

Nr 59

Utlåtande i anledning av väckta motioner om arbetsvärdering beträffande vissa tjänster inom det statliga avlöningssystemet.

Andra lagutskottet har till behandling förehaft två inom riksdagen väckta, till lagutskott hänvisade motioner, nr 302 i första kammaren av herr *Bergh, Ragnar, m. fl.* samt nr 379 i andra kammaren av fröken *Wetterström m. fl.*

I motionerna, vilka är likalydande, har hemställts, »att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte hemställa, att Kungl. Maj:t skyndsamt måtte under medverkan av berörda förhandlingsparter låta utföra en objektiv arbetsvärdering beträffande tjänster i låglöne- och mellanlönegraderna inom det statliga avlöningssystemet».

Över motionerna har utskottet i den ordning 46 § riksdagsordningen föreskriver inhämtat yttranden från *kungl. statskontoret* och *statens lönenämnd*, varjämte på utskottets begäran yttrande avgivits av *Statstjänarkartellen* och *Tjänstemännens centralorganisation*.

Motionerna

I motionerna påpekas, att likalönsprincipen, sådan den definierats av likalönskommittén, ännu icke genomförts inom statsförvaltningen, såvitt gäller tjänster i låg- och mellanlönegrupperna. Motionärerna erinrar om att föredragande departementschefen i propositionen nr 158 till 1958 års A-riksdag uttalat, att, sedan lika lönegradsplacering för kvinnliga och manliga tjänster med samma arbetsuppgifter genomförts, lönegradsfrågor i övrigt, som behandlats av likalönskommittén, borde främst betraktas som förhandlingsfrågor samt att likalönskommitténs betänkande i och för sig ej borde föranleda någon vidare åtgärd. Motionärerna framhåller, att departementschefens ställningstagande bl. a. innebär, att för flertalet s. k. kvinnliga tjänster, d. v. s. de som ligger under den manliga bottenlönegraden, likalönsfrågan borde lösas genom förhandlingar, samt fortsätter:

Även om man är beredd att i regel acceptera förhandlingsvägen som den riktiga, torde det vara orealistiskt att tro, att de resultat, som därvid kan uppnås, inom överskådlig tid skulle kunna åstadkomma den rättvisa i lönehänseende, som vi motionärer eftersträvar, i varje fall icke förrän en objek-

tiv arbetsvärdering inom det statliga lönesystemet lägges till grund för löneförhandlingarna. Vi är visserligen medvetna om svårigheterna att nå full objektivitet vid en arbetsvärdering, utan att vissa subjektiva nyanser påverkar densamma, men självfallet bör så långt möjligt är objektivitet eftersträvas. En sådan arbetsvärdering, under medverkan av de berörda förhandlingsparterna, vilken här förordas, skulle systematiskt ställa tjänster inom de lägre och inom mellanlönegraderna i relation till varandra, såväl vad avser tjänster inom respektive grupp som grupperna emellan, varvid vid denna bedömning hänsyn skulle tas i fråga om t. ex. teoretiska kunskaper, praktisk erfarenhet, ansvar, psykisk påfrestning, fysisk ansträngning och arbetsförhållanden. I vad mån efter vidtagen sådan arbetsvärdering lönejusteringar kommer att visa sig erforderliga, bör detta givetvis bli en förhandlingsfråga, vilken inom ramen för statens resurser måste ges hög prioritet.

Beträffande vad i övrigt anförts till stöd för motionsyrkandet får utskottet hänvisa till motionen II: 379.

Tidigare överväganden rörande systematisk arbetsvärdering

Systematisk arbetsvärdering har prövats beträffande befattningshavare hos *Uppsala stad*. Uppsala stadsfullmäktige tillsatte 1947 en kommitté, »Arbetsvärderingskommittén», med uppgift att verkställa en översyn och därav eventuellt föranledd omvärdering av arbetsuppgifternas art för manliga och kvinnliga befattningshavare. Kommittén framlade 1949 en utredning om arbetsvärdering av ordinarie och extra ordinarie befattningar hos staden, vilket torde vara det första praktiska försöket i Sverige till arbetsvärdering för kommunala tjänster. Enligt kommitténs förslag har praktiskt taget samtliga stadens befattningar (tillhopa 406) poängvärderats efter ett av kommittén utformat arbetsvärderingsschema. Schemat innefattar fyra huvudfaktorer: utbildning och erfarenhet (högst 200 poäng); ansvar (högst 150 poäng); variation, självständighet och initiativ (högst 100 poäng) samt arbetsförhållanden (högst 50 poäng). Huvudfaktorerna är uppspaltade på delfaktorer, exempelvis huvudfaktorn ansvar på delfaktorerna arbetsledning m. m. (högst 60 poäng), ansvar för maskiner eller utrustning (högst 20 poäng), ansvar för kassamedel (högst 20 poäng) samt ansvar för människor (högst 50 poäng). Varje delfaktor är indelad i olika grader med olika poängvärde; så kan exempelvis »ansvar för människor» ge 10, 30 eller 50 poäng. På grundval av utförliga arbetsbeskrivningar och arbetsvärderingsschemats definitioner av de olika graderna uträknas faktorpoäng och total poäng för varje befattning.

