

National Library
of Sweden

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

X. A

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1946:66

FINANSDEPARTEMENTET

BETÄNKANDE

ANGÅENDE REGLERING AV

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDENA FÖR VISS CIVIL PERSONAL INOM STATSFÖRVALTNINGEN

DEL I

KONTORSPERSONAL OCH AMANUENSPERSONAL

AVGIVET AV

inom finansdepartementet tillkallade sakkunniga

S T O C K H O L M

1 9 4 6

Statens offentliga utredningar 1946

Kronologisk förteckning

1. Betänkande angående rundradion i Sverige. Dess aktuella behov och riktlinjer för dess framtida verksamhet. Norstedt. 167 s. K.
2. Dödföddheten och tidigdödligheten i Sverige. Dess samband med nativitetsminskningen och dess förhållande vid olika former av förlossningsvård samt dess socialmedicinska och befolkningspolitiska betydelse. Av C. Gyllenswärd. Beckman. 115 s. S.
3. Betänkande med förslag till ändrade grunder för flottningslagstiftningen m. m. Hæggström. 99 s. Jo.
4. Betänkande med förslag angående uniformspliktens omfattning för viss personal vid försvarsväsendet. V. Petterson. 59 s. Fö.
5. Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag angående allmänna barnbidrag m. m. V. Petterson. 351 s. S.
6. Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag angående allmänna barnbidrag m. m. Bilagor. Beckman. 153 s. S.
7. Betänkande och förslag rörande åtgärder för att begränsa antalet kontraktsanställt manskap inom krigsmakten. Beckman. 136 s. Fö.
8. 1941 års lärarlönesakkunniga. Betänkande med förslag till boställsordning för folkskolans lärare m. m. Marcus. 146 s. Fi.
9. 1945 års universitetsberedning. 1. Docentinstitutionen. Hæggström. 62 s. E.
10. Betänkande med förslag till omorganisation av väg- och vattenbyggnadsstyrelsen m.m. Katalog- o. Tidskriftstryck. 217 s. K.
11. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 4. Skolpliktstidens skolformer. 2. Folkskolan. A. Allmän del. Idun. 311 s. E.
12. Betänkande om tandläkarutbildningens ordnande m. m. Del 1. Beckman. 216 s. E.
13. Investeringsutredningens betänkande med utredning rörande personal- och materielresurser m. m. för genomförande av ett arbetsprogram enligt av utredningen tidigare framlagt förslag. Marcus 72 s. Fi.
14. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 4. Skolpliktstidens skolformer. 4. Realskolan. Praktiska linjer. Idun. 193 s. E.
15. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 4. Skolpliktstidens skolformer. 2. Folkskolan. B. Förslag till undervisningsplaner. Idun. 253 s. E.
16. Betänkande angående forsknings- och försöksverksamheten på jordbrukets område i Norrland. V. Petterson. 133 s. Jo.
17. Den familjevårdande socialpolitiken. Beckman. 132 s. S.
18. P M angående utvecklingsplanering på jordbrukets område. Marcus. 252 s. Jo.
19. Betänkande med förslag rörande den ekonomiska försvarsberedskapens framtida organisation. Idun. 92 s. Fö.
20. Betänkande angående den centrala organisationen av det civila medicinal- och veterinärväsendet. Idun. 361 s. S.
21. Betänkande med utredning och förslag angående rätten till arbetstagares uppfinningar. Norstedt. 71 s. Ju.
22. Betänkande med förslag till ordnande av kreditgivnings- och rådgivningsverksamhet för hantverk och småindustri samt bildande av företagarnämnder. Marcus. 144 s. H.
23. Socialvårdskommitténs betänkande. 12. Utredning och förslag angående moderskapsbidrag. Beckman. 115 s. S.
24. Kommitténs för partiellt arbetsföra betänkande. 1. Förslag till effektiviserad kurators- och arbetsförmedlingsverksamhet för partiellt arbetsföra m. m. Katalog- o. Tidskriftstryck. 200 s. S.
25. Betänkande med förslag till lag med särskilda bestämmelser om uppfinningar m. m. av betydelse för rikets försvar. Norstedt. 37 s. Ju.
26. Betänkande angående tjänstepensionsförsäkringens organisation. Marcus. 71 s. H.
27. Betänkande med förslag till investeringsreserv för budgetåret 1946/47 av statliga, kommunala och statsunderstödda anläggningsarbeten. Marcus. vij, 378 s. Fi.
28. Bilagor till betänkande med förslag till investeringsreserv för budgetåret 1946/47 av statliga, kommunala och statsunderstödda anläggningsarbeten. Marcus. 95 s. Fi.
29. 1943 års jordbrukstaxeringssakkunniga. Betänkande med förslag till ändrade bestämmelser i fråga om taxering av inkomst av jordbruksfastighet samt lag om jordbruksbokföring. Marcus. 282 s. 3 bil. Fi.
30. Socialutbildningssakkunniga. 2. Utredning och förslag rörande statsvetenskapliga examina m. m. Hæggström. 127 s. E.
31. 1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. 6. Skolans inre arbete. Synpunkter på fostran och undervisning. Idun. 194 s. E.
32. Betänkande med förslag till förordning angående allmänt kyrkomöte m. m. Hæggström. 161 s. E.
33. Försäkringsutredningen. Förslag till lag om försäkringsrörelse m. m. 1. Lagtext. Norstedt. iv, 150 s. H.
34. Försäkringsutredningen. Förslag till lag om försäkringsrörelse m. m. 2. Motiv. Norstedt. vj, 441 s. H.
35. Statsmakterna och folkhushållningen under den till följd av stormaktskriget 1939 inträdda krisen. Del 6. Tiden juli 1944—juni 1945. Idun. 476 s. Fo.
36. Parlamentariska undersökningskommissionen angående flyktingärenden och säkerhetstjänst. 1. Betänkande angående flyktingars behandling. Beckman. 500 s. S.
37. Socialvårdskommitténs betänkande. 13. Förslag angående folkpensioneringens administrativa handhavande m. m. V. Petterson. 114 s. S.
38. Betänkande med förslag rörande officersutbildningen nom armén m. m. Hæggström. xiij, 504 s. Fö.
39. Den svenska växtodlingens utvecklingstendenser samt dess inriktande efter kriget. Idun. 106 s. Jo.
40. Betänkande angående hantverkets och småindustriens befrämjande. Marcus. 192 s. H.
41. Betänkande med förslag till skogsvårdslag m. m. Marcus. 430 s. Jo.
42 Riktlinjer för den framtida jordbrukspolitiken. Del 1. Idun. 282 s Jo.
43. Betänkande med förslag till verkstadsorganisation för väg- och vattenbyggnadsväsendet. Sv. Tryckeri AB. (2) 105 s. K.
44. Sakkunniga angående arbetsförmedlingens organisation. Del 1. Den offentliga arbetsförmedlingen under krigsåren. V. Petterson. 390 s. Fi.
45. Betänkande med förslag till åtgärder för främjande av ridhästaveln m. m. Norstedt 94 s. Fö.
46. Riktlinjer för den framtida jordbrukspolitiken. Del 2. Idun. 606 s. Jo.
47. Rationalitetsvariationerna inom det svenska jordbruket. Av L. Nanneson. Idun. 84 s. Jo.
48. 1945 års lönekommitté. 1. Betänkande med förslag till statliga löneplaner m. m. Marcus. 240 s. Fi.
49. Årvdabalksakkunnigas förslag till föräldrabalk. Norstedt. 192 s. Ju.
50. Betänkande med förslag till nyorganisation av kyrkomusikerbefattningarna m. m. Del 2. Sv. Tryckeri AB. iv, 216 s. E.
51. Sakkunniga angående arbetsförmedlingens organisation. Del 2. Den offentliga arbetsförmedlingens framtida organisation. Motiv och förslag. V. Petterson. 189 s. Fi.
52. Socialvårdskommitténs betänkande. 14. Utredning och förslag angående ålderdomshem m. m. Beckman. 88 s. S.
53. Betänkande om befolkningspolitikens organisation m. m. Beckman. 70 s. S.
54. Utredning angående reglering av den territoriella församlingsindelningen i Stockholm. Av E. Schalling. V. Petterson. 254 s. E.
55. Utredning rörande sexualundervisningen i högre skolor jämte förslag till handledning i sexualundervisning för lärare i högre skolor. Hæggström. 103 s. 4 pl. E.
56. 1944 års skattesakkunniga. 2. Betänkande med förslag angående idrottssammanslutningars beskattning för inkomst. V. Petterson. 198 s. Fi.

(Forts. å omslagets 3:e sida.)

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1946: 66
FINANSDEPARTEMENTET

BETÄNKANDE

ANGÅENDE REGLERING AV

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDENA FÖR VISS CIVIL PERSONAL INOM STATSFÖRVALTNINGEN

DEL I

KONTORSPERSONAL OCH AMANUENSPERSONAL

AVGIVET AV

inom finansdepartementet tillkallade sakkunniga

STOCKHOLM 1946
ISAAC MARCUS BOKTRYCKERI-AKTIEBOLAG
468440

KUNGL. BIBLIOTEKET STOCKHOLM

Till Herr Statsrådet och Chefen för kungl. finansdepartementet

Genom beslut den 17 mars 1944 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för finansdepartementet att tillkalla högst tio utredningsmän för att inom departementet biträda med utredning rörande anställningsförhållandena för viss icke-ordinarie personal i statens tjänst.

Med stöd av detta bemyndigande tillkallade Herr Statsrådet kanslibiträdet *Jane Broström,* kanslirådet *A. Carlsson,* professorn *P. O. Ekelöf,* ledamoten av riksdagens andra kammare *E. G. E. Eriksson,* överdirektören *E. J. Höijer,* förbundskassören *Helga Johansson,* numera byrådirektören *S. G. Styrud,* numera landshövdingen *E. A. Westling* och professorn *R. Woxén* att såsom sakkunniga verkställa ifrågavarande utredning. Tillika uppdrogs åt Westling att i egenskap av ordförande leda utredningens arbete.

Till sekreterare åt utredningen förordnade Herr Statsrådet numera kanslirådet i finansdepartementet *N. M. af Malmborg.*

Att biträda utredningen med vissa sekreterargöromål respektive med statistiska utredningar m. m. har Herr Statsrådet förordnat dels dåvarande amanuensen i finansdepartementet *S. Lane* (tjänstgjort till och med augusti 1945) och dåvarande amanuensen i försvarets fabriksstyrelse *R. Mollander* (tjänstgjort till och med januari 1946), dels ock förste amanuensen i finansdepartementet *S. Åmark* och t. f. aktuarien hos statistiska centralbyrån *F. Lublin.*

På sätt i utredningsdirektiven förutsatts, har utredningen — som antagit benämningen *1944 års personalutredning* — funnit sig böra redovisa sitt arbetsresultat successivt. Början göres med förevarande betänkande, vilket avser anställningsförhållandena för biträdespersonal med skriv- och kontorsgöromål samt amanuenser och därmed jämförliga befattningshavare. I ett kommande betänkande avser personalutredningen att framlägga resultatet av sitt arbete i fråga om den tekniska personalen ävensom vissa övriga ifrågakommande personalgrupper, i den mån särskild behandling av dessa befinnes påkallad.

I enlighet med de för utredningsarbetet meddelade direktiven har arbetet fördelats på sektioner avseende olika personalgrupper. I fråga om de grup-

per, som behandlas i detta betänkande, ha två sektioner varit i verksamhet. Den ena, som varit sysselsatt med detaljbehandling av biträdespersonalens anställningsförhållanden, har bestått av ledamöterna Broström, Carlsson, Höijer (ordförande), Johansson och Styrud. Den andra sektionen har arbetat med amanuenspersonalens anställningsförhållanden. Denna sektion har stått under ledning av utredningens ordförande och har i övrigt bestått av ledamöterna Ekelöf, Eriksson och Styrud.

Till utredningen har, för att tagas i övervägande vid fullgörande av utredningsuppdraget, genom Kungl. Maj:ts beslut den 22 december 1944 överlämnats en av styrelsen för Sveriges förenade studentkårer gjord framställning i fråga om de yngre statsanställda juristernas anställnings- och avlöningsförhållanden.

Därjämte ha inkommit skrifter från svensk sjuksköterskeförening och domkapitelstjänstemännens förening.

I anledning av Kungl. Maj:ts remiss den 28 juni 1945 har personalutredningen den 22 september 1945 avgivit utlåtande över 1943 års domarutrednings förslag rörande avlöningsförhållandena för fiskalsaspiranter, tingsnotarier och tingsnotarieaspiranter.

Under utredningsarbetets gång har utredningen samrått eller eljest stått i kontakt med representanter för socialutbildningssakkunniga, försvarets tjänsteförteckningssakkunniga och 1945 års lönekommitté. Utredningens arbete har i viss utsträckning varit beroende av 1945 års lönekommittés arbetsresultat, vilket i vad avser statliga löneplaner m. m. framlagts i betänkande den 29 juni 1946.

Personalutredningen får härmed vördsamt överlämna Betänkande angående reglering av anställningsförhållandena för viss civil personal inom statsförvaltningen: I. Kontorspersonal och amanuenspersonal. Ledamoten Woxén har på grund av utrikes resa varit förhindrad att deltaga i betänkandets utformande.

Stockholm den 17 september 1946.

A. WESTLING

JANE BROSTRÖM ALFRED CARLSSON PER OLOF EKELÖF

ERNST ERIKSSON ERNST HÖIJER HELGA JOHANSSON

SVEN STYRUD

Nils M. af Malmborg

Personalutredningens direktiv

Vid utverkande den 17 mars 1944 av Kungl. Maj:ts bemyndigande att tillkalla ifrågavarande utredning anförde chefen för finansdepartementet, statsrådet Wigforss, följande.

Bestämmandet av anställningsvillkoren för icke-ordinarie personal inom statsförvaltningen är i stor utsträckning överlämnat åt förvaltningsmyndigheterna. För huvuddelen av den fast anställda personalen gälla allmänna avlöningsreglementen, men personalens inplacering på löneplan är endast i viss utsträckning, företrädesvis för tjänstemän i högre lönegrader, reglerad genom fastställd personalförteckning eller eljest av Kungl. Maj:t meddelade bestämmelser. För befattningshavare med tillfällig anställning, såväl rekryteringspersonal som annan personal, bestämmas avlöningsvillkoren i allmänhet helt av myndigheterna. I den mån avlöningskostnaderna skola bestridas från anslag å riksstaten, påverkas myndigheternas dispositioner av tillgången på anslagsmedel, vilka beträffande icke-ordinarie personal regelmässigt äro begränsade till bestämda belopp.

Anställningsförhållandena för den icke-ordinarie personalen inom olika förvaltningsområden förete stora skiljaktigheter även vad angår sådana personalgrupper, för vilka arbetsuppgifterna och behovet av utbildning äro enahanda eller likartade. Skiljaktigheterna gälla främst den anställningsform — arvodesanställning respektive extra eller extra-ordinarie anställning — som tillämpas vid anställningens början och i dess fortsättning, samt lönenivån i en och samma anställningsform. En redogörelse för dessa förhållanden har lämnats av 1941 års riksdagsrevisorer beträffande dels administrativa amanuenser och därmed jämställd personal dels skriv- och kontorsbiträden. Med anledning av vad revisorerna anfört har riksdagen i skrivelse 1942:423 under punkten 7:o) anhållit, att Kungl. Maj:t ville låta vidtaga åtgärder för åvägabringande av enhetlighet i anställnings- och avlöningshänseende samt i fråga om befordringsgång för den icke-ordinarie personalen inom de olika verken vid den civila statsförvaltningen.

Till klarläggande av det aktuella läget ha sedermera vissa uppgifter införskaffats från förvaltningsmyndigheterna. Genom detta material har behovet av åtgärder i den av riksdagen åsyftade riktningen blivit ytterligare belyst. Vissa hithörande spörsmål ha därjämte berörts av 1943 års riksdagsrevisorer.

Den nuvarande ordningen för reglerandet av anställningsvillkoren är betingad av att förvaltningsmyndigheterna såsom ansvariga för rekryteringen och för arbetets gång ansetts böra ha en vidsträckt frihet att anpassa rekryteringen efter vederbörande förvaltningsområdens förhållanden. Bristen på enhetlighet leder emellertid till påtagliga olägenheter. På statsverkets sida gör sig osäkerhet gällande vid ställningstagandet till uppkommande frågor om lönesättning m. m. För personalen framstå ojämnheterna i anställningsvillkoren som orättvisa; att strävandena till utjämning gå i riktning mot höjd lönenivå ligger i sakens natur. I samma riktning verkar den uppskruvning av de formella kvalifikationerna, som sammanhänger med att an-

ställningssökande av konkurrenshänsyn föranledas att prestera högre examenskompetens än som erfordras för arbetet. Med bristen på enhetliga normer för anställningsvillkoren sammanhänger även en märkbar tendens till konkurrens mellan myndigheterna om arbetskraften med därav följande lönestegring och irrationella personalomflyttningar. Olägenheterna ha skärpts under krisen på grund av förvaltningsarbetets tillväxt och rubbningarna i den allmänna lönenivån. Särskilt har en stark efterfrågan på arbetskraft med viss specialutbildning medfört svårlösta rekryterings- och lönesättningsproblem.

En närmare utredning rörande dessa förhållanden synes nu böra företagas. Utredningen bör avse rekryteringspersonal och därmed jämförliga befattningshavare med civil tjänstemannaanställning. I stort sett är det härvid fråga om sådan tjänstemannapersonal, som icke är upptagen på fastställd personalförteckning för ordinarie och högre extra-ordinarie tjänstemän. Sålunda begränsad bör utredningen för de allmännast förefintliga personalgrupperna komma att närmast omfatta befordringsgången under icke-ordinarietiden. Vad åter angår tiden för ordinarieblivandet och den fortsatta befordringsgången, äro dessa beroende av det antal befattningar i olika grader, som upptages i personalstaterna. Hithörande förhållanden böra väl beaktas vid utredningen om rekryteringsgången men äro alltför nära förknippade med verkens arbetsuppgifter och allmänna organisation för att i någon allmännare utsträckning kunna komma under omprövning i detta sammanhang. Frågan om den lämpliga proportionen mellan antalet ordinarie och antalet icke-ordinarie befattningar vid de olika civila verken torde således icke böra upptagas till bedömande annat än där så beträffande visst verk eller viss särskild personalgrupp kan befinnas erforderligt för lösningen av med utredningen sammanhängande spörsmål. I detta hänseende intager biträdespersonalen en särställning, vartill jag återkommer i det följande.

En ytterligare begränsning av området för utredningen är av nöden, för att en lösning av de mera angelägna frågorna skall kunna vinnas utan alltför stor tidsspillan. Sålunda bör endast personal, för vilken särskild utbildning erfordras, omfattas av utredningen. De rådande olägenheterna framträda mest beträffande tre för olika förvaltningsgrenar gemensamma grupper av dylik personal, nämligen amanuenser, personal med teknisk utbildning och biträdespersonal. Åvägabringande i görligaste mån av enhetlighet i rekryteringsförhållandena inom envar av dessa personalgrupper kan betecknas som den närmast aktuella uppgiften för utredningen. Frågan om rekryteringsförhållandena bör emellertid icke behandlas som ett isolerat problem för varje särskild personalgrupp. Vid utredningen bör även undersökas, huru anställningsvillkoren äro och böra vara avvägda dels i förhållande till den allmänna arbetsmarknadens villkor dels olika personalgrupper emellan. På grund härav böra även rekryteringsförhållandena för andra personalgrupper än de nu angivna beaktas vid utredningen. Däremot synes tvekan kunna råda om ändamålsenligheten av att i större utsträckning låta sådana personalgrupper, vilkas användning i statens tjänst är begränsad till visst förvaltningsområde, direkt utgöra föremål för utredningen, så att denna komme att avse en reglering av rekryteringsförhållandena även för exempelvis trafikpersonal inom kommunikationsverken. Jämväl personalförhållandena vid undervisningsväsendet böra såsom i avsevärd mån särpräglade åtminstone tills vidare lämnas å sido. Den närmare avgränsningen av området för utredningen bör emellertid göras beroende på de erfarenheter, som under utredningens gång kunna vinnas främst vad angår utsikterna att utredningsvägen komma till praktiska resultat.

Erinras må, att rekryterings- och anställningsförhållandena för domstolarnas juridiskt utbildade personal äro föremål för undersökning genom särskilda sakkunniga.

Vid den blivande utredningen torde för envar personalgrupp, som omfattas av

densamma, till en början erfordras ytterligare undersökningar av det nuvarande läget och de olika faktorer, som gestaltat den hittillsvarande utvecklingen. Med ledning av därvid erhållet material böra övervägas olika åtgärder, som kunna vara ägnade att främja enhetlighet i rekryteringsgången, att bereda lämpliga utgångspunkter för en lönesättning, som är skäligt avvägd efter förhållandena inom statsförvaltningen och på den allmänna arbetsmarknaden med hänsyn till de uppställda kompetenskraven, samt att eliminera en olämplig konkurrens mellan myndigheterna om arbetskraften. Vidare böra de yttre formerna för rekrytering, befordran och lönesättning underkastas granskning. Därvid bör övervägas, i vad mån enhetligheten skulle kunna främjas genom anlitande för dessa ändamål av särskilda för respektive personalgrupper gemensamma organ med antingen viss beslutanderätt eller ock endast konsulterande uppgift. Med utgångspunkt från det aktuella ekonomiska läget böra uppgöras förslag till lönesättningsgrunder för allmän tillämpning beträffande respektive personalgrupper.

I nu angivna hänseenden bör eftersträvas en ordning, som tillgodoser personalens anspråk på en skälig lönesättning och önskvärd följdriktighet vid behandlingen av lönefrågor på rekryteringsstadiet men även medger ett mera samlat tillvaratagande av statens intressen på detta område. Samtidigt måste emellertid tillses, att skäligt utrymme fortfarande beredes för myndigheternas anpassning av rekryteringen efter de olika förvaltningsområdenas förhållanden.

För de personalgrupper, som främst böra omfattas av utredningen, påverkas rekryteringsförhållandena för närvarande av efterfrågan på personal för krisorganen och anställningsförhållandena inom dessa. Vid utredningen, som i princip bör taga sikte på den reguljära förvaltningens anställningsproblem, bör det sålunda föreliggande sambandet med krisförvaltningens förhållanden uppmärksammas. En fråga som uppkommer i detta sammanhang är i vad mån jämkningar i de normala anställningsvillkoren påkallas för personal, som övergår från krisförvaltningen till den reguljära förvaltningen. De spörsmål, som i övrigt kunna bliva förenade med en avveckling eller minskning av krisförvaltningen, synas däremot icke böra upptagas i nu förevarande sammanhang.

Frågan om rekryteringsgången för den icke-ordinarie biträdespersonalen är väsentligen beroende på lösningen av ett spörsmål, som även gäller den ordinarie biträdespersonalen, nämligen spörsmålet om en allmännare användning av skrivbiträdesgraden. Sistnämnda spörsmål behandlades i 1939 års tjänsteförteckningssakkunnigas betänkande I (SOU 1941: 17) men gjordes i betänkandet beroende på fortsatt utredning. Vid behandlingen i 1942 års statsverksproposition (för flera huvudtitlar gemensamma frågor) av tjänsteförteckningssakkunnigas förslag framhölls likaledes, att ytterligare undersökningar erfordrades beträffande skrivbiträdesgradens användning. I samband därmed borde, enligt vad i propositionen vidare anföres, den av 1941 års riksdagsrevisorer berörda frågan om befordringsgången för biträdespersonal inom olika verk undersökas. Frågan om användningen av skrivbiträdesgraden synes nu böra närmare utredas i anslutning till de förut berörda spörsmål, som gälla den icke-ordinarie biträdespersonalen. Frågorna om rekryterings- och befordringsgången för den ordinarie och icke-ordinarie biträdespersonalen böra sålunda komma under prövning i ett sammanhang.

En fråga, som har visst samband med spörsmålet om anställningsvillkoren för icke-ordinarie personal, nämligen frågan om åtgärder för införande av deltidstjänst, har behandlats i riksdagens skrivelse 1943: 297, vari anhållits om utredning angående åtgärder för att skapa ökade tillfällen till deltidsarbete i allmän tjänst. Denna fråga torde få förutsättas bliva föremål för särskild sakkunnigutredning.

Erinras må vidare om den utredning, som utföres av de år 1942 tillkallade socialutbildningssakkunniga. Med dessa bör samråd beträffande gemensamma spörsmål äga rum.

För verkställandet av den nu förordade utredningen rörande anställningsförhållandena för viss icke-ordinarie personal i statens tjänst torde särskilda utredningsmän böra tillkallas inom finansdepartementet. Antalet utredningsmän bör bestämmas till högst tio. Utredningsmännens arbete synes böra fördelas på sektioner avseende olika personalgrupper. I den mån så lämpligen kan ske böra utredningens resultat redovisas successivt. Såväl härom som beträffande utförandet i övrigt av utredningen torde det få ankomma på chefen för finansdepartementet att lämna de direktiv, som finnas erforderliga.

AVD. I

ANSTÄLLNINGS- OCH AVLÖNINGSFÖRHÅLLANDEN FÖR BITRÄDESPERSONAL MED SKRIV- OCH KONTORSGÖROMÅL

A. Historik

De nuvarande befattningarna såsom kontorsbiträde och kanslibiträde (respektive lönegrad A 4 och A 7) motsvarades vid allmänna civilförvaltningen under tiden närmast före 1921 års löneregleringav befattningar såsom kvinnligt biträde av respektive första och andra graden. Befattningarna av andra graden inrättades år 1912 för befattningshavare, som utförde arbete av mera kvalificerad art än renskrivning och därmed jämförliga uppgifter.

I den till avlöningsreglementet den 19 juni 1919 (nr 343) för tjänstemän vid postverket, telegrafverket, statens järnvägar och statens vattenfallsverk hörande tjänsteförteckningen upptogos ordinarie biträdesbefattningar för skriv- och kontorsgöromål i en särskild avdelning B, upptagande för kvinnliga tjänstemän avsedda befattningar. Härvid hänfördes kontorsbiträde till 1 och kanslibiträde till 2 lönegraden.

Avlöningsreglementet den 22 juni 1921 (nr 451) för befattningshavare vid statsdepartement och vissa andra verk, tillhörande den civila statsförvaltningen, innehöll en särskild löneplan C för kvinnliga tjänstemän. I den till reglementet hörande tjänsteförteckningen upptogos kontorsbiträde i lönegrad C 2 och kanslibiträde i C 3.

Genom år 1922 införda ändringar i de till nämnda avlöningsreglementen hörande tjänsteförteckningarna, varvid en ny befattning såsom skrivbiträde tillades, kommo biträdesbefattningarna vid allmänna civilförvaltningen och kommunikationsverken att tillhöra, skrivbiträde 1, kontorsbiträde 2 och kanslibiträde 3 lönegraden enligt då gällande löneplaner.

Vid sammanslagning år 1925 av löneplanerna för manliga och kvinnliga tjänstemän till en gemensam löneplan (dåvarande löneplan B) inplacerades ifrågavarande befattningar i följande lönegrader, nämligen skrivbiträde i 2, kontorsbiträde i 4 och kanslibiträde i 7 lönegraden. Erinras må i detta sammanhang, att utgångspunkten för den år 1925 skedda inplaceringen i lönegrader var, att överförandet till den nya löneplanen skulle ske med användande av sådana lönegrader, att löneställningen — som nyligen undergått prövning i vanlig löneregleringsväg — skulle bliva i det väsentliga oförändrad. Denna grundsats tillämpades helt i fråga om skrivbiträdes- och kon-

torsbiträdestjänsterna, medan vid inplaceringen av befattning såsom kanslibiträde uttryckligen framhölls, att befattningshavarna med hänsyn till de kvalifikationer, som krävdes av dem, borde erhålla en något förbättrad placering å löneskalan.

Beträffande de olika slagen av biträdesbefattningar må vidare anföras följande uppgifter ur 1925 års statsverksproposition (Utgifterna. För flera huvudtitlar gemensamma frågor s. 142 ff.). Genom inrättande av befattning såsom skrivbiträde avsågs att för enklare skrivarbeten och andra mindre krävande göromål, vilka vid dåvarande tidpunkt anförtroddes åt kvinnliga biträden med en utbildning i många fall långt utöver den, som folkskolan skänkte, finna större användning för mindre kvalificerade och följaktligen lägre avlönade biträden. Kontorsbiträde ansågs icke skäligen böra placeras lägre än en lönegrad under expeditionsvakterna. På kanslibiträdena ställdes, framhölls det, i allmänhet större anspråk med avseende å duglighet än vad fallet vore i fråga om de båda lägre kvinnliga tjänstegraderna, varjämte åt vissa av kanslibiträdena anförtroddes mera självständigt arbete och understundom befäl över underlydande kvinnlig personal.

Sammanfattningsvis må sålunda anföras, att biträdesbefattningar av ifrågavarande slag finnas i tre normalgrader, nämligen befattningar såsom skrivbiträde i 2, kontorsbiträde i 4 och kanslibiträde i 7 lönegraden. Nu angivna befattningar förefinnas såväl inom allmänna civilförvaltningen som vid de affärsdrivande verken och vid försvaret. Ordinarie tjänster av ifrågavarande slag upptagas enligt den till civila avlöningsreglementet hörande tjänsteförteckningen en var i sin bestämda lönegrad, respektive A 2, A 4 och A 7. Motsvarande gäller i fråga om jämförliga extra ordinarie tjänster enligt tjänsteförteckningen till militära icke-ordinariereglementet. Beträffande åter ifrågavarande extra ordinarie befattningar vid civila verk gäller en viss variationsmöjlighet så tillvida, att för inplaceringen må användas respektive högst 2, högst 4 och högst 7 lönegraden (kungörelsen 1944: 471). Vad slutligen angår extra tjänstemän, må dessa hänföras högst till lönegrad motsvarande den för närmast jämförliga extra ordinarie tjänstemän fastställda.

Förutom i det föregående omnämnda skrivbiträdes-, kontorsbiträdes- och kanslibiträdesbefattningar finnas för mera kvalificerade göromål inrättade kontoristtjänster i 9 och kansliskrivartjänster i 11 lönegraden. Kontoristbefattning inrättades först vid statens biografbyrå, år 1927, och därefter ha alltsedan år 1936, då pensionsstyrelsen omorganiserades, tillkommit ett antal dylika tjänster. Kansliskrivartjänsterna och deras föregångare ha funnits sedan år 1914, då befattningar såsom kvinnligt biträde av tredje graden tillkommo; i fråga om dessa fastställdes särskilda kompetensvillkor, innebärande krav minst på avlagd realskolexamen eller förvärvad normalskolekompetens.

1939 års tjänsteförteckningssakkunniga berörde i sitt betänkande del I (SOU 1941: 17) frågan om vilka lönegrader, som borde användas för biträ-

despersonal med kontorsarbete. De sakkunniga framlade därvid bland annat förslag om skrivbiträdesgradens införande såsom normal lägsta ordinarie grad inom biträdeskarriären. De sakkunniga anförde härutinnan i huvudsak följande.

Av biträdesbefattningarna har skrivbiträdesbefattningen, som inrättades i samband med 1921 års lönereglering, kommit till användning såsom ordinarie vid ett fåtal verk och vid dessa i mycket ringa omfattning. I väsentligt större utsträckning förekommer befattningen såsom icke-ordinarie.

