

## Nr 201.

*Utlåtande i anledning av väckta motioner om utredning rörande möjligheten att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönesystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering m. m.*

(5:e avd.)

I två likalydande motioner, väckta den ena inom första kammaren av herrar *Söderquist* och *Petrén* (I: 268) och den andra inom andra kammaren av herr *Nihlfors m. fl.* (II: 353), har hemställts, att riksdagen måtte hos Kungl. Maj:t hemställa att en förutsättningslös utredning verkställes om möjligheten att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönegradssystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering samt undersöka lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision.

Till stöd för ifrågavarande förslag anföres i motionen II: 353 i huvudsak följande.

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 arbetsgivar- och arbetstagarhåll har intresse visats för frågan. Ätminstone vid ett större företag, Surte glasbruk, har 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 av såväl fysisk som psykisk art, utbildning, ansvar och arbetsförhållanden m. m. Genom att efter lämpligt system poängsätta de olika faktorerna erhållas ett underlag för klassificering av arbetet och vissa riktvärden att användas vid löneavvägningen.

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 varken 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. Med ungefär tioåriga intervaller företages 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 anförtratts åt 1949 års tjänsteförteckningskommitté.

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

Över motionerna ha statens avtalsnämnd, statens lönenämnd, svenska arbetsgivareföreningen, landsorganisationen och tjänstemännens centralorganisation avgivit yttranden, vilka bifogas detta utlåtande (*Bilaga A—E*).

*Utskottet.* I de föreliggande motionerna hemställes i första hand, att en förutsättningslös utredning måtte verkställas om möjligheten att vid inplacering av statligt anställda i det statliga lönegradssystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering. I motionerna framhålles bl. a., att arbetsvärdering i och för sig icke är något nytt men att en värdering av mer systematisk natur borde göras av de fordringar som arbetet ställer på den anställde ur olika synpunkter.

Utskottet vill i anledning av vad i motionerna anföres erinra, att frågan om en systematisk arbetsvärdering för statsanställda tjänstemän redan är föremål för uppmärksamhet — om än i begränsad omfattning — genom den s. k. arbetsledareutredningen, vars förslag enligt uppgift kan väntas under nästa år. Vad angår den i motionerna åberopade värderingen av arbetsuppgifter som skötas av kvinnor, vill utskottet vidare erinra om det inom likalönskommittén pågående utredningsarbetet. Vissa åtgärder till belysning av frågan om arbetsvärdering för statliga tjänster ha sålunda redan vidtagits.

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.

Vad angår det i motionerna framställda yrkandet om undersökning av lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision anser utskottet — i anslutning till vissa av de avgivna remissyttrandena — att 1948 års förhandlingsrättskommittés förslag bör avvaktas, innan ifrågavarande spörsmål upptages till omprövning.

Under åberopande av det anförda hemställer utskottet,

att motionerna I: 268 och II: 353 icke må till någon riksdagens åtgärd föranleda.

Stockholm den 27 november 1951.

På statsutskottets vägnar:

MARTIN SKOGLUND.

---

*Vid förestående ärendes slutbehandling inom utskottet hava närvarit*

från första kammaren: herrar Karl Andersson, Gustaf Karlsson, Gränebo, Iwar Anderson, Mannerskantz, Leander, Heiding, fröken Andersson, herrar Eric Ericson, Näsström, Erik Gustaf Andersson, Axel Andersson, Edwin Thun och Söderquist; samt

från andra kammaren: herrar Skoglund i Doverstorp, Ward, Malmborg i Skövde, Boman i Kieryd, Mårtensson i Uddevalla, Lindholm, Ståhl, Staxäng, Åkerström, Pettersson i Dahl, Petterson i Degerfors, Andersson i Munkaljungby, Nihlfors och Gustafsson i Stockholm.

