

Nr 353.

Av herr Nihlfors m. fl., om utredning rörande möjligheten av att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönesystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering m. m.

Sedan ett par år har i vårt land förts diskussion om möjligheten av att som grund för avvägning av lönerna inom närmast industriföretagen införa en systematisk arbetsvärdering. Från både arbetsgivare och arbetstagarhåll har intresse visats för frågan. Vid arbetarnas Arosmässa i november 1949 var sålunda arbetsvärderingen ett diskussionsämne. På arbetsgivar sidan har en kommitté sysslat med frågan. I utlandet har på många håll arbetsvärdering införts, bl. a. i Finland inom en grupp industrier. I Sverige har åtminstone vid ett större företag, Surte glasbruk, efter lokal överenskommelse införts arbetsvärdering. I Uppsala har för de kommunalanställda utförts en arbetsvärdering, vars resultat givit viss ledning vid förhandlingar mellan staden och de anställdas organisation i samband med övergång till statlig löneplan.

Arbetsvärdering är i och för sig intet nytt. En viss värdesättning av de krav olika arbeten ställa på sina utövare äger som regel rum för att få en grund för den inbördes avvägningen av lönerna. Det nya och vad som anses ligga i begreppet arbetsvärdering är att en värdering av mer *systematisk* natur göres av de fordringar, som arbetet ställer på den anställda ur olika synpunkter såsom behärskande av yrket, ansträngning ur såväl fysisk som psykisk art, utbildning, ansvar och arbetsförhållanden m. m. Genom att efter lämpligt system poängsätta de olika faktorerna erhålles ett underlag för klassificering av arbetet och vissa riktvärden att användas vid löneavvägningen. Vid ackordsarbeten kan man sålunda härmed få en viss norm för de s. k. ackordsriktpunkternas relativa läge. Det är att observera, att här är fråga om värdering av arbetet och ej av den som utför arbetet. Det är sålunda ej fråga om någon mätning av produktionsresultatet eller en meritvärdering, som härutöver tillkommer vid lönesättningen.

Flera invändningar kunna givetvis resas mot arbetsvärderingen och dess olika former. Det är därför ganska naturligt, att de stora organisationerna på arbetsmarknaden inta en avvaktande hållning samtidigt som frågan är föremål för studium och prövning. Det är självfallet vare sig önskvärt eller

möjligt att på statlig väg rekommendera något system för hur lönesättningen skall gå till på allmänna arbetsmarknaden. Härom ha arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna allena att träffa avtal.

Staten själv är emellertid den största arbetsgivaren i landet. I det statliga lönegradssystemet är enligt riksräkenskapsverkets årsbok för år 1950 inplacerade i runt tal 180 000 befattningshavare, vartill komma några tusental arvodister med löner, som nära ansluta sig till viss löneklass inom lönegradssystemet. Med ungefär tioåriga intervaller företagas s. k. tjänsteförteckningsrevisioner, varvid justeringar kunna ske i fråga om vissa tjänstemannakategoriernas inplacering i systemet. Men dessa justeringar äga rum utan att någon systematisk metod för arbetsvärdering tillämpas. Åtminstone har någon sådan metod icke offentliggjorts. Vid nu pågående revision ha som en nyhet tillkommit förhandlingar med löntagarorganisationerna, som fått tillfälle inkomma med sina krav på ändrad placering för olika grupper.

Otvivelaktigt skulle det vara värdefullt om staten för egen del toge upp frågan om en mera systematisk arbetsvärdering. Stora grupper av statliga befattningshavare anse nämligen sina arbetsuppgifter felvärderade med hänsyn till ansvar och sysselsättningens art. De hysa därför misstro mot det nuvarande tjänsteförteckningsrevisionssystemet. Man har anledning ifrågasätta, om inte vissa arbeten — t. ex. där tungt kroppsarbete ingår eller inom socialvården nytillkomna arbetsuppgifter — vanemässigt nedvärderats, kanske beroende på en eftersläpning i sättet att bedöma dessas betydelse för det moderna samhällsmaskineriet. Speciellt den många gånger låga värderingen av arbetsuppgifter, som skötas av kvinnor, har, som känt är, varit föremål för stark kritik. Ansvar och utbildning bli vidare säkerligen många gånger ej rätt värderade.

Vi tro oss inte kunna påstå, att en arbetsvärderingsmetod skulle kunna utarbetas, som fyller kraven på fullständig objektivitet, men bör på väsentliga områden förutsättningar finnas att ett mera objektivt resultat nås än med nuvarande förfarande. Om statsverket för egen del lät utreda dessa problem, skulle utredningsmaterialet även i någon mån kunna tänkas vara till gagn även för parterna på den privata sektorn av arbetsmarknaden.

Den föreslagna utredningen bör icke hindra fullföljandet av det arbete, som anförtrotts åt 1949 års tjänsteförteckningskommitté.

I samband med en undersökning om arbetsvärderingen borde även övervägas lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision.

Under hänvisning till vad ovan anförts anhålla vi,

att riksdagen hos Kungl. Maj:t hemställer, att en förut-sättningslös utredning verkställs om möjligheten av att vid

inplacering av de statligt anställda i det statliga lönegrads-systemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering samt undersöka lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision.

Stockholm den 26 januari 1951.

Folke Nihlfors.

Bengt Sjölin.

Sigfr. Nordkvist.

Gerda Höjer.

Margit Vinge.

Brita Elmén.

Daniel Wiklund

Sven Gustafson

A. Widén.

i Stockholm.

i Göteborg.

Ragnhild Sandström.

Bertil Ohlin.