingen press på sig att garantera att tjänsterna håller en god kvalitet. Om servicen är dålig kan till exempel patienterna inte gå till en annan sjukvårdsmottagning. Landstinget har därför inget behov av att belöna läkare, sjuksköterskor och vårdbiträden som gör ett bra arbete.

Centralstyrningen leder till att che-

ferna inom den offentliga verksamheten i praktiken har ett mycket begränsat inflytande. Ofta ställer politikerna krav som de omöjliga kan leva upp till. Resultatet blir svaga chefer som har svårt att vinna respekt hos sina medarbetare.

### **Gyll skulle få sparken**

Ofta hör man att politiker skyller den offentliga verksamhetens brister på de anställda. Lärarna är för konservativa, brukar det till exempel heta. Arbetsgivare inom den privata sektorn skulle omöjliga kunna agera på motsvarande sätt. Tänk om Volvo gick med förlust och Sören Gyll skulle gå ut och bortförklara detta med att de anställda inte anstränger sig tillräckligt. Om Gyll gjorde detta skulle han få sparken direkt. Det är företagsledningens ansvar att se till att medarbetarna anstränger sig och känner motivation.

De som arbetar inom den offentliga sektorn borde egentligen känna en stor optimism inför framtiden. De tjänster som de har specialiserat sig på att utföra har en enorm potential. Det finns goda skäl att anta att människor framöver kommer att efterfråga mer av vård, utbildning och omsorg. Skälet till att de offentliganställda ändå inte känner optimism har att göra med den offentliga sektorns monopolställning. Den enda vägen att expandera och utveckla verksamheten är i princip att mer resurser tillförs genom höjda skatter. Och de flesta inser att

skatterna inte kan höjas mer.

För att lärare, sjuksköterskor och andra yrkesgrupper inom den offentliga sektorn skall kunna få utlopp för sin kreativitet krävs att de offentliga monopolerna bryts. Självständiga enheter måste kunna växa genom att erbjuda en bra verksamhet, och därmed locka till sig fler "kunder".

Detta kan ske på många sätt. Ett är att politikerna tillåter att det startas friskolor och privata vårdhem vid sidan av den offentliga verksamheten. Ett annat att de uppmuntrar de anställda inom den offentliga sektorn att "knoppa av" sina egna enheter och bli självstyrande.

Under 90-talets början kom vi en bra bit på den vägen. Privata förskolor knoppades av, friskolor startades, privata vårdhem etablerades och den fria etableringsrätten för privatläkarna infördes etc. Men därvid har det tyvärr stannat. Idag är det de privata förskolorna som stryker med först när kommunerna tvingas prioritera. För bara några månader sedan försvårades villkoren för friskolorna avsevärt av ett riksdagsbeslut. En hel rad "avknoppningsprojekt" har stannat upp och inte sällan slutat i form av ett kommunalt bolag, ägt och alltjämt styrt av kommunerna och politikerna.

För några år sedan gavs boken *Reinventing Government* ut i USA (Osborn & Gaebler, Plume 1993). Den blev ett betydelsefullt bidrag till den amerikanska debatten om hur den offentliga verksamheten skulle

förnyas och utvecklas. Små självstyrande och målstyrda enheter med eget resultatansvar och med prestationsbaserad ersättning var Osborns och Gaeblers recept för en vitaliserad amerikansk offentlig sektor.

Under de senaste åren har många amerikanska delstater infört så kallade "charterlagar" på skolans område. Charterlagarna är ett regelverk som möjliggör för de anställda att under en begränsad tidsperiod "chartra" en offentlig skola. Villkoren varierar från delstat till delstat, men poängen är att skolan skall bli mer självstyrande. Charterskolor och charterlagar för offentlig verksamhet i största allmänhet är något som även borde införas i Sverige.

### **Ta saken i egna händer**

Vägen till att stärka de offentliganställdas ställning går dock inte enbart via politiska beslut. Det handlar också om att de offentliganställda själva måste ändra attityd. Det håller inte att sitta och vänta på att arbetsgivaren skall ta initiativ till förändringar. Förändringstrycket utifrån – från medborgare som är missnöjda med låg kvalitet och dålig service – måste kompletteras med ett förändringstryck inifrån.

Ta saken i egna händer! Bryt upp från den kultur och anda som präglar den offentliga sektorn. Trotsa den politiska motviljan och inse möjligheterna med att bedriva vård-, utbildnings- och omsorgsverksamhet i egen regi.