Arbetsvärderingskommitténs utredning överlämnades i mars 1951 av Uppsala stadsfullmäktige till Svenska stadsförbundet med hemställan att stadsförbundet ville undersöka möjligheterna att genomföra en planmässig

arbetsvärdering för det kommunala förvaltningsområdet. Den har inte föranlett någon åtgärd från stadsförbundets sida.

Frågan om systematisk arbetsvärdering inom det statliga lönesystemet har behandlats av 1951 års riksdag i anledning av två likalydande motioner (I: 268 och II: 353), i vilka hemställdes om utredning rörande möjligheten att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönegradssystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering. Riksdagen avslog motionerna i enlighet med vad statsutskottet hemställt (utlåtande nr 201). Härvid erinrade utskottet om att frågan delvis var föremål för uppmärksamhet av två då pågående utredningar, arbetsledareutredningen och likalönskommittén, varefter utskottet fortsatte:

Det synes utskottet välbetänkt att avvakta de erfarenheter, som kunna vinnas genom pågående och eventuellt kommande undersökningar rörande speciella grupper av statsanställda, innan åtgärder vidtagas för åvägabringande av en allmän arbetsvärdering på sätt i motionerna påyrkas. Den i motionerna väckta frågan är sålunda enligt utskottets mening väl tidigt väckt — en uppfattning som f. ö. finner stöd i samtliga i ärendet föreliggande remissyttranden. Utskottet anser därför, att motionerna icke böra föranleda någon riksdagens åtgärd.

Arbetsledareutredningen har i ett den 23 juli 1952 avlämnat stencilerat betänkande framlagt förslag till lönegruppering av statliga arbetsledartjänster, vilken verkställdes med hjälp av systematisk arbetsvärdering enligt en av utredningen utarbetad arbetsvärderingsskala. Förslaget avser endast en klassificering av arbetsledartjänsterna inbördes men inte någon avvägning av deras löneställning i förhållande till andra personalgrupper; själva lönegradsplaceringen har ansetts vara en tjänsteförteckningsfråga.

Likalönskommittén behandlade i sitt betänkande »Lika lön för män och kvinnor i det statliga lönesystemet» (SOU 1953: 18) frågan om systematisk arbetsvärdering för att uppnå en lämplig löneavvägning mellan manliga och kvinnliga tjänster och fann därvid, att en sådan arbetsvärdering inte skulle ge önskat resultat, om den inte utsträcktes till hela det statliga lönesystemet. Arbetsvärderingen måste självfallet, anförde kommittén, omfatta både »kvinnliga» och »manliga» tjänster och bli av betydelse även för lönerelationerna mellan olika »kvinnliga» och olika »manliga» tjänster inbördes. I praktiken skulle detta innebära en allmän tjänsteförteckningsrevision. Kommittén anförde härefter:

För att systematiska arbetsvärderingsmetoder över huvud taget skall kunna bli ett hjälpmedel för löneavvägningen mellan män och kvinnor i statstjänst förutsättes sålunda en mera generell tillämpning av dylika metoder i det statliga lönesystemet, en fråga som vi inte har att ta ställning till. Vi vill emellertid framhålla, att det enligt vår mening knappast torde vara möjligt att konstruera ett arbetsvärderingsschema, godtagbart för hela det statliga lönesystemet, som ju rymmer arbetsuppgifter av