---

### Reservation

av herr *Mannerskantz*, fröken *Andersson*, herrar *Axel Andersson*, *Söderquist*, *Skoglund* i Doverstorp, *Malmborg* i Skövde, *Boman* i Kieryd, *Ståhl*, *Staxäng* och *Nihlfors*, vilka ansett,

dels att utskottets yttrande fr. o. m. det stycke på s. 2, som börjar med orden »Utskottet vill», t. o. m. det stycke, som på s. 3 slutar med orden »riksdagens åtgärd», bort ersättas med text av följande lydelse:

»Utskottet vill i anledning av vad i motionerna anföres erinra, att frågan om en systematisk arbetsvärdering såsom hjälpmedel vid lönesättning under de senaste åren varit föremål för ett växande intresse. Då emellertid i vårt land praktiska försök att tillämpa sådana arbetsvärderingsmetoder förekommit i mycket liten utsträckning, måste det medföra stora svårigheter att utan utredning bedöma möjligheterna för en dylik arbetsvärdering beträffande statliga tjänster. Det vill förefalla utskottet som om det för staten såsom den störste arbetsgivaren borde vara angeläget att få denna fråga närmare belyst.

De remissmyndigheter, som yttrat sig över de föreliggande motionerna, ha i allmänhet icke ställt sig helt avvisande till att frågan ägnas intresse från statens sida. I några remissyttranden erinras om den pågående arbetsledareutredningen, vilken enligt uppgift för ett begränsat område av den statliga förvaltningen utarbetat ett preliminärt förslag till arbetsvärderingsskala. I landsorganisationens remissyttrande säger man sig intet ha att erinra mot att man för olika grupper av statligt anställda förfar i likhet med arbetsledareutredningens prövning av systematisk arbetsvärdering för arbetsledarebefattningar.

Då det enligt utskottets mening skulle vara av värde att få klarlagt möjligheterna till systematisk arbetsvärdering för statliga tjänster i allmänhet bör en utvidgning av undersökningarna äga rum på andra arbetsområden i syfte att pröva och vinna närmare erfarenheter av olika metoder på området. Utskottet anser därför lämpligt att åtgärder vidtagas i motionernas syfte i detta hänseende.»

*dels ock* att utskottets hemställan bort hava följande lydelse:

»a) att riksdagen må, i anledning av motionerna I: 268 och II: 353, i vad de avse arbetsvärdering, hos Kungl. Maj:t hemställa om en förutsättningslös utredning om möjligheten att vid inplacering av statsanställda i lönegradssystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering;

b) att motionerna I: 268 och II: 353, i vad de avse ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision, icke må till någon riksdagens åtgärd föranleda.»

## Bilaga A.

## Till riksdagens statsutskott.

Sedan Kungl. Maj:t anmodat statens avtalsnämnd att till riksdagens statsutskott avgiva utlåtande över de likalydande motionerna nr 268 i första kammaren och nr 353 i andra kammaren, får avtalsnämnden härmed anföra följande.

Arbetsvärderingen i den form, som i motionerna avses, är ett i Sverige relativt nytt hjälpmedel vid den inbördes avvägningen av lönerna för olika grupper av anställningshavare och synes hittills hava tillämpats allenast i ringa omfattning. Detta ter sig också naturligt, eftersom det torde kräva åtskillig tid att utpröva de system och metoder, som i olika fall kunna vara lämpliga. Behovet av arbetsvärderingen såsom ett hjälpmedel vid lönesättningen torde även bedömas olika inom olika områden. Enligt vad avtalsnämnden har sig bekant följas erfarenheterna från sådana arbetsområden, där arbetsvärderingen prövats, med intresse inom åtskilliga statliga verk. Även inom vissa statliga områden ha arbetsvärderingsmetoder i viss utsträckning tillämpats eller hålla på att utprövas. I sistnämnda avseende må sålunda framhållas, att den under ledning av chefen för försvarets fabriksverk, generaldirektören Gunnar Aste, arbetande arbetsledareutredningen för närvarande sysslar med arbetsvärdering av vissa arbetsledande befattningar. En sammanfattning av utredningens arbete till och med sommaren 1951 redovisas i en den 28 september 1951 dagtecknad skrivelse från utredningen till Statsrådet och Chefen för Kungl. Civildepartementet.

Den statliga verksamheten omfattar stora och artskilda arbetsområden. Även inom mycket likartade sådana områden äro förhållandena ofta i hög grad differentierade. Arbetsvärderingsmetoden ter sig — såsom nyheter ofta göra — relativt komplicerad redan vid tillämpningen inom ett begränsat område. Det förefaller föga sannolikt att värderingsprinciper, som visat sig lämpliga inom ett arbetsområde, utan vidare kunna överföras till ett annat. Under sådana förhållanden synes det avtalsnämnden lämpligast att, såsom för närvarande sker, metoden efter hand prövas på områden, där så befinner lämpligt. Därvid kan metodiken successivt förbättras samtidigt som erfarenheter kunna vinnas om de arbetsområden, inom vilka metoden i och för sig kan vara ett lämpligt hjälpmedel vid löneavvägningen.