Mot användningen av ordinarie skrivbiträdesbefattningar ha vid skilda tillfällen och i olika sammanhang framförts erinringar såväl från personalhåll som från verk och myndigheter. Därvid har framförallt gjorts gällande, att löneläget vore alltför lågt samt att innehavarna av de ordinarie skrivbiträdesbefattningarna i regel icke uppehölle dessa tjänster, emedan de redan vid utnämningen till skrivbiträde beklädde högre extra ordinarie befattningar. Kritiken har i regel utmynnat i krav på de ordinarie skrivbiträdestjänsternas uteslutning ur tjänsteförteckningen. Mot befattningarnas bibehållande såsom icke-ordinarie synas däremot några betänkligheter icke hava yppats.

De mot användningen av ordinarie skrivbiträdesbefattningar sålunda anförda erinringarna torde i väsentliga delar hava skjutit över målet. Såsom i det följande närmare utvecklas, synes grundad anledning förefinnas att icke blott bibehålla dylika befattningar utan även utvidga användningen av desamma. Det finnes säkerligen goda skäl för den uppfattningen, att ett realiserande av det förslag härutinnan, som de sakkunniga i det följande framlägga, icke skall vara till men för personalen utan fastmer vara ägnat att för såväl personal som verk skapa vissa fördelar.

Inom ett flertal verk har under årens lopp inrättats ett antal extra ordinarie befattningar i såväl fjärde som i vissa fall högre lönegrader. Då innehavarna av dessa befattningar i regel äro väl meriterade ha de, i den mån de icke inneha ordinarie anställning, sökt och även erhållit ledigblivna skrivbiträdesbefattningar utan att därvid frånträda den högre extra ordinarie befattningen. Inom verket befintliga skrivbiträdesbefattningar ha sålunda icke bestritts av befattningarnas innehavare. Härav föranledda olägenheter, som bland annat kommit till synes i svårigheter vid tillämpningen av lönetursreglerna, ha ytterligare komplicerats av täta ombyten å skrivbiträdesbefattningarna på grund av innehavarnas befordran till högre ordinarie tjänst. Att under sådana förhållanden vissa verk funnit bibehållandet av ordinarie skrivbiträdesbefattningar vara förenat med betydande olägenheter utan motsvarande nytta för verket är icke ägnat att förvåna.

Den närmast till hands liggande utvägen att undanröja de påtalade olägenheterna synes vara att vid verk å ordinarie stat icke vidare inrätta högre extra ordinarie befattningar än skrivbiträden samt att i mån av inträffande ledigheter avveckla nu befintliga extra ordinarie befattningar av högre grad. Härigenom uppnås en klar befordringsgång från tillfällig anställning via extra och extra ordinarie anställning såsom skrivbiträde till ordinarie skrivbiträde.

De sakkunniga vilja erinra, att en dylik anordning med extra ordinarie befattningar allenast i rekryteringsgraden sedan länge praktiserats vid tullverket samt där befunnits fungera tillfredsställande. Enligt de sakkunnigas mening finnes icke någon anledning att befara, att samma system icke skulle med fördel kunna användas inom civilförvaltningen i övrigt. Skulle därvid i enstaka fall till följd av tillfällig ansvällning av arbetsuppgifterna vid något verk uppstå behov av biträdespersonal med exempelvis arbetsledande uppgifter i högre lönegrad än skrivbiträdesgraden, möter icke något hinder mot att tillgodose detta behov genom användande av en mindre fast anställningsform än extra ordinarie eller genom utnyttjande i övrigt av de möjligheter att ersätta speciella arbetsprestationer av mera tillfällig art, som gällande avlöningsreglementen anvisa.

Om tillräckligt antal ordinarie skrivbiträdesbefattningar inrättas, medför den av de sakkunniga förordade anordningen ur personalsynpunkt den fördelen, att ordinarie anställning vinnes relativt snabbt, vartill kommer att man vid befordran har att räkna med verkningarna av gällande sneddningsregler. Från personalhåll har gjorts den invändningen, att ett genomförande av detta förslag med tiden kan komma att föranleda en förskjutning av det genomsnittliga löneläget från fjärde till andra lönegraden. Så behöver emellertid icke bliva fallet, om proportionen inom de olika verken mellan ordinarie skrivbiträden och kontorsbiträden på lämpligt sätt avväges, så att befordran till kontorsbiträdestjänst regelmässigt kan vinnas efter icke alltför lång anställningstid. Vid uppförandet på verkens personalförteckningar av skrivbiträdesbefattningar i lönegraden A 2 bör nämnda proportion i främsta rummet åstadkommas genom uppflyttning till ordinarie av extra ordinarie skrivbiträden, där sådana finnas. Den nuvarande proportionen mellan antalet ordinarie och icke-ordinarie befattningar torde i allmänhet vara sådan, att en dylik metod lämpligen kan komma till användning. Förslagets genomförande tarvar vissa övergångsanordningar, vilka emellertid i detta sammanhang lämnas åsido. Framhållas må endast, att befattningshavare, som nu inneha extra ordinarie befattning i högre lönegrad än skrivbiträdesgraden, böra, i den mån de icke kunna vinna ordinarie anställning i motsvarande grad, bibehållas i sin extra ordinarie anställning, till dess möjlighet att bereda dem likvärdig ordinarie anställning yppas.

Såsom framgår av det anförda, förutsättes att befordran till ordinarie kontorsbiträde i allmänhet skall ernås av skrivbiträden, vilka ej på grund av bristande duglighet böra kvarstanna i den lägre graden. Någon egentlig åtskillnad torde i regel icke kunna göras mellan de arbetsuppgifter, som åvila skrivbiträden å ena och kontorsbiträden å andra sidan, utan de båda graderna kunna inom flertalet verk betraktas såsom en rekryterings- respektive en befordringsgrad för de biträden, vilka utföra vanligt kontorsarbete av skiftande slag. Härav följer att för skrivbiträdes- och kontorsbiträdesbefattningarna böra gälla enahanda kompetenskrav. Vid skrivbiträdesbefattningarnas inrättande krävdes icke annan utbildning för erhållande av sådan befattning än folkskolebildning. Någon skärpning av detta krav är icke påkallad. En annan sak är, att konkurrensen om statlig anställning och även den enskildes strävan att genom utbildning vinna förutsättningar för befordran till mera kvalificerade tjänster härvid spelar in. Nämnda omständigheter ha redan lett till och kunna tänkas leda till en ytterligare höjning av ifrågavarande befattningshavares kompetens.

Av det anförda framgår sålunda, att de sakkunniga förorda, att ordinarie skrivbiträdesbefattningar inrättas vid verk, där dylika befattningar för närvarande saknas, såvida icke undantagsvis befattningar av detta slag på grund av vissa verks speciella förhållanden visas vara obehövliga. Dylika förhållanden torde exempelvis föreligga beträffande utrikesdepartementet, där med hänsyn till erforderliga speciella kvalifikationer lönegraden A 2 torde vara väl låg, ävensom i enstaka mindre verk, där biträdesbehovet inskränker sig till en befattningshavare, som med hänsyn till samtliga föreliggande arbetsuppgifter bör tilldelas en högre löneställning. För ett slutligt bedömande av frågan till vilket antal skrivbiträdesbefattningarna böra bestämmas samt vid vilka verk dylika befattningar icke böra finnas, kräves emellertid särskild undersökning för varje verk av sådan art, att den icke lämpligen kan utföras av de sakkunniga. Mest ändamålsenligt synes därför vara, att förslag i ämnet infordras från de olika verken samt att dessa förslag därefter i ett sammanhang underkastas central prövning inom Kungl. Maj:ts kansli. Av denna anledning upptaga de sakkunniga icke några skrivbiträdesbefattningar i de i det följande för de olika verken framlagda förslagen, trots att enligt de sakkunnigas uppfattning dylika befattningar böra införas vid de flesta verk.

I de *remissyttranden,* som olika ämbetsverk och myndigheter avgåvo över tjänsteförteckningssakkunnigas berörda förslag, framfördes i viss utsträckning kritiska synpunkter beträffande detsamma. Här torde endast behöva refereras det utlåtande, som den 15 september 1941 avgavs av allmänna lönenämnden, vilken därvid haft tillgång till samtliga de yttranden, som i ärendet tidigare avgivits av övriga remissmyndigheter. Lönenämnden anförde:

Mot de sakkunnigas ifrågavarande förslag hade åtskilliga av de hörda myndigheterna framställt erinringar i olika hänseenden. Även om ett inrättande i ökad omfattning av ordinarie skrivbiträdestjänster i och för sig skulle vara förenat med fördelar, hade dock en förutsättning för genomförandet av en dylik anordning ansetts vara, att för säkerställande av befordringsmöjligheterna samtidigt ett ökat antal kontors- och kanslibiträdestjänster inom de olika verken nyinrättades. Mot de sakkunnigas förslag om en avveckling av det nuvarande systemet med inrättande inom respektive verk av högre extra ordinarie biträdestjänster än i skrivbiträdesgraden hade vidare från olika håll rests allvarliga invändningar, enär verksstyrelserna därigenom skulle betagas möjligheten att på ett smidigt sätt anpassa behovet av biträdespersonal efter växlingarna i arbetsbördan vid vederbörande verk.

Enligt lönenämndens mening kunde vägande erinringar framställas mot de sakkunnigas förslag i fråga om vidgad användning av ordinarie skrivbiträdesgraden och om en successiv avveckling av högre extra ordinarie biträdestjänster. Att den ifrågasatta anordningen skulle medföra en viss fördel för den yngre biträdespersonalen syntes väl vara obestridligt. Om samtidigt möjligheten att erhålla extra ordinarie anställning i högre lönegrad väsentligt inskränktes, kunde emellertid fördelen förbytas i olägenhet ur personalens synpunkt. Lönenämnden hölle före, att ett närmare ställningstagande till förslaget icke kunde ske, innan befordringsgången för biträdespersonalen inom olika verk gjorts till föremål för närmare undersökning. Enligt lönenämndens förmenande hade det varit önskvärt, att en dylik undersökning kommit till stånd, innan de sakkunniga ingått på frågan om en vidgad användning av skrivbiträdesgraden. Såsom från olika håll påpekats, syntes ett förverkligande av sakkunnigförslaget på förevarande punkt även förutsätta, att ett ökat antal kontorsbiträdes- och kanslibiträdesbefattningar inrättades inom vederbörande verk. Frågan i vilken utsträckning behov skulle föreligga av inrättandet utav nya dylika tjänster kunde emellertid ej bedömas utan närmare utredning. Vad slutligen anginge förslaget om en avveckling av de nuvarande extra ordinarie befattningarna i högre grader än skrivbiträdesgraden, delade lönenämnden de betänkligheter, som från skilda håll anförts mot en dylik åtgärd. Även under förutsättning, att verkens behov av ordinarie skrivbiträdes- och kontorsbiträdestjänster kunde i möjligaste mån tillgodoses, ansåge lönenämnden det med hänsyn till elasticiteten i arbetsförhållandena vara ofrånkomligt, att verksstyrelserna bibehölles vid en viss rörelsefrihet med avseende å tillsättande av extra ordinarie biträdesbefattningar i högre grader än 2:a lönegraden.

Under hänvisning till det anförda finge lönenämnden såsom sin åsikt uttala, att den av de sakkunniga väckta frågan om en vidgad användning av skrivbiträdesgraden och om vidtagande i samband därmed av vissa förändringar med avseende å övriga biträdestjänster borde göras till föremål för ytterligare undersökning, innan ställning toges till de sakkunnigas förslag.

Tjänsteförteckningssakkunnigas ifrågavarande förslag upptogs till behandling i *1942 års statsverksproposition* (Utgifter å driftbudgeten. För flera huvudtitlar gemensamma frågor s. 10). Chefen för finansdepartementet anförde därvid:

Vad angår de av de sakkunniga under betänkandets allmänna del behandlade frågorna och därvid först spörsmålet om lönegradsplaceringen för den lägre biträdespersonalen har förslaget om allmänt inrättande vid verken av skrivbiträdesbefattningar samt om begränsning av extra ordinarie befattningar till att avse allenast skrivbiträdesgraden ansetts väl värt att upptagas till närmare övervägande. Såsom de sakkunniga påpeka tarvar emellertid förslagets genomförande särskild undersökning för varje särskilt verk. Slutlig ståndpunkt i frågan har ansetts icke böra tagas, innan dessa undersökningar verkställts. I samband med den ytterligare utredning, som sålunda bör komma till stånd, bör såsom allmänna lönenämnden påpekat även frågan om befordringsgången för biträdespersonalen inom olika verk göras till föremål för särskild undersökning. Det må erinras, att sistnämnda fråga även berörts i 1941 års riksdagsrevisorers berättelse.

På grund av vad sålunda anförts föreslås under de olika huvudtitlarna icke någon allmän omläggning av den lägre biträdespersonalens löneställning. Ej heller ha vissa av tjänsteförteckningssakkunniga framlagda förslag om uppflyttning av kontorsbiträdesbefattningar till kanslibiträdesbefattningar ansetts böra genomföras nu.

Vad sålunda av departementschefen anförts föranledde icke någon erinran från *riksdagens* sida.

I föredragande departementschefens nu återgivna anförande erinrades, såsom av referatet framgår, att frågan om befordringsgången för biträdespersonalen inom olika verk berörts i *1941 års riksdagsrevisorers* berättelse. Härutinnan må framhållas följande.

Revisorerna, som ansett det vara av intresse att närmare undersöka den icke-ordinarie personalens anställnings- och avlöningsförhållanden, uppgjorde med ledning av infordrade eller eljest föreliggande uppgifter en i berättelsen intagen sammanställning rörande bland annat skriv- och kontorsbiträdespersonalen inom civilförvaltningen. Uppgifterna avsågo ifrågavarande personals arvode eller lön vid anställningens början, de tider under vilka begynnelselönen eller arvodet utgått samt tidpunkten för vederbörandes antagande till extra och extra ordinarie befattningshavare ävensom placeringen i lönegrad därvid.

Revisorerna lämnade en redogörelse för de iakttagelser de gjort vid granskningen av uppgifterna för de olika verken och myndigheterna och gjorde vissa uttalanden i anslutning härtill. Dessa uttalanden avsågo att understryka önskvärdheten av större likformighet de olika verken emellan i fråga om förmånerna till nyanställd personal, lönens anpassande efter arbetets art och därför erforderlig kompetens, längden av tjänstgöringstid före antagande till extra ordinarie tjänsteman samt prövningen av antalet extra ordinarie befattningar vid varje verk jämte dessas placering i lönegrad. För närmare kännedom om detaljerna i revisorernas framställning torde få hänvisas till § 30 i berättelsen för budgetåret 1940/41.

Riksdagen (skrivelse 1942: 423) gjorde i frågan följande uttalande, efter det yttranden i ärendet inhämtats från statskontoret och allmänna lönenämnden:

Av den av revisorerna verkställda utredningen framgår, att betydande ojämnheter äro för handen med avseende å amanuens- och biträdespersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden samt att denna personals befordringsgång inom

verken icke sker efter några enhetliga principer. Liknande förhållanden torde, såsom allmänna lönenämnden framhållit, föreligga även beträffande annan icke-ordinarie personal än den som omfattats av revisorernas utredning. Riksdagen finner därför angeläget, att reglerande föreskrifter meddelas för att, i den mån så är möjligt, åvägabringa enhetlighet i anställnings- och avlöningshänseenden för den icke-ordinarie personalen inom de olika verken vid den civila statsförvaltningen. Frågan på vad sätt detta lämpligen bör ske synes riksdagen böra bliva föremål för närmare utredning.

Riksdagen får alltså anhålla, att Kungl. Maj:t ville låta vidtaga åtgärder för åvägabringande av enhetlighet i anställnings- och avlöningshänseenden samt i fråga om befordringsgång för den icke-ordinarie personalen inom de olika verken vid den civila statsförvaltningen.

Även *1943 års riksdagsrevisorer* ha ägnat uppmärksamhet åt avlöningsvillkoren för icke-ordinarie skriv- och kontorsbiträden, närmast i vad avser nyanställd personal, och ånyo understrukit behovet av reglerande föreskrifter på förevarande område.

B. Av personalutredningen verkställda undersökningar

Genom skrivelse den 15 juli 1944 till vederbörande verk och myndigheter införskaffade personalutredningen visst material för behandlingen av rekryterings- och befordringsförhållandena för biträdespersonal med skriv- och kontorsgöromål. Härvid utsändes ett antal uppgiftskort med tillhörande anvisningar. Uppgiftskorten skulle ifyllas av vederbörande befattningshavare själva eller genom vederbörande verks försorg; i förra fallet förutsattes, att de lämnade uppgifterna granskades och korrigerades av verket, innan materialet insändes till utredningen. Uppgifter skulle lämnas angående följande vid verket samt i förekommande fall vid underlydande förvaltningsorgan *den 1 juli 1944* anställda befattningshavare av ifrågavarande kategori, nämligen dels ordinarie tjänstemän, som tillträtt första ordinarie tjänst efter den 30 juni 1935, dels ock icke-ordinarie befattningshavare. Såsom allmän anvisning angavs, att utredningen avsåge sådana till lönegraderna 1—11 (A, Eo, MEo, Ex och MEx) hänförda befattningshavare ävensom motsvarande arvodesavlönade befattningshavare, vilka sysselsattes med *skriv- och kontorsgöromål i biträdesställning*. Befattningshavare med väsentligen kassagöromål undantogos uttryckligen; å andra sidan angavs bland annat, att av verket anställd personal för skötsel av telefonväxel borde medtagas.

Jämte det utredningen sålunda infordrade visst utredningsmaterial i form av personliga uppgiftskort, anhöll utredningen i sin förenämnda skrivelse den 15 juli 1944 att få vissa spörsmål beträffande biträdespersonal belysta genom upplysningar och uttalanden från verksledningarnas sida, närmast avseende verkens praxis vid tidpunkten för skrivelsens besvarande. I olika punkter uppställdes sålunda ett antal frågor, ägnade att belysa biträdespersonalens anställningsform, lönenivå, befordringsgång, sammansättning m. m. Frågorna avsågo följande spörsmål:

1. Tilldelas vid första anställnings början biträdespersonal direkt anställning såsom extra tjänstemän (Ex, MEx) eller tillämpas vissa tids provtjänstgöring i tillfällig anställning mot arvode? Göres vid nyanställning skillnad i avlöningshänseende mellan rekryteringspersonal och tillfällig personal i detta begrepps egentliga mening? I så fall, på vad sätt?

2. a) Tilldelas alla nyanställda, icke förut statsanställda biträden samma lön (arvode) oavsett kompetens och arbetsuppgifter? Om så icke är fallet, vilka grupper av befattningshavare kunna med hänsyn till göromålens art särskiljas?

b) Tages vid ersättningens bestämmande för nyanställda biträden hänsyn till föregående statsanställning, och i så fall på vad sätt?

3. a) Tillämpas inom verket (jämte underlydande lokala förvaltningsorgan) en bestämd befordringsgång för biträdespersonal?

b) Rekryteras befattningarna över den lägsta uteslutande genom befordran inom verket?

4. Har någon viss avdelning eller något visst arbetsområde inom verket uppvisat onormalt stor avgång av biträdespersonal ur verkets tjänst under de senaste åren?

Jämte framställandet av nyssnämnda frågor framhöll utredningen önskvärdheten av att verken i sina svarsskrivelser angåvo de synpunkter och önskemål, som beträffande biträdespersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden ansågos böra vinna beaktande.

1. Resultatet av den statistiska undersökningen av biträdespersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden

Det i det föregående omnämnda undersökningsmaterialet har genom utredningens försorg gjorts till föremål för statistisk bearbetning. Resultatet härav redovisas i bilaga 1 till detta betänkande, till vilken utredningen får hänvisa. I korthet lämnas här en sammanfattning av den föreliggande statistiska utredningen.

Antalet vid undersökningstillfället den 1 juli 1944 *redovisade biträden* uppgår till sammanlagt 14 885, varav 1 803 manliga och 13 082 kvinnliga. Dessa biträden äro fördelade på ett mycket stort antal verk och myndigheter, vilka emellertid kunna uppdelas på tre huvudkategorier, nämligen »de affärsdrivande verken», »allmänna civilförvaltningen» samt »försvaret», d. v. s. de verk och myndigheter, som sortera under fjärde huvudtiteln. I fråga om de kvinnliga biträdena äro de tre grupperna ungefär lika stora (de omfatta nämligen resp. 4 630, 4 193 och 4 259 personer), men i fråga om de manliga dominerar »försvaret», där 1 120 eller omkring två tredjedelar av de 1 803 manliga biträdena äro anställda. Emellertid är det endast skenbart, som de tre huvudgrupperna i fråga om de kvinnliga biträdena äro ungefär lika stora. Vid uppgiftsinsamlingen undantogos nämligen alla tjänstemän, som blivit ordinarie före den 1 juli 1935. Denna begränsning i materialet har inverkat mest i fråga om affärsverken, där biträdena blivit ordinarie snabbare än inom civilförvaltningen. Skulle även alla ordinarie biträden ha

medtagits, skulle den första huvudgruppen därför blivit betydligt större än de övriga.

De biträden, som redovisats vid affärsverken, äro sammanlagt 4 895, varav endast 265 äro manliga. Ungefär hälften eller 2 478 äro anställda vid postverket samt en dryg fjärdedel eller 1 423 vid telegrafverket. Övriga affärsdrivande verk ha betydligt färre biträden: statens järnvägar har 466, vattenfallsverket 274, domänverket 235 och statens reproduktionsanstalt 19. Av de manliga äro 161 anställda vid telegrafverket och 50 vid domänverket, medan de övriga affärsverken endast ha få manliga biträden.

Inom allmänna civilförvaltningen äro 4 611 biträden redovisade, varav 418 manliga. Av dessa äro 1 260, varav 239 manliga, anställda vid länsstyrelserna. De övriga äro fördelade på ett stort antal andra verk och myndigheter, av vilka följande ha det största antalet biträden (lokalförvaltningarnas personal är överallt medräknad): riksförsäkringsanstalten 424, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen 279, socialstyrelsen 245, generaltullstyrelsen 203, lantmäteristyrelsen 187, pensionsstyrelsen 185, Svea hovrätt 134, egnahemsstyrelsen 112 och medicinalstyrelsen 110. Endast två verk ha mer än enstaka manliga biträden, nämligen väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, som har 50, och medicinalstyrelsen, som har 47.

Inom försvaret slutligen redovisas 5 379 biträden, varav 1 403 tillhöra centrala förvaltningsmyndigheter och 3 976 förband, fabriker, varv etc. Av de 1 120 manliga äro 237 anställda vid de centrala myndigheterna och 883 vid förband etc.

I fråga om biträdenas fördelning efter *anställningsform* kan nämnas att av de 13 082 redovisade kvinnliga biträdena 1 937 äro ordinarie, 4 149 extra ordinarie, 4 118 extra och 2 878 arvodesanställda. I fråga om de 1 803 manliga äro motsvarande tal resp. 146, 558, 719 och 380. Såväl beträffande de kvinnliga som de manliga gäller således, att av de fyra grupperna de ordinarie tjänstemännen till synes utgöra den minsta. Det är emellertid den förutnämnda begränsningen i uppgiftsmaterialet, som är orsaken därtill. En jämförelse med riksräkenskapsverkets personalstatistik har nämligen givit vid handen, att sammanlagt omkring 3 500 ordinarie tjänstemän uteslutits, varför de ordinarie således i verkligheten bilda den största av de fyra grupperna.

Fördelningen på olika *lönegrader* är synnerligen ojämn. Av de 1 937 redovisade ordinarie kvinnliga tjänstemännen tillhöra två tredjedelar eller 1 388 A 4 (kontorsbiträde), vilket är naturligt, då denna lönegrad i de flesta verk är den lägsta ordinarie graden och endast sådana ordinarie tjänstemän, som blivit ordinarie efter den 1 juli 1935, medtagits. I A 7 (kanslibiträde) äro 339 av de i undersökningen ingående kvinnliga tjänstemännen upptagna och i A 2 (skrivbiträde) 98.

Av de 4 149 extra ordinarie kvinnliga tjänstemännen äro 2 238 eller drygt hälften placerade i Eo 4 och omkring en tredjedel eller 1 366 i Eo 2, varjämte 423 äro placerade i Eo 7.

Av de 4 118 extra kvinnliga tjänstemännen äro 2 467 eller betydligt över hälften placerade i Ex 2 och 1 265 eller en dryg fjärdedel i Ex 4, medan endast 131 ha placerats i Ex 7.

Av skäl som framgå av den statistiska bilagan har det ansetts tillräckligt att vid bearbetningen av uppgiftsmaterialet uteslutande behandla de kvinnliga biträdena.

Om man vill jämföra *förhållandet mellan antalet ordinarie och antalet icke-ordinarie kvinnliga biträden* inom olika verk, är det infordrade materialet icke tillräckligt belysande på grund av den tidigare omtalade uteslutningen av vissa äldre ordinarie. En möjlighet till jämförelse finnes dock, om man jämför å ena sidan antalet ordinarie kvinnliga biträden enligt riksräkenskapsverkets statistik och å andra sidan antalet icke-ordinarie enligt det insamlade materialet. Det största antalet icke-ordinarie biträden, räknat på 10 ordinarie, har socialstyrelsen, där nämnda antal är icke mindre än 141. Närmast följa försvarets civilförvaltning med 78, byggnadsstyrelsen med 58 och väg- och vattenbyggnadsstyrelsen med 43. I länsstyrelserna är detta antal 31. Affärsverken ha alla betydligt lägre tal: vattenfallsverket 23, domänverket 14, statens järnvägar 11, postverket 10 och telegrafverket 7 (verk med mindre än 10 ordinarie kvinnliga tjänstemän medtagas här icke).

Vad beträffar biträdenas *utbildning,* finner man att 19,8 % eller omkring $^1/_5$ ha enbart folkskola som allmän skolutbildning. Av dessa har emellertid större delen eller över 60 % sökt kompensera sig genom fackutbildning av något slag, antingen genom kurser i enskilda ämnen (maskinskrivning, stenografi, bokföring m. m.) eller genomgång av handelsskola eller liknande läroanstalt. De återstående, eller omkring 8 % av hela materialet, ha enbart folkskola utan ytterligare utbildning av något slag. Till stor del återfinnas dessa vid telegrafverket, vars här redovisade personal i den mån den rekryteras från telefonistkåren har lägre utbildning än vad som är fallet i övriga verk. De flesta biträdena ha som allmän skolutbildning utöver folkskola antingen realexamen (27,3 %) eller normalskolekompetens (31,5 %). Studentexamen har avlagts av 7,7 % av biträdena.

Någon fackutbildning utöver den allmänna skolbildningen (folkskola, realexamen, normalskolekompetens el. dyl.) har icke redovisats för 31,9 %, d. v. s. nästan $^1/_3$ av materialet. Enbart kunnighet i maskinskrivning har uppgivits för 14,5 %; maskinskrivning jämte stenografi för 10,3 %. Sammanlagt 18,5 % ha genomgått handelsskola, handelsinstitut eller handelsgymnasium.

Den typiska utbildningen varierar inom olika verk och arbetsområden. Vid vissa verk med äldre biträdespersonal ha omkring 40—50 % av denna normalskolekompetens. Så är fallet vid tullverket, pensionsstyrelsen, riksförsäkringsanstalten och statistiska centralbyrån. Vid postverket, statens järnvägar och vattenfallsverket, där större omsättning och snabbare befordran äro för handen, överväger däremot realexamen (omkring 40 %).

Fördelningen efter *ålder* är i de flesta verk ganska likartad. Anmärknings-

värt är dock, att pensionsstyrelsens kvinnliga tjänstemän i särskilt stor utsträckning tillhöra de äldre åldrarna samt att av generaltullstyrelsens inga äro under 25 år.

I avseende på fördelningen efter *civilstånd* visar det sig, att antalet gifta (inräknat änkor och frånskilda) utgör 27,4 %. Det procentuella antalet gifta växer, som naturligt är, med stigande ålder fram till 40 år. Därefter sjunker det åter, vilket torde sammanhänga med att det förr var mindre vanligt att kvinnliga tjänstemän kvarstannade i tjänst vid giftermål.

I fråga om biträdenas *befordringsförhållanden* förefinnas givetvis stora olikheter inom olika verk. Särskilt gynnsamma äro de inom postverket, statens järnvägar och vattenfallsverket, medan domänverket tillämpar en stramare befordringspraxis. Inom telegrafverket äro förhållandena särartade på grund av att biträdena i viss utsträckning rekryteras bland telefonisterna, som ofta ha lång föregående tjänstgöring. Vid länsstyrelserna är befordringsgången reglerad genom särskilda bestämmelser. Vid de centrala ämbetsverken äro förhållandena mycket olikartade. Inom försvaret slutligen har under kriget skett omfattande nyanställning av kvinnliga biträden, som ännu icke i större utsträckning vunnit någon nämnvärd befordran.

Beträffande siffrorna för *väntetider* — d. v. s. tiden från första stadigvarande anställning till uppnående av extra ordinarie respektive ordinarie tjänst — må framhållas, att härur endast kunna dragas vissa slutsatser om de genomsnittliga förhållandena under ett visst skede bakåt i tiden, medan de befordringsprinciper, som tillämpats vid tidpunkten för uppgiftsmaterialets införskaffande, ej erhållas genom statistisk bearbetning. Vid ett visst tillfälle har kanske genom omorganisation av verket eller upptagande av en ny verksamhet öppnats befordringsmöjligheter, som visserligen ej äro att anse som normala men vilka i rätt stor utsträckning faktiskt förekomma på olika områden. Uppgifterna om väntetiden ha dock stort intresse för studium av tjänstemännens befordringsförhållanden.

Väntetiden till extra ordinarie tjänst har i medeltal (median) varit $2^3/_4$ år. Vid försvaret har extra ordinarie tjänst erhållits snabbare, nämligen efter $2^1/_2$ år vid de centrala förvaltningsmyndigheterna och endast $1^1/_2$ år vid förbanden. Vid affärsverken har väntetiden varit relativt lång, nämligen i medeltal $3^1/_3$ år. Korta väntetider förete emellertid vattenfallsverket och statens järnvägar (omkring 2 år), medan domänverket och telegrafverket ha höga siffror (resp. $4^1/_2$ och $6^1/_2$ år). Telegrafverkets genomsnittssiffror påverkas starkt av de telefonister med skrivgöromål, som ingå i materialet och vilkas väntetid är icke mindre än $10^3/_4$ år; även för övriga biträden vid telegrafverket är emellertid väntetiden lång ($5^1/_2$ år). Postverket stannar vid $3^1/_3$ år, d. v. s. samma tal som medeltalet för alla affärsverken. Vid allmänna civilförvaltningen är väntetiden kortare (i medeltal $2^1/_2$ år), men stora differenser mellan de olika verken finnas. Lantbruksstyrelsen uppvisar således en väntetid understigande 1 år. Korta väntetider (under 2 år) ha även byggnadsstyrelsen, patent- och registreringsverket, pensionsstyrelsen, egna-

hemsstyrelsen och riksförsäkringsanstalten. Den längsta väntetiden uppvisar statistiska centralbyrån (6 1/2 år), men förutom detta verk kan icke något av verken inom civilförvaltningen uppvisa väntetider överstigande 3 1/2 år. Vid länsstyrelserna, där tiden är reglerad i av Kungl. Maj:t utfärdade bestämmelser, är väntetiden ungefär 3 år.

Väntetiden till ordinarie tjänst är i medeltal 7 1/3 år. I motsats till vad gäller väntetiden till extra ordinarie tjänst är här tiden kortare för affärsverken (6 1/2 år) än för civilförvaltningen (nästan 11 år). Bland affärsverken kunna statens järnvägar och postverket uppvisa särskilt kort väntetid (resp. 4 1/2 och 6 1/3 år), medan vattenfallsverkets väntetid är 8 år samt telegrafverkets och domänverkets icke mindre än omkring 13 år. Inom civilförvaltningen har rikets allmänna kartverk den kortaste väntetiden (mindre än 5 år), medan riksförsäkringsanstalten uppvisar en väntetid på icke mindre än 19 år. Utom sistnämnda verk ha pensionsstyrelsen, kommerskollegium, patent- och registreringsverket, statistiska centralbyrån och socialstyrelsen långa väntetider. Vid länsstyrelserna är väntetiden omkring 10 år.