mycket skiftande karaktär. Arbetsvärdering synes hittills främst ha kommit till användning för arbeten av någorlunda lika art inom ett och samma företag. Den partiella arbetsvärdering inom det statliga lönesystemet, som arbetsledareutredningen utfört, avser endast klassificering av tjänster inom en grupp med homogent arbete men avgör inte gruppens löneställning i förhållande till andra grupper. Arbetsvärderingsmetoderna skulle ha sin främsta betydelse för likalönsfrågan, om de kunde åstadkomma större objektivitet vid jämförelse mellan män och kvinnor med *olikartade* arbetsuppgifter. Det synes emellertid tvelaktigt, om man genom systematisk arbetsvärdering kan nå ett större mått av objektivitet vid lönesättning än genom hittills tillämpade metoder. Såsom statens lönenämnd framhållit i sitt ovan refererade yttrande innefattar den systematiska arbetsvärderingen ett flertal subjektiva delbedömanden. Det poängvärde som tillmätas de särskilda faktorerna måste få en avgörande betydelse för relationen mellan olika tjänster. En jämförelse mellan t. ex. den »kvinnliga» kontorsbiträdestjänsten och sådana tjänster i den manliga bottenlönegraden som brevbarare och stationskarlar torde sålunda i hög grad bli beroende av vilken vikt man ger åt faktorn »fysisk ansträngning».

Vår uppgift att undersöka vilka allmänna förskjutningar i de »kvinnliga» tjänsternas löneställning som behöves för att den skall stå i överensstämmelse med principen om lika lön för likvärdig arbetsuppgift har vi sålunda haft att lösa utan tillämpning av systematiska arbetsvärderingsmetoder. Vi har sökt göra jämförelser mellan »kvinnliga» och »manliga» tjänster genom den form av mera summarisk arbetsvärdering, som hittills tillämpats vid statlig lönesättning. Vi har därvid strävat efter att värdesätta de »kvinnliga» tjänsterna i förhållande till de »manliga» efter samma grunder som användes för bestämmande av relationerna mellan »manliga» tjänster inbördes: genom en allmän värdering av arbetsuppgifterna med hänsyn till deras krav i fråga om utbildning, erfarenhet, skicklighet, fysisk och psykisk ansträngning, ansvar, arbetsförhållanden etc.

För de tjänster, där män och kvinnor har samma arbete, erbjuder uppgiften givetvis inga svårigheter. När det gäller »kvinnliga» tjänster *under* den manliga bottenlönegraden, är också likvärdigheten mellan »manliga» och »kvinnliga» arbetsuppgifter ofta tämligen påtaglig. Svårigheterna att lönesätta »kvinnliga» tjänster enligt principen om lika lön för likvärdigt arbete gäller främst tjänsterna *över* den manliga bottenlönegraden. Såsom av kap. 15 framgår har vi inte i fråga om dessa tjänster kunnat fixera någon viss lönegrad som den ur likalönssynpunkt riktiga utan endast mera allmänt kunnat uttala oss om, huruvida en viss tjänst kan anses »kvinnligt lönesatt».

Remissyttrandena

Motionsyrkandet tillstyrkes icke i något av remissyttrandena. *Statstjänarkartellen* förklarar sig vara mycket intresserad av syftet med motionerna men anser att likalönsskommitténs betänkande är en bättre grundval för förhandlingar i syfte att genomföra likalönsprincipen än den i motionerna förordade arbetsvärderingen. *TCO* förklarar, att, därest en utredning om systematisk arbetsvärdering likväl skulle komma till stånd, *TCO* är beredd

att medverka i denna. *Statskontoret* säger sig förutsätta, att i den mån arbetsvärderingar finnes påkallade vid förhandlingar rörande lönegradsplacering av vissa tjänster, dylika värderingar också kommer till stånd på det sätt och i den utsträckning som bedömes erforderligt. *Statskontoret* erinrar vidare om att till grund för likalönskommitténs förslag om ett etappvis genomförande av likalönsprincipen låg den form av mera summarisk arbetsvärdering som dittills tillämpats vid statlig lönesättning.

Statens lönenämnd pekar på de svårigheter som är förenade med att genomföra en systematisk arbetsvärdering och hänvisar därutinnan till sitt yttrande över de vid 1951 års riksdag väckta motionerna i ämnet. I nämnda yttrande anförde lönenämnden bl. a. följande.