Med hänsyn till vad ovan anförts anser avtalsnämnden att det knappast skulle vara möjligt att genom en utredning inom överskådlig tid finna en »systematisk metod för arbetsvärdering», lämplig för det vittomfattande och olikartade statliga verksamhetsområdet. Avtalsnämnden vill därför för sin del avstyrka förslaget.

I detta ärendes handläggning hava — förutom undertecknade Lindell, ordförande, och Samuelson, föredragande, — deltagit ledamöterna Norbäck, Swartling och Lindh.

Stockholm den 1 november 1951.

Statens avtalsnämnd

KARL LINDELL.

KARL G. SAMUELSON.

*Till riksdagens statsutskott.*

Genom remiss den 23 oktober 1951 har Kungl. Maj:t anbefallt statens lönenämnd att avgiva utlåtande över de likalydande motionerna I: 268 och II: 353. Med anledning härav får lönenämnden anföra följande.

Motionärerna anhålla, att riksdagen hos Kungl. Maj:t hemställer, att en förutsättningslös utredning verkställes om möjligheten av att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönegradssystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering samt undersöka lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision. I motivering- en anföres bl. a.:

»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 böra 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.»

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 tjänstemannaorganisa-

tionerna 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 lönesättningsystem 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 godtaget 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. Till belysande härav får lönenämnden anföra följande.

Enligt det av motionärerna åberopade »Uppsala-systemet» bedömes en tjänsts lönegradsplacering enligt dess sammanlagda poängsumma, uträknad med hjälp av ett arbetsvärderingsschema. Schemat kan ge sammanlagt högst 500 poäng och omfattar fyra huvudfaktorer, nämligen utbildning och erfarenhet (högst 200 poäng), ansvar (högst 150 poäng), variation, självständighet, initiativ (högst 100 poäng) samt arbetsförhållanden (högst 50 poäng). Huvudfaktorerna äro i sin tur uppdelade i delfaktorer, exempelvis huvudfaktorn utbildning och erfarenhet, å ena sidan, i utbildning (högst 100 poäng) och, å andra sidan, erforderlig erfarenhet efter yrkesutbildningen (högst 100 poäng). Varje delfaktor är därefter uppsatt på ett antal grader, som ge olika poäng, exempelvis delfaktorn utbildning i elva grader — från utbildning i maskinskrivning (5 poäng) till civilingenjörsexamen (100 poäng).

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 lönesättningsystem 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 lönesättningsystem kunde tillskapas. Med hänsyn härtill vill lönenämnden icke helt avvisa tanken på att de i motionerna upplagna spörsmålen utredas. Lönenämnden får emellertid erinra, att frågan om en systematisk arbetsvärdering, om än i begränsad omfattning, är under utredning inom ett statligt sakkunnigorgan. Nämnden åsyftar ar-

betsledareutredningen, inom vilken, såsom framgår av årets riksdagsberättelse, utarbetats ett preliminärt förslag till arbetsvärderingsskala för arbetsledartjänster, vilket är avsett att prövas praktiskt. I anslutning till vad motionärerna uttalat rörande värderingen av arbetsuppgifter, som skötas av kvinnor, får vidare erinras om likalönskommittén, i vars uppdrag bl. a. ingår att undersöka i vad mån den hittillsvarande lönesättningen för särskilda befattningar eller slag av befattningar kommit att bestämmas väsentligen med utgångspunkt från att befattningshavarna huvudsakligen avsetts skola rekryteras bland kvinnor. Slutligen får lönenämnden med anledning av förslaget om inrättandet av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision framhålla, att enligt vad nämnden erfarit 1948 års förhandlingsrättskommitté kan i sitt kommande betänkande väntas ingå på frågorna om instansordningen för förhandlingsverksamheten.

Med hänsyn till vad sålunda anförts vill lönenämnden förordna, att frågan om igångsättandet av den av motionärerna ifrågasatta utredningen i vart fall icke upptages förrän resultatet av förenämnda utredningar föreligger.