Åldern vid befordran till extra ordinarie eller ordinarie tjänst är givetvis beroende dels av åldern vid första anställningens början, dels av väntetiden. Den förstnämnda är i affärsverken för de till extra ordinarie tjänst sedermera befordrade i allmänhet omkring 20 år eller något mera; i övriga verk är den något högre, varför medeltalet för samtliga verk är drygt 23 år. Särskilt hög är anställningsåldern i statistiska centralbyrån, där den är nästan 30 år; därefter följa egnahemsstyrelsen, lantbruksstyrelsen och byggnadsstyrelsen, i vilka verk medelåldern vid anställningen är över 25 år. I länsstyrelserna är denna ålder omkring 24 1/2 år. Endast telegrafverket uppvisar en anställningsålder, understigande 20 år. I fråga om medelåldern vid befordran till extra ordinarie tjänst intager statistiska centralbyrån en särställning; medelåldern är i detta fall ej mindre än 38,6 år. Här samverka givetvis den ovanligt höga anställningsåldern och den ovanligt långa väntetiden. De övriga verken uppvisa i detta avseende medelåldrar, understigande 30 år; för samtliga verk utom försvaret är medelåldern blott 26,1 år. Högst näst statistiska centralbyrån ligga egnahemsstyrelsen, lantbruksstyrelsen och statskontoret med omkring 28—29 år, lägst statens järnvägar, postverket och generaltullstyrelsen med mellan 23 och 24 år.

Den högsta medelåldern vid befordran till ordinarie tjänst, 40,1 år, uppvisar statistiska centralbyrån, men skillnaden mellan detta verk och vissa andra är i detta avseende mycket obetydlig. Patent- och registreringsverket uppvisar en medelålder av 39,5 år, kommerskollegium av 38,6 år samt riksförsäkringsanstalten och domänverket av 38,4 år. Vid postverket och statens järnvägar är däremot medelåldern vid befordran till ordinarie tjänst ovanligt låg, 26,8 respektive 27,1 år.

2. Redogörelse för verkens svar på vissa av utredningen framställda frågor

Av vad förut anförts framgår, att den praxis som i verkens svar på utredningens rundskrivelse redovisats, avser förhållandena vid svarens avgivande, d. v. s. under hösten 1944. Utredningen anser sig i det följande kunna utgå från att nämnda praxis i huvudsak motsvarar de nuvarande förhållandena.

Svaren på rundskrivelsen utvisa, att inom förvaltningen viss tids provtjänstgöring i arvodesanställning i regel tillämpas, innan antagning till extra tjänsteman sker. Undantag därifrån erbjuda försvarets myndigheter och inrättningar, vid vilka direkt anställning såsom extra tjänstemän regelmässigt tillämpas, samt bland de större civila verken socialstyrelsen, tullverket, lantmäteristyrelsen och telegrafverket. Arvodestidens längd varierar avsevärt, från någon månad till flera år. Vid vissa verk förekomma ännu längre tider i arvodesanställning, t. ex. vid universiteten och sinnessjukhusen, men i dessa fall torde det icke röra sig enbart om provtjänstgöring.

Även arvodenas storlek varierar rätt avsevärt, i vad avser rekryteringspersonalen i egentlig mening. Verken ha dock uppgivit att i de flesta fall samma villkor erbjudas vid rent tillfällig anställning, t. ex. vid semestervikariat. I regel är gränsen mellan dessa grupper tämligen flytande. Inom många verk sker rekryteringen till stor del bland biträden, som under tillfälliga anställningar och vikariat visat sig lämpliga för fortsatt tjänstgöring.

I ett par fall uppges, att under provtjänstgöringen utgår ett begynnelsearvode motsvarande lönen i viss löneklass. Kammarrätten har därvid tillämpat löneklass c som norm, pensionsstyrelsen har medgivit ett arvode något understigande löneklass b och domsagorna ha följt löneklass b. I allmänhet utgår dock ett till visst belopp för månad bestämt arvode. Arvodet är ej sällan satt i relation till vederbörande biträdes kvalifikationer. I vissa fall har till en början utgått daglön eller timlön.

Efter viss tids förlopp höjas i många fall månadsarvodena, varvid höjningens storlek ofta göres beroende av vederbörandes lämplighet och anlag. Tim- och daglön avlöses i regel efter någon tid av månadslön.

Där direkt antagning till extra tjänstemän förekommer, placeras de nyantagna i regel i 2 lönegraden, i vissa verk dock direkt i 4 lönegraden. Så sker exempelvis inom justitiedepartementet, lantmäteristyrelsen och rikets allmänna kartverk. Även inom försvaret förekommer direkt antagning i lönegraden Ex 4.

Rent tillfälligt anställd personal behandlas inom flertalet verk på samma sätt som egentlig rekryteringspersonal. I vissa verk utgår dock blott timpenning till biträden av förstnämnda slag. Undantagsvis förekommer att dylik personal ges något högre månadsarvode än rekryteringspersonalen.

På frågan om uppdelning av biträdena i grupper efter göromålens art brukar tillämpas ha flertalet verk svarat nekande. Där uppdelning före-

kommer, tillämpas såsom naturligt är viss löneskillnad mellan grupperna, i regel motsvarande skillnaden mellan skrivbiträdes- och kontorsbiträdeslön. Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen skiljer på icke mindre än 4 grupper efter kunnighet och erfarenhet, och vattenfallsstyrelsen tager upp 5 olika personalgrupper (kameral-, skriv-, rit-, statistik- och telefonistpersonal). Andra verk göra en tudelning, exempelvis domänverket (rit-, skriv- och räkne- samt stansnings- och bokföringspersonal). Inom många verk ha mera kvalificerade göromål förbehållits personal i kanslibiträdesställning, för vilken i regel fordras minst realexamen eller normalskolekompetens.

Föregående statstjänst inverkar i allmänhet så att kravet på provtjänstgöring bortfaller eller nedsättes. Socialstyrelsen och riksräkenskapsverket medgiva tillgodoräkning av tiden för uppflyttning till extra ordinarie tjänst. I andra verk har anställning direkt såsom extra ordinarie befattningshavare medgivits. I några fall säges högre lön ha tillerkänts vederbörande än annars skolat utgå, medan i andra fall verken inskränka sig till att medgiva samma lön som i den föregående anställningen. Några verk uppgiva dock, att hänsyn icke tages till dylik anställning, exempelvis utrikesdepartementet, medicinalstyrelsen, kammarrätten, skogsstyrelsen och lotsstyrelsen. Stundom tages sådan tjänst i betraktande blott om den är av direkt betydelse för arbetet i det nya verket.

Bland frågorna till verken ingick även begäran om uppgift på tillämpade principer för befordran inom verket. Den vanligast förekommande befordringsgången på icke-ordinariestadiet följer inom allmänna civilförvaltningen schemat arvodesanställd — extra tjänsteman — extra ordinarie tjänsteman. Första lönegrad såsom extra tjänsteman är härvid i stor utsträckning Ex 2, men även Ex 1, Ex 3 och Ex 4 förekomma såsom första extra grad. I vissa fall tillämpas anställning direkt såsom extra eller — undantagsvis — såsom extra ordinarie tjänsteman, utan föregående arvodesanställning. Ävenledes förekommer, att extra ordinarie anställning följer direkt på arvodesanställning. I många verk saknas fasta befordringsprinciper. Andra verk lämna visserligen uppgift om viss befordringsgång, men denna torde icke alltid kunna följas på grund av bristande balans mellan antalet befattningar i olika anställningsformer. Inom vissa större verk, särskilt de större affärsverken, tillämpas åter en synnerligen fast befordringsgång. Postverkets postbiträden befordras sålunda efter 1 $^1/_2$ år till aspiranter i lönegraden Ex 4 samt efter ytterligare 1 $^1/_4$ år till extra ordinarie i lönegraden Eo 4. Ordinarie tjänst beredes i tur och ordning, dock tidigast efter 1 år såsom extra ordinarie tjänsteman, i regel efter 3 à 4 år. I fråga om telegrafverket befordras de »extra» biträdena, vilka avlönas enligt en för verket särskilt gällande plan, efter i regel 3 år till extra ordinarie, antingen i 2 eller i 4 lönegraden. Beträffande telefonistpersonalens befordringsförhållanden hänvisas till den statistiska redogörelsen. För statens järnvägar gäller en särskild rekryteringsstadga. Där antagas biträdena efter sex månaders tillfällig anställning till aspiranter i lönegraden Ex 4 och befordras efter ytterligare ett år till extra ordinarie i Eo 4 för att efter ytterligare omkring 3 $^1/_2$ år erhålla ordinarie

kontorsbiträdestjänst i A 4. Vid tjänsteställena ute i landsorten sker befordran till aspirantanställning i 2 lönegraden i stället för i 4 lönegraden. Övriga affärsverk äga mindre fasta bestämmelser om befordran.

Vad försvarets verk och myndigheter beträffar tillämpas icke, med nedan angivet undantag, någon fast befordringsgång. Endast i fråga om uppflyttning till lönegraden Ex 4 angives ett års väntetid tillämpad av följande verk, nämligen försvarets civilförvaltning, arméförvaltningens tyg- och intendenturavdelningar, arméns fortifikationsförvaltning och försvarets sjukvårdsförvaltning. Flygförvaltningen redovisar dock ett fullständigt befordringsschema.

Såsom framhålles i den statistiska redogörelsen sker rekrytering till de högre biträdesgraderna i övervägande antalet fall inom verket. Blott hovrätterna, domsagorna och skolöverstyrelsen uppgiva, att rekryteringen ej uteslutande eller så gott som uteslutande sker på detta sätt.

På frågan, om onormalt stor avgång av biträdespersonal ur verkets tjänst förekommit under senaste åren, har utredningen i allmänhet erhållit nekande svar. Medicinalstyrelsen och sinnessjukhusen samt byggnadsstyrelsen, statskontoret och statistiska centralbyrån anmäla dock betydande svårigheter på grund av stor avgång, varvid såsom orsak angivits giftermål, svårigheter för gifta biträden att erhålla hemhjälp, erbjuden bättre avlöning i annan tjänst samt dåliga befordringsutsikter.

I anledning av en särskild fråga angående de arvodesavlönade biträdenas antal och fördelning efter anställningstid ha de uppgifter framkommit, som sammanfattats i följande tabell.

Verk och verksgrupper	Antal	Anställningsår			
		under 1	1—2	2—3	över 3
Allmänna civilförvaltningen	866	523	164	74	105
därav: riksförsäkringsanstalten	94	86	6	2	—
sinnessjukhusen	50	24	14	12	—
länsstyrelserna	368	195	96	35	42
väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	67	49	10	2	6
universiteten	45	11	6	6	22
övriga verk	242	158	32	17	35
Försvaret	483	165	139	81	98
därav: krigsmaterielverket	174	48	65	39	22
arméns fortifikationsförvaltning	50	27	16	5	2
fabriker, varv etc.	202	73	48	31	50
övriga verk	57	17	10	6	24
Affärsverken	1 712	752	434	132	394
därav: postverket	805	489	253	17	46
telegrafverket	793	178	167	106	342
statens järnvägar	43	43	—	—	—
övriga verk	71	42	14	9	6
Summa	**3 061**	**1 434**	**735**	**287**	**597**

3. Redogörelse för verkens synpunkter och önskemål beträffande biträdespersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden

Enhetliga regler i fråga om anställnings- och avlöningsförhållanden. Ett flertal verk framhålla önskvärdheten av att enhetliga regler uppställas beträffande biträdespersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden.

Kontrollstyrelsen yttrar på denna punkt:

För närvarande råda olika ämbetsverk emellan betydande skiljaktigheter i fråga om anställnings- och avlöningsförhållanden för biträdespersonal med i det stora hela likartade arbetsuppgifter. Sålunda är känt, att de affärsdrivande verken äro i tillfälle att tillämpa regler, som medföra, att biträdespersonal i dessa verk är icke oväsentligt bättre ställd i nämnda hänseende än i flertalet andra centrala ämbetsverk, särskilt vad angår möjligheterna att inom skälig tid vinna ordinarie anställning. Såväl ur rättvisesynpunkt som för åstadkommande av lika förutsättningar för ämbetsverken att rekrytera biträdespersonal framstår som ett viktigt önskemål, att enhetliga bestämmelser för reglering rörande sagda personals anställnings- och avlöningsförhållanden komma till stånd inom statsförvaltningen. I samband därmed bör tillses, att sådana bestämmelser bliva gällande beträffande ämbetsverkens möjligheter att disponera avlöningsanslag, att hinder i anslagshänseende icke kommer att föreligga, då det för verken gäller att tillämpa enhetliga bestämmelser angående anställnings- och avlöningsförhållanden för biträdespersonal.

Rekryteringssvårigheter på grund av konkurrens från andra statliga institutioner ha betonats av de flesta av de verk, som förordat enhetliga regler. Särskilt kraftigt har *statens provningsanstalt* framhållit denna synpunkt. Provningsanstalten yttrar sålunda:

Provningsanstalten anställde i juni 1944 ett 17-årigt biträde, som nyss avlagt praktisk realexamen. Begynnelselönen utgjorde 175: — kr/mån. Detta biträde sade upp sin plats efter 3 veckors tjänstgöring under motivering att lönen vore för låg. En militär myndighet erbjöd 260: — kr/mån.

Här föreligger enligt provningsanstaltens uppfattning ett verkligt missförhållande. Genom bristande organisation från statens sida ha lönerna för yngre personal av här ifrågavarande slag på onödigt sätt drivits i höjden. De verk som icke ansett lämpligt att deltaga i denna lönetävlan ha haft synnerliga svårigheter att anskaffa arbetshjälp. Det synes vara av vikt att vissa för alla statens verk vägledande bestämmelser utfärdas om begynnelselönen inom vissa gränser för skrivpersonal.

Socialstyrelsen framhåller, att ifrågavarande regler icke borde göras ovillkorliga utan att möjlighet borde hållas öppen att vid nyrekrytering erbjuda ett högre löneläge än det normala, t. ex. då av den nyanställda fordras god färdighet i stenografi.

Beträffande utformningen av enhetliga regler har *riksförsäkringsanstalten* hänvisat till de normer, som gälla i fråga om lönesättningen för länsstyrelsernas biträdespersonal. Riksförsäkringsanstalten har vidare förklarat sig anse det önskvärt att en allmän norm uppställdes i fråga om längden av den tid, efter vilken ordinarie anställning i allmänhet kunde vinnas, och därvid uttalat att — i enlighet med inom kommunikationsverken tillämpade principer — ordinarie kontorsbiträdesbefattning i allmänhet borde kunna på-

räknas efter några få års tjänstgöring som extra ordinarie befattningshavare i samma grad.

Medicinalstyrelsen, som med hänsyn till konkurrensen mellan olika statliga verk funnit högeligen önskvärt att enhetliga regler tillskapades, har förordat att någon differentiering i avseende på begynnelsearvode och befordringsgång icke genomfördes i förhållande till föregående utbildning och ådagalagd skicklighet förrän vederbörande uppnått normallöneställningen.

Såväl begynnelsearvodet som befordringsgången borde i stället bestämmas i förhållande till minimikraven på utbildning, för styrelsens del realexamen jämte efterföljande maskinskrivningskurs. Befattningshavare med högre utbildning än som motsvarar minimikraven finge då räkna med att de, därest denna utbildning visade sig värdefull för verket, komme att erhålla befordran i förtur från normallöneställningen till högre löneställning.

Inrättande av flera ordinarie befattningar i syfte att förkorta icke-ordinarietiden. Ett antal verk framhålla, att deras ordinarie biträdestjänster äro för fåtaliga i förhållande till antalet icke-ordinarie befattningar, varigenom den icke-ordinarie personalens väntetid till ordinarie tjänst blir oskäligt lång. Nämnda verk utom ett, som ligger under omorganisation, föreslå därför att flera ordinarie befattningar inrättas. *Svea hovrätt* nämner att av dess extra ordinarie biträden 2 tjänstgjort i hovrätten över 20 år, 1 i 13 år och 1 över 10 år. *Nationalmuseum* anmärker att hos museet endast finnes en ordinarie befattning, nämligen en kassörstjänst i 11 lönegraden. *Kommerskollegium* framhåller att 9 extra ordinarie biträden, utgörande mer än 30 % av hela antalet dylika biträden, varit anställda i statens tjänst 15 år eller därutöver. 15 av de extra ordinarie biträdena — d. v. s. mer än hälften av denna kategori — ha varit anställda hos kollegiet 10 år eller därutöver och 16 ha varit anställda hos kollegiet och i annan statstjänst under samma tid. *Patent- och registreringsverket* omnämner, att vid verket under senare år befordran till ordinarie tjänst icke kunnat beredas biträdespersonalen förrän efter en anställningstid av 15 år eller än mer. Hos *statens pensionsanstalt* ha de tre äldsta extra ordinarie biträdena en tjänstgöringstid överstigande respektive 25, 14 och 11 år.

Kortare tid för erhållande av extra ordinarie anställning m. m. Nedre *justitierevisionen* anser väntetiden till extra ordinarie anställning vid revisionen — för närvarande 3—5 år — vara för lång. Även *socialstyrelsen* delar i viss mån en från personalhåll uttalad uppfattning att en tjänstgöringstid av 3 år före extra-ordinarieblivandet är för lång. *Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen* anser att en fullgod maskinskriverska med normalskolekompetens och kunnighet i stenografi bör kunna bli extra ordinarie efter högst 3 år. *Skogsstyrelsen* finner det önskvärt, att verket redan vid nyanställning av personal äger möjlighet att kunna angiva efter hur lång tid sökanden, därest hon befinnes lämplig för arbetet, kan påräkna anställning som extra ordinarie. Även *pensionsstyrelsen* finner angeläget, att tidsföreskrifter meddelas för befordran till extra ordinarie kontorsbiträde. *Rikets allmänna kartverk*

uttalar, att biträdespersonalen endast under provtjänstgöring och utbildning bör vara anställd såsom extra och därefter bli extra ordinarie som övergångsform till ordinarie. Extra ordinarietiden borde icke vara längre än att verklig rutin i arbetet vunnits.

Avskaffande av de ordinarie skrivbiträdestjänsterna. Några verk förorda, att de ordinarie skrivbiträdesbefattningarna utgå ur tjänsteförteckningen. *Pensionsstyrelsen* hänvisar på denna punkt till att styrelsen i yttrande den 30 juni 1941 över 1939 års tjänsteförteckningssakkunnigas betänkande anfört, att ett bibehållande av den i regel nu använda befordringsgången med anställning först såsom tillfällig befattningshavare och därefter i Ex 2, i Eo 2, i Eo 4 och i A 4 samt utmönstrande ur tjänsteförteckningen av de ordinarie skrivbiträdesbefattningarna skulle vara den närmast till hands liggande utvägen. *Statistiska centralbyrån* anför, att man när skrivbiträdestjänsterna först inrättats avsett, att å innehavaren icke skulle ställas andra krav än folkskolebildning, och åt befattningshavaren skulle allenast anförtros arbetsuppgifter av okvalificerad art, såsom renskrivning, enklare räknearbete o. d. Utvecklingen hade emellertid blivit en helt annan, och skrivbiträdesgraden hade blivit en genomgångsgrad, som passerades av praktiskt taget all biträdespersonal. *Byggnadsstyrelsen* anmärker, att de ordinarie tjänsterna i 2 lönegraden äro till nackdel därigenom, att de befattningshavare, som erhållit dessa tjänster, i samtliga fall förordnats till extra ordinarie kontorsbiträden, varvid de ordinarie tjänsterna icke kunnat utnyttjas. *Lantbruksstyrelsen* motiverar sitt förslag om avskaffande av de ordinarie skrivbiträdestjänsterna med att de förrycka befordringsgången.

Avskaffande av tjänsterna i lönegraden Eo 2. *Patent- och registreringsverket* anser att lägre lönegrad än den 4:e icke lämpligen bör förekomma för andra än extra befattningshavare, varför befordran från Ex 2 borde ske direkt till Eo 4. Även *byggnadsstyrelsen* önskar att tjänsterna i lönegraden Eo 2 avskaffas, enär därigenom möjlighet skulle förefinnas att utbetala högre ersättning vid den första anställningen och på så sätt kvalificerade biträden skulle kunna erhållas.

Diverse speciella önskemål. *Tekniska högskolan* ifrågasätter, huruvida icke ordinarie befattningar för biträdespersonalen i viss omfattning borde utbytas mot extra ordinarie befattningar, varvid en justering av lönerna borde ske så, att de extra ordinarie befattningarna likställdes med nuvarande ordinarie i motsvarande grader. *Alnarps lantbruks-, mejeri- och trädgårdsinstitut* anser önskvärt att samtliga kontors- och skrivbiträden anställas enligt löneplan Eo eller Ex, beroende på anställningens art, så att anställnings- och avlöningsförhållandena, rättighet till semester m. m. regleras av gällande författningar. *Chalmers tekniska högskola* önskar att de belopp, som anvisas till avlöning åt icke-ordinarie tjänstemän av här ifrågavarande art, finge mera fritt disponeras, varvid större möjlighet än hittills skulle förefinnas att vid lönens bestämmande taga hänsyn till arten och omfattningen av de arbetsuppgifter, som det åligger tjänstemannen att utföra, liksom till den-

nes kompetens. *Statistiska centralbyrån* anför, att den starkt skiftande omfattningen av centralbyråns verksamhet medför osäkerhet för personalen och även olägenheter för ämbetsverket. För motverkande av dessa nackdelar borde införas en effektiv clearing av personal mellan ämbetsverk av likartad karaktär. Beträffande den lämpliga organisationen av sådan clearing hänvisas till kap. 12 i det betänkande, som år 1943 avgavs av besparingsberedningens statistikkommitté (SOU 1943: 28).

Särskilda synpunkter beträffande lönenivån vid vederbörande verk ha framställts av utrikesdepartementet, riksarkivet, nationalmuseum, vitterhetsakademien, lantmäteristyrelsen och rikets allmänna kartverk, varvid åberopats de speciella kvalifikationer, som erfordras av biträdena vid dessa verk. Bland de affärsdrivande verken ha domänstyrelsen och vattenfallsstyrelsen icke uttryckt några önskemål beträffande biträdespersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden. Järnvägsstyrelsen förklarar de för närvarande tillämpade reglerna i förevarande hänseende vara fullt tillfredsställande.

Telegrafstyrelsen yttrar:

Telegrafstyrelsen har intet att erinra mot att vissa normerande bestämmelser bliva utfärdade beträffande biträdespersonalens avlöningsförhållanden m. m. under de första anställningsåren, speciellt i fråga om den egentliga provtidens längd och den lägsta lön, som må utgå efter provtidens slut. Reglerande bestämmelser i dessa avseenden skulle otvivelaktigt vara till nytta.

För telegrafverket, som sysselsätter ett mycket stort antal biträden med i hög grad skiftande arbetsuppgifter, är det emellertid angeläget, att sådana avvikelser kunna göras från de allmänna bestämmelserna, som betingas av särskilda förhållanden och vilka visa sig nödvändiga för tryggande av en tillfredsställande personalrekrytering.

Generalpoststyrelsen slutligen anför:

Styrelsen har sig bekant, att inom vissa andra statens verk befattningshavare med skriv- och enklare kontorsarbete anställas i lägre lönegrad än fjärde lönegraden, som utgör rekryteringsgraden inom postverket. Även inom postverket finnas givetvis arbetsområden, där arbetets art i och för sig skulle kunna motivera en sänkning i lönegrad för vissa befattningshavare i nuvarande fjärde lönegraden. En sänkning av denna rekryteringsgrad skulle dock i avsevärd grad försvåra och åtminstone under nu rådande förhållanden omöjliggöra erforderlig nyrekrytering. Av dem, som under senare åren vunnit anställning å styrelsens bankavdelning, utgör nämligen cirka 50 % flickor från landsorten, och en sådan rekryteringsväg torde, på grund av de höga levnadskostnaderna i Stockholm, icke kunna påräknas om rekryteringsgraden sänktes.

C. Personalutredningens utlåtande och förslag

Inledning

För vissa stora personalgrupper i underordnad ställning, exempelvis inom kommunikationsverken, sker befordran i regel på sådant sätt, att vederbörande — eventuellt efter viss föregående provtjänstgöring som tillfällig befattningshavare med arvode — i tur och ordning erhåller anställning så-

som extra tjänsteman (aspirant), extra ordinarie och ordinarie tjänsteman i en och samma lönegrad. För biträdespersonalen inom allmänna civilförvaltningen tillämpas emellertid i regel icke denna befordringsgång, vilket delvis torde ha sin förklaring i förekomsten av två alternativa normalgrader, den 2:a och den 4:e, för den lägre personalen. Härigenom har uppkommit det förhållandet, att de lägre biträdesgraderna upptaga icke mindre än sex olika löneställningar och anställningsformer, nämligen Ex 2, Eo 2, A 2, Ex 4, Eo 4 och A 4. Härtill komma tillfälliga anställningar mot arvoden av växlande storlek. Med användande av olika kombinationer av dessa anställningsformer och löneställningar ha verken tämligen oberoende av varandra utbildat en brokig provkarta på skilda typer av befordringsgång. Vid vissa verk anställas sålunda biträden såsom extra tjänstemän i fjärde lönegraden för att sedermera befordras till extra ordinarie och ordinarie inom denna lönegrad i likhet med vad gäller för ovan berörda personalgrupper. Vid andra verk åter sker antagning såsom extra i andra lönegraden, varefter vederbörande befordras till extra ordinarie anställning i samma lönegrad eller ock i någon högre lönegrad, vanligtvis den fjärde, varefter ordinarie tjänst erhålles i sistnämnda lönegrad. Att märka är särskilt att vid vissa verk, där ordinarie skrivbiträdesbefattningar i andra lönegraden finnas inrättade, vederbörande efter anställning i extra och extra ordinarie befattningar i nämnda lönegrad i regel kan påräkna befordran till extra ordinarie tjänst i fjärde lönegraden men därefter för att kunna erhålla ordinarie anställning i vissa fall nödgas acceptera en tjänst i andra lönegraden. Härvid har understundom fråga uppkommit om placering av vederbörande i högre löneklass än begynnelseklassen för att minskning i förut åtnjuten lön icke skall inträda.

Översikten över biträdespersonalens nuvarande befordrings- och avlöningsförhållanden inom statsförvaltningen har givit vid handen, att det föreligger ett starkt behov av en utjämning av de stora skiljaktigheter, som på detta område föreligga mellan olika förvaltningsgrenar. Verkens och de anställdas önskemål äro därvidlag i viss utsträckning gemensamma. Ur personalsynpunkt är det angeläget, att de ogynnsamma befordringsförhållandena vid vissa verk och förvaltningar i görligaste mån förbättras. För varje statlig myndighet är det för att såvitt möjligt säkerställa en god rekrytering av vikt att kunna erbjuda i det hela konkurrenskraftiga anställnings- och lönevillkor, icke blott gentemot det privata näringslivet utan även i förhållande till andra statliga verk och inrättningar. Detta gäller såväl förmånernas storlek vid anställningens början som möjligheterna att under anställningens fortgång genom befordran inom rimlig tid erhålla förbättrade löneförmåner och fastare anställning. Medan det inom en del förvaltningsgrenar, särskilt vid vissa av de affärsdrivande verken, är ganska väl beställt i nämnda avseenden, måste befordringsutsikterna för biträdespersonalen vid åtskilliga verk, företrädesvis inom allmänna civilförvaltningen, betecknas som otillfredsställande.

Rådande stora ojämnheter framträda kanske tydligast i fråga om den tid biträdena vid skilda verk få kvarstå i icke-ordinarie ställning, innan de kunna påräkna anställning i den fasta form som innehav av ordinarie befattning innebär. Medan den genomsnittliga väntetiden för kvinnlig biträdespersonal i statstjänst från den första anställningen med sammanhängande tjänstgöring till uppnående av ordinarie tjänst utgjort i runt tal 4 1/2 år vid statens järnvägar, 6 1/4 år vid postverket och 8 år vid vattenfallsverket, har den uppgått till 12 3/4 år vid telegrafverket, över 13 år vid domänverket, nära 14 1/2 år vid statistiska centralbyrån och icke mindre än 18 1/4 år vid pensionsstyrelsen och 19 år vid riksförsäkringsanstalten. Även väntetiderna före uppnående av extra ordinarie anställning förete starka växlingar. Några verk, däribland de som uppvisa de längsta väntetiderna till erhållande av ordinarie tjänst, kunna bereda sin personal extra ordinarie anställning efter relativt kort tid, varierande mellan ett och två år. Vid andra verk kunna biträdena åter påräkna dylik anställning först vid en ålder, då ordinarie lönegrad redan uppnåtts vid exempelvis statens järnvägar och postverket.

De föreliggande missförhållandena torde till viss del ha uppkommit genom att den starka ansvällningen av statsverksamheten under de senaste årtiondena vid kanske flertalet verk icke föranlett en mot de fasta arbetsuppgifternas stegring svarande ökning av antalet ordinarie befattningar. Personal med stadigvarande sysselsättning har därför i stor utsträckning kommit att få kvarstå i icke-ordinarie anställning till framskriden ålder. I vissa fall ha anslagen till icke-ordinarie personal varit så hårt anlitade, att icke ens extra ordinarie anställning kunnat i önskvärd utsträckning erbjudas personal, som hunnit länge prövas i tillfälliga eller extra befattningar. Många verk uppvisa sålunda för närvarande en ur befordringssynpunkt otillfredsställande balans mellan antalet ordinarie, extra ordinarie, extra och tillfälliga biträdesbefattningar. Detta har föranlett svåra stockningar på vissa stadier i befordringsgången och medfört, att biträdena under lång tid fått kvarstå i en i förhållande till rutin och ålder alltför låg löneställning.

Utredningens undersökningar ha givit vid handen, att biträdespersonalens befordran i stor utsträckning är begränsad till det verk, där vederbörande vunnit sin första anställning. Efter en viss tids tjänstgöring vid ett verk är ett biträde i regel ganska fast bundet vid detsamma. Övergång av personal mellan skilda verk samt mellan verken och näringslivet förekommer givetvis men knappast i den utsträckning de ojämna avlöningsförhållandena kunde ge anledning förmoda. Onormalt stor avgång från verk med ogynnsamma befordringsmöjligheter har visserligen anmälts av ett antal verk, men tendensen kan icke sägas vara särskilt utpräglad. De i det föregående påtalade olägenheterna avhjälpas alltså icke automatiskt på det sätt, att personalen såsom regel söker sig över till verk med bättre befordringsmöjligheter och därigenom åstadkommer den rörlighet i anställningsförhållandena, som skulle åtminstone i viss mån innebära ett korrektiv mot de föreliggande ojämnheterna. Särskilda åtgärder äro därför av behovet påkallade för ernående av en tillfredsställande reglering av befordringsgången på förevarande område.