Med nuvarande ordning för lönegradsplacering av tjänster blir av naturliga skäl den fastställda placeringen för en viss tjänst i stor utsträckning ett resultat av olika subjektiva bedömanden. Även om såsom underlag för prövningen av en tjänsts lönegradsplacering införskaffas möjligast fullständiga objektiva uppgifter rörande göromålens art, kompetensfordringar, med tjänsten förenat ansvar o. s. v., måste alltid ställningstagandet till lönegradsplaceringsfrågan föregås av en uppskattning av det värde de olika faktorerna, främst arbetsuppgifternas art, skola tillmätas. Några objektiva normer, ägnade att tjäna till ledning härutinnan, finnas icke. Ställningstagandet blir därför beroende på uppfattningen om arbetsuppgifternas kvalitativa beskaffenhet och förhållandet mellan dessa göromål och de göromål, som handhavas av andra närliggande, inom lönesystemet inrangerade grupper. Självfallet är att vid sådant förhållande enstaka befattningshavare eller grupper av befattningshavare kunna anse sina arbetsuppgifter felvärderade. Det må emellertid framhållas, att den omständigheten, att tjänstemannaorganisationerna numera förhandlingsvägen utöva ett betydligt starkare inflytande än tidigare på lönegradsplaceringsfrågorna, synes vara ägnad att försvaga tjänstemännens missnöjesanledningar. Bortsett härifrån skulle det emellertid enligt lönenämndens mening vara av stort värde, såväl för arbetsgivar- som arbetstagarparterna, om ett mera objektivt lönesättningssystem kunde tillskapas. Lönenämnden får emellertid samtidigt starkt ifrågasätta, om några egentliga förbättringar i nuvarande ordning överhuvudtaget kunna åstadkommas genom införandet av systematisk arbetsvärdering. Visserligen torde förefintligheten av ett av alla parter godtagat arbetsvärderingsschema kunna i någon mån underlätta inplaceringen i lönegrad av enskilda tjänster, men härvid får icke bortses från de synnerligen stora svårigheter, som med nödvändighet måste göra sig gällande vid utarbetandet av ett inom statsförvaltningen i dess helhet tillämpligt system.

Efter en redogörelse för det av Arbetsmarknadskommittén i Uppsala utarbetade förslaget till arbetsvärdering anförde lönenämnden vidare:

Vid utarbetandet av ett arbetsvärderingsschema såsom det nu behandlade måste sålunda först avgöras vilka faktorer, som överhuvudtaget skola tillmätas betydelse för löneavvägningen. Därefter måste fastställas i vilken utsträckning de olika faktorerna maximalt skola påverka lönesättningen. Slutligen måste uppgöras en detaljerad värdeskala inom de olika faktorerna, avsedd för uträkning av en viss tjänsts poängtal. Arbetet med uppgörandet av ett sådant arbetsvärderingsschema innefattar sålunda ett flertal känsliga

avvägningsfrågor, beträffande vilka de olika tjänstemannakategorierna ha ett starkt intresse av att få sina speciella synpunkter tillgodosedda. Det säger sig självt, att mycket stora svårigheter måste uppkomma, då det gäller att för den heterogena tjänstemannapersonalen inom statsförvaltningen erhålla ett poängvärde, som kan godtagas av alla, exempelvis för faktorn utbildning. Enligt vad lönenämnden kan finna skulle vidare övergång till ett lönesättningssystem som det skisserade ej heller innebära övergång till ett objektivt system, utan snarare till ett system, där det samlade övervägandet rörande arbetsuppgifter, kompetenskrav, ansvar o. s. v. i en tjänst, som nu sker vid lönesättningen, uppdelas på flera subjektiva »delöverväganden».

På grund av vad sålunda anförts kommer lönenämnden närmast till den uppfattningen, att några större förbättringar i lönesättningsmetoderna icke stå att vinna genom införandet av en systematisk arbetsvärdering, om överhuvudtaget ett av alla parter godtagbart arbetsvärderingsschema går att upprätta. Såsom nyss anförts skulle det emellertid enligt nämndens mening vara av stort värde, om ett mera objektivt lönesättningssystem kunde tillskapas. Med hänsyn härtill vill lönenämnden icke helt avvisa tanken på att de i motionerna upptagna spörsmålen utredas.