I avgörandet av förevarande ärende ha deltagit undertecknad, ledamöterna Blomgren, Broomé, Hellenius, Melin, Ruist, Wahlmark och Wold; dock att ledamoten Blomgren ej varit närvarande vid utlåtandets justering. Vid ärendets behandling ha jämväl närvarit ledamöterna Englund, Frösell, Persson, Sundelin och Werner samt suppleanterna Rydberg och Sjöborg.

Stockholm den 30 oktober 1951.

E. JOHNSON.

*Gunnar Cars.*



## Bilaga C.

## Till riksdagens statsutskott.

Genom remiss den 23 oktober 1951 har Svenska arbetsgivareföreningen beretts tillfälle avgiva yttrande över två likalydande motioner I: 268 och II: 353 om utredning rörande möjligheten av att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönesystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering m. m. Föreningen får med anledning härav anföra följande.

På senaste åren har intresset för arbetsvärderingen såsom ett hjälpmedel vid lönesättningen starkt ökat i vårt land. Några praktiska experiment i större skala ha emellertid ännu icke utförts. Detta gör, att det i flera avseenden är svårt att bilda sig en bestämd uppfattning om arbetsvärderingens för- och nackdelar. Den begränsade praktiska erfarenheten kan icke uppvägas av kunskapen om de resultat, som nåtts i andra länder, främst U. S. A., där förhållandena äro i för tillämpningen av arbetsvärderingen relevanta avseenden väsentligt olika.

De teoretiska överväganden rörande möjligheterna att införa arbetsvärdering inom industrien, som gjorts under senare år i Sverige, ha lett till att en försiktig attityd intagits på såväl arbetsgivar- som arbetarhåll. Sålunda har man t. ex. varit överens om att arbetsvärderingen, ehuru en systematisk metod att relativt värdesätta olika arbeten, icke säkrar en objektiv oomtvistlig lönesättning. Arbetsvärderingen innehåller nämligen ett flertal moment av subjektiv bedömning. I motionen utsäges, att man har anledning ifrågasätta, om icke vissa arbeten, t. ex. där tungt kroppsarbete ingår eller inom socialvården nytillkomna arbetsuppgifter, vanemässigt nedvärderats, och man väntar sig tydligen, att arbetsvärderingen skulle kunna åstadkomma en rättvisare värdering i detta avseende. Gentemot detta kan invändas, att så blir fallet endast om man vid poängsättningen giver speciell tyngd åt vissa av de i värderingen ingående faktorerna. Det är således icke arbetsvärderingen i sig själv som giver vad man här vill beteckna som ett mera rättvist resultat, utan det är de grundläggande principer, som man tillämpar vid poängbedömningen. De betänkligheter, som sålunda kunna anföras mot arbetsvärderingens objektivitet, hindra självfallet icke, att man i många fall kan tänkas nå ett bättre resultat genom att tillämpa arbetsvärdering, än det man uppnår med den nu tillämpade summariska bedömningen av olika arbeten.

Arbetsvärderingen siktar endast till värdering av arbetet som sådant och kan därför icke utgöra den enda grunden för lönesättningen. Särskilt i fråga om tjänstemän synes en kombination med någon — mer eller mindre systematisk — form av meritvärdering vara nödvändig. Föreningen vill i det sammanhanget påpeka, att det förhållandet, att manliga och kvinnliga arbeten vid en arbetsvärdering åsatts vissa poängtal, icke giver någon tillräcklig grund för ett bedömande av det berättigade i det rådande förhållandet mellan manliga och kvinnliga löner. En sådan faktor som t. ex. den påvisade större kvinnliga frånvaron från arbetet kan icke åsidosättas vid lönesättningen. Arbetsvärderingen kan vara ett bland många hjälpmedel, när det gäller att avvåga lönerna för män och kvinnor, men den utgör icke i sig själv ett medel att lösa detta svåra problem.

Ett genomförande av arbetsvärderingen för de statsanställda skulle enligt föreningens uppfattning i första hand kunna anses försvarbart och giva

ett positivt utbyte, om resultaten användas för att åstadkomma en rationalisering av den statliga förvaltningen. Man borde efter den arbetsanalys, som föregår en arbetsvärdering, ha större möjlighet än för närvarande att tillse, att antalet befattningshavare och deras kvalifikationer bleve sådana, att ett effektivt arbete kunde utföras med minsta möjliga kostnad.