Med reglerad befordringsgång förstår utredningen regelmässigt fastställda förflyttningar mellan olika anställningsformer och lönegrader samt bestämda tidsintervaller mellan dylika förflyttningar. I enlighet med direktiven har utredningen i främsta rummet undersökt möjligheterna att åvägabringa enhetlighet beträffande befordringsgången under icke-ordinarietiden. Utredningen har därjämte — likaledes i anslutning till direktiven — funnit erforderligt att även behandla frågan om lämplig lönegrad för första ordinarie biträdestjänst samt om tidpunkten för uppnåendet av sådan tjänst. Redan här torde få framhållas, att enligt utredningens mening vinnande av ordinarie anställning bör ingå såsom ett fast led i en reglerad befordringsgång för biträdespersonal. Med hänsyn till de vunna utredningsresultaten framstår det vidare som ett viktigt önskemål, att tjänstgöringstiden på icke-ordinariestadiet före befordran till den lägsta ordinarie tjänsten, vilken i normala fall bör vara densamma vid alla verk, göres i huvudsak lika lång hos olika verk och myndigheter.

Innan utredningen ingår på de olika spörsmål, som sammanhänga med anordnandet av en reglerad befordringsgång för biträdespersonalen, vill utredningen erinra, att *1945 års lönekommitté* den 29 juni 1946 avgivit betänkande med förslag till statliga löneplaner m. m. Dessa förslag äro i vissa avseenden av beskaffenhet att inverka på ställningstagandet i de frågor, vilka utredningen fått sig förelagt att behandla.

I betänkandet beröras till en början olika slag av anställningsformer. Beträffande anställningsformerna för *ordinarie* tjänstemän anser lönekommittén, att frågan om ändring av de nuvarande formerna bör tagas upp till övervägande vid en av 1942 och 1946 års riksdagar begärd men ännu ej igångsatt utredning om revision av de i §§ 35 och 36 regeringsformen meddelade bestämmelserna rörande statstjänstemännens rättsliga ställning. Vid framläggande av sina förslag har lönekommittén därför utgått från de slag av ordinarie anställningsformer, som nu finnas. I fråga om *extra ordinarie* tjänstemän polemiserar lönekommittén mot den för närvarande tämligen spridda uppfattningen, att extra ordinarie anställning borde bereda tjänstemännen en trygghet av i stort sett samma beskaffenhet som den som tillkommer med fullmakt eller konstitutorial tillsatta ordinarie tjänstemän samt uttalar i anslutning härtill, att det synes angeläget att de förmåner, som den extra ordinarie anställningen bereder, skola kunna tillkomma tjänstemännen även om anställningens varaktighet icke är fullt säker. Beträffande relationen mellan antalet ordinarie och antalet extra ordinarie tjänstemän anför kommittén, att denna fråga befunnits så nära sammanhänga med frågan om ändring av anställningsformerna för ordinarie tjänstemän, att den först i samband därmed bör upptagas till prövning. Vidare innehåller betänkandet den betydelsefulla nyheten, att avlöningen till extra ordinarie tjänstemän genomgående sättes lika med avlöningen till ordinarie tjänstemän. Vad slutligen angår den nuvarande kategorien *extra* tjänstemän föreslår lönekommittén, att flertalet häri ingående befattningshavare skola anställas såsom

aspiranter, på sätt för närvarande är fallet inom kommunikationsverken. Aspirantanställningen bör avse en relativt kort tjänstgöringstid, i allmänhet icke uppgående till mer än 18 månader och i intet fall överstigande 3 år. Aspirants möjlighet till fortsatt anställning bör prövas så snart ske kan, och senast vid aspiranttidens slut bör aspiranten få besked, huruvida han kan påräkna fortsatt anställning och, i så fall, huruvida denna anställning kan beredas honom med tillämpning av extra ordinarie (eller ordinarie) anställningsform eller, om sådan mera fast anställning anses icke kunna komma i fråga, med anlitande av någon annan, mindre fast anställningsform. Aspirantanställning behöver icke alltid föregå mera fast anställning. Lönegraderna för aspiranterna skola omfatta endast en löneklass, vilken skall ligga två löneklasser under den blivande begynnelselöneklassen för ordinarie eller extra ordinarie tjänstemän i motsvarande lönegrader.

Förutom omförmälda förslag angående anställningsformer m. m. innehåller lönekommitténs betänkande förslag rörande ändrade grunder för lönens rörlighet, minskat antal dyrortsgrupper, övergång till nettolönesystem samt nya löneplaner m. m.

Personalutredningen har för egen del beaktat lönekommitténs sålunda framlagda förslag, vilka i viss utsträckning påverkat utredningens ståndpunkter. I detta sammanhang vill utredningen framhålla, att lönekommitténs uttalande, att frågan om relationen mellan antalet ordinarie och antalet extra ordinarie tjänstemän först framdeles bör upptagas till prövning, icke ansetts böra föranleda utredningen att frångå sin i det föregående angivna uppfattning, att uppnående av ordinarie tjänst bör ingå såsom ett normalt led i en reglerad befordringsgång för biträdespersonal och att följaktligen för möjliggörande härav erforderligt antal ordinarie tjänster böra inrättas.

Utredningen har ansett sig böra till grund för sitt i det följande förda resonemang lägga för närvarande gällande löneplans- och lönegradsbeteckningar, vilka utredningen begagnar, i den mån icke annorlunda särskilt angives. Såsom särskilt skäl härför vill utredningen anföra, att frågan om lönesättningen för andra icke-ordinarie anställningshavare än extra ordinarie tjänstemän ännu icke av lönekommittén slutligt behandlats, varför gränsdragningen mellan olika grupper för närvarande erbjuder svårigheter.

Utredningens prövning av den föreliggande frågan om biträdespersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden begränsas i förevarande betänkande till skrivbiträdes- och kontorsbiträdesgraderna. Utredningen har sålunda icke ansett sig böra ingå på frågan om den fortsatta befordringsgången, sedan ordinarie kontorsbiträdestjänst uppnåtts, alltså närmast till kanslibiträdes-, kontorist- och kansliskrivartjänst. Det ligger i sakens natur att för sistnämnda tjänster en automatiskt verkande reglering av befordringsgången icke kan komma i fråga. För dessa tjänster användas för närvarande respektive lönegraderna 7, 9 och 11. Någon anledning att ifrågasätta ändring i lönesättningen härutinnan har utredningen icke ansett föreligga. Vad åter angår frågan om den utsträckning, i vilken de högre biträ-

desgraderna böra komma till användning, vill utredningen erinra, att den under de senare åren företagna revisionen av tjänsteförteckningen till civila avlöningsreglementet ännu icke fullföljts, i vad avser uppflyttning av kontorsbiträdestjänster till kanslibiträdestjänster. Utredningen anser sig böra framhålla, att behovet av högre biträdestjänster givetvis liksom hittills bör bedömas efter förekomsten av mera kvalificerade arbetsuppgifter. Det synes dock angeläget, att denna bedömning icke sker så strängt, att resultatet blir alltför starka krav på enbart kvalificerade uppgifter för att kanslibiträdestjänster skola få inrättas. En någorlunda liberal bedömning av förutsättningarna för inrättande av dylika tjänster är önskvärd för att skapa bättre befordringsmöjligheter för verkligt dugliga befattningshavare. Detta är av betydelse icke minst såsom en sporre till goda arbetsprestationer.

Utredningen, som jämlikt sitt uppdrag har att avgiva förslag till en efter enhetliga grunder ordnad befordringsgång för biträdespersonal, oavsett vilka förvaltningsområden den tillhör, har ansett sig till en början böra upptaga till undersökning frågan, till vilken första ordinarie tjänst eller lönegrad på den ordinarie skalan en för biträdespersonalen enhetlig befordringsgång bör leda. Vid uppgörande av förslag till ordnande av en dylik befordringsgång har utredningen vidare ansett sig böra överväga, vilken sammanlagd väntetid vederbörande lämpligen bör kunna räkna med innan ordinarie tjänst kan vinnas samt vilken anställningsform och löneställning som bör tillämpas vid det första inträdet i statstjänst. Ytterligare frågor, som härvid möta, utgöra spörsmålen om vilka lönegrader och anställningsformer den anställde bör passera och väntetiderna i desamma jämte vissa andra därmed sammanhängande frågor. Ävenledes bör uppmärksamhet ägnas åt vissa personalgrupper med särskilda befordringsförhållanden. Utredningen upptager i det följande dessa spörsmål vart för sig till närmare skärskådande.

För underlättande av förståelsen av den följande framställningen anföras här de avlöningsbelopp för månad räknat (lön, rörligt tillägg, kristillägg och provisoriskt lönetillägg), som sedan den 1 juli 1946 gälla i vissa löneklasser å I-ort (Stockholm) utan minskning med pensionsavdrag, ävensom vissa uppgifter rörande löneklasser och pensionsavdrag.

Löneklass	Månadsavlöning å I-ort
b	304: 90
a	314: 85
1	329: 55
2	349: 20
3	368: 85
4	393: 50
5	413: 15
6	433: 05
7	453: 50
8	473: 65
9	494: 10

Lönegrad	Omfattar löneklasserna	Pensionsavdrag för månad
Ex 2	b—1	—
Eo 2	1—5	10: 50
A 2	2—6	11: —
Ex 4	1—3	—
Eo 4	3—7	11: 75
A 4	4—8	12: 25
A 5	5—9	13: —

1. Den lägsta ordinarie biträdesgraden

Till utgångspunkt för sina överväganden har utredningen tagit frågan, vilken den lägsta ordinarie lönegraden för statsanställd kontorspersonal bör vara. För närvarande utgör kontorsbiträdestjänsten vid flertalet verk den lägsta ordinarie biträdesgraden. Vid ett 20-tal verk finnas dessutom inrättade ordinarie skrivbiträdestjänster i 2 lönegraden, vilka befattningar emellertid i varje verk äro relativt få och inom hela förvaltningen tillhopa utgöra blott ett 100-tal inom det personalbestånd av omkring 13 000 kvinnliga befattningshavare, som varit föremål för utredningens undersökning.

Vid övervägande av frågan om den lägsta ordinarie biträdesgraden skulle det i anslutning till nuvarande förhållanden ligga närmast till hands att begränsa diskussionen till frågan, huruvida nämnda grad bör vara A 2, såsom 1939 års tjänsteförteckningssakkunniga förordade, eller A 4, såsom för närvarande i regel är fallet. Emellertid har inom utredningen jämväl framförts yrkande om A 5 såsom lägsta ordinarie biträdesgrad, vilket bland annat skulle innebära uppflyttning av alla kontorsbiträdestjänster en lönegrad.

Till förmån för förslaget om kontorsbiträdestjänsternas uppflyttning till A 5 har inom utredningen bland annat anförts, att flertalet arbetsuppgifter för biträdena knappast vore av mindre kvalificerad art än dem, som regelmässigt åvila en del nuvarande befattningshavare i lönegrad A 5, exempelvis vissa expeditionsvakter inom allmänna civilförvaltningen. Det har gjorts gällande, att kraven på biträdena på det hela taget kunde sägas vara åtminstone lika stora som de, vilka merendels ställas på sistnämnda befattningshavare. Även den särskilda fackutbildning, som erfordras av biträdena, kunde vid en jämförelse med utbildningskraven för exempelvis expeditionsvaktsgruppen åberopas till förmån för att de förra icke borde placeras lägre än i A 5. Det har även framhållits, att frågan om lönegradsplacering av biträdena borde ses mot bakgrunden av en sedan lång tid rådande tendens till utjämning mellan manliga och kvinnliga anställdas löneförmåner, främst inom näringslivet. Inom statsförvaltningen vore visserligen likalönsprincipen antagen och även formellt genomförd såtillvida, att praktiskt taget alla befattningar stode öppna för såväl män som kvinnor. Det vore likväl ett faktum, att biträdestjänsterna till övervägande delen rekryterades av kvinnlig arbetskraft och att dessa befattningar vore lägre placerade i lönegrad än befattningar av jämförlig karaktär, som huvudsakligen besattes med manlig arbetskraft. En uppflyttning av kontorsbiträdesbefattningarna i lönegrad skulle således väsentligen komma kvinnlig arbetskraft till godo och därigenom ligga helt i linje med den allmänna utvecklingen på lönemarknaden. Slutligen har anförts, att — även om man bortsåge från det förhållandet att biträdestjänsterna huvudsakligen rekryteras med kvinnlig arbetskraft — de med 4 lönegraden förenade löneförmånerna måste anses vara alltför låga med hänsyn till att det här vore fråga om tjänster, i vilka flertalet bi-

träden, åtminstone inom allmänna civilförvaltningen, i allmänhet måste räkna med att kvarstanna fram till pensionsåldern.

Å andra sidan har inom utredningen framhållits, att förslaget om kontorsbiträdestjänsternas uppflyttning till A 5 vore av vittutseende karaktär och på grund av sina konsekvenser lätt skulle kunna väcka så många särskilda spörsmål, att ett förverkligande av utredningens förslag i dess helhet därigenom skulle kunna försvåras. Härvid har bland annat anförts att, även om vissa nu till lönegraden A 5 hänförda befattningar — för närvarande företrädesvis besatta med manliga innehavare — icke kunde sägas ha i det hela mera kvalificerade arbetsuppgifter än kontorsbiträdena, detta dock icke gällde generellt, eftersom på vissa andra befattningshavargrupper i A 5 lagts arbetsuppgifter, vilka kunde mäta sig med eller vore av mera krävande natur än kontorsbiträdenas. Vidare har påpekats, att problemet om kontorsbiträdenas uppflyttning till A 5 innebure ett spörsmål om den riktiga avvägningen av deras nuvarande lönegradsplacering. Detta spörsmål vore närmast en tjänsteförteckningsfråga, som icke kunde lösas utan en jämförande prövning av olika tjänster, på vilken utredningen icke kunnat ingå. Med hänsyn till nu angivna förhållanden har inom utredningen — även med erkännande av ett visst berättigande i de till förmån för lönegraden A 5 framförda synpunkterna — uttalats, att tillräckliga skäl icke förelåge för utredningen att framställa förslag om A 5 såsom lägsta ordinarie biträdesgrad.

Personalutredningen vill erinra, att 1946 års riksdag i skrivelse nr 255 begärt utredning om den s. k. likalönsprincipens genomförande i statsförvaltningen. Det synes uppenbart, att frågan om löneställningen för befattningar, vilka nu äro placerade i lägre lönegrad än A 5 och vilka rekryteras huvudsakligen med kvinnlig arbetskraft, därvid måste komma under övervägande. Vidare torde det vara att förvänta, att det år 1942 uppskjutna ställningstagandet till 1939 års tjänsteförteckningssakkunnigas förslag i fråga om uppflyttning av kontorsbiträdestjänster till kanslibiträdesgraden inom en relativt nära framtid kommer att underkastas en omprövning, vilken måhända kan komma att i viss mån påverka bedömandet av kontorsbiträdenas löneställning. I det läge, som sålunda nu föreligger, har utredningen — utan att ingå på en prövning av skälen för och emot lönegraden A 5 såsom lägsta ordinarie biträdesgrad — stannat vid att icke framlägga förslag om ändrad lönegradsplacering av kontorsbiträdesbefattningarna.

Valet av lägsta ordinarie biträdesgrad bör alltså enligt utredningens uppfattning för närvarande stå mellan A 2 och A 4. Såsom av historiken framgår, uttalade sig 1939 års tjänsteförteckningssakkunniga för att ordinarie skrivbiträdesbefattningar (A 2) skulle inrättas vid verk, där dylika befattningar för det dåvarande saknades. Tillika skulle enligt nämnda sakkunnigas förslag tillskapas ordinarie kontorsbiträdesbefattningar (A 4) till sådant antal, att befordran till kontorsbiträdestjänst regelmässigt kunde vinnas efter icke alltför lång anställningstid. Lönegraden A 2 skulle alltså för dugliga biträden utgöra en genomgångslönegrad till A 4. Därjämte förordade de sakkunniga, att extra ordinarie tjänster i högre lönegrad än bottengraden i

fortsättningen regelmässigt icke skulle inrättas. Hittillsvarande förhållande att de ordinarie skrivbiträdesbefattningarna vanligen uppehållas av vikarier, medan innehavarna bestrida högre extra ordinarie tjänster, skulle vid bifall till detta förslag upphöra.

Otvivelaktigt skulle vid ett genomförande av 1939 års tjänsteförteckningssakkunnigas förslag de med ordinarie skrivbiträdesgradens förekomst hittills förenade olägenheterna i väsentlig mån kunna undanröjas. Emellertid ha såväl från verkens sida som från personalorganisationerna invändningar framställts mot förslaget (jämför s. 13 i det föregående). Motståndet från personalhåll bottnar huvudsakligen i uppfattningen, att 2 lönegraden vore för låg såsom lägsta ordinarie biträdesgrad, samt i farhågor för att tillräckligt med tjänster i A 4 ej skulle komma att inrättas och att slutresultatet därför lätt kunde bli ett sänkt löneläge för biträdespersonalen betraktad såsom enhetlig grupp.

Enligt personalutredningens uppfattning bör vid frågans avgörande hänsyn tagas till den kritik, som sålunda framställts mot tjänsteförteckningssakkunnigas förslag. Beaktas bör också, att frågan om den lämpligaste ordinarie bottenlönegraden för biträdespersonal nu delvis befinner sig i ett annat läge än vid den tidpunkt, då nämnda sakkunnigas förslag framlades. Sålunda gäller det nu att se denna fråga i samband med spörsmålet om införande av en reglerad befordringsgång i den mening utredningen i det föregående angivit. Vidare skulle vid genomförandet av 1945 års lönekommittés förslag skillnaden i löne- och pensionsförmåner mellan ordinarie och extra ordinarie tjänster i samma lönegrad upphävas. I detta läge har personalutredningen för sin del ansett sig böra förorda den lösningen, att 2 lönegraden kommer till användning enbart för icke-ordinarie men ej för ordinarie befattningar och att sålunda lönegraden A 2 avskaffas för biträdestjänster. I och för sig måste det enligt utredningens mening anses vara en fördel, om endast en ordinarie grad finnes för tjänster med arbetsuppgifter av i huvudsak likvärdig beskaffenhet. Även ur administrativ synpunkt är det fördelaktigt att slopa biträdestjänsterna i A 2, enär härigenom ett eljest betungande arbete med fördelning av olika tjänster undvikes. Genom den av utredningen förordade lösningen skulle också vinnas bättre utrymme för anordnande av en lämplig befordringsgång på icke-ordinariestadiet, samtidigt som de av tjänsteförteckningssakkunniga påtalade praktiska och löneteknisk a olägenheterna med den ordinarie skrivbiträdesgradens förekomst skulle elimineras.

Vid skrivbiträdesgradens inrättande tänkte man sig, att densamma skulle huvudsakligen vara avsedd för personer med enbart folkskoleutbildning, medan biträden med högre utbildning skulle kunna rekrytera befattningarna i högre grad. Denna kategoriklyvning har enligt vad erfarenheten utvisat i längden icke varit hållbar. Lönegraden A 2 är icke och har icke kunnat förbliva någon sluttjänst. I realiteten har den blivit genomgångslönegrad till A 4, bland annat därför att det givetvis icke varit lämpligt eller görligt att hindra dugliga skrivbiträden med endast folkskoleutbildning att befordras till

kontorsbiträden. Ett slopande av denna kategoriklyvning har synts utredningen vara önskvärt.

På sålunda anförda skäl förordar utredningen, att skrivbiträdesgraden icke längre bibehålles såsom ordinarie grad och att kontorsbiträdesgraden får utgöra den lägsta ordinarie biträdesgraden, vilken regelmässigt bör uppnås av varje biträde, i den mån vederbörande uppfyller de för vinnande av ordinarie anställning allmänt gällande förutsättningarna. Av det tidigare anförda följer vidare, att nämnda lägsta ordinarie lönegrad för biträdespersonal för närvarande föreslås skola vara A 4.

Möjligheterna att utsträcka den fasta befordringsgången till att omfatta uppflyttning till befattning å den ordinarie löneplanen efter visst antal tjänstår sammanhänga emellertid med utsikterna att kunna få nya ordinarie befattningar automatiskt inrättade i samma mån som vederbörande befattningshavare tjänstgjort i befordringsbestämmelserna föreskriven tid i extra ordinarie ställning. Utredningen har för sin del utgått ifrån att statsmakterna skola ställa ett tillräckligt antal ordinarie kontorsbiträdestjänster till förfogande för att i stort sett möjliggöra iakttagande av det av utredningen föreslagna befordringsschemat. Härvid uppställa sig vissa budgettekniska problem, vilka beröras i annat sammanhang.

2. Sammanlagd väntetid till första ordinarie tjänst

I det föregående har framhållits, att utredningen i första hand upptager frågan om anordnandet av en reglerad befordringsgång för biträdena på icke-ordinariestadiet. I och med att utredningen tagit ställning till frågan om den ordinarie skrivbiträdesgradens avskaffande har en viss utgångspunkt vunnits för övervägandena rörande längden av den sammanlagda väntetid, som ett biträde normalt bör tillbringa i icke-ordinarie anställning. Som inledningsvis framhållits råder för närvarande den största olikhet i detta avseende mellan skilda verk, med väntetider varierande mellan i runt tal 5 och 20 år. Att framlägga förslag till en utjämning av dessa skiljaktigheter och framför allt till en sänkning av de synnerligen långa väntetiderna vid vissa verk har för utredningen framstått såsom ett viktigt moment i dess utredningsarbete.

Utredningen har diskuterat olika alternativ till väntetider upp till 10 år. Med hänsyn till att en norm i fråga om väntetid till första ordinarie tjänst bör tillämpas inom hela förvaltningen erbjuder en lämplig avvägning vissa svårigheter. Å ena sidan skulle en väntetid av 10 år medföra väl stor försämring i befordringsförhållandena vid vissa verk, särskilt de affärsdrivande verken, inom vilka det totala antalet biträden utgör ungefär en tredjedel av hela det personalbestånd inom biträdesgruppen, som inbegripes i utredningens undersökningar. Den för närvarande kortaste förekommande väntetiden, $4^1/_2$ år, förefaller å andra sidan väl ringa såsom prövotid före ordinarieblivandet och med tanke jämväl på möjligheterna att anordna lämpliga tidsintervaller mellan uppflyttningarna på icke-ordinariestadiet. Härutinnan

må även beaktas, att enligt 1945 års lönekommittés förslag redan extra ordinarie anställning avses skola medföra enahanda avlönings- och pensionsförmåner som ordinarie. Vid övervägande av dessa omständigheter har inom utredningen enighet vunnits om att den normala väntetiden för erhållande av ordinarie anställning icke bör överstiga 7 år. En väntetid av högst 7 år skulle, om den första anställningen äger rum vid omkring 20 års ålder, såsom för närvarande är vanligt vid de större affärsverken, innebära att ordinarie ställning vunnes vid en ungefärlig ålder av 27 år. Motsvarande siffra skulle för allmänna civilförvaltningens del, inom vilken den genomsnittliga antagningsåldern är 24 år, utgöra omkring 31 år. Man torde dock för den närmaste framtiden ha anledning att även för allmänna civilförvaltningens vidkommande räkna med nyrekrytering vid så tidig ålder, att ordinarie anställning i allmänhet kan vinnas före 30 års ålder.

3. Den första anställningsformen

Av föreliggande uppgifter framgår, att inom förvaltningen viss tids provtjänstgöring i arvodesanställning i regel tillämpas, innan antagning till extra tjänsteman sker. Arvodestidens längd varierar avsevärt, från någon månad till flera år. I regel är gränsen mellan rekryteringspersonal i egentlig mening och tillfälligt anställda befattningshavare tämligen flytande. Inom många verk sker rekryteringen till stor del bland biträden, som under tillfälliga anställningar och vikariat visat sig lämpliga för fortsatt tjänstgöring.

En enhetlig befordringsgång för biträdespersonal får anses förutsätta en enhetlig första anställningsform. Valet står därvid mellan anställning med lön enligt löneplan (enligt nuvarande terminologi närmast såsom extra tjänsteman) och anställning mot arvode. Med den förra anställningsformen äro för närvarande förenade vissa förmåner, exempelvis lön med B-avdrag vid tjänstledighet för sjukdom och havandeskap. Dessa förmåner torde utgöra anledningen till att såväl de anställda som de anställande myndigheterna hittills betraktat anställning såsom extra tjänsteman som något fastare än arvodesanställning. Avsikten med tillskapandet av löneplan Ex med därtill hörande avlöningsbestämmelser torde ha varit att tillförsäkra även anställda, som äro relativt löst knutna till vederbörande verk, vissa vid sidan om lönen utgående förmåner utan att fördenskull verken berövas möjlighet att fritt pröva vederbörande samt, för den händelse denna prövning leder till negativt resultat eller behovet av vederbörandes arbetskraft bortfaller, skilja den anställde från verket. Anställning mot arvode kan måhända ur vissa synpunkter anses giva verken något friare händer men medför å andra sidan särskilda svårigheter vid inplacering av förut arvodesanställd personal i en reglerad befordringsgång. Utredningen har därför — i anslutning till den mening som hävdats av 1941 års riksdagsrevisorer — stannat vid den uppfattningen, att nyantagna biträden principiellt böra anställas såsom extra tjänstemän enligt nuvarande terminologi (enligt 1945 års lönekommittés uttryckssätt såsom aspiranter).

Utredningen vill emellertid framhålla, att detta principiella krav icke i alla lägen kan upprätthållas utan att verkens rörelsefrihet väl mycket beskäres. Verken böra givetvis äga frihet att inom vissa gränser anställa biträden för att fylla rent tillfälliga behov, såsom vid kortvariga vikariat eller för klart tidsbegränsade arbetsuppgifter, utan att vederbörande i anledning därav skall kunna göra anspråk på del i de med anställning å löneplan förenade särskilda förmånerna eller förespeglas möjlighet att framdeles bliva inordnad bland verkets rekryteringspersonal. Väl föreligga, såsom även av verken tämligen allmänt vitsordats, stora svårigheter att på förhand avgöra, om personal som nyanställes kommer att behållas i verkets tjänst eller bör betraktas som rent tillfällig arbetskraft. Utredningen finner dock, att nämnda svårigheter icke böra föranleda att verken berövas varje möjlighet att anställa rent tillfällig arbetskraft mot andra avlöningsförmåner än som medfölja anställning såsom extra tjänsteman (aspirant).

4. Lönegrader och väntetider på icke-ordinariestadiet

Efter att i det föregående ha tagit ställning till frågan om längden av den tid biträdena skäligen böra vänta, innan ordinarie ställning beredes dem, och därjämte ha givit uttryck för sin uppfattning att direkt inplacering såsom extra tjänstemän i princip bör ske beträffande biträdespersonalen, övergår utredningen till det i direktiven som utredningens huvuduppgift betecknade spörsmålet om åstadkommande av en enhetlig befordringsgång under icke-ordinarietiden.

Inledningsvis vill utredningen härvid erinra att — såsom tidigare omnämnts — 1945 års lönekommitté utgått ifrån att senast vid slutet av den rekommenderade anställningstiden såsom aspirant en prövning skall ske, huruvida vederbörande tjänsteman kan erhålla fortsatt anställning och, i så fall, om denna anställning skall vara extra ordinarie (eller ordinarie) eller eventuellt av mindre fast natur. Vad utredningen i det följande förordar angående längden av det anställningsstadium, som ligger före antagning i extra ordinarie anställning, samt angående automatisk befordran till dylik anställning bör bedömas mot bakgrunden av vad 1945 års lönekommitté sålunda förordat.

Utredningens undersökningar ha, som redan tidigare framhållits, visat, att i den mån verken över huvud taget utbildat fastare regler för biträdenas uppflyttning i lönehänseende, dessa regler utgöra en tämligen brokig provkarta på olika kombinationer av lönegrader, anställningsformer och väntetider. Utredningen har ägnat frågan om olika befordringsschemata för biträdespersonal ett ingående studium, såväl med beaktande av för närvarande föreliggande exempel på befordringsgång som under hänsynstagande till vad som i och för sig kan anses lämpligt och skäligt på förevarande område. Utredningens överväganden härutinnan ha lett till följande resultat.

Såsom normal begynnelselönegrad vid nyanställning av biträdespersonal föreslår utredningen Ex 2. Enligt 1945 års lönekommittés förslag beräknas

månadslönen å ort tillhörande ortsgrupp 5 i lönegrad motsvarande Ex 2 från och med den 1 juli 1947 utgöra 336 kronor. En dylik lönesättning synes i och för sig lämpligt avvägd såsom begynnelselön för nyanställda biträden. I regeln vinna biträdena anställning vid unga år och tämligen snart efter avslutad skolutbildning. Såsom framgår av de statistiska sammanställningarna har visserligen hittills inom allmänna civilförvaltningen medelåldern vid första anställning legat vid ungefär 24 år och sålunda varit relativt hög, men man torde — på sätt tidigare antytts — ha anledning räkna med att antagningsåldern redan nu sjunkit och i framtiden kommer att ytterligare sjunka i förhållande till medelåldrarna enligt utredningens statistiska material. Frågan om förhöjning av begynnelseläget i särskilda fall, med hänsyn till föregående anställning inom annat verk, speciella kvalifikationer i fråga om utbildning o. dyl. samt föreliggande marknadsförhållanden, behandlar utredningen i annat sammanhang.

Beträffande den föreslagna lönegraden Ex 2 vill utredningen vidare framhålla, att även om det vanligen icke föreligger någon nämnvärd skillnad mellan de arbetsuppgifter, som anförtros skrivbiträden å ena och kontorsbiträden å andra sidan, det icke synes omotiverat att på icke-ordinariestadiet bibehålla en särskild rekryteringsgrad, inom vilken biträdena böra stanna viss tid för att inhämta erforderlig rutin, samtidigt som möjlighet därigenom beredes att få en uppfattning om vederbörandes duglighet och på ett relativt tidigt stadium av befordringsgången skilja de mindre lämpliga från anställningen. Även för vissa andra grupper av icke-ordinarie befattningshavare, t. ex. amanuenser och ingenjörer, finnas särskilda rekryteringsgrader utan att någon större skillnad i arbetsuppgifterna mellan olika grader behöver föreligga. Den lägre löneställningen under den första tiden motiveras för nämnda personalgrupper i regel av att denna tid utgör en lärotid. Samma synpunkt kan uppenbarligen tillämpas även beträffande biträdena.

Utredningen har vidare kommit till den uppfattningen, att den sammanlagda väntetiden till extra ordinarie tjänst bör — i överensstämmelse med den praxis, som tillämpas inom statens järnvägar och i viss anslutning till vad 1945 års lönekommitté uttalat angående längden av aspirantanställning — sättas till $1^1/_2$ år, i den mån icke denna väntetid behöver utsträckas av den anledningen, att vederbörande icke uppnått den för antagning till extra ordinarie stadgade lägsta levnadsåldern (för närvarande 20 år). Härvid böra beaktas å ena sidan de anställdas berättigade anspråk på att inom ej alltför lång tid erhålla den fastare anställning, som extra-ordinarieskapet innebär, å andra sidan de förmåner som vid bifall till 1945 års lönekommittés förslag komma att medfölja sådan anställning.

Härefter gäller det att taga ståndpunkt till frågan, vilka lönegrader och väntetider, som böra tillämpas vid den fortsatta befordringsgången. Härutinnan ha inom utredningen olika uppfattningar framförts. Enligt en uppfattning borde efter begynnelselönegraden Ex 2 följa antagning till extra ordinarie i motsvarande lönegrad, alltså Eo 2, varefter befordran till Eo 4 och A 4 skulle ske efter vissa tidsperioder. Enligt en annan uppfattning

borde den nyssnämnda begynnelselönegraden Ex 2 efterföljas av ytterligare ett Ex-stadium, nu i Ex 4, varefter lägsta extra ordinarie tjänst skulle erhållas i lönegraden Eo 4 med senare befordran till A 4. Även olika alternativ för tidsintervallerna i de olika lönegraderna ha varit under diskussion. Efter ingående överväganden har utredningen enat sig om att föreslå en befordringsgång, som visserligen upptager Eo 2 som lägsta extra ordinarie grad men som redan efter 1 års tjänstgöring i sistnämnda lönegrad medger befordran till Eo 4 och senare till A 4.