Statstjänarkartellen framhåller, att erfarenheterna inom arbetsområden, där systematisk arbetsvärdering förekommer, inte är särskilt goda, varken här hemma eller i utlandet. En liknande uppfattning framföres av TCO, som uttalar, att hittills vunna erfarenheter ger vid handen, att något allmängiltigt objektivt arbetsvärderingssystem inte har kunnat skapas, främst kanske av den anledningen, att de i arbetsuppgifterna ingående faktorerna oftast inte är mätbara med objektiva metoder utan endast kan bli föremål för subjektiva värderingar. TCO fortsätter härefter:

Som en kommentar till detta påstående vill TCO nämna att under efterkrigstiden olika systematiska arbetsvärderingsmetoder blev kända, och på olika områden av arbetsmarknaden såg man från många håll i dessa en lösning av problemet att erhålla en rättvis avvägning av lönerna mellan individer och grupper av individer med olika arbetsuppgifter. Det har emellertid visat sig, att dessa metoder, som i de flesta fall var baserade på helt andra förutsättningar än dem som gällde inom de områden där man sökte använda sig av dem, inte var användbara. Resultat erhöles som inte kunde anses realistiska mot bakgrunden av de faktiska förhållandena. Till följd härav har arbetsvärderingsmetoderna kommit att betraktas med misstro.

Statstjänarkartellen påpekar, att den i motionerna aktualiserade likalönsfrågan rör företrädesvis de allra lägsta karriärerna, vilket för statens del är ekonomibiträdes- och kontorsbiträdeskarriärerna. Emellertid är staten icke den dominerande arbetsgivaren beträffande ekonomibiträden och kontorsbiträden. Enligt *statstjänarkartellen* är staten arbetsgivare åt cirka 3 500 ekonomibiträden och kommunerna, främst då landstingen, åt cirka 35 000. I fråga om kontorsbiträdeskarriären är det den enskilda sektorn som är den dominerande arbetsgivaren. *Statstjänarkartellen* fortsätter:

Det är för *Statstjänarkartellen* icke okänt att inom den kommunala sektorn åtminstone stadsförbundet och landstingsförbundet driver den me-

ningen att staten, som företräder en minoritet anställda, bör avvakta löneutvecklingen för ekonomibiträderna hos de kommunala arbetsgivarna innan några ändringar företages på den statliga sektorn. När, som hittills skett, de kommunala arbetsgivarna icke är intresserade av att lösa likalönsfrågan för ekonomibiträderna har statens företrädare med så mycket större kraft kunnat avvisa Statstjänarkartellens försök att lösa problemet.

För att lösa det statliga likalönsproblemet i ekonomibiträdeskarriären synes det därför nödvändigt att de kommunala arbetsgivarna intager en mera positiv hållning inom sitt område till frågan. Det skulle också vara värdefullt om den enskilda sektorn gjorde likadant beträffande sitt likalönsproblem.

Det finns inga som helst skäl att tro att en isolerat genomförd arbetsvärdering på den statliga sektorn skulle ge bättre förutsättningar att lösa problemet än likalönsutredningens förslag. Likalönsfrågan kan otvivelaktigt lösas genom förhandlingar enligt förslaget, men det förutsätter att den dominerande parten på arbetsgiversidan, som i detta fall är de kommunala arbetsgivarna, ansluter sig till uppfattningen att det är angeläget att så sker. Förhandlingar skulle då inte endast underlättas utan helt säkert leda till mycket goda resultat för ekonomibiträdeskarriären. De kommunala arbetsgivarna både inom stadsförbundet, landstingsförbundet och landskommunernas förbund är rikt representerade i riksdagen och har följaktligen redan där tillfälle att taga ställning till principen. Detsamma torde kunna anföras när det gäller det enskilda näringslivets företrädare i riksdagen, både beträffande denna och övriga likalönsfrågor.

Utskottet

I föreliggande motioner hemställes, att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t begära att en objektiv arbetsvärdering under medverkan av berörda förhandlingsparter skyndsamt utföres beträffande tjänster i låglöne- och mellanlönegraderna inom det statliga lönesystemet. I sin motivering till yrkandet framhåller motionärerna, att likalönsprincipen, sådan den definierats av likalönsskommittén eller »lika lön för man och kvinna för likvärdig arbetsuppgift», inte är genomförd över hela linjen i det statliga lönesystemet. Avvikelserna finns enligt motionärerna i låg- och mellanlönegrupperna, medan principen tillämpas i fråga om befattningar i högre lönegrader. I motionerna hänvisas till att statsmakterna vid 1958 års B-riksdag intagit den ståndpunkten att likalönsfrågor främst bör betraktas såsom förhandlingsfrågor samt att likalönsskommitténs återstående förslag för likalönsprincipens genomförande inte i och för sig bör föranleda någon åtgärd. Enligt motionärerna är det icke att förvänta, att förhandlingsvägen inom överskådlig tid skall leda till några mera påtagliga resultat, om icke förhandlingarna grundas på en objektiv arbetsvärdering. En sådan värdering skulle göras med utgångspunkt från vad de olika tjänsterna kräver bl. a. i fråga om teo-