Till motionärernas uttalande, att, om statsverket låte utreda de med arbetsvärderingen för statsanställda sammanhängande problemen, utredningsmaterialet skulle »i någon mån kunna tänkas vara till gagn även för parterna på den privata sektorn av arbetsmarknaden», ställer sig föreningen synnerligen tveksam. Huruvida arbetsvärderingen kommer att vinna större spridning inom den fria sektorn, är med hänsyn till vad inledningsvis anförts, ovisst. Även om så skulle bliva fallet, torde värdet för den allmänna arbetsmarknadens parter av det ovannämnda utredningsmaterialet vara av ringa värde med hänsyn till de stora olikheter mellan den statliga och den fria sektorn, som äro för handen — icke minst vad gäller principerna för lönesättningen.

I motionen rekommenderas vidare, att i samband med undersökningen av arbetsvärdering lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision övervägdes. Föreningen finner detta vara en naturlig följd av en utredning rörande arbetsvärdering.

Ehuru föreningen icke vill avstyrka att den ifrågasatta utredningen kommer till stånd, torde av vad ovan anförts framgå, att föreningen med hänsyn till bland annat den ringa erfarenheten i vårt land av arbetsvärdering ställer sig tveksam till om tidpunkten redan nu är inne att verkställa utredningen i fråga.

Stockholm den 9 november 1951.

Svenska arbetsgivareföreningen

ERIK BRODÉN.

*Nils Holgerson.*

## Bilaga D.

## Till statsutskottet.

Genom remiss den 23 oktober 1951 har Landsorganisationen i Sverige beretts tillfälle avgiva yttrande över motion nr 268 i första kammaren av herrar Söderquist och Petré och motion nr 353 i andra kammaren av herr Nihlfors m. fl. rörande möjligheten av att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönesystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering samt att undersöka lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision. Landsorganisationen får med anledning härav anföra följande.

Såsom motionärerna framhållit har i vårt land förts diskussion om möjligheten av att som grund för avvägning av lönerna inom närmast industriföretagen införa en systematisk arbetsvärdering. Frågan är föremål för studium och prövning inom vissa enskilda företag och organisationer på arbetsmarknaden. Arbetsvärdering är i och för sig inte något nytt. När man vid löneförhandlingar ansett att olika kvalifikationskrav och andra omständigheter berättigat till lönedifferenser mellan skilda arbeten har en arbetsvärdering utförts, ehuru den kan ha varit mer eller mindre systematisk. Beviset på att den inbördes avvägningen av lönerna för olika grupper är lämplig — oavsett om denna avvägning skett med hjälp av systematisk arbetsvärdering eller ej — är att konstant brist på arbetskraft ej uppstår på vissa områden, dvs. en sådan brist som ej beror på andra påvisbara förhållanden, vilka utgör hinder för rekryteringen av ny arbetskraft. Landsorganisationen har i princip intet att invända mot att en mera systematisk arbetsvärdering kommer till användning som ett hjälpmedel vid lönesättningen, under förutsättning att de berörda organisatorerna och deras medlemmar är beredda att pröva detta hjälpmedel och gives tillfälle att medverka vid utformningen av de i varje särskilt fall lämpligaste metoderna. Av såväl psykologiska som tekniska skäl anser Landsorganisationen det därför vara riktigt att olika system för systematisk arbetsvärdering först studeras och prövas inom mindre och relativt enhetliga grupper av anställda och att erfarenheterna eventuellt får ligga till grund för en vidsträcktare tillämpning av metoderna. Detsamma synes böra gälla inom den statliga sektorn av arbetsmarknaden.

Landsorganisationen har intet att erinra mot att man för olika grupper av statligt anställda förfar i likhet med arbetsledarutredningens prövning av systematisk arbetsvärdering för arbetsledarbefattningar. Man har för de sistnämnda del att göra med befattningar, som har sådana grundläggande likheter i arbetets art, att ett gemensamt system för arbetsvärdering kan tillämpas. Så snart det gäller att jämföra väsentligt olika typer av befattningar och arbeten är detta ej längre möjligt. Sålunda kan man som regel inte tillämpa samma system av arbetsvärdering för både arbetare och tjänstemän i industriföretag.

Enligt Landsorganisationens mening synes det ej vara välmotiverat att för närvarande igångsätta en statlig utredning rörande möjligheten av att använda en systematisk arbetsvärdering för samtliga statligt anställda. Det bör ankomma på respektive organisationer att pröva sådana metoder för

sina grupper. Erfarenheterna från dessa värderingar kunna sedan också bli till nytta vid inplaceringen av olika befattningar i det statliga lönesystemet.