Utredningens förslag kan sålunda, under erinran att 7 år i normala fall skulle krävas för erhållande av ordinarie tjänst, sammanfattas på följande sätt:

Ex 2	Eo 2	Eo 4	A 4[1]
1 1/2 år	1 år	4 1/2 år	

Förslaget såsom helhet betraktat innebär beträffande det stora flertalet verk, särskilt inom allmänna civilförvaltningen, betydande förbättringar i jämförelse med nuvarande förhållanden. Å andra sidan medför förslaget viss försämring beträffande sådana verk — exempelvis statens järnvägar och statens vattenfallsverk — där lägsta extra ordinarie grad hittills varit Eo 4 och denna grad tillika uppnåtts inom kortare tid än 30 månader. Med hänsyn till att angivna försämring är relativt obetydlig, synes den emellertid icke böra tillmätas någon avgörande betydelse. Utredningens förslag åsyftar en allmän utjämning av hittillsvarande olikartade förhållanden på förevarande område, och det ligger i sakens natur att en dylik utjämning kan i vissa fall medföra försämringar. I fråga om redan antagna befattningshavare böra lämpliga övergångsbestämmelser meddelas. Utredningen återkommer härtill i det följande.

I detta sammanhang vill utredningen erinra, att 1946 års riksdag (skrivelse nr 256) medgivit, att för förlängning av väntetid för befordran till extra ordinarie befattningar i 2 och 4 lönegraderna vid statens järnvägar må utgå sådan gottgörelse, som avses med ett av riksdagen i skrivelse den 29 november 1944, nr 487 (jämför proposition 1944: 296), lämnat bemyndigande i fråga om vissa stationskarlar. Ifrågavarande beslut av riksdagen har ansetts böra här omnämnas närmast för att påvisa den betydelse, som av riksdagen tillmätes förekomsten av en vederbörligen fastställd befordringsgång för viss personalgrupp.

5. Minimi- och maximiålder vid första anställningen

Den allmänna befordringsgång för biträden, som utredningen föreslår, är avvägd med tanke på att den i främsta rummet skall tillämpas på personer som inträda i statstjänst vid unga år. Visserligen är medelåldern för nyanställd personal vid samtliga verk utom försvaret enligt utredningens sta-

[1] De tre sistnämnda lönegraderna motsvara enligt 1945 års lönekommittés förslag respektive Ce 6, Ce 8 och Ca 8.

tistik så jämförelsevis hög som 23 år. Detta genomsnitt återger dock förhållandena före den 1 juli 1944. Den för närvarande rådande knappheten på arbetskraft har lett till att verken i stigande omfattning se sig föranlåtna att anställa personal tillhörande yngre ålderskategorier. Utredningen har erfarit, att det under senaste tid stundom förekommit, att flickor redan vid 17 års ålder direkt efter fullbordad skolgång, eventuellt efter genomgången lägre handels- eller liknande utbildning, erhållit anställning i statstjänst. Då nuvarande icke-ordinarieeglementen stadga 18 år som minimiålder för anställning såsom extra tjänsteman respektive aspirant, kunna dessa 17-åringar först efter ett års tjänstgöring inplaceras på löneplan.

Inom utredningen har övervägts om anledning föreligger att föreslå en sänkning av minimiåldern för antagning till extra tjänsteman. Såsom skäl för en dylik sänkning har åberopats att nuvarande svårigheter att erhålla arbetskraft sannolikt kunde väntas fortvara under åtskilliga år framåt. Det har gjorts gällande att, då verken på grund härav kunde behöva anställa biträden under 18 års ålder, möjlighet borde föreligga för verken att, i enlighet med de av utredningen föreslagna principerna, omedelbart bereda dessa biträden ställning såsom extra tjänstemän (aspiranter enligt 1945 års lönekommittés terminologi). Utredningen har dock för sin del icke funnit anledning föreligga att föreslå någon ändring av nuvarande regel om minimiålder för erhållande av anställning såsom extra tjänsteman Med hänsyn till att utredningen föreslagit, att tjänstetiden i Ex 2 skulle utgöra 1½ år, har utredningen jämväl övervägt frågan om minimiåldern för erhållande av extra ordinarie befattning, vilken för närvarande utgör 20 år. Tillräckliga skäl för ändring i nuvarande bestämmelser härutinnan synas utredningen icke föreligga. Därest ett biträde, som vid avslutad tjänstetid såsom extra tjänsteman normalt skulle befordras till extra ordinarie, icke uppnått 20 års ålder, bör biträdet alltså enligt utredningens mening kvarstå såsom extra tjänsteman intill dess nämnda ålder uppnåtts. Utredningen förutsätter emellertid, att 1945 års lönekommitté vid sitt fortsatta arbete med nya avlöningsreglementen kommer in på frågan om bestämmande av minimiåldern för olika slag av icke-ordinarie anställning ävensom sättet för avlönande av personal, som icke uppnått stadgad minimiålder för erhållande av anställning såsom aspirant i den av lönekommittén avsedda bemärkelsen.

Inom utredningen har även uppmärksammats frågan, huruvida behov föreligger av en övre åldersgräns vid nyanställning av personal, som skulle äga påräkna automatisk uppflyttning enligt det föreslagna befordringsschemat. Inom flertalet verk torde redan nu i praktiken tillämpas en dylik övre åldersgräns; i vissa fall har denna enligt uppgift fastställts till 30 år. Rådande svårigheter att erhålla arbetskraft torde ha lett till en viss uppmjukning av nämnda praxis. Utredningen finner icke tillräckliga skäl föreligga att framlägga något förslag till fixering av en övre åldersgräns för personal som skall tillförsäkras en fast befordringsgång. Frågan torde såsom hittills få överlåtas åt verkens avgörande.

6. Vissa personalgrupper med särskilda befordringsförhållanden

Utredningen har funnit lämpligt att i ett särskilt avsnitt behandla vissa frågor rörande befordringsförhållandena för ett antal grupper av statligt anställda biträden, vilka i vissa avseenden skilja sig från övrig biträdespersonal i statstjänst. Hit hör personalen vid vissa större statistiska utredningar, länsstyrelserna, landsfiskalskontoren, häradsskrivarkontoren och telegrafverket.

Vad först angår den *statistiska* personalen, har utredningen erfarit att särskilda svårigheter föreligga att bereda den personal, som är sysselsatt med statistiskt arbete av icke stadigvarande slag, befordran inom skälig tid till fastare anställning. Till denna personalgrupp hörande biträden äro till största delen anställda hos statistiska centralbyrån men även hos socialstyrelsen, kommerskollegium, skolöverstyrelsen m. fl. verk, som fullgöra statistiska arbetsuppgifter. Vid igångsättandet av sådana tidvis återkommande större statistiska utredningar som folkräkningar, arealinventeringar etc. är det ofrånkomligt, att ett betydande antal nya befattningshavare måste anställas. För närvarande antagas dessa i regel mot arvode och erhålla efter viss tids tjänstgöring, vanligen 9 månader, anställning såsom extra tjänstemän. Så är fallet exempelvis inom statistiska centralbyrån. När utredningarna äro slutförda, erhåller den anlitade personalen i allmänhet tjänstledighet tills vidare, i den mån den icke kan överflyttas till nya utredningar eller andra arbetsuppgifter inom respektive ämbetsverk kunna beredas dem. De biträden, som vid utredningens upphörande ännu icke hunnit antagas till extra tjänstemän, få emellertid till största delen räkna med att bliva entledigade. I viss utsträckning har man likväl sökt ordna en »clearing» av underordnad statistikpersonal mellan olika statistiska verk, exempelvis mellan statistiska centralbyrån och socialstyrelsen, för att i möjligaste mån mildra olägenheterna för personalen av dessa nödvändiga avbrott i anställningen och bereda vederbörande verk tillgång till van personal. Möjligheterna för denna tillfälliga statistiska personal att erhålla extra ordinarie anställning eller ordinarie tjänst äro emellertid för närvarande mycket begränsade.

Utredningen finner önskvärt, att ifrågavarande statistikpersonal i så stor utsträckning som möjligt får kvarstå i respektive verk även efter de tillfälliga utredningarnas slutförande, varvid tjänstledighet mot avstående av hela lönen bör beviljas. Då härför torde krävas, att vederbörande innehar anställning med lön enligt löneplan, bör i enlighet med utredningens allmänna principer extra anställning såsom regel beredas vederbörande utan föregående arvodestjänstgöring; härigenom skulle vederbörande komma att ingå under den av utredningen föreslagna allmänna befordringsgången. Allenast då fråga är om enstaka korta utredningar, av högst ett par månaders varaktighet, bör anställning mot arvode kunna ifrågakomma.

Utredningen vill i detta sammanhang erinra, att ett förslag till genomförande av fastare anställningsförhållanden för den statistiska personalen tidigare framlagts av besparingsberedningens statistikkommitté i betänkande med

förslag angående den statliga statistikens organisation m. m. (SOU 1943: 28). Förslaget gick ut på tillskapande av en gemensam reserv av arbetskraft för vissa verk, som utarbeta statistik. Från de större av dessa verk, dock med undantag för kommunikationsverkens statistiska avdelningar, skulle samtliga tillfälliga och extra biträden, eventuellt även biträden i de lägsta extra ordinarie graderna, överföras till en gemensam grupp, av kommittén benämnd reservkår. Denna grupp — vilken för övrigt även skulle omfatta amanuenspersonal — skulle underställas ett nybildat centralorgan i nära anslutning till statistiska centralbyrån. All nyrekrytering skulle ske till nämnda gemensamma grupp. Personalen skulle sedan på anmodan ställas till visst verks förfogande för utförande av såväl ordinarie arbetsuppgifter (under tider av anhopning av dylika) som extra arbete. Nyanställning och utbildning av personalen, förmedling av extra personal till ämbetsverken, avskedanden, befordringar, löneklassuppflyttningar och löneutbetalningar skulle handhavas av ett till det nya organet knutet kansli. Verken skulle, därest förslaget kunde genomföras, få sina önskemål om rörlighet i arbetskraftstillgången tillgodosedda, varjämte större koncentration i det statistiska arbetet, särskilt vid mindre verk, skulle kunna uppnås. Ur personalens synpunkt skulle fastare sysselsättningsförhållanden skapas. Specialutbildning för biträdena kunde lättare ordnas. Befordringsutsikterna på icke-ordinariestadiet för befattningshavare vid olika verk skulle bliva mer likartade, och tillfälliga permitteringar på grund av arbetsbrist skulle kunna undgås i större utsträckning. En särskild fördel skulle vara, att kommittéer och andra tillfälliga organ skulle erhålla möjlighet att få statistiska utredningar sakkunnigt utförda med biträde av tränad personal ur ifrågavarande kår.

Förslaget har ännu icke föranlett någon Kungl. Maj:ts åtgärd.

Ur de synpunkter utredningen har att anlägga framstår det såsom önskvärt, att statistikkommitténs förslag i ovan refererade delar kunde genomföras. Därigenom skulle svårigheterna att inordna även den statistiska reservpersonalen i biträdesställning i en regelbunden befordringsgång i huvudsak försvinna. Utredningen vill därjämte på grundval av egen erfarenhet särskilt understryka värdet av att även kommittéer och utredningar skulle kunna för statistiskt arbete få anlita sakkunnig personal ur en reservkår sådan som den föreslagna.

Även för biträdena vid *länsstyrelserna* råda speciella förhållanden, i det att för vissa icke-ordinarie befattningshavare, bland annat kontorspersonal och telefonister, införts bestämmelser om viss befordringsgång. Enligt Kungl. Maj:ts beslut den 22 december 1943, delvis ändrat genom beslut den 29 juni 1945, gäller följande.

Befattningshavare, som antagits till extra skrivbiträde å landskansli eller landskontor för enklare utskrifts-, registrerings- eller annat därmed jämförligt arbete, må placeras högst i lönegraden Ex 2. Efter två år må befattningshavaren antagas till extra ordinarie skrivbiträde med placering högst i lönegraden Eo 2. Befattningshavare, som tidigare under minst tre år innehaft likvärdig anställning hos länsstyrelse eller inom fögderiförvaltningen,

får omedelbart placeras i lönegraden Eo 2. Befattningshavare, som under fyra år tillhört lönegraden Eo 2, må placeras högst i lönegraden Eo 4.

Annan befattningshavare, som antages till extra skrivbiträde, må likaledes placeras högst i lönegraden Ex 2 samt efter ett år antagas till extra ordinarie skrivbiträde. Den som tidigare under minst två år innehaft likvärdig anställning hos länsstyrelse eller inom fögderiförvaltningen, må omedelbart placeras i lönegraden Eo 2. Sedan befattningshavaren under två år tillhört denna lönegrad får vederbörande befordras till kontorsbiträde med placering högst i lönegraden Eo 4.

För underlättande av prövning av nyanställda extra befattningshavares lämplighet är stadgat, att dessa till en början böra anställas på högst sex månader. Före utgången av denna tid skall tagas under övervägande, huruvida anställningstiden må förlängas.

De regler, för vilka nu redogjorts, ge emellertid icke en fullständig uppfattning om den verkliga befordringsgången för biträdespersonalen vid länsstyrelserna. Enligt vad länsstyrelserna uppgivit i sina skrivelser till utredningen erhålla nämligen biträdena i de flesta fall icke direkt anställning som extra tjänstemän utan få börja som tillfälliga befattningshavare med arvode. Väntetiden till extra ordinarie tjänst kommer således i vissa fall att bliva längre än vad som förutsatts enligt normalschemat.

Angående orsakerna till att anställningsförhållandena i verkligheten äro ogynnsammare än vad man skulle kunna sluta sig till av de meddelade föreskrifterna om lönesättningen må följande framhållas.

Antalet lönegradsplacerade icke-ordinarie biträden hos länsstyrelserna är reglerat i en av Kungl. Maj:t fastställd plan. Detta antal har emellertid icke varit tillräckligt för att fylla behovet av arbetskraft. Länsstyrelserna ha därför med hänsyn till att arbetsbördan under vissa perioder av året är särskilt stor varit nödsakade att utom planen anställa extra personal mot arvode. Under kriget ha länsstyrelserna vidare bemyndigats anställa tillfälliga befattningshavare på grund av kristidsärendenas omfattning. Sistnämnda personalkategori har varit ganska talrik; vid de större länsstyrelserna har den kunnat uppgå till ett 20-tal personer. Ur krispersonalen har ofta personalen för de ordinarie arbetsuppgifterna rekryterats. På grund av att antalet lönegradsplacerade befattningar är begränsat genom den fastställda personalplanen har det förekommit, att krispersonal, som länsstyrelsen överfört till fasta arbetsuppgifter, måst tills vidare bibehålla sin ställning som arvodesavlönad. Sedan vederbörande biträden väl antagits såsom extra tjänstemän, har vid samtliga länsstyrelser befordran till extra ordinarie tjänst kunnat beredas enligt de i Kungl. Maj:ts beslut den 22 december 1943 meddelade föreskrifterna.

Utredningen får beträffande den icke-ordinarie biträdespersonalen vid länsstyrelserna anföra, att densamma bör inordnas under den av utredningen föreslagna allmänna befordringsgången. Tillräcklig anledning att denna personal skulle intaga någon särställning i fråga om sina befordringsförhållanden har utredningen icke funnit föreligga. Utredningen anser vidare, att den nu-

varande uppdelningen av biträdena i två kategorier, vilken rönt mycken kritik, bör avskaffas med hänsyn till svårigheten att beträffande de göromål, för vilka rekryteringspersonal i allmänhet tages i anspråk, göra en rättvis klassificering av arbetsuppgifterna i enklare och mera krävande. Alla biträden böra sålunda erhålla direkt anställning såsom extra tjänstemän. Den nuvarande fasta personalplanen kan därvid icke lämpligen bibehållas. Skulle tillfällig minskning uppstå i de arbetsuppgifter, som åvila den extra personalen — något som man med hänsyn till arbetsbördans växlingar under året måste räkna med — torde i likhet med vad nu tillämpas beträffande den i det föregående omnämnda tillfälliga statistikpersonalen utvägen att bereda tjänstledighet böra tillgripas. Extra ordinarie tjänster böra tillskapas i mån av behov för att möjliggöra uppflyttning enligt det föreslagna befordringsschemat.

Vad de ordinarie biträdestjänsterna vid länsstyrelserna angår, ha från flera länsstyrelser önskemål om inrättande av ett större antal dylika tjänster framförts till utredningen. Beträffande denna fråga vill utredningen hänvisa till vad den i annat sammanhang föreslagit angående inrättande av erforderligt antal ordinarie kontorsbiträdesbefattningar.

En länsstyrelsernas biträden närstående grupp utgöres av biträdena på *landsfiskalskontoren*. Genom beslut den 29 juni 1945 har Kungl. Maj:t för dem fastställt en befordringsgång, som mycket nära ansluter sig till den som gäller för länsstyrelsebiträdena. Landsfiskalsbiträdena skola sålunda antagas högst i lönegraden Ex 2, varpå de efter ett år må befordras till extra ordinarie skrivbiträden. Den som tidigare under minst två år innehaft likvärdig anställning inom landsstaten må omedelbart placeras i lönegraden Eo 2. Sedan befattningshavaren under två år tillhört denna lönegrad, må vederbörande befordras till kontorsbiträde med placering i lönegraden Eo 4. Likaså återfinnes bestämmelsen om de sex månadernas prövotid.

Helt nyligen ha motsvarande föreskrifter beträffande befordringsgången för biträdespersonalen å *häradsskrivarkontoren* utfärdats (Kungl. Maj:ts beslut den 15 mars 1946).

För båda grupperna gäller, att Kungl. Maj:t fastställt plan över det antal biträden inom respektive lönegrader, som skola få anställas. Tillfällig arbetskraft utöver planen må anställas mot arvode motsvarande lön i lönegraden Ex 2.

Utredningen finner icke anledning att undantaga de båda sistnämnda grupperna från de av utredningen förordade allmänna befordringsbestämmelserna.

En biträdesgrupp, som icke utan vidare synes i sin helhet kunna inordnas under de av utredningen föreslagna nya befordringsbestämmelserna, utgöres av de i statstjänst anställda *telefonisterna*. Det är härvid i främsta rummet fråga om den under telegrafverket lydande telefonistpersonalen. Övriga statliga telefonister torde för närvarande vara anställda på i stort sett samma villkor som gälla för vanlig kontorspersonal. Detta är exempelvis fallet med länsstyrelsernas telefonister, vilka ha sin befordringsgång reglerad enligt 1943 års bestämmelser. Även telefonisterna vid statsförvaltningens övriga

verk, utom telegrafverket, torde som regel i befordringshänseende behandlas såsom vanlig biträdespersonal. Dessa telefonister synas därför utan svårighet kunna och med hänsyn till arbetsuppgifterna jämväl skäligen böra inordnas under de av utredningen föreslagna allmänna befordringsreglerna.

Telegrafverkets extra telefonister — inberäknat extra lokal-, lands- och rikstelefonister — utgöra åter en personalgrupp, som uppvisar åtskilliga särdrag. I viss mån faller denna grupp utanför utredningens uppdrag, då befattningshavarna i fråga äro anställda enligt kollektivavtal. Det förefinnes emellertid ett mycket nära samband mellan kontorspersonalen vid telegrafverket och ifrågavarande telefonistpersonal. Sålunda sysselsättes ett betydande antal extra telefonister med kontorsarbete omväxlande med växelbordstjänst. I viss utsträckning rekryteras också verkets å löneplan upptagna kontorspersonal av dylika i kontorsarbete upplärda telefonister. Detta medför emellertid särskilda svårigheter, när det gäller att inordna telegrafverkets biträdespersonal i stort under en för statsförvaltningens verk gemensam befordringsgång. När extra telefonister överföras till kontorsanställning, ha de i regel under åtskilliga år varit anställda enligt kollektivavtal, varför medelåldern för dem vid erhållande av första extra ordinarie eller ordinarie tjänst blir avsevärt högre än för den i samma slags arbete sysselsatta personal, som befordrats uteslutande inom kontorskarriären. Denna dubbla rekrytering av biträdeskåren inom verket i fråga har sin grund i vissa särskilda förhållanden, främst arbetets utpräglat säsongartade karaktär, som skapat svårigheter att året om sysselsätta de extra telefonister, vilka verket måste ha i sin tjänst för att kunna bemästra de tidvis återkommande »topparna» i telefontrafiken. Denna reservkår har under mellantiderna kunnat användas i kontorsarbete, vilket likaledes uppvisar starka säsongväxlingar. Medan telegrafverkets kontorspersonal i vanlig mening, inberäknat de nuvarande s. k. extra biträdena, torde kunna i befordringshänseende behandlas enligt utredningens allmänna riktlinjer, synes det nödvändigt, att verket lämnas viss frihet att medgiva undantag från bestämmelserna i förslaget, när det gäller att till kontorsarbete överföra tidigare kollektivavtalsanställd telefonistpersonal samt bereda denna personal en skälig befordran. Utredningen, som är medveten om att svårigheter föreligga för ett enhetligt och tillfredsställande ordnande av här avsedda förhållanden, vill emellertid betona, att utredningen förutsätter, att telegrafstyrelsen eftersträvar en sådan lösning av befordringsfrågan för den telefonistpersonal, som sysselsättes i kontorsarbete, att denna personal icke blir sämre ställd i befordringshänseende än den vanliga kontorspersonalen.

AVD. II
ANSTÄLLNINGS- OCH AVLÖNINGSFÖRHÅLLANDEN FÖR AMANUENSER M. FL. DÄRMED JÄMFÖRLIGA BEFATTNINGSHAVARE

A. Historik

1941 års riksdagsrevisorer behandlade i § 30 av sin berättelse frågan om avlöningsförmånerna för icke-ordinarie personal inom statsförvaltningen och framhöllo behovet av reglerande föreskrifter på förevarande område.

Revisorerna lämnade inledningsvis en historisk redogörelse, ur vilken följande må anföras.

Genom kungörelse den 31 december 1921, nr 778, utfärdades bestämmelser för icke-ordinarie befattningshavare vid den civila statsförvaltningen, varigenom ordnade avlöningsförhållanden för stora grupper av icke-ordinarie personal åvägabragtes. Extra ordinarie tjänsteman skulle hänföras till lönegrad motsvarande den för närmast jämförlig ordinarie tjänsteman gällande, och för aspirant ställdes lönegraden på liknande sätt i relation till lönegraderna för extra ordinarie tjänstemän. S. k. extra befattningshavare avlönades medelst arvode.

Den 1 juli 1925 trädde ny kungörelse, nr 356, i kraft. Begreppet aspirant utgick och extra befattningshavare placerades i aspiranternas ställe. Avlöning till extra befattningshavare skulle bestämmas av vederbörande verk, för så vitt ej Kungl. Maj:t för visst fall bestämt densamma. För andre amanuens skulle lönen utgå högst enligt 16 och för förste amanuens högst enligt 18 lönegraden.

Frågan om verkens befogenhet att anställa extra ordinarie personal berördes därefter av 1928 års lönekommitté. För att inom den egentliga civilförvaltningen ernå enhetlig lönegradsplacering av extra ordinarie tjänstemän i samma tjänsteställning och med likartade göromål borde enligt kommitténs mening Kungl. Maj:t i regel pröva och fastställa antalet extra ordinarie befattningar vid vederbörande verk med angivande tillika av befattningarnas placering i lönegrad.

1934 års avlöningsrevision för icke-ordinarie personal erinrade om chefens för finansdepartementet uttalande i proposition nr 220 till 1934 års riksdag angående uppställningen av riksstatens utgiftssida, vari framhållits, att ämbetsverken inom ramen av anvisade medel och gällande avlöningsföreskrifter skulle få bestämma antal och lönesättning för andra icke-ordinarie befattningshavare än tjänstemän å extra stat. Med hänsyn härtill fann avlöningsrevisionen skäl icke föreligga att föreslå någon utvidgning av då tillämpad praxis beträffande fastställandet från Kungl. Maj:ts sida av antalet icke-ordinarie tjänstemän. Utöver föreskrifter för de enligt avlöningsrevisionens förmenande erforderliga kategorierna extra ordinarie och extra tjänstemän samt tjänstemän avlönade med av Kungl. Maj:t fastställt arvode föreslogos bestämmelser för övriga icke-ordinarie befattningshavare, varmed avsågos tillfälligt anställda sjuk- och semestervikarier och annan förstärk-

ningspersonal för utförande av arbete av mer eller mindre tillfällig karaktär. Vederbörande verk skulle självt äga bestämma grunderna för ersättning till sistnämnda personal, för såvitt ej Kungl. Maj:t för visst fall meddelat beslut i sådant hänseende. Avlöningsrevisionen förutsatte såsom självfallet att ersättningen icke i något fall finge bestämmas till högre belopp, än som i förhållande till arbetstiden motsvarade avlöningsförmånerna för jämförlig extra tjänsteman.

Efter överarbetning av de av 1934 års avlöningsrevision föreslagna bestämmelserna trädde ny kungörelse i kraft den 1 juli 1935.

1936 års lönekommitté övervägde jämväl frågan, huruvida de extra ordinarie befattningarna skulle upptagas i en av Kungl. Maj:t fastställd personalförteckning, vilken jämväl skulle angiva befattningarnas antal ävensom deras placering i lönegrad. En dylik anordning skulle enligt kommitténs mening vara ägnad att åvägabringa större reda och fasthet i den icke-ordinarie personalens anställningsförhållanden ävensom ett mera enhetligt och rättvist avvägande av löneförmånerna för sagda tjänstemän i samma eller motsvarande tjänsteställning och med likartade göromål. Genom en sådan bestämmelse skulle därjämte sannolikt skapas större förutsättningar för åvägabringande av en lämplig proportion mellan ordinarie och icke-ordinarie personal vid de olika verken. Med hänsyn främst till de erinringar, som från ämbetsverkens sida framställts mot förslaget ansåg kommittén emellertid att den ifrågasatta anordningen icke borde genomföras. Det borde alltså enligt kommitténs mening även i fortsättningen läggas i vederbörande myndighets hand att inom ramen av anvisade medel och gällande avlöningsföreskrifter bestämma de olika slag av extra ordinarie tjänster, som skulle finnas vid vederbörande verk, ävensom antalet dylika tjänster. Ifrågavarande ställningstagande gällde emellertid närmast extra ordinarie befattningar inom 1—20 lönegraderna. Extra ordinarie tjänster i högre lönegrad än den 20 borde däremot med hänsyn till deras betydelse för förvaltningsarbetet formellt beslutas av Kungl. Maj:t och riksdagen gemensamt.

Sistnämnda lönekommittés förslag ligger i stort sett till grund för nu gällande avlöningsreglemente för icke-ordinarie tjänstemän vid den civila statsförvaltningen (civila icke-ordinariereglementet), vilket återfinnes i kungörelse den 15 juni 1939 (nr 273). Reglementet trädde i kraft den 1 juli 1939.

I civila icke-ordinariereglementet meddelas detaljerade avlönings- och anställningsföreskrifter för extra ordinarie tjänstemän, extra tjänstemän samt övriga icke-ordinarie tjänstemän, vilka sistnämnda utgöras dels av tjänstemän med arvode bestämt av Kungl. Maj:t, dels ock av tillfälligt anställd personal.

Avlöningsförmåner till extra ordinarie tjänstemän utgå enligt i reglementet intagen löneplan med beteckningen Eo omfattande 30 lönegrader. De olika slag av extra ordinarie befattningar, som skola finnas vid varje verk ävensom antalet dylika befattningar bestämmas av vederbörande myndighet, där ej Kungl. Maj:t meddelat beslut i sådant hänssende. Vid behov av extra ordinarie befattning inom högre lönegrad än den 20 skall dock fråga om sådan befattnings inrättande underställas Kungl. Maj:ts prövning. Kungl. Maj:t bestämmer vidare, till vilka lönegrader olika slag av extra ordinarie befattningar äro att hänföra, för såvitt icke Kungl. Maj:t bemyndigat vederbörande verk att besluta härutinnan. I anledning av sistnämnda stadgande har i kungörelse den 30 juni 1944, nr 471, meddelats föreskrifter i fråga om placering i lönegrad av vissa extra ordinarie tjänstemän m. m. Sålunda har bland annat bestämts att amanuens och förste amanuens må hänföras högst till lönegrad Eo 16 respektive Eo 18. Extra tjänstemän må hänföras högst till lönegrad med samma ordningsnummer som den, vilken blivit fastställd för extra ordinarie tjänstemän med närmast jämförliga arbetsuppgifter. Anställning såsom extra ordinarie tjänsteman kan vinnas endast av den, som uppnått 20 års ålder.

Beträffande tillfälligt anställd personal ävensom andra icke-ordinarie tjänstemän

än de ovan nämnda äger vederbörande myndighet fastställa avlöningsförmånerna, där ej Kungl. Maj:t meddelat beslut i sådant hänseende.

1942 års riksdags uttalande i anledning av vad 1941 års revisorer anfört avsåg såväl biträdes- som amanuenspersonal och har i sin helhet återgivits i det föregående (s. 14—15). Här må allenast erinras, att riksdagen anhöll att Kungl. Maj:t ville vidtaga åtgärder för åvägabringande av enhetlighet i anställnings- och avlöningshänseenden samt i fråga om befordringsgång för den icke-ordinarie personalen inom de olika verken vid den civila statsförvaltningen.

B. Av personalutredningen verkställda undersökningar

Genom skrivelse den 2 mars 1945 till sådana till statsförvaltningen hörande verk och myndigheter, som kunde förutsättas sysselsätta amanuenspersonal, införskaffade utredningen material för bedömandet av rekryterings- och befordringsförhållandena för dylik personal. För detta ändamål utsändes till verken ett antal uppgiftskort med tillhörande anvisningar. Korten skulle ifyllas av befattningshavarna själva men granskas och korrigeras genom verkens försorg. Uppgifter skulle lämnas angående följande vid respektive verk och i förekommande fall vid underlydande förvaltningsorgan *den 1 mars 1945* anställda befattningshavare med högre utbildning, vilka antingen kunde betraktas såsom rekryteringspersonal till tjänster av väsentligen administrativ karaktär eller befordrats till dylik tjänst, nämligen dels ordinarie tjänstemän i högst lönegraden A 26, som tillträtt första ordinarie tjänst efter 30 juni 1939, dels extra ordinarie tjänstemän i någon av lönegraderna Eo 21—Eo 26, dels ock icke-ordinarie tjänstemän i högst lönegraden Eo 20 respektive med avlöning i form av arvode i högst motsvarande löneläge. Med högre utbildning avsåg utredningen i första hand examen från universitet eller högskola. Uppgifter skulle emellertid jämväl lämnas beträffande dem, som avlagt examen vid socialpolitiska institutet eller som jämte studentexamen avlagt examen vid särskild fackutbildningsanstalt, dock ej dylik anstalt anordnad inom vederbörande verk. Undantagas skulle dels de amanuenser vid arkiv, bibliotek och museer, vilkas avlöningsförhållanden reglerats genom beslut av 1944 års riksdag, dels ock befattningshavare med teknisk utbildning; de sistnämndas anställningsförhållanden avsågos skola göras till föremål för särskild undersökning. Personal anställd för tillfälliga arbetsuppgifter skulle icke medtagas.

I likhet med tillvägagångssättet vid insamlandet av uppgifter om biträdespersonalen anhöll utredningen även i fråga om amanuenserna att få vissa spörsmål belysta genom upplysningar och uttalanden från verksledningarnas sida, väsentligen avseende amanuenspersonalens nuvarande förhållanden inom respektive verk. I ett antal punktvis uppställda frågor hemställde sålunda utredningen om närmare uppgifter i följande avseenden.