retiska kunskaper, praktisk erfarenhet, ansvar, psykisk påfrestning och fysisk ansträngning. Därigenom skulle systematiskt de olika tjänsterna ställas i relation till varandra, såväl inom varje arbetsområde som de olika arbetsområdena emellan. Motionärerna understryker, att i den mån lönejusteringar efter en sådan arbetsvärdering kommer att visa sig erforderliga dessa givetvis bör bli förhandlingsfrågor, vilka inom ramen för statens resurser måste få hög prioritet.

En systematisk arbetsvärdering av det slag motionärerna åsyftar grundar sig på en analys av arbetsuppgifterna. De olika faktorer som skall användas vid värderingen fastställas. För dessa faktorer bestämmas en poängskala, som är enhetlig för hela lönesystemet. Inom denna skala fastställas poäng för de i varje tjänst ingående faktorerna. På grundval härav uträknas för tjänsten en totalpoäng. Därefter kommer en jämförelse mellan de olika tjänsternas totalpoäng att utvisa hur tjänsterna bör lönegradsplaceras i förhållande till varandra.

Systematisk arbetsvärdering har i viss utsträckning tillämpats beträffande en del statliga tjänster, bl. a. inom de affärsdrivande verken. Vidare innebär de med vissa mellanrum återkommande tjänsteförteckningsrevisionerna och de årliga förhandlingarna om lönegradsplaceringen av vissa tjänster utan tvivel en värdering av de med tjänsterna förenade arbetsuppgifterna. Denna arbetsvärdering kan emellertid inte betecknas som systematisk utan är av schematisk karaktär. Genom att lönegradsplaceringarna föregås av förhandlingar kan visserligen finnas vissa garantier för objektivitet, men det är likväl uppenbart att lönesättningen inte helt överensstämmer med de resultat en systematisk och mera rättvisande arbetsvärdering kan förhjälpa till. Sålunda är åtskilliga tjänster, som uteslutande eller huvudsakligen rekryteras med kvinnor, placerade under den lägsta lönegraden för tjänster, som är avsedda för män, trots att arbetsuppgifterna i de förra tjänsterna är minst lika kvalificerade som i de senare. Vidare förefaller det som om vissa andra arbetsuppgifter, såsom t. ex. de människovårdande, blivit väl lågt värderade i det statliga lönesystemet.

Givetvis kan inte heller en systematisk arbetsvärdering göras helt objektiv. Hur de olika faktorerna i ett arbetsvärderingssystem skall värderas i förhållande till varandra, t. ex. fysisk ansträngning i förhållande till krav på utbildning, måste sålunda alltid bli föremål för subjektiva bedömanden. Vidare innefattar fastställandet av de olika faktorspoängen för en tjänst i viss mån ett subjektivt avgörande. Trots detta medför den systematiska arbetsvärderingen enligt utskottets uppfattning avgjorda fördelar framför den nu praktiserade schematiska, i synnerhet genom att uppdelningen av värderingen på olika faktorer måste antagas ge ett mera objektivt slutresultat.

Mot systematisk arbetsvärdering har anförts, att det skulle vara svårt att

uppnå enighet om värderingsnormerna. Särskilt stora skulle svårigheterna vara i det statliga lönesystemet, inom vilket rymmes tjänster med de mest skiftande arbetsuppgifter. Enligt utskottets mening bör dessa svårigheter inte överskattas. Systematisk arbetsvärdering har tidigare genomförts såväl för vissa grupper anställda som för samtliga anställda hos en och samma arbetsgivare. I sistnämnda hänseende kan utskottet hänvisa till den i Uppsala under åren 1947—1949 genomförda arbetsvärderingen, som avsåg samtliga 406 tjänster i staden.

Såsom ovan framhållits är det uppenbart, att lönesättningen på det statliga området icke alltid motsvarar de med de olika tjänsterna förenade arbetsuppgifterna. Det är därför angeläget att en bättre grundval skapas för en riktigare lönesättning. Härvid skulle en systematisk arbetsvärdering av samtliga tjänster inom det statliga lönesystemet vara av stor betydelse. En sådan arbetsvärdering bör enligt utskottets mening inte inskränkas till tjänsterna i låg- och mellanlönegruppen, eftersom dessa tjänster bör värderas även i förhållande till de högre betalda tjänsterna. Utskottet vill därför tillstyrka motionerna på så sätt, att utskottet förordar en systematisk arbetsvärdering inom hela det statliga avlöningssystemet. Såsom motionärerna framhållit bör denna ske under medverkan av de anställdas intresseorganisationer.