Vad beträffar motionärernas förslag om en undersökning av lämpligheten av ett permanent organ för fortlöpande tjänsteförteckningsrevision hänvisar Landsorganisationen till de utredningar som pågår inom 1848 års förhandlingsrättsutredning för stats- och kommunaltjänstemän. Det torde vara lämpligt att avvakta de rekommendationer som denna kommitté kan komma fram till.

Stockholm den 12 november 1951.

Landsorganisationen i Sverige

AXEL STRAND.

*Arne Henrikson.*

## Bilaga E.

## Till riksdagens statsutskott.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), som anmodats avgiva utlåtande över två likalydande motioner, väckta den ena inom första kammaren av herrar Söderquist och Petré (I: 268) och den andra inom andra kammaren av hr Nihlfors m. fl. (II: 353), om utredning rörande möjligheten av att vid inplacering av de statligt anställda i det statliga lönesystemet tillämpa en systematisk metod för arbetsvärdering m. m., får med anledning härav anföra följande.

Såsom i motionen framhålles ägnas frågan om systematisk arbetsvärdering fortlöpande uppmärksamhet av arbetsmarknadens parter. Såvitt gäller den allmänna arbetsmarknaden finna motionärerna det naturligt, att de stora organisationerna inta en avvaktande hållning samtidigt som frågan är föremål för studium och prövning. Vidare framhålla de, att det självfallet varken är önskvärt eller möjligt att på statlig väg rekommendera något system för hur lönesättningen skall gå till. Härom ha, framhålla motionärerna, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna allena att träffa avtal.

Dessa synpunkter äro enligt TCO:s mening i princip tillämpliga också vid bedömning av frågan om lämpligheten av att använda arbetsvärdering i en eller annan form vid lönegradsplaceringen av statstjänstemännen. I allt större utsträckning läggas efter förhandlingar träffade överenskommelser till grund för reglering av anställningsvillkoren också för denna kategori arbetstagarare. Det synes därför TCO naturligt, att en eventuell statlig utredning i här berört ämne med hänsyn till dess betydelse för förhandlingsarbetets framtida inriktning föregås av överläggningar med organisationerna. Därest det härvid skulle visa sig, att en dylik utredning bedömes kunna ge resultat av värde för löneavvägningen torde utredningen även böra planläggas och genomföras i intimt samarbete med löntagarorganisationerna.

TCO anser det dock kunna starkt ifrågasättas, om arbetsvärderingsprincipen genomgående kan tillämpas, vid löneavvägningen mellan de i fråga om utbildning, arbetsuppgifter, ansvarställning och tjänstgöringsförhållanden starkt varierande grupperna i statstjänst. Att upptaga detta komplicerade spörsmål till utredning, innan större erfarenhet vunnits av försök att utnyttja systematisk arbetsvärdering som en av grunderna vid lönesättningen inom den allmänna arbetsmarknaden och uppfattningen i denna fråga vunnit större stadga hos arbetsmarknadsparterna, synes icke lämpligt. Motionärerna framhålla, att om statsverket för egen del låte utreda dessa problem, skulle utredningsmaterialet även i någon mån kunna tänkas vara till gagn för parterna på den privata sektorn av arbetsmarknaden. Även om denna förmodan är försiktigt formulerad synes den förutsätta en utvecklingsgång, som enligt TCO:s mening knappast är den naturliga.

Vidare vill TCO påpeka, att överväganden pågå inom den år 1947 tillsatta arbetsledareutredningen rörande konstruktion av en arbetsvärderingsskala för arbetsledare i verkstadsdrift. Man är här sålunda inne på arbetsvärdering i mera snäv bemärkelse, nämligen såsom vägledning för att inbördes gradera tjänster inom en avgränsad grupp av likartade tjänster i likartad verksamhet. Det har visat sig vara ytterst tids- och arbetskrävande

att nå ett för olika parter godtagbart resultat. Utredning om försök i begränsad skala pågår sålunda i fråga om avgränsade statstjänstemannagrupper. Några resultat av denna verksamhet föreligga ännu icke. Även detta förhållande synes TCO tala för att den av motionärerna väckta, mera vittomfattande frågan icke för närvarande föranleder någon åtgärd.

Stockholm den 6 november 1951.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO)

VALTER ÅMAN.

*M. Gustafson.*