1. Tilldelas vid första anställnings början amanuenspersonal direkt anställning såsom extra tjänstemän (Ex, MEx) eller tillämpas viss tids provtjänstgöring i tillfällig anställning mot arvode? Genomsnittlig tjänstetid i tillfällig anställning, storleken av utgående arvode under olika perioder av den tillfälliga anställningen ävensom eventuella förmåner i fråga om semester, avlöning vid sjukledighet etc.
2. Tilldelas alla nyanställda amanuenser samma lön (arvode) oavsett kompetens och tidigare statsanställning eller annan föregående praktik? Göres vid nyanställning skillnad i lönehänseende mellan manlig och kvinnlig befattningshavare?
3. Tillämpas inom verket en bestämd befordringsgång för amanuenspersonal? Olika förekommande löneställningar i icke-ordinarie anställning, den ungefärliga anställningstiden i varje dylik löneställning ävensom den ordinarie tjänst, respektive extra ordinarie tjänst i lägst 21 lönegraden, till vilken befordran regelmässigt ifrågakommer. Eventuell skiljaktig befordringsgång för personal med olika utbildning.
4. Vilka arbetsuppgifter åvila inom verket amanuenspersonalen?

Uppgifter önskades även rörande den arvodesavlönade amanuenspersonalens storlek och anställningsförhållanden.

Därjämte framhöll utredningen liksom beträffande biträdespersonalen angelägenheten av att verken i sina svarsskrivelser framförde de synpunkter och önskemål, som de med avseende på amanuenspersonalens arbets- och avlöningsförhållanden ansågo böra särskilt uppmärksammas. Utredningen hemställde särskilt om uttalanden rörande följande spörsmål:

a) Förekommer det i mera avsevärd omfattning inom verket, att amanuenspersonalen stadigvarande tages i anspråk huvudsakligen för göromål av den beskaffenhet, att de eljest anses ankomma på tjänstemän i högre lönegrad?

b) Är det för fullgörande av samtliga de arbetsuppgifter, som i verket åvila amanuenspersonalen, nödvändigt att anlita befattningshavare med den utbildning, varom här är fråga? Kunde vissa uppgifter lämpligen i stället anförtros åt kvalificerad biträdespersonal eller eljest åt personal med lägre utbildning?

c) Äro enligt verkets mening amanuenspersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden tillfredsställande ordnade med beaktande av utbildning, arbetsuppgifter m. m.?

1. Resultatet av den statistiska undersökningen av amanuenspersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden

Det från verken erhållna utredningsmaterialet har genom utredningens försorg underkastats statistisk bearbetning. Dennas resultat framlägges i bilaga 2 till betänkandet, till vilken utredningen får hänvisa. I det följande lämnas en kort sammanfattning av undersökningens huvudresultat.

Antalet vid undersökningstillfället den 1 mars 1945 i amanuensundersökningen *redovisade personer* utgjorde 1 238, fördelade på ett stort antal verk och myndigheter, vilka emellertid kunna uppdelas på fyra huvudgrupper, nämligen statsdepartementen med 83 redovisade tjänstemän, länsstyrelserna med 316, försvarets förvaltningsmyndigheter med 227 samt övriga verk med 612 tjänstemän. Bland försvarets förvaltningsmyndigheter ingå 8 olika verk;

dock tillhör över hälften av tjänstemännen inom denna grupp ett enda verk, nämligen försvarets civilförvaltning, som har 119 representanter. Detta är mera än något av de civila verken kan uppvisa. Gruppen »övriga verk» omfattar ett flertal verk, av vilka följande ha det största antalet redovisade tjänstemän: riksförsäkringsanstalten (93 tjänstemän), väg- och vattenbyggnadsstyrelsen (47), pensionsstyrelsen (46), riksräkenskapsverket (35), socialstyrelsen (31), kammarrätten (28), skolöverstyrelsen (24), statskontoret (23) och domänstyrelsen (23).

Av de redovisade tjänstemännen äro endast 145 ordinarie, vilket dock sammanhänger med att enligt för uppgiftslämnandet meddelade anvisningar inga andra ordinarie tjänstemän skulle medtagas vid undersökningen än tjänstemän i högst lönegraden A 26, som tillträtt första ordinarie tjänst tidigast den 1 juli 1939. Av dessa äro 87 placerade i A 21 och 25 i A 24, medan övriga lönegrader äro mera sporadiskt företrädda.

Vidare finnas 274 personer, som äro förordnade på ordinarie eller extra ordinarie tjänst eller placerade såsom extra ordinarie i lägst Eo 20 (därav omkring hälften eller 133 i 21 samt en knapp fjärdedel eller 64 i 24 lönegraden). Därtill komma 25 extra tjänstemän i lägst Ex 20 samt 81 arvodesanställda i motsvarande löneläge, varför sammanlagt 380 icke-ordinarie tjänstemän förordnats eller placerats i lägst 20 lönegraden. Dessa tjänstemän kunna icke anses tillhöra den egentliga amanuenspersonalen, till vilken räknats icke-ordinarie tjänstemän i högst 19 lönegraden utan förordnande i högre grad. Orsaken till att gränsen ansetts böra dragas mellan 19 och 20 lönegraderna är att å ena sidan 19 lönegraden utgör slutgrad för personer, som kunna anses vara i amanuensställning inom länsstyrelserna och domänstyrelsen (i övriga verk är 18 lönegraden slutgrad för de egentliga amanuenserna), medan å andra sidan 20 lönegraden utgör lägsta ordinarie grad i exempelvis domänstyrelsen (i övriga verk har i allmänhet 21 lönegraden motsvarande ställning). Någon undre gräns har icke satts, utan samtliga personer, som medtagits i undersökningen, ha här medräknats, även om de i vissa fall ha så låg placering, att man kan tveka om de egentligen borde ha räknats som amanuenspersonal. Verkens avgörande i dessa fall har emellertid ansetts kunna gälla.

De egentliga amanuenserna utgöra 713 personer, således över halva undersökningsmaterialet. Av dessa äro 311 extra ordinarie, 279 extra och 123 arvodesanställda. Bland lönegraderna är den 18:e den ojämförligt viktigaste för de extra ordinarie tjänstemännen, bland vilka 136 tillhöra nämnda grad. Därnäst kommer 15 lönegraden med 68 tjänstemän. För de extra är 15 lönegraden den talrikast företrädda (97 tjänstemän); även 17 och 19 lönegraderna (53 resp. 50 tjänstemän) äro här ganska vanliga, medan däremot 18 lönegraden (32 tjänstemän) i fråga om de extra icke har samma betydelse som för de extra ordinarie. För de arvodesanställda dominerar arvode motsvarande lönegrad Ex 14, som har 61 representanter, d. v. s. ungefär halva antalet av samtliga ifrågavarande arvodister. Detta sammanhänger med att

arvode motsvarande Ex 14 vid undersökningstillfället utgjorde begynnelselön vid länsstyrelserna.

Mellan olika slag av verk samt mellan enstaka verk finnas mycket stora variationer i fråga om fördelningen efter anställningsform. Då emellertid som tidigare nämnts undersökningen icke omfattar alla ordinarie tjänstemän, kan man av de föreliggande uppgifterna icke få kunskap om möjligheterna att bli ordinarie. I fråga om fördelningen av de icke-ordinarie tjänstemännen på personer med och utan förordnande kan man däremot få en viss uppfattning, även om talen i många fall äro väl små för dragande av slutsatser. Anmärkningsvärt är det relativt stora antalet tjänstemän med förordnande i pensionsstyrelsen och arméförvaltningen, där dessa tjänstemän till och med äro flera än de som sakna förordnande. Även inom socialstyrelsen liksom i några av de mindre verken ha relativt många förordnande.

I fråga om *utbildning* kunna en stor mängd olika examina eller kombinationer av examina särskiljas. Dessa kunna dock sammanföras i följande nio större grupper, nämligen jur. kand. med fullständiga tingsmeriter (526 personer), övriga jur.kand. (216), statsvetenskaplig-juridisk examen (43), kansliexamen (69), statistisk eller dylik utbildning (69), språkvetenskaplig eller dylik utbildning (21), naturvetenskaplig eller dylik utbildning (36), handelshögskola (150) samt övriga (108). Till jur.kand. med fullständiga tingsmeriter ha endast sådana personer räknats, som fullgjort tingstjänstgöring under minst $2^1/_2$ år. Denna grupp, som är den ojämförligt största, bildar genom den långa tid, som åtgår för tingstjänstgöringen, en från de övriga avvikande grupp, medan däremot de sju närmast följande grupperna omfatta personer med i viss mån sinsemellan likvärdig utbildning. Den sista gruppen utgör en mycket heterogen restgrupp, innefattande bl. a. personer med relativt låg utbildning. Närmare uppgifter om de olika gruppernas omfattning kunna erhållas av bilagan.

Av de i undersökningen ingående tjänstemännen äro 102 *kvinnliga*. Av dessa äro endast 3 ordinarie; 19 äro icke-ordinarie med placering eller förordnande i lägst 20 lönegraden, och de övriga 80 tillhöra den egentliga amanuenspersonalen. Fördelningen på olika slag av verk är i fråga om de kvinnliga synnerligen ojämn. Endast 3 tjänstgöra således i statsdepartementen och likaledes 3 i länsstyrelserna, medan 7 tjänstgöra i försvarets förvaltningsmyndigheter. Alla de övriga tillhöra kategorien »övriga verk». Även bland de sistnämnda äro de kvinnliga tjänstemännen synnerligen ojämnt fördelade. I särklass står i detta fall skolöverstyrelsen, där av verkets 24 ifrågavarande tjänstemän över hälften eller 14 äro kvinnor. Stort antal kvinnor redovisa även socialstyrelsen och riksförsäkringsanstalten, som vardera ha 12, ävensom pensionsstyrelsen, där 10 av de medtagna tjänstemännen äro kvinnor. Å andra sidan finnes ett flertal verk, där icke en enda av de medtagna tjänstemännen är kvinnlig. Även i fråga om olika utbildningskategorier är det kvinnliga inslaget mycket varierande. Proportionsvis särskilt många äro kvinnorna bland de tjänstemän, som ha språkvetenskaplig utbildning, inom vilken grupp de äro mer än dubbelt så många som männen.

I fråga om fördelningen efter *civilstånd* kan nämnas, att bland de manliga tjänstemännen omkring $^2/_3$ äro gifta, men av de kvinnliga tjänstemännen utgöra de gifta endast drygt hälften. Såsom gifta ha inräknats änklingar, änkor och frånskilda. Givetvis äro de gifta tjänstemännen talrikare företrädda i de högre lönegraderna än i de lägre, och naturligt är även att de äro särskilt många bland de ordinarie. Av de manliga ordinarie tjänstemännen äro 86,6 % gifta; av de manliga tjänstemännen med förordnande äro de gifta 77,8 %, men av manliga tjänstemän utan förordnande äro endast 56,2 % gifta.

I fråga om *medelåldern* (medianen) kan det anmärkningsvärda förhållandet konstateras, att medan de gifta männens medelålder (34,2 år), såsom kunnat väntas, är högre än de ogifta männens (31,1 år), är däremot de gifta kvinnornas medelålder (31,5 år) något lägre än de ogifta kvinnornas (32,3 år). Detta sammanhänger tydligen med att kvinnor förr oftare än nu lämnade sin yrkesverksamhet vid ingående av giftermål.

I avseende på *tjänstgöringstidens längd* finnas givetvis betydande skiljaktigheter. Tiden har räknats från dagen för statsanställning, som blivit fortlöpande, varvid dock tingstjänstgöring medräknats, även om den helt eller delvis ägt rum före dag för tillträde av fortlöpande statsanställning. Av intresse är att se, i vilken utsträckning icke-ordinarie tjänstemän med olika antal år i statstjänst bakom sig ha förordnande på högre tjänst. Av dem, som tjänstgjort mindre än 5 år, har knappt en sjättedel förordnande, men sedan stiger den relativa andelen av dem, som ha förordnande, så att den vid 5—10 år utgör omkring hälften, vid 10—15 år ej långt ifrån två tredjedelar och vid 15—20 år nästan 70 %. Bland dem, som ha mer än 20 års tjänstgöringstid, har emellertid mindre än hälften förordnande, vilket tyder på att bland dessa personer finnas ganska många, som ansetts mindre lämpliga för bestridande av högre tjänst.

Om man vill undersöka amanuensernas *befordringsförhållanden* äro dylika jämförelser emellertid icke tillfyllest, utan det är då nödvändigt att i fråga om de enskilda tjänstemännen följa deras befordran steg för steg.

Att göra en fullständig fördelning efter de olika tjänstemännens befordringsgång är dock mycket svårt, då det finnes ett synnerligen stort antal på ett eller annat sätt från varandra avvikande typer. Vid jämförelser mellan befordringsgången inom olika kategorier av tjänstemän får man därför inskränka sig till några viktigare tidpunkter i en tjänstemans bana, och här ha följande 4 dylika tidpunkter valts:

1. Dag för erhållande av extra ordinarie tjänst.
2. Dag för uppnående av högsta lönegrad i amanuensställning.
3. Dag för erhållande av varaktigt förordnande i lägst 20 lönegraden.
4. Dag för erhållande av första ordinarie befattning i lägst 20 lönegraden.

Väntetiden i fråga om erhållande av extra ordinarie tjänst är i medeltal (median) 42 månader, d. v. s. $3^1/_2$ år. För departementen är denna väntetid 43 månader, för länsstyrelserna 66, för försvarets förvaltningsmyndigheter

41 och för övriga verk 34. Det låga talet för sistnämnda grupp torde sammanhänga med att tingsmeriterade jurister, för vilka som nämnts tingstjänstgöringstiden inräknats, äro relativt färre inom denna grupp än inom övriga grupper. Länsstyrelsernas höga tal i jämförelse med departementens torde däremot bero på längre väntetid inom verket, men i gengäld placeras länsstyrelsernas tjänstemän såsom extra ordinarie i högre grad än departementens amanuenser. Skillnaderna mellan olika verk äro synnerligen stora. Medan riksförsäkringsanstalten har en väntetid på endast $1^1/_3$ år, har marinförvaltningen en väntetid på nästan $5^1/_2$ år. En väntetid på 2—3 år synes emellertid vara normal. I fråga om de olika kategorierna av utbildning kan nämnas, att de tingsmeriterade juristernas väntetid i medeltal är 4 år 4 månader, d. v. s. 1 år 10 månader efter tingstjänstgöringens slut. Övriga grupper ha i allmänhet väntetider på 1—2 år.

Levnadsåldern vid erhållande av extra ordinarie tjänst är i medeltal 30,5 år. Bland de olika verken har väg- och vattenbyggnadsstyrelsen den lägsta medelåldern (28,5 år) och medicinalstyrelsen den högsta (34,8 år). Bland utbildningskategorierna representerar statsvetenskaplig-juridisk examen och examen vid handelshögskola den lägsta åldern vid extra-ordinarieblivandet, medan den högsta representeras av de tingsmeriterade juristerna, vilket är naturligt med deras långa utbildning och tingstjänstgöring, innan de inträda i förvaltningstjänst.

Väntetiden i fråga om uppnåendet av högsta lönegraden i amanuensställning (i länsstyrelserna och domänstyrelsen Eo 19, i övriga verk Eo 18) är i medeltal 66 månader, d. v. s. $5^1/_2$ år. Bland olika verk förefinnas även i detta avseende avsevärda skiljaktigheter. Sålunda kan väg- och vattenbyggnadsstyrelsen uppvisa en väntetid på endast 32 månader, medan i riksförsäkringsanstalten väntetiden uppgår till 82 månader. Lika stora äro skillnaderna mellan de olika utbildningskategorierna. Personer med handelshögskoleutbildning ha således nått högsta amanuensgraden efter endast 29 månader, medan däremot personer med jur.kand.-examen jämte fullständig tingstjänstgöring ha fått vänta i 67 månader på att uppnå denna grad. Levnadsåldern vid uppnående av högsta amanuensgrad är i medeltal 32,4 år. Skillnaderna mellan olika verk äro här icke så betydande som i fråga om antagning till extra ordinarie, vilket tyder på att en viss utjämning mellan verken äger rum, så att i verk, där extra ordinarie ställning erhålles sent, uppflyttning inom amanuensgraderna ofta sker i något snabbare takt.

Nästa etapp i tjänstemannens karriär är i vissa fall erhållande av varaktigt förordnande antingen med vikariatslön eller vikariatsersättning. Här ha medräknats alla långtidsförordnanden i lägst 20 lönegraden, som antingen ännu bestått vid undersökningstillfället eller avbrutits genom befordran till ordinarie befattning eller genom erhållande av lika högt eller högre förordnande. Väntetiden är här 75 månader, vilket visar att tjänstemännen i allmänhet ha fått vänta över 6 år på varaktigt förordnande. Mellan olika verk förefinnas stora skiljaktigheter, och detsamma gäller mellan olika utbildningska-

tegorier. För personer med statistisk eller dylik utbildning är sålunda väntetiden icke långt ifrån 11 år, medan personer med handelshögskoleutbildning ha en väntetid på mindre än 3 år. Levnadsåldern vid erhållande av varaktigt förordnande är i medeltal 33,6 år.

Följande steg representeras av erhållande av ordinarie tjänst. Givetvis blir väntetiden olika, beroende på i vilken lönegrad den första ordinarie tjänsten är placerad, men då det i de ojämförligt flesta fall rör sig om tjänster i A 21, har någon uppdelning efter lönegrader icke ansetts erforderlig. Väntetiden för erhållande av ordinarie tjänst uppgår i medeltal till nästan 11 år och medelåldern är 37,9 år. I fråga om olika verk och utbildningsgrupper bli talen i de flesta fall för små för beräkningar.

2. Redogörelse för verkens svar på vissa av utredningen framställda frågor m. m.

Av det förut anförda framgår, att den praxis som i verkens svar på utredningens rundskrivelse redovisats, avser förhållandena vid svarens avgivande, d. v. s. under våren 1945. Utredningen finner sig i det följande kunna utgå ifrån att nämnda praxis i allmänhet kan anses motsvara de nuvarande förhållandena.

Vad först beträffar tillämpning av provtjänstgöring i arvodesanställning må anföras, att endast ett 15-tal verk samt länsstyrelserna låta nyantagen personal tillhörande amanuensgruppen börja med tillfällig anställning mot arvode. I den mån befattningshavarna anställas som arvodister betraktas den första anställningstiden regelmässigt som prövotid. De flesta av de ifrågavarande verken uppgiva, att de anställa amanuenser med inplacering direkt på löneplan, i den mån dessa avlagt akademisk examen och kunna åberopa föregående statstjänst, vartill i regel tingstjänstgöring hänföres.

Vad arvodets storlek under prövotiden beträffar, varierar detta i de berörda verken. I allmänhet synes arvodet motsvara lönen i någon av löneklasserna 8—12. Efter viss tid medgiva några verk mindre förhöjningar av de utgående beloppen. Provtjänstgöringstidens längd rör sig mellan 3 och 6 månader; i vissa fall uppgår den dock till ett år eller något mer. Blott telegrafverket fordrar längre tid, icke mindre än tre år. Utöver arvodet erhåller ifrågavarande personal i allmänhet blott semester enligt semesterlagens bestämmelser. I ett par verk jämställas de i semesterhänseende med extra tjänstemän. Vid länsstyrelserna medgivas härjämte vissa avlöningsförmåner i övrigt, vilket sammanhänger med förekomsten av fasta anställningsregler för arvodisterna vid dessa verk.

Vid verk, som tillämpa antagning av amanuenser direkt såsom extra tjänstemän, uppgivas följande lönegrader komma till användning, nämligen Ex 11, Ex 13, Ex 14, Ex 15, Ex 16, Ex 17 och Ex 18. Lönegraden Ex 15 är den vanligast förekommande. I relativt stor utsträckning uppgives lönegradsplaceringen ha påverkats av vederbörandes utbildning, duglighet eller tidi-

gare förvärvade erfarenhet. Särskilt synes hänsyn ha tagits till fullgjord tingstjänstgöring och annan längre föregående statsanställning. Skillnad i lönehänseende mellan manlig och kvinnlig befattningshavare göres icke; kvinnliga amanuenser förekomma emellertid endast i jämförelsevis obetydlig utsträckning.

Beträffande befordringsgången efter lägsta Ex-lönegrad må framhållas, att den skiftar starkt från verk till verk, särskilt i vad avser tidsintervallerna mellan de olika befordringsstadierna. De verk, som tillämpa ett mellanstadium i extra ordinarie anställning före befordran till förste amanuens (Eo 18), utnyttja härvid i regel någon av lönegraderna Eo 15 och Eo 16. Vid vissa verk är lägsta extra ordinarie grad emellertid Eo 18. Första extra ordinarie anställning vinnes i vissa fall efter $^1/_2$—1 års tjänstgöring såsom extra tjänsteman, men väntetiden härutinnan kan å andra sidan uppgå till 4 år. Lönegraden Eo 18 kan i regel sägas ha uppnåtts efter en sammanlagd tjänstgöringstid av 3 år.

Angående amanuensernas arbetsuppgifter må anföras, att amanuenspersonalen i allmänhet sysselsättes med utredningar, uppsättande av koncept till skrivelser och beslut, protokollsföring och kollationering. Över huvudtaget få amanuenserna biträda överordnade tjänstemän med beredning av ärenden. Amanuenserna i kameral tjänst ha bokförings- och redogörararbete, de omhänderha anslagsteknisk granskning av räkenskaper, syssla med bokföringskontroll samt verkställa ekonomiska och bokföringstekniska utredningar. På sina håll få amanuenserna (åtminstone de äldre) bereda ärenden och själva föredraga dessa. Riksförsäkringsanstalten anför, att amanuenserna å försäkringsbyrån och skaderegleringsbyråerna i stor utsträckning arbeta självständigt och i betydande omfattning själva fatta beslut. Kontrollstyrelsen meddelar, att där så lämpar sig åt amanuens uppdragits att verkställa inspektioner hos företag som i skatte- eller annat hänseende stå under ämbetsverkets tillsyn, varvid tjänstemannen har att mera självständigt verkställa bokföringsgranskning och andra till nämnda tillsyn hörande utredningar.

Beträffande avgränsningen mellan amanuensernas och andra tjänstemäns arbetsuppgifter framhålla åtskilliga verk, att någon klar gräns mellan byråsekreterare-(aktuarie-, revisors-)göromål å ena sidan samt amanuensgöromål å den andra icke förefinnes; som följd härav sysselsättas amanuenserna med ungefär samma göromål som ankomma på byråsekreterare (aktuarier, revisorer).

I de flesta fall då amanuens har egen föredragningsskyldighet anser vederbörande verk att ifrågavarande amanuenser utföra göromål, som eljest ankomma på högre tjänstemän. Statskontoret yttrar på denna punkt, att någon principiell erinran mot att förste amanuenserna utnyttjas för dylika arbetsuppgifter dock knappast synes böra framställas, då ifrågavarande göromål äro av stor betydelse ur utbildningssynpunkt med hänsyn till arten av de inom statskontoret vanligen förekommande uppgifterna. Skolöverstyrelsen finner, att amanuenspersonalens arbete kan sägas i stort sett variera från

uppgifter av sådan kvalitet och med sådant ansvar, att de enligt allmän förvaltningspraxis borde ankomma på tjänstemän i högre löneställning, till uppgifter av så relativt enkel beskaffenhet att det icke kan anses ändamålsenligt att för deras utförande anlita i den meningen »kvalificerad» personal, varom här är fråga.

I verkens skrivelser har med endast få undantag förklarats, att det för fullgörande av amanuensernas arbetsuppgifter är nödvändigt att anlita befattningshavare med den utbildning, som för närvarande fordras. Några av departementen anse, att vissa göromål kunna anförtros åt kvalificerad biträdespersonal. Som exempel på sådana arbetsuppgifter nämnas expediering av konseljärenden, kollationering och diarieföring. Många verk uppge att genom organisationsåtgärder (tillsättande av kontoristbefattningar) eller rationaliseringsåtgärder göromål, som tidigare åvilat amanuenspersonalen, numera överflyttats å biträdespersonal. Ett par verk förklara, att utredning om eller åtgärder för överflyttning pågå. Pensionsstyrelsen anför sålunda, att styrelsen under de senaste åren ägnat särskild uppmärksamhet åt frågan om avskiljande från amanuenspersonal av sådana arbetsuppgifter som lämpligen kunna anförtros personal i lägre lönegrad. Överföring till kvalificerad biträdespersonal av arbetsuppgifter, som tidigare utförts av amanuenser, har också i avsevärd utsträckning kunnat äga rum. Styrelsen anför, att den alltjämt har sin uppmärksamhet riktad på förevarande spörsmål.

Beträffande amanuensernas anställnings- och avlöningsförhållanden må anföras, att endast ett mindre antal verk funnit dessa tillfredsställande. Några verk ha framhållit behovet av enhetliga anställnings- och befordringsgrunder. I övrigt förordas i stor utsträckning en höjning av avlöningsnivån. Detta yrkande har motiverats med konkurrens från den privata arbetsmarknaden och nödvändigheten att upprätthålla en fullgod rekrytering. Andra verk ha påtalat det ringa antalet tjänster i 21 och högre lönegrader, varigenom tiden i amanuensställning blir lång. De anse med hänsyn härtill amanuensernas slutlönegrad böra höjas. Vidare har framhållits, att amanuensernas dyrbara utbildning, deras i allmänhet rätt höga ålder vid första anställning och deras arbetsuppgifters kvalificerade art berättiga dem till en högre lönestandard än den som för närvarande tillämpas. Verk, som även ha teknisk personal, ha jämfört amanuensernas löneförmåner med teknikernas och därvid funnit amanuenspersonalens avlöningsförmåner avsevärt understiga högskoleingenjörernas och mera ligga i nivå med den lägre tekniska personalens (ritares m. fl.). Ifrågavarande verk ha funnit detta förhållande otillfredsställande med hänsyn till att amanuenserna ha en lika lång utbildning och lika kvalificerade göromål som högskoleingenjörerna.

I anledning av framställd begäran om uppgifter rörande arvodesanställda amanuenser ha följande uppgifter erhållits:

Verksgrupper	Antal	Anställningsår			
		under 1	1—2	2—3	över 3
Allmänna civilförvaltningen	132	90	16	14	12
därav: länsstyrelserna	90	61	10	10	9
övriga verk	42	29	6	4	3
Försvaret	22	15	3	2	2
Affärsverken	6	4	1	1	
Summa	160	109	20	17	14

C. Personalutredningens utlåtande och förslag

Inledning

Av den i det föregående anförda historiken framgår, att 1941 års statsrevisorer behandlat frågan om anställningsformer och avlöning för bland annat amanuenspersonalen inom statsförvaltningen. 1942 års riksdag har i anslutning härtill förklarat sig ha funnit, att betydande ojämnheter vore för handen med avseende på amanuenspersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden samt att denna personals befordringsgång inom verken icke skedde efter några enhetliga principer. Riksdagen har därför funnit angeläget, att reglerande föreskrifter meddelades för att, i den mån så vore möjligt, åvägabringa enhetlighet i anställnings- och avlöningshänseenden för den icke-ordinarie personalen inom de olika verken.

Personalutredningens egna undersökningar i ämnet ha, såsom av det föregående framgår, bekräftat den av 1942 års riksdag konstaterade ojämnheten i amanuenspersonalens avlönings- och befordringsförhållanden. Utredningen framlägger i det följande förslag beträffande vissa åtgärder, som synas böra vidtagas för att åstadkomma mera tillfredsställande förhållanden på förevarande område.

Inledningsvis vill utredningen härvid erinra om det i utredningsdirektiven gjorda uttalandet, att med utgångspunkt från det aktuella ekonomiska läget borde uppgöras förslag till lönesättningsgrunder för allmän tillämpning beträffande respektive personalgrupper. I fråga om amanuenspersonalen, liksom i huvudsak beträffande biträdespersonalen, inlägger utredningen i nämnda uttalanden i direktiven den innebörden, att av utredningen förordad lönesättning och befordringsgång skola gälla såsom allmän norm vid de olika verkens behandling av ifrågavarande spörsmål, att för avvikelse därifrån i visst fall skola kunna åberopas särskilda skäl — utredningen återkommer härtill i annat sammanhang i betänkandet — samt att statsmakterna få förutsättas skola ställa erforderliga medel till förfogande för att en viss befordringsgång skall kunna upprätthållas, sedan densamma i vederbörlig ordning godkänts.

Innan utredningen ingår på en närmare behandling av frågan om befordringsgången för amanuenser och därmed jämförlig personal, vill utredningen anföra följande principiella utgångspunkter för resonemanget.

Enligt utredningens mening bör i sådana fall, då amanuenspersonal nyanställes med fortsatt anställning såsom en eventualitet att räkna med — alltså bortsett från korta vikariat o. dyl. — redan från början tillämpas anställning med lön enligt löneplan, d. v. s. enligt nuvarande ordning såsom extra tjänsteman (enligt 1945 års lönekommittés terminologi såsom aspirant). Svårigheter föreligga att klart avgränsa begreppet »aspirant», men utredningen har förutsatt att detta gives en jämförelsevis vid tillämpning. Lönegradsplaceringen bör vid ifrågavarande anställning å löneplan avvägas så, att den i och för sig framstår såsom skälig med hänsyn till ifrågavarande befattningshavares utbildning och levnadsålder samt till arten av de arbetsuppgifter, som normalt avses skola åläggas dem. Avvägningen av begynnelselöneläget bör emellertid även ske med beaktande av att löneökning skall kunna påräknas inom ej alltför kort tid. Sådan ökning bör lämpligen — på sätt för närvarande i stor utsträckning sker — inträda i samband med vederbörande tjänstemans antagning i extra ordinarie, alltså pensionsberättigande, anställning. Tjänstetiden före dylik anställning får i allmänhet karaktären av prövotid. Även under extra-ordinariestadiet bör, liksom hittills i regel är fallet, löneökning äga rum genom uppflyttningar till högre lönegrad med vissa mellanrum. I och för sig kunde ifrågasättas att för vederbörande personalgrupp tillämpa en enda extra-ordinariegrad, inom vilken tjänstemännen finge kvarstanna intill tiden för befordran till ordinarie tjänst. Övervägande skäl ha emellertid ansetts föreligga för bibehållande av ett system med lönegradsuppflyttningar å extra-ordinariestadiet. Även extra-ordinarietiden har nämligen i viss mån karaktär av utbildnings- och prövotid, och det framstår därför såsom naturligt och skäligt, att lönegradsuppflyttningar skola kunna äga rum i den mån vederbörande befattningshavares prövning fortgår. Vad slutligen angår övergången från icke-ordinarie till ordinarie anställning, är denna i första hand betingad av, huruvida ordinarie tjänster finnas disponibla, något som sammanhänger med verkens allmänna personalorganisation. Frågan om tiden för ordinarieblivandet inom den grupp av personalbeståndet, som innefattar amanuenspersonalen, ingår visserligen enligt utredningsdirektiven i det hela icke i utredningens uppdrag, men utredningen anser sig likväl oförhindrad att framställa vissa önskemål beträffande inrättande av ordinarie tjänster för sådan personal. Härtill återkommer utredningen i det följande (s. 64).

Vad utredningen sålunda förordar beträffande befordringsgången för amanuenspersonal innebär sammanfattningsvis, att denna personal normalt bör befordras enligt schemat extra tjänsteman (aspirant) — extra ordinarie — ordinarie och med vissa på förhand fixerade tidsintervaller upp till det högsta stadiet av icke-ordinarie anställning.

På sätt utredningen vid behandlingen av frågan om biträdespersonalen erinrat, har 1945 års lönekommitté den 29 juni 1946 framlagt betänkande med förslag till statliga löneplaner m. m. För huvuddragen i betänkandet har i det föregående redogjorts (s. 30—31). Utredningen vill i detta sammanhang hänvisa härtill samt till vad utredningen i samband därmed anfört angående inverkan på utredningens arbete av lönekommitténs förslag.

Utredningens framställning av amanuenspersonalens anställnings- och avlöningsförhållanden har ansetts böra disponeras på ett annat sätt än framställningen om biträdespersonalen. I det följande upptagas sålunda var för sig de olika amanuensgrupper inom statsförvaltningen, som utredningen ansett böra göras till föremål för behandling eller uttalande i detta sammanhang. Beträffande de administrativa amanuenserna inom den centrala statsförvaltningen har härvid med hänsyn till det speciella värde ur utbildningssynpunkt, som tingstjänstgöring får anses ha, ansetts lämpligt att behandla de tingsmeriterade amanuenserna såsom en särskild grupp. Motsvarande förfaringssätt har tillämpats jämväl med avseende å vissa amanuenser med speciell kompetens eller utbildning.

För underlättande av förståelsen av det följande anföras här de avlöningsbelopp för månad räknat (lön, rörligt tillägg, kristillägg och provisoriskt lönetillägg), som sedan den 1 juli 1946 gälla i vissa löneklasser å I-ort (Stockholm) utan minskning med pensionsavdrag, ävensom vissa uppgifter rörande löneklasser och pensionsavdrag.

Löneklass	Månadsavlöning å I-ort	Lönegrad	Omfattar löneklasserna	Pensionsavdrag* för månad
8	473: 65	Ex 11	8—10	—
9	494: 10	Ex 12	9—11	—
10	514: 25	Ex 13	10—12	—
11	534: 70	Ex 14	11—13	—
12	555: 90	Eo 14	13—17	23: 50
13	582: 10	Ex 15	12—14	—
14	608: 30	Ex 16	13—15	—
15	638: 45	Eo 16	15—19	27: 25
16	668: 60	Ex 17	14—16	—
17	711: 30	Ex 18	15—17	—
18	755: 05	Eo 18	17—21	31: 50
19	799: 10	Eo 20	19—22	34: —
20	845: 45	Eo 21	20—23	36: 75
21	892: 10	A 21	21—24	39: 75
22	939: 25			
23	988: 20			
24	1 040: 60			

1. Administrativa amanuenser inom den centrala statsförvaltningen

I detta avsnitt behandlas amanuenspersonalen i egentlig mening, d. v. s. den icke-ordinarie personal, som inom statsdepartementen (utom utrikesdepartementet) och de centrala ämbetsverken m. fl. myndigheter tages i anspråk för fullgörande av administrativa arbetsuppgifter av skilda slag och som normalt utgör rekryteringspersonal till ordinarie befattningar i 21 lönegraden. Erinras må här, att enligt gällande bestämmelser amanuens må hänföras högst till lönegrad Eo 16 och förste amanuens högst till lönegrad Eo 18; denna begränsning går tillbaka till 1925 års avlöningskungörelse.

Beträffande statsdepartementen med undantag av utrikesdepartementet gäller enligt kungörelsen 1928: 109, att för avgivande av yttrande till vederbörande departementschef över ansökan om anställning såsom amanuensaspirant eller amanuens finnes en särskild antagningsnämnd. Inom de centrala ämbetsverken finnes icke någon motsvarighet härtill.

Ett grundläggande spörsmål vid bedömandet av amanuenspersonalens avlöningsförhållanden är frågan om arbetsuppgifterna. Enligt vad utredningens undersökningar utvisa, äro uppgifterna av avsevärt skiftande beskaffenhet. Härutinnan må erinras om skolöverstyrelsens uttalande, att amanuenspersonalens arbete kan sägas i stort sett variera från uppgifter av sådan kvalitet och med sådant ansvar, att de enligt allmän förvaltningspraxis borde ankomma på tjänstemän i högre löneställning, till uppgifter av så relativt enkel beskaffenhet, att det icke kan anses ändamålsenligt att för deras utförande anlita i den meningen kvalificerad personal, varom här är fråga. Såsom exempel på enkla arbetsuppgifter, varmed amanuenser i viss utsträckning sysselsättas, må nämnas kollationering av utskrifter.

Utredningen vill för sin del framhålla, att svårigheter givetvis kunna föreligga att i fråga om en så skiftande personalkategori som amanuenspersonalen renodla arbetsuppgifter av någorlunda kvalificerad karaktär, vilka skulle anförtros amanuenserna. Det kan därför knappast undvikas, att amanuenspersonalen i viss utsträckning får åtminstone på ett tidigt stadium av anställningen syssla även med göromål, för vilka den med hänsyn till sin teoretiska utbildning strängt taget får anses överkvalificerad men vilka äro av betydelse för vederbörandes praktiska utbildning inom verket. Utredningen vill emellertid betona, att den befordringsgång och allmänna löneställning, som utredningen föreslår för amanuenspersonalen, av utredningen förutsatts skola motsvaras väsentligen av arbetsuppgifter, som icke äro av så enkel beskaffenhet, att de lämpligen kunna regelmässigt handhavas av personal med lägre utbildning. Det är enligt utredningens mening angeläget, att verken ha sin uppmärksamhet riktad på frågan, i vad mån amanuenspersonal med hänsyn till arbetsuppgifterna kan ersättas av billigare arbetskraft, exempelvis till biträdesgruppen hörande personal i högre lönegrader eller befattningshavare i mellangrader med lägre utbildning och löneställning än den för amanuensgruppen förutsatta. Där så kan ske, böra ändringar i personalorganisatio-

nen vidtagas i angivet syfte. Så vitt personalutredningen kan döma, bör åtminstone inom större verk en viss avlastning av arbetsuppgifter av mera rutinmässig art kunna ske från amanuenspersonal till befattningshavare i lägre löneställning. I detta sammanhang vill utredningen erinra om pensionsstyrelsens i det föregående återgivna uttalande, att styrelsen under de senaste åren ägnat och alltjämt ägnar uppmärksamhet åt frågan om avskiljande från amanuenspersonal av sådana arbetsuppgifter, som lämpligen kunna anförtros personal i lägre lönegrad.

På sätt i det föregående antytts har det befunnits lämpligt att i fråga om nu avsedda amanuenser skilja mellan vissa olika grupper med hänsyn till utbildning och kompetens.

Vad först beträffar *de tingsmeriterade amanuenserna* erinras, att full tingsmeritering numera kräver en tid av 2 ½ år. Det första halvåret fullgöres i anställning såom tingsnotarieaspirant och tiden därefter i anställning såsom tingsnotarie. Under hela tiden uppbäres arvode av statsmedel. Arvodet utgår med belopp, motsvarande lön, rörligt tillägg, kristillägg och provisoriskt lönetillägg till extra tjänsteman å I-ort i lönegrad och löneklass Ex 6: 3 för tingsnotarieaspirant, Ex 10: 7 för tingsnotarie under första och Ex 15: 12 för tingsnotarie under andra året. Ifrågavarande belopp utgöra sedan den 1 juli 1946 respektive kronor 368: 85, 453: 50 och 555: 90, allt för månad räknat.

Vid övervägande av frågan om den lämpliga löneställningen för de tingsmeriterade amanuenserna har utredningen funnit, att en viss allmän höjning av hela lönenivån är av behovet påkallad. Utredningen har icke kunnat undgå att finna amanuensernas nuvarande löneställning för låg i förhållande till utbildning och vanligen förekommande arbetsuppgifter. Denna relativt låga löneställning torde i viss utsträckning ha medfört, att staten blivit eftersatt i konkurrensen om dugande arbetskrafter. Vidare må beaktas de betydligt ökade krav, som numera till följd av statsverksamhetens fortgående utveckling och intensifiering ställas och i framtiden kunna väntas bliva ställda på tjänstemännen inom den civila statsförvaltningen. Dessa krav sammanhänga med förvaltningstjänstens alltmera ökade betydelse inom skilda områden av samhällslivet. Det är enligt utredningens mening av vikt, att lönesättningen för de personalkategorier inom allmänna civilförvaltningen, som utgöra rekryteringsunderlaget för högre administrativa befattningar, avväges så att en god rekrytering kan påräknas för förvaltningstjänsten såväl inom statsdepartement och centrala verk som inom länsadministrationen och andra lokala förvaltningar. I detta sammanhang må erinras om förhållandena på domarbanan, där extra fiskal i hovrätt nyanställes i lönegrad Ex 20 och lägsta extra ordinarie tjänst tillhör lönegrad Eo 22 samt befordringsförhållandena i det hela äro väsentligt gynnsammare än inom civilförvaltningen i vanlig mening. Även vissa andra civila levnadsbanor, vilka rekryteras av personer med högskoleutbildning (exempelvis läroverkslärare och vissa ingenjörer), erbjuda i detta sammanhang intresse.

Från angivna utgångspunkter har utredningen kommit till det resultatet, att begynnelselönen för amanuenser med full tingsmeritering icke skäligen bör utgå enligt lägre lönegrad än Ex 17, motsvarande enligt 1945 års lönekommittés förslag en månadsavlöning å högsta dyrort av 687 kronor, inberäknat rörligt tillägg. I konsekvens härmed bör den nuvarande högsta lönegraden för amanuenserna, Eo 18, höjas. Härvid har utredningen stannat vid att föreslå Eo 21, vilken skulle automatiskt uppnås inom viss tid. Därjämte har utredningen — på sätt av det följande närmare framgår — beslutat göra visst uttalande angående inrättande av ordinarie tjänster i lönegrad A 21.

Utredningens förslag innebär alltså beträffande de tingsmeriterade amanuenserna å ena sidan begynnelseavlöning enligt lönegrad Ex 17, å andra sidan slutavlöning å icke-ordinariestadiet enligt lönegrad Eo 21. Beträffande befordringsgången mellan dessa båda ytterlighetsstadier ha olika alternativ övervägts. Utredningen har enat sig om att tjänstetiden i Ex 17 bör uppgå till 1 år, eller samma tid som för närvarande upptages av aspirantstadiet för amanuenserna i statsdepartementen, samt att extra ordinarie anställning därefter bör vinnas, i den mån de allmänna förutsättningarna härför föreligga. Härvid synes lönegraden Eo 18 både naturlig och lämplig. Tjänstetiden i Eo 18 synes böra vara 2 år, varefter uppflyttning till Eo 20 bör ske. Slutstadiet såsom icke-ordinarie, representerat av den i det föregående angivna lönegraden Eo 21, bör därefter inträda efter ytterligare 2 år. Utredningens förslag, som innebär vinnande av extra ordinarie anställning $3^1/_2$ år efter tingstjänstgöringens början och uppnående av lönegrad Eo 21 efter sammanlagt $7^1/_2$ år, ter sig sammanfattningsvis på följande sätt.

Tingstjänstgöring	Ex 17	Eo 18	Eo 20	Eo 21[1]
2 1/2 år	1 år	2 år	2 år	

Utredningens förslag innebär i det hela avsevärda förbättringar i jämförelse med nuvarande förhållanden. Förutom att enligt förslaget begynnelselönen skulle bli avsevärt högre och pensionsberättigande anställning skulle uppnås inom kortare tid än för närvarande i allmänhet är fallet, skulle lägsta härvid tillämpliga lönegrad vara Eo 18. Vidare skulle slutlönegraden på amanuensstadiet höjas från nuvarande Eo 18 till Eo 21 eller med tre lönegrader enligt nuvarande löneplan, motsvarande en höjning med två lönegrader enligt den av 1945 års lönekommitté föreslagna löneplanen. I detta sammanhang torde tillika böra framhållas, att den ovan angivna befordringsgången kommer att i löneklasshänseende ställa sig gynnsammare efter genomförandet av lönekommitténs förslag än enligt nuvarande löneplan, vilket sammanhänger med olika verkan av sneddningsregeln.

I och för sig hade det — på motsvarande sätt som förordats i fråga om biträdena — varit önskvärt att även för amanuenserna kunna räkna med automatiskt ordinarieblivande i den lönegrad, i vilken ordinarie tjänstemän med jämförliga arbetsuppgifter i regel äro placerade, i detta fall den 21:a.

[1] De tre sistnämnda lönegraderna motsvara enligt 1945 års lönekommittés förslag respektive Ce 22, Ce 23 och Ce 24.

Emellertid möta för en sådan anordning betydande administrativa svårigheter, vilka bland annat sammanhänga med formerna för tjänsters tillsättning samt gällande regler för anslagsbehandlingen. Dessa svårigheter föreligga icke i samma utsträckning, när det gäller ordinarie tjänster i 4 lönegraden. Utredningen har därför ansett sig böra stanna vid det ovan refererade förslaget, att det automatiska uppnåendet av 21 lönegraden inom den av befordringsschemat anvisade tiden skall begränsas till extra ordinarie ställning.

Lönegraden Eo 21 skulle alltså enligt utredningens förslag representera det normala slutsteget å icke-ordinariestadiet för amanuenserna. Härvid har utredningen ansett, att vederbörande befattningshavare rimligen böra kunna räkna med att inom skälig tid uppnå en löneställning, som motsvarar de arbetsuppgifter, vilka i slutet av amanuenskarriären i regel fullgöras. Utredningen vill emellertid i detta sammanhang betona, att utredningen icke avsett att lönegraden Eo 21 skulle komma att framstå såsom en ersättning för A 21. Enligt utredningens mening bör man sträva efter inrättande av ordinarie tjänster i A 21 i sådan utsträckning, att — med beaktande av verkets organisatoriska uppbyggnad — skäliga anspråk på uppnående av det stadium i befordringsgången, som ordinarie anställning representerar, kunna tillgodoses. Utredningen — som enligt sina direktiv icke har att ingå på frågan om tiden för ordinarieblivandet för annan personal än biträdespersonal — vill därför förorda, att i anslutning till genomförandet av utredningens förslag en allmän översyn kommer till stånd av relationen mellan antalet ordinarie tjänster i 21 lönegraden och antalet icke-ordinarie befattningar inom amanuenskarriären. I anslutning härtill torde även böra beaktas sådana, närmast i mindre verk uppkommande fall, då ordinarie anställning i 21 lönegraden skäligen bör beredas viss befattningshavare utan att krav på samtidig förekomst inom verket av extra ordinarie tjänst av motsvarande slag kan uppställas. I dylika fall kunna ordinarie tjänster behöva inrättas med hänsyn till vissa befattningshavares individuella anställningsförhållanden.

Ett genomförande av vad utredningen i det föregående förordat angående användningen av lönegraden Eo 21 såsom led i en regelrätt befordringsgång inom viss fixerad tid skulle medföra vissa svårigheter, därest nuvarande regler för personalförteckningarnas uppställande skulle bibehållas. Utredningen återkommer härtill i annat sammanhang i det följande (s. 90).

Vad härefter angår *icke-tingsmeriterade amanuenser* får utredningen anföra följande.

Till en början må preciseras, vilka kategorier som här avses. Hit höra amanuenser med akademisk examen av olika slag eller motsvarande utbildning, vilka icke därjämte fullgjort fullständig tingstjänstgöring. Inom denna olikartade grupp böra emellertid särskiljas vissa amanuenser, som avlagt kvalificerad akademisk examen. Här märkas till en början amanuenserna vid de s. k. lärda verken, vilka förutsättas ha avlagt filosofie licentiat-

examen; dessa behandlas för sig i annat sammanhang i betänkandet. Vidare må nämnas vissa amanuenser med speciell kompetens, förvärvad genom avlagd licentiatexamen, exempelvis i matematik, försäkringsmatematik eller statistik, ävensom sådana amanuenser, som efter avlagd politices magisterexamen genomgått viss förvaltningspraktik. Även senast angivna grupper, för vilka i vissa fall kunna tillämpas de tingsmeriterade amanuensernas befordringsgång, behandlas för sig i det följande.

Sedan nu avsedda kategorier undantagits, återstå befattningshavare av skilda slag, vilka fullgöra amanuens- eller därmed jämförliga göromål och beträffande vilka personalutredningen i allmänhet utgått från, att en tillämpning av i det följande förordad befordringsgång förutsätter avlagd akademisk examen eller undergången annan utbildning av däremot svarande slag (exempelvis handelshögskola).

På motsvarande sätt som i fråga om de tingsmeriterade amanuenserna har personalutredningen beträffande den nu avsedda kategorien av amanuenser övervägt olika alternativ till befordringsgång. Rent teoretiskt kunde ifrågasättas att bestämma begynnelselöneläget för ifrågavarande befattningshavare så, att lönen komme att motsvara det arvode, som utgår under tingstjänstgöringen. Detta skulle innebära placering i Ex 6 under $^1/_2$ år, i Ex 10 under 1 år och i Ex 15 under ytterligare 1 år. Det är emellertid uppenbart, att en dylik tanke icke skulle kunna realiseras i praktiken. Tingsnotariernas arvode torde ha avpassats bland annat med hänsyn till att tingstjänstgöringen har särskilt värde ur utbildningssynpunkt med tanke både på domarkarriär, administrativ statstjänst och enskild verksamhet. Ett dylikt betraktelsesätt kan icke i samma utsträckning anläggas i fråga om amanuenstjänstgöring. Enligt utredningens mening bör man avväga begynnelselöneläget för de icke-tingsmeriterade amanuenserna på sådant sätt, att lönen i själva starten å ena sidan utgör tillräcklig lockelse för till förvaltningstjänst lämpade personer att söka anställning och å andra sidan icke är så hög i förhållande till arvodet under tingstjänstgöring, att de som avsett att genomgå sådan tjänstgöring avskräckas härifrån och i stället föredraga att taga anställning i verken direkt. En rationalisering av de nuvarande olikartade förhållandena på förevarande område har synts utredningen böra leda till, att begynnelselöneläget för de icke-tingsmeriterade amanuenserna sättes två lönegrader lägre än för de tingsmeriterade men att befordringsgången för de båda kategorierna får efter viss tids förlopp bli densamma.

Med utgångspunkt från förslaget om de tingsmeriterade amanuenserna föreslås därför, att amanuenser utan tingsmeritering vid antagning placeras i Ex 15. Tjänstetiden i denna lönegrad synes lämpligen — i anslutning till 1945 års lönekommittés förslag och på motsvarande sätt som av utredningen i det föregående förordats i fråga om biträdespersonalen — böra sättas till 1 $^1/_2$ år, varefter extra ordinarie anställning bör vinnas, i den mån de allmänna förutsättningarna härför äro för handen. Såsom första lönegrad för extra ordinarie anställning vill utredningen föreslå Eo 16, den nuvarande högsta lönegraden för (andre) amanuens. Tjänstgöringstiden i denna

lönegrad synes lämpligen böra utgöra 2 år. Hittills angivna tidsperioder uppgå sammanlagt till 3 ½ år, d. v. s. samma tid som enligt utredningens förslag skulle (inberäknat tingstjänstgöringen) erfordras för att en tingsmeriterad amanuens skulle uppnå första extra ordinarie anställning. Därefter böra i enlighet med vad nyss sagts de båda befordringsgångarna sammanfalla, vilket i fråga om de icke-tingsmeriterade amanuenserna normalt skulle innebära uppnående av lönegrad Eo 21 efter 7 ½ års tjänstgöring.

Utredningens förslag till befordringsgång för andra amanuenser än tingsmeriterade kan alltså sammanfattas sålunda:

Ex 15	Eo 16	Eo 18	Eo 20	Eo 21[1]
1 ½ år	2 år	2 år	2 år	

Vad utredningen i det föregående i samband med behandlingen av de tingsmeriterade amanuensernas befordringsgång anfört rörande möjligheterna att inom viss tid erhålla befordran till ordinarie tjänst i lönegrad A 21 äger motsvarande tillämpning beträffande de nu omhandlade amanuenserna.

I viss utsträckning förekommer, att tingsmeriterade amanuenser anställas, utan att sådan utbildning är direkt föreskriven såsom behörighetsvillkor eller eljest nödvändig för fullgörande av de arbetsuppgifter, som befattningshavarna ha sig ålagda inom det verk, där de tjänstgöra. I och för sig kan ifrågasättas, om beträffande visst verks tingsmeriterade amanuenser anledning föreligger att tillämpa den för dylika amanuenser förordade befordringsgången, därest verket för sitt arbete icke har behov av eller eljest i lämplig utsträckning kan utnyttja den särskilda utbildning, som amanuenserna förvärvat genom tingstjänstgöringen. Emellertid har utredningen funnit övervägande skäl tala för att ersättningens storlek göres beroende av utbildningens art och att följaktligen tingsmeriterade amanuenser avlönas enligt de grunder, som utredningen härutinnan föreslår, även när sådana amanuenser anställas i verk, där tingsmeritering icke är föreskriven såsom behörighetsvillkor eller eljest utgör en nödvändig förutsättning för arbetsuppgifternas fullgörande. I särskild ordning torde få prövas, vilka anordningar som böra vidtagas i syfte att skapa garantier för att icke onödigt dyr arbetskraft anlitas. Den granskning, som vid budgetbehandlingen årligen ägnas de olika verkens anslagsäskanden, torde i viss mån kunna utgöra ett korrektiv mot för långt gående anspråk i fråga om amanuenspersonalens kvalifikationer. Vidare vill utredningen erinra, att socialutbildningssakkunniga i sitt nyligen avgivna betänkande rörande statsvetenskapliga examina m. m. (1946: 30) föreslagit, att beträffande statsförvaltningen (utom departementen och länsstyrelserna) en allmän översyn av gällande kompetensregler företages för åvägabringande av större enhetlighet. En dylik översyn torde vara ägnad att skapa erforderlig klarhet även i fråga om det av utredningen nu berörda spörsmålet.

Amanuenser med kompetens eller utbildning av speciellt slag. I det föregående ha berörts vissa amanuenser med speciell kompetens, förvärvad

[1] De fyra sistnämnda lönegraderna motsvara enligt 1945 års lönekommittés förslag respektive Ce 20, Ce 22, Ce 23 och Ce 24.

genom, avlagd licentiatexamen, exempelvis i matematik, försäkringsmatematik eller statistik. Beträffande dessa synes det i allmänhet lämpligt att tillämpa den för de tingsmeriterade amanuenserna föreslagna befordringsgången. Där så av marknadsskäl befinnes erforderligt, bör möjlighet till användande av samma befordringsgång föreligga även beträffande amanuenser, vilka endast avlagt kandidat- eller magisterexamen (jämför s. 79).

Understundom förekommer, att en amanuens jämte avlagd juris kandidatexamen undergått annan akademisk examen eller förvärvat avgångsbetyg från handelshögskola. I sådana fall, då det med hänsyn till vederbörande verks speciella behov är särskilt önskvärt att ha tillgång till personer med den kompetens, som den i varje särskilt fall föreliggande kombinationen innebär, bör möjlighet föreligga att tillämpa den för de tingsmeriterade amanuenserna rekommenderade befordringsgången.

I den mån en befattningshavare under loppet av anställningstiden, antingen genom studier på fritid eller under viss medverkan av vederbörande verk, förvärvar högre teoretisk kompetens av det slag som enligt vad nyss sagts bör medföra tillämpning av en förmånligare befordringsgång, torde han sedan den högre kompetensen förvärvats böra komma i åtnjutande av lämplig uppflyttning i lönegrad inom befordringsschemats ram.

Inom statsdepartementen förekommer för närvarande i viss utsträckning, att politices magistrar efter avlagd examen genomgå viss praktisk förvaltningstjänstgöring före antagningen till amanuensaspirant. Denna praktik kan i vissa hänseenden anses motsvara juristernas tingstjänstgöring; då emellertid praktiktjänstgöringen här är mera direkt inriktad på förvaltningsmässiga uppgifter, har densamma kunnat bestämmas att omfatta kortare tid än tingstjänstgöringen. Bestämda former för dylik praktik saknas ännu. Även andra slag av sådan praktiktjänstgöring, som är ägnad att förbereda för inträde i statlig förvaltningstjänst, kunna tänkas förekomma.

Socialutbildningssakkunniga ha i sitt förut omnämnda betänkande (1946: 30) förordat, att en allmän förvaltningspraktik närmast motsvarande tingstjänstgöringen inrättas inom förvaltningen. Den allmänna förvaltningspraktiken skulle stå öppen för såväl juris kandidater som dem, vilka avlagt statsvetenskaplig-juridisk examen, och borde — alternativt med tingsmeritering — utgöra kompetenskrav för tjänster inom Kungl. Maj:ts kansli samt för länsnotarie- och länsbokhållartjänster. Ifrågavarande praktik borde omfatta sammanlagt 2 år, fördelade med 8 månaders tjänstgöring vid respektive länsstyrelse, centralt ämbetsverk (statsdepartement) och större stads förvaltning. Under förvaltningspraktik borde utgå arvoden, beräknade efter samma grunder som för tingstjänstgöring.

Personalutredningen — som icke ingår på frågan om den ersättning, som bör utgå under tiden för fullgörande av sådan praktiktjänstgöring, som i det föregående omnämnts — anser för sin del, att amanuenser, som anställas inom statsförvaltningen efter avlagd akademisk examen och fullgjord praktik av sådant slag, att deras sammanlagda utbildning i det hela kan anses motsvara de tingsmeriterade juristernas, böra i avlönings- och befordrings-

hänseende kunna jämställas med dessa. Därest socialutbildningssakkunnigas berörda förslag blir genomfört, framstår sådan likställdhet såsom naturlig beträffande dem som genomgått den av nämnda sakkunniga föreslagna allmänna förvaltningspraktiken.

2. Amanuenser i hovrätter och vattendomstolar m. fl.

Enligt gällande bestämmelser äger Svea hovrätt anställa 2 amanuenser, den ene för tjänstgöring hos besvärsaktuarien och den andre för tjänstgöring hos advokatfiskalen, samt Göta hovrätt 1 amanuens. Dessa befattningshavare åtnjuta av Kungl. Maj:t bestämt arvode, vilket för amanuensen hos besvärsaktuarien i Svea hovrätt och amanuensen i Göta hovrätt utgår med belopp, motsvarande avlöning till extra tjänsteman å I-ort i lönegrad och löneklass Ex 17: 14, och för amanuensen hos advokatfiskalen i Svea hovrätt motsvarar arvodet till fiskalsaspirant. Utöver nu angivna arvoden åtnjuta ifrågavarande amanuenser vissa förmåner enligt civila icke-ordinarieregelementet.

Vid envar av rikets vattendomstolar finnes anställd 1 vattenrättsamanuens, som är extra ordinarie tjänsteman i lönegrad Eo 18.

Personalutredningen har med hänsyn till föreliggande särskilda förhållanden ansett sig icke böra förorda någon jämkning i de för amanuenser vid hovrätterna och vattendomstolarna gällande ersättningsgrunderna eller ersättningsförhållandena i övrigt.

Frågan om befordringsförhållandena för fiskaler och högre placerade icke-ordinarie befattningshavare vid hovrätterna samt därmed jämförliga tjänstemän vid vattendomstolarna ävensom extra föredragande och assessorer i kammarrätten har utredningen ansett falla utanför dess uppdrag.

3. Attachéer vid utrikesförvaltningen

För att bliva antagen till attaché i utrikesdepartementets tjänst erfordras (kungörelsen 1939: 876) att ha avlagt *antingen* juris kandidatexamen med minst betyget godkänd i ämnet nationalekonomi *eller* statsvetenskaplig-juridisk examen *eller ock* ekonomisk examen vid handelshögskola med minst betyget med beröm godkänd i ämnena nationalekonomi och ekonomisk geografi; i sistnämnda fall skall sökande därjämte ha inom den juridiska avdelningen av statsvetenskaplig-juridisk examen fullgjort vad som är föreskrivet för denna examens avläggande.

Sökande skall dessutom ha fullgjort sammanlagt sex månaders väl vitsordad tjänstgöring vid företag med affärsrörelse på utlandet eller vid Sveriges allmänna exportförening eller annan organisation för främjande av näringslivets intressen. Ytterligare uppställas särskilda krav på kunskaper i vissa främmande språk, däribland franska.

I särskilt fall kan sökande antagas utan att han avlagt någon av ovannämnda examina, därest hans föregående utbildning berättigar till antagande att han kan bliva lämplig för utrikesdepartementets tjänst.

Attaché, som vunnit anställning i utrikesdepartementets tjänst, underkas-

tas provtjänstgöring under en tid i allmänhet ej understigande 2 år (kungörelsen 1932: 288). Efter provtjänstgöringens slut skall den särskilda antagningskommission, som finnes förordnad för utrikesdepartementet, avgiva yttrande till ministern för utrikes ärendena över vederbörandes lämplighet att komma i fråga för ordinarie anställning i utrikesdepartementets tjänst, varefter ministern för utrikes ärendena äger fatta beslut angående attachés slutliga antagande. Har attaché ej inom 3 år från det han inträtt i utrikesdepartementets tjänst förklarats slutligt antagen, skall hans anställning upphöra, där ej ministern för utrikes ärendena i särskilt fall efter antagningskommissionens hörande annorlunda förordnar.

Befattning som attaché tillhör någon av lönegraderna Eo 9, Eo 12, Eo 15 och Eo 18. Härvid gäller, att befattning i högre lönegrad än Eo 9 endast må innehavas av attaché, som under minst 6 månader tjänstgjort i utrikesdepartementet eller vilken tjänstgör utom riket, samt att befattning i lönegrad Eo 18 endast må innehavas av attaché, som enligt vad nyss sagts förklarats slutligt antagen. Antalet attachébefattningar är av Kungl. Maj:t (jämför 1941 års statsverksproposition, tredje huvudtiteln s. 12) fastställt till högst 7 i Eo 18 och högst 14 i Eo 15. Enär attaché efter 6 månaders tjänstgöring i Eo 9 uppflyttas till Eo 12 men å andra sidan med hänsyn till nyssnämnda maximeringsbestämmelse uppflyttning till Eo 15 och senare till Eo 18 kan ske endast i mån av avgång, blir resultatet, att flertalet attachéer tillhöra lönegrad Eo 12. I juni 1946 var fördelningen av samtliga då tjänstgörande attachéer (sammanlagt 43) följande: 2 i Eo 9, 20 i Eo 12, 14 i Eo 15 och 7 i Eo 18.

Enligt till utredningen lämnade uppgifter kan det genomsnittliga befordringsschemat för attachéerna angivas i stort sett på följande sätt:

Eo 9	Eo 12	Eo 15	Eo 18
1/2 år	2 år	2 år	

Förordnande å ordinarie tjänst i lönegrad A 21 har enligt lämnade uppgifter kunnat påräknas efter ungefär 1 års tjänstgöring i Eo 18.

De senare årens förhållanden på utrikesförvaltningens område medföra emellertid, att de ovan anförda tidsuppgifterna anföras med en viss reservation.

Personalutredningen vill inledningsvis framhålla, att gällande föreskrift att attaché skall vara extra ordinarie tjänsteman i någon av vissa angivna lönegrader enligt uppgift tolkats så, att vederbörande anställes såsom extra ordinarie redan från anställningens början. Enligt utredningens mening bör, på sätt i allmänhet är brukligt och i anslutning till vad utredningen i det föregående förordat beträffande amanuenser i allmänhet, attaché under första anställningstiden anställas såsom extra tjänsteman.

Begynnelselönen utgår för närvarande enligt lönegrad Eo 9, d. v. s. enligt 8 löneklassen. Detta innebär placering i samma löneklass som inom andra statsdepartement än utrikesdepartementet före den 1 juli 1946 tillämpats för amanuensaspiranter under ett års provtjänstgöring (Ex 11: 8). Med hänsyn till utredningens förslag angående höjning av begynnelseavlöningen för amanuenserna i statsdepartementen i övrigt synes även för attachéerna i ut-

rikesdepartementet begynnelselöneläget böra jämkas uppåt. Härvid synes tillräcklig anledning icke föreligga att för utrikesdepartementets vidkommande förorda avsteg från för övriga statsdepartement föreslagna grunder. Med beaktande av attachéernas utbildningsförhållanden innebär detta i regel, att attachéerna skulle till en början avlönas enligt lönegrad Ex 15 för att efter 1 ½ år erhålla extra ordinarie anställning i Eo 16 samt uppflyttas efter 2 år till Eo 18, efter ytterligare 2 år till Eo 20 och efter än ytterligare 2 år till Eo 21 (i den mån de icke dessförinnan befordrats). Därest i visst fall — vilket hittills förekommit endast undantagsvis — attaché skulle ha förvärvat full tingsmeritering, bör han, i anslutning till vad utredningen i annat sammanhang anfört, följa den för de tingsmeriterade amanuenserna föreslagna befordringsgången.

Angående tillämpning av befordringsgången för tingsmeriterade amanuenser å attachéer med avlagd juris kandidatexamen samt genomgången handelshögskola får utredningen hänvisa till vad tidigare anförts beträffande administrativa amanuenser i allmänhet. Motsvarande torde i vissa fall kunna gälla vid för utrikesförvaltningens behov särskilt värdefull kombination av ämnen i filosofisk examen, som avlagts jämte juris kandidatexamen eller examen från handelshögskola, ävensom då jämte juris kandidatexamen särskilt meriterande praktik fullgjorts.

Utredningen förutsätter, att nu gällande föreskrift angående det högsta antal attachébefattningar, som må finnas i vissa lönegrader, i samband med genomförandet av utredningens förslag upphäves eller i varje fall modifieras därhän, att den tilltänkta befordringsgången kan iakttagas.

4. Eo länsnotarier och eo länsbokhållare

Behörig till befattning såsom länsnotarie är den som avlagt juris kandidatexamen. För befattning såsom länsbokhållare kräves, att sökande avlagt antingen nämnda examen eller statsvetenskaplig-juridisk examen.

Jämlikt kungörelsen 1944: 246 skall för antagande av aspiranter å länsnotarie- eller länsbokhållartjänster samt för prövning av aspirants lämplighet för dylik tjänst finnas en för hela riket gemensam antagningsnämnd. Aspirant å tjänst av ifrågavarande slag skall fullgöra provtjänstgöring vid två länsstyrelser, vilken tjänstgöring omfattar sju månader vid den länsstyrelse, där aspiranten antagits, och fem månader vid annan länsstyrelse. Under aspiranttiden är vederbörande enligt den 28 juni 1946 utfärdade bestämmelser extra tjänsteman med placering högst i lönegrad Ex 15. Efter godkänd provtjänstgöring antages aspiranten till extra länsnotarie (länsbokhållare), varvid inplacering sker högst i lönegrad Ex 19. Efter 2 års tjänstgöring i denna lönegrad må vederbörande antagas till extra ordinarie länsnotarie (länsbokhållare) med placering högst i lönegrad Eo 19. Det nuvarande befordringsschemat kan alltså angivas på följande sätt:

Aspirant Ex 15	Ex 19	Eo 19
1 år	2 år	

Ovanstående schema är enligt bestämmelserna gällande, oavsett om vederbörande förvärvat tingsmeritering eller ej. En tingsmeriterad jurist, som vinner anställning vid länsstyrelse — och i praktiken torde de allra flesta av aspiranterna såväl å länsnotarie- som å länsbokhållartjänster ha fullgjort tingstjänstgöring — har således normalt en väntetid till extra ordinarie anställning av (2 ½ + 3 =) 5 ½ år. Denna tid motsvarar ungefär nuvarande genomsnittliga väntetid till amanuensbefattning i lönegrad Eo 18 inom allmänna civilförvaltningen; å andra sidan ligger slutlöneställningen en lönegrad högre vid länsstyrelserna än den högsta amanuensgraden inom förvaltningen i övrigt. I fråga om befordran till lägsta ordinarie tjänst gäller i båda fallen, att denna normalt tillhör lönegrad A 21.

I detta sammanhang må erinras, att placeringen av icke-ordinarie länsnotarie (länsbokhållare) i 19 lönegraden daterar sig från 1925 års lönereglering för länsstyrelsernas befattningshavare. Sålunda föreskrev Kungl. Maj:t den 20 juli 1925 — i enlighet med förslag av statskontoret — att extra ordinarie tjänsteman vid länsstyrelse med arbetsuppgift motsvarande vad som dittills ålegat extra länsnotarie eller extra länsbokhållare finge placeras i högst 19 lönegraden i löneplanen för extra ordinarie tjänstemän. Motiveringen härtill framgår av statskontorets skrivelse den 13 juli 1925. Enligt densamma hade länsstyrelserna i till statskontoret ingivna framställningar i allmänhet utgått från att extra länsnotarie (länsbokhållare) skulle placeras i samma lönegrad som ordinarie länsnotarie (länsbokhållare) av 2:a klass (d. v. s. i 21 lönegraden). Statskontoret framhöll emellertid bland annat, att avlöningsförmånerna för extra länsnotarier (länsbokhållare) — vilkas arbetsuppgifter hade ansetts närmast motsvara ordinarie länsnotariers (länsbokhållares) av 2:a graden — dittills väsentligt understigit motsvarande ordinarie tjänstemäns avlöning och att ifrågavarande tjänstemäns placering i 21 lönegraden skulle medföra avsevärda löneförhöjningar, vilket ej vore avsett och ej av behovet påkallat. Med hänsyn härtill ansåg statskontoret en placering i högst 19 lönegraden vara fullt tillräcklig. Vid avgivande av sitt förslag hade statskontoret jämväl beaktat, att enligt framlagt förslag till avlöningskungörelse för icke-ordinarie befattningshavare — sedermera kungörelsen 1925: 356 — extra ordinarie tjänsteman skulle få hänföras högst till lönegrad motsvarande den för närmast jämförlig ordinarie tjänsteman bestämda samt att den högsta amanuensgraden skulle vara den 18:e. Någon direkt jämförelse i lönegradshänseende mellan förste amanuens och extra länsnotarie (länsbokhållare) gjordes emellertid icke.

Enligt personalutredningens förmenande föreligga icke tillräckliga skäl att beträffande löneställning och befordringsgång för icke-ordinarie länsnotarier (länsbokhållare) avvika från vad som kommer att gälla i fråga om amanuenspersonalen vid verk och myndigheter inom allmänna civilförvaltningen. I enlighet härmed förordar utredningen, att lönegraden Eo 19 avskaffas och att slutskedena i befordringsgången å icke-ordinariestadiet representeras av lönegraderna Eo 20 och Eo 21. Vidare anser utredningen, att skillnad i befordringsgång bör göras mellan befattningshavare av ifråga-

varande slag, som förvärvat fullständig tingsutbildning respektive efter avlagd statsvetenskaplig-juridisk examen fullgjort förvaltningspraktik, och dem som icke inneha dylik merit. Man torde få räkna med att den högre meriteringen kommer att bliva regeln beträffande aspiranterna å här avsedda tjänster. Erinras må, att socialutbildningssakkunniga föreslagit utfärdande av kompetensföreskrifter av sådan innebörd. För aspiranter å länsnotarie- och länsbokhållartjänster skulle sålunda regelmässigt tillämpas en befordringsgång enligt schemat Ex 17—Eo 18—Eo 20—Eo 21. I fråga om möjligheterna att vinna ordinarie anställning i lönegrad A 21 torde få hänvisas till vad i det föregående anförts beträffande amanuenser i vanlig mening.

Frågan om de särskilda övergångsanordningar, som kunna erfordras i anledning av utredningens förevarande förslag — vilket i fråga om de icketingsmeriterade medför en mindre försämring i jämförelse med nuvarande förhållanden — behandlas i annat sammanhang i detta betänkande.

5. Taxeringsassistenter

Antagning av aspirant å taxeringsassistenttjänst sker under medverkan av den i nästföregående avsnitt omnämnda antagningsnämnden. Enligt före den 1 juli 1946 gällande bestämmelser skulle taxeringsassistent — av vilken enligt kungörelsen 1943: 951 kräves avlagd examen vid handelshögskola — under aspiranttjänstgöring i 6 månader erhålla arvode motsvarande lönegraden Ex 14. Efter det aspiranten antagits till taxeringsassistent, bibehölls han vid nämnda arvode under ytterligare $2^1/_2$ år, varefter arvodet kunde höjas till belopp motsvarande lönegraden Ex 19. I de län, där antalet taxeringsassistenter översteg en, kunde en eller i vissa län två efter aspiranttjänstgöring inplaceras i en befordringsgång, inom vilken efter 1 års avlönande enligt Ex 14 och 2 års tjänstgöring i Ex 19 befordran kunde ske till Eo 19 samt efter ytterligare 2 år uppflyttning finge ske till Eo 20.

Med hänsyn till att svårigheter yppat sig att med dittillsvarande lönesättning och befordringsgång för taxeringsassistenter förvärva och kvarhålla dugande sådana befattningshavare, har i proposition nr 280 till 1946 års riksdag framhållits, att en reglering av löneförmånerna borde ske i syfte bland annat att bereda taxeringsassistenterna förmånen av extra ordinarie anställning. Kungl. Maj:t har i anslutning härtill den 28 juni 1946 meddelat ändrade föreskrifter, vilka innebära följande. Aspirant å taxeringsassistenttjänst må såsom extra tjänsteman placeras högst i lönegrad Ex 15. Befattningshavare, som antagits till extra taxeringsassistent, må vara placerad högst i lönegraden Ex 15. Efter 6 månaders tjänstgöring må han placeras högst i lönegraden Ex 18, och efter 2 års tjänstgöring i sistnämnda lönegrad må han antagas till extra ordinarie taxeringsassistent med placering högst i lönegraden Eo 18. Den angivna befordringsgången kan alltså sammanfattas sålunda:

Aspirant Ex 15	Ex 15	Ex 18	Eo 18
$^1/_2$ år	$^1/_2$ år	2 år	

Vid sidan av nu angivna bestämmelser gäller, att i län, där antalet taxeringsassistenter överstiger en, må en eller i Malmöhus samt Göteborgs och Bohus län två av dessa vid antagandet till sådan befattningshavare placeras högst i lönegraden Ex 15 och efter 6 månader högst i lönegraden Ex 19. Efter ytterligare 2 år må han antagas till extra ordinarie befattningshavare med placering högst i lönegraden Eo 19. Sedan befattningshavaren under 2 år tillhört denna lönegrad, må han placeras högst i lönegraden Eo 20. För vissa av taxeringsassistenterna gäller således följande befordringsgång:

Aspirant Ex 15	Ex 15	Ex 19	Eo 19	Eo 20
1/2 år	1/2 år	2 år	2 år	

Enligt personalutredningens förmenande bör med hänsyn till taxeringsassistenternas utbildning det för icke-tingsmeriterade amanuenser förordade befordringsschemat i princip vara tillämpligt. Det kunde måhända ifrågasättas, om ej för taxeringsassistenternas tjänstgöring inom länsstyrelserna en föregående förvaltningspraktik av i huvudsak den inriktning, som föreslagits beträffande personer i vanlig förvaltningstjänst med statsvetenskaplig-juridisk examen, skulle vara av värde. Denna fråga synes förtjänt av närmare övervägande. Om en sådan anordning genomföres, bör givetvis det för tingsmeriterade amanuenser föreslagna befordringsschemat erhålla tillämpning.

Det för amanuenser utan tingsmeritering föreslagna befordringsschemat innebär för taxeringsassistenterna en begynnelselöneställning enligt samma lönegrad som för närvarande, eller Ex 15, vilken lönegrad emellertid skulle bibehållas under 1 1/2 i stället för under 1 år. I fortsättningen innebär förslaget — med beaktande jämväl av 1945 års lönekommittés förslag — en mindre försämring för taxeringsassistenter med den förmånligare av de båda nuvarande befordringsgångarna, en försämring som dock senare motverkas. Då för närvarande avsevärda svårigheter föreligga för rekrytering av taxeringsassistenttjänsterna — en omständighet som varit bidragande orsak till de nya bestämmelserna härutinnan — är det icke uteslutet, att av marknadsskäl avsteg åtminstone tills vidare får göras från den befordringsgång, som enligt det nyss sagda här ligger närmast till hands. I dylikt fall torde den för de tingsmeriterade amanuenserna förordade befordringsgången temporärt få utnyttjas.

6. Landsfogdeassistenter

Befattning såsom landsfogdeassistent har funnits sedan den 1 juli 1936. 1946 års riksdag har i anledning av Kungl. Maj:ts proposition nr 209 godkänt ändrade grunder för landsfogdeassistenternas avlönande. Bestämmelser i ämnet ha utfärdats den 28 juni 1946, bland annat genom kungörelse nr 545.

Personalförteckningen upptager — förutom 23 landsfogdar i A 29 och 1 landsfogde i A 28 — 2 biträdande landsfogdar i Eo 27 och 7 landsfogdeassis-

tenter i Eo 22. Dessa befattningshavare äro fördelade på vart och ett av nio särskilt angivna län. Därjämte må under budgetåret 1946/47 finnas anställda tillhopa högst 5 extra ordinarie eller extra landsfogdeassistenter eller aspiranter å landsfogdeassistenttjänst. Extra ordinarie landsfogdeassistent, som sist avses, må placeras högst i lönegraden Eo 19. Extra landsfogdeassistent tillhör lönegraden Ex 19, och aspirant må placeras högst i lönegraden Ex 15.

Aspiranter å landsfogdeassistenttjänst ävensom extra och extra ordinarie landsfogdeassistenter antagas av justitiekanslersämbetet. Till aspirant må endast antagas den som avlagt för utövande av domarämbete föreskrivna kunskapsprov och under sammanlagt minst $2^1/_2$ år tjänstgjort såsom rättsbildat biträde i domsaga eller vid rådhusrätt samt därunder innehaft förordnande att tjänstgöra såsom ordförande i häradsrätt eller ledamot i rådhusrätt. Aspirant undergår praktisk polisutbildning samt provtjänstgöring under sammanlagt omkring 1 år, varefter antagning till extra landsfogdeassistent må ske. Tjänstetiden i sådan egenskap är 2 år.

Befordringsgången för landsfogdeassistenterna kan alltså angivas på följande sätt:

Aspirant Ex 15	Ex 19	Eo 19	Eo 22	(Eo 27)
1 år	2 år			

Någon tid för varaktigheten av befordringsstadiet Eo 19 kan ej angivas, enär befordran till Eo 22 förutsatts skola vinnas av assistent i Eo 19 i den mån befattning inom den högre lönegraden blir ledig.

Personalutredningen anser i viss mån tveksamt, huruvida jämkning nu bör vidtagas i ovannämnda, helt nyligen beslutade grunder. Å andra sidan kan utredningen icke underlåta att framhålla, att den tid av 3 år, varunder enligt de nuvarande bestämmelserna avlöning såsom extra tjänsteman åtnjutes, mot bakgrunden av utredningens förslag framstår såsom väl lång. Vidare har utredningen i fråga om länsnotarier och länsbokhållare föreslagit, att 19 lönegraden icke vidare skulle användas, och anledning synes i och för sig föreligga till ett motsvarande ställningstagande i fråga om landsfogdeassistenterna. Övervägande skäl ha därför synts utredningen tala för att viss jämkning vidtages även i landsfogdeassistenternas befordringsgång, oaktat densamma så nyligen varit föremål för prövning. Härvid framstår en reglering enligt de tingsmeriterade amanuensernas schema såsom naturlig, så vitt detsamma avser befordringsgången enligt lönegraderna Ex 17, Eo 18 och Eo 20. Slutstadiet bör emellertid i detta fall icke utgöra Eo 21 utan bibehållas vid Eo 22. Framhållas må i detta sammanhang, att landsfogdeassistenterna, bland annat med hänsyn till beskaffenheten av sina tjänståligganden och det därmed förenade ansvaret, i viss mån intaga en särställning i förhållande till övriga här avsedda befattningshavare.

7. Amanuenser vid s. k. lärda verk

För amanuenser vid vissa s. k. lärda verk (arkiv, bibliotek och museer) har Kungl. Maj:t efter beslut av 1944 års riksdag fastställt följande befordringsgång. Sedan vederbörande tjänsteman i egenskap av aspirant fullgjort tillfredsställande provtjänstgöring, må han antagas till amanuens i lönegraden Ex 17. Såsom aspirant och amanuens i nämnda lönegrad skall han tjänstgöra sammanlagt 1 år. Därefter må han antagas till förste amanuens i lönegraden Eo 18. Efter 3 års tjänstgöring i sistnämnda lönegrad må tjänstemannen antagas till respektive arkivarie, bibliotekarie, intendent och antikvarie, allt i lönegraden Eo 20, under förutsättning därjämte, att han avlagt filosofie licentiatexamen.

Befordringsschemat är alltså följande:

Ex 17	Eo 18	Eo 20
1 år	3 år	

Lägsta normalgraden för ordinarie tjänst är beträffande ifrågavarande personal A 23. I viss utsträckning finnas befordringstjänster jämväl i lönegraden Eo 23.

Personalutredningen har med utgångspunkt från sina förslag beträffande de tingsmeriterade amanuenserna ansett sig icke böra ifrågasätta annan jämkning i det nuvarande befordringsschemat för amanuenserna vid de lärda verken, än att tjänstgöringstiden i Eo 18 bör förkortas från 3 till 2 år. Med hänsyn till det speciella område det här gäller samt till att befordringstjänsterna tillhöra 23 lönegraden, anser sig utredningen icke böra föreslå införande i befordringsschemat av lönegraden Eo 21.

8. Amanuenser vid domkapitlen

Vid ettvart av 9 domkapitel finnes anställd en amanuens i lönegrad Eo 16; en av dessa har halvtidstjänstgöring. Vid 1 domkapitel finnes en amanuens i lönegrad Eo 18. Vid ytterligare 1 domkapitel finnas två amanuenser, den ene i Eo 16 och den andre i Eo 18. 2 domkapitel sakna amanuens. Antalet amanuensbefattningar vid domkapitlen med heltidstjänstgöring uppgår således till $(8 + 1 + 2 =)$ 11.

Närmaste befordringsgrad för nämnda amanuenser är i Uppsala och Lund Eo 20 (stiftsnotarie); vid dessa domkapitel finnas jämväl ordinarie stiftsnotarietjänster i A 21. Vid övriga domkapitel utom i Visby och Stockholm är stiftsnotarietjänst i A 21 närmaste befordringsgrad för amanuenserna. Sammanlagda antalet stiftsnotarietjänster är 13.

För behörighet till amanuensbefattning vid domkapitel fordras enligt gällande instruktion (1937: 7) att ha avlagt juris kandidatexamen.

Av de ovan anförda siffrorna framgår, att befordringsmöjligheterna för amanuenserna vid domkapitlen äro tämligen begränsade. I det hela synes enligt personalutredningens mening anledning saknas att icke överväga införande av befordringsgång även för amanuenserna vid domkapitlen. An-

knytning synes härvid böra ske till den befordringsgång, som av utredningen förordats för amanuenserna inom allmänna civilförvaltningen i övrigt. Utredningen vill fördenskull förorda, att de heltidsanställda domkapitelsamanuensernas befordran framdeles sker för tingsmeriterade amanuenser enligt schemat Ex 17 — Eo 18 — Eo 20 — Eo 21 och för andra amanuenser enligt schemat Ex 15 — Eo 16 — Eo 18 — Eo 20 — Eo 21.

Utredningen förutsätter härvid, att för närvarande gällande föreskrift om ledigförklarande av amanuensbefattning vid domkapitel jämkas därhän, att ledigförklarandet kan ske tidigare än i samband med antagningen till extra ordinarie tjänsteman.

AVD. III

SÄRSKILDA FRÅGOR

A. Avvikelser från den normala befordringsgången och därmed sammanhängande spörsmål

Avvikelser. Ett av utredningens förnämsta syftemål har varit att såvitt möjligt skapa likformighet i anställnings- och befordringsförhållandena för rekryteringspersonalen vid olika verk och myndigheter. De förslag till befordringsschemata, som utredningen i det föregående framlagt, äro avsedda att betraktas som normalbestämmelser, vilka av verken skola läggas till grund vid antagning och befordran av icke-ordinarie personal, i den mån icke särskilda skäl till avvikelse därifrån kunna åberopas. Endast om bestämmelserna erhålla en dylik förbindande karaktär torde nödig garanti mot en ojämn tillämpning av desamma kunna vinnas. Förslagets realiserande måste sålunda förutsätta viss inskränkning i den rörelsefrihet, som verken hittills haft i anställnings- och befordringsfrågor beträffande icke-ordinarie personal.

Utredningen är likväl medveten om att den likformighet, som den uppställt som mål för sitt arbete, icke gärna kan realiseras undantagslöst. Det på den allmänna arbetsmarknaden rådande löneläget för viss personal samt arbetsförhållandena och kraven på personalens kvalifikationer kunna i vissa fall så starkt avvika från det eljest normala, att möjlighet måste hållas öppen för myndigheterna att anpassa sig efter föreliggande behov och i särskilda fall erbjuda gynnsammare anställnings- och befordringsvillkor än utredningen kunnat uppställa för personalens stora flertal. Även avsteg i för personalen oförmånlig riktning kunna under vissa betingelser vara befogade. Det bör sålunda vara möjligt för ett verk att göra fortsatt befordran för viss befattningshavare, som visat otillfredsställande arbetsintensitet, beroende av i vad mån ändring till det bättre sker. Frågan härom synes lämpligen böra bedömas efter ungefär samma linjer som i avlöningsreglementena uppdragits för tillämpning av reglementenas bestämmelser om uppskov med löneklassuppflyttning.

De möjligheter till avvikelser i höjande riktning från de allmänna reglerna för antagning och befordran, som utredningen i det följande kommer att föreslå, böra enligt utredningens mening tillgripas endast då särskilda skäl till undantag föreligga. En avvägning bör därvid ske mellan å ena sidan personalens berättigade intresse av att tillförsäkras en såvitt möjligt likartad behandling i anställnings- och befordringshänseende vid olika verk

och å andra sidan nödvändigheten av att verksledningarna bibehållas vid möjlighet att förvärva och behålla personal med goda förutsättningar för förvaltningsarbetets fullgörande. Utredningen bortser därvid från sådana undantag från de föreslagna väntetiderna på olika stadier, som föranledas av befordran i förtur till extra ordinarie och ordinarie befattningar i lönegrader över de föreslagna befordringsskalornas högsta lönegrad (för biträden A 4 och för amanuenser Eo 21). Vidare bortses från de fall, då befattningshavare efter ledigförklarande av ordinarie tjänst inom 4 respektive 21 lönegraden kan vinna befordran i förtur till sådan tjänst. Möjlighet till befordran av nu angivna slag bör liksom hittills stå dugliga befattningshavare till buds.

Utredningen har i första rummet ansett, att åt befattningshavare, som förvärvat en särskilt omfattande utbildning av för verkets arbetsområde värdefull art och som därigenom gjort sig skickade att utföra kvalificerat arbete inom visst verk, bör kunna beredas en mot utbildningen och arbetsuppgifternas art svarande förbättrad löneställning och befordringsgång. Det är visserligen uppenbart, att dylika meriter — i den mån de kompletteras av personliga egenskaper, som bidraga att göra befattningshavaren särskilt duglig och lämplig för förvaltningsarbete — äro ägnade att i fortsättningen av karriären giva honom ett försteg i befordringshänseende. Det kan emellertid i viss mån vara motiverat att taga särskild hänsyn till sådana meriter även på det stadium av befordringsgången, som varit föremål för utredningens uppmärksamhet. Beträffande amanuenspersonalen är det syfte, som här angivits, åtminstone i huvudsak redan tillgodosett genom det förslag, som av utredningen framställts av innebörd att personer med vissa högre examina eller viss särskilt önskvärd kombination av examina skulle kunna följa det för tingsmeriterade amanuenser föreslagna befordringsschemat. I fråga om biträdesgruppen vill utredningen framhålla, att ett biträde, som genom studier och föregående kontorspraktik skaffat sig förutsättningar att sköta en mera kvalificerad befattning, exempelvis såsom sekreterare hos verkschef eller annan chefstjänsteman, bör kunna anställas mot högre lön än den av utredningen föreslagna begynnelselönen eller beredas uppflyttning i lönegradshänseende, utan att vederbörande behöver till alla delar följa det normala tidsschemat i befordringsgången. Det nu anförda äger sin tillämpning bland annat i fråga om biträdesbefattningar i 7 lönegraden och högre grader. Även om befordran till dylika högre biträdesbefattningar i många fall kan tänkas gå över 2 och 4 lönegraderna, är det sålunda icke utredningens mening, att passerandet av befordringsgången från botten skulle utgöra ett oeftergivligt villkor för erhållande av dessa högre tjänster. Utredningen finner det påkallat, att verken i dylika fall erhålla frihet att frångå de befordringsbestämmelser, som eljest enligt normalschemat skulle tillämpas. Motsvarande torde böra gälla i sådana fall, då inom visst verk behov föreligger av biträden med speciella kunskaper i exempelvis språk eller matematik eller med vana vid mera självständigt statistiskt arbete eller med framstående skicklighet i stenografi. Möjlighet bör då före-

ligga för verket i fråga att anställa sökande med dylika kvalifikationer mot avlöningsförmåner som överstiga normalschemats nybörjarlön (närmast enligt lönegrad Ex 4), eller att bereda en gynnsammare befordringstur än nämnda schema förutsätter eller att tillämpa en kombination av båda dessa förfaringssätt. För ett eller annat verk kan det tänkas, att för hela verket eller för viss avdelning därav genomgående måste ställas så speciella och stora krav på personalens kvalifikationer, att för biträdespersonalen vid sådant verk eller sådan avdelning bör gälla en särskild, förmånligare befordringsgång än den utredningen förutsatt för verk i allmänhet. Utredningen tänker härvid exempelvis på de fordringar i fråga om språkkunskaper, som måste ställas på biträdespersonalen inom utrikesdepartementet och vid beskickningarna samt på behovet av kvalificerad matematisk underbyggnad hos biträdespersonal vid verk eller verksavdelning med försäkringsmatematiska eller liknande uppgifter.

Ett högre startläge eller en snabbare befordran bör i vissa fall även kunna motiveras av fluktuationer i löneläget på den allmänna arbetsmarknaden. Detta läge kan stundom vara sådant, att verken i konkurrens med icke-statliga arbetsgivare sakna möjlighet att till de av utredningen föreslagna begynnelselönerna vidmakthålla en tillfredsställande rekrytering. I ett läge med utpräglad brist på arbetskraft på vissa områden kan detta vara en allvarlig realitet för verksledningarna att räkna med. I ett dylikt nödläge böra verken ha viss frihet att erbjuda förbättrade lönevillkor. Detta bör dock endast avse begränsade grupper av befattningshavare med speciell utbildning eller särskilda kvalifikationer, beträffande vilka löneläget på den allmänna arbetsmarknaden kan anses särskilt uppdrivet och för vilka en löneökning på grund av det ringa antalet befattningshavare varken skulle medföra mera kännbara statsfinansiella konsekvenser eller kunna få någon inverkan på den allmänna statliga lönenivån.

Inom utredningen har även diskuterats, huruvida frihet till avvikelser i för personalen förmånlig riktning skulle lämnas verken, när det gäller att — utan att förut angivna fall äro för handen — i allmänhet tillgodose befattningshavare, som i sitt arbete inom verket visat framstående duglighet. Det torde vara obestridligt, att de nackdelar, som en fast och för alla lika befordringsgång tilläventyrs kan medföra i fråga om minskat intresse för förkovran, skulle åtminstone delvis kunna motvägas, om verken erhölle möjlighet att belöna särskild duglighet med befordran i förtur till högre lönegrader inom vederbörande befordringsschema. Å andra sidan ha inom utredningen framhållits riskerna för skiftande och subjektivt färgad bedömning av likartade arbetsprestationer, särskilt inom de större verk, där en direkt personalkännedom från verkschefens sida icke kan påräknas. Utredningen vill erinra, att utredningen i det föregående framhållit möjligheten till särskilt hänsynstagande i vissa fall till framstående duglighet i förening med speciell kompetens. Även kan i särskilda fall avsteg från de vanliga befordringsreglerna tänkas motiverat av önskan att i konkurrens med icke-statlig arbetsgivare inom visst verk kvarhålla befattningshavare med excep-

tionell duglighet. Utöver sålunda avsedda fall samt de förut berörda fall, där efter ledigförklarande av ordinarie tjänst förtursbefordran till sådan tjänst kan ifrågakomma, anser sig utredningen icke böra ifrågasätta någon rätt för verken att bereda personal med framstående duglighet snabbare befordran än det normala befordringsschemat förutsätter.

Enahanda betraktelsesätt har utredningen ansett sig böra anlägga i fråga om personer, som från enskild eller kommunal anställning söka sig över till statlig tjänst. I och för sig torde det visserligen vara obestridligt, att i vissa fall personal, som genom tidigare enskild eller kommunal verksamhet vunnit praktisk rutin och färdighet, kan vara mera värdefull för ett verk än personal, som tämligen direkt efter avslutad utbildning träder i verkets tjänst. De i det föregående anförda betänkligheterna föreligga emellertid även i detta fall och ökas genom svårigheten att objektivt uppskatta värdet ur statens synpunkt av föregående praktik i icke-statlig anställning. Utredningen har med hänsyn härtill ansett sig icke böra föreslå rätt för verken att göra avsteg från de allmänna grunderna i nu avsedda fall.

I fråga om övergång från arvodesanställning till anställning såsom extra respektive extra ordinarie tjänsteman — vilka fall skulle bli relativt fåtaliga sedan utredningens förslag genomförts — synes böra gälla, att frågan huruvida anställningstiden med arvodesavlöning skall få tagas i betraktande vid inplacering i reglerad befordringsgång bör avgöras från fall till fall. Härvid torde kunna bortses från kortare avbrott i anställningen, förslagsvis om högst 1 månads varaktighet.

Ett särskilt spörsmål erbjuder frågan om inplacering av personal i lönegrad vid övergång från ett statligt verk till annat. För närvarande äga verken, med viss begränsning för länsstyrelserna, fria händer att vid placering i lönegrad av befattningshavare, som övergått från annat statligt verk, avgöra om och i vad mån hänsyn bör tagas till vederbörandes föregående statstjänstgöring. Om en för alla verk lika och reglerad befordringsgång införes, kommer emellertid, så vitt fråga är om övergång direkt från ett verk till annat, utrymme icke längre att finnas för en sådan fri prövning. Frågan om vederbörandes lönegradsplacering och befordringstur bör då i stället automatiskt regleras av de föreslagna befordringsbestämmelserna. Det får nämligen anses ligga i den enhetliga befordringsgångens natur, att personal som befinner sig i denna befordringsgång, efter överflyttning till annat verk utan mellanliggande avbrott får för placering i lönegrad ävensom för uppflyttning i förekommande fall till högre lönegrad i det nya verket räkna sig sin tjänstetid vid det gamla verket tillgodo, som om hela tjänstgöringen skett inom det nya. De verk, som komma att omfattas av de föreslagna befordringsreglerna, böra alltså i befordringshänseende anses utgöra en enhet.

Om däremot en tjänsteman lämnar sin statsanställning och efter viss tids förlopp söker återanställning vid samma eller annat verk, ligger frågan annorlunda till. Även i dylika fall få verken hittills anses ha haft frihet att bestämma placeringen i lönegrad ävensom att reglera vederbörandes befordringstur, vilket möjliggjort hänsynstagande till omständigheterna i de sär-

skilda fallen. Införandet av fasta befordringsregler skulle, därest annat icke bestämdes, medföra