Under hänvisning till vad sålunda anförts får utskottet hemställa,

att riksdagen i anledning av förevarande motioner, I: 302 och II: 379, måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t låter under medverkan av berörda förhandlingsparter skyndsamt utföra en systematisk arbetsvärdering inom det statliga avlöningssystemet.

Stockholm den 8 november 1960

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: herrar Strand, Nils Elowsson, Axel Svensson, fru Carlqvist, fru Svensson*, herr Birke, fru Hamrin-Thorell och fröken Nordström;

från andra kammaren: herrar Jacobsson i Tobo, Lundberg, fröken Wetterström, fru Ekendahl, fröken Höjer, herrar Johansson i Södertälje, Wahrendorff och fru Eriksson i Ängelholm*.

*) Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservation

av herrar *Strand, Nils Elowsson, Axel Svensson*, fru *Carlqvist*, herr *Lundberg*, fru *Ekendahl*, herr *Johansson* i Södertälje och fru *Eriksson* i Ängelholm, vilka ansett,

a) att det avsnitt av utskottets yttrande, som börjar å s. 8 med orden »Systematisk arbetsvärdering» och slutar å s. 9 med orden »anställdas intresseorganisationer», bort ersättas med text av följande lydelse.

»Arbetsvärdering förekommer i viss utsträckning redan nu inom det statliga lönesystemet. Sålunda innebär de med vissa mellanrum återkommande tjänsteförteckningsrevisionerna och de årliga förhandlingarna om lönegradsplaceringen av vissa tjänster utan tvivel en värdering av de med tjänsterna förenade arbetsuppgifterna. Denna arbetsvärdering kan emellertid inte betecknas som systematisk utan har en mera schematisk karaktär. Genom att lönegradsplaceringarna föregås av förhandlingar uppnås vissa garantier för objektivitet, men det är uppenbart att lönesättningen inte helt överensstämmer med de resultat motionärerna förmenar att en systematisk arbetsvärdering skulle kunna ge.

Emellertid kan inte heller en systematisk arbetsvärdering göras helt objektiv. Hur de olika faktorerna i ett arbetsvärderingssystem skall avvägas i förhållande till varandra, t. ex. fysisk ansträngning i förhållande till krav på utbildning, måste sålunda bli föremål för subjektiva bedömanden. Dessutom innefattar fastställandet av de olika faktorspoängen för en tjänst ett subjektivt avgörande. Härigenom förringas betydligt värdet av systematiska arbetsvärderingsmetoder.

Man bör därför inte överskatta de resultat som skulle kunna uppnås med hjälp av systematisk arbetsvärdering. Såsom påpekats från remisshåll bör de avvikelser från principen om lika lön för likvärdig arbetsuppgift som har någon större betydelse kunna konstateras redan med hjälp av nu tillämpade mera schematiska arbetsvärderingar. Att så är fallet framgår för övrigt av likalönskommitténs betänkande, där kommittén utan användande av systematiska arbetsvärderingsmetoder ansåg sig kunna konstatera att åtskilliga statliga tjänster, som uteslutande eller huvudsakligen rekryterades med kvinnor, var för lågt lönegradsplacerade med hänsyn till arbetsuppgifternas art.

Remissyttrandena präglas genomgående av en påtaglig tveksamhet i fråga om möjligheterna att genom systematisk arbetsvärdering nå längre i strävandena mot en objektiv och rättvisande lönesättning än vad som kunnat uppnås med de metoder som nu tillämpas vid de förhandlingar mellan parterna, vilka regelmässigt föregår löneöverenskommelserna. Utskottet delar

denna tveksamhet. Det kan vidare enligt utskottets mening ifrågasättas lämpligheten av att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställer om åtgärder, som kan tolkas såsom ett ingripande i den fria förhandlingsrätt de anställdas organisationer eftersträvar.

Under hänvisning till det anförda kan utskottet icke tillstyrka motionerna.»

b) att utskottet bort hemställa,

»att förevarande motioner, I: 302 och II: 379, icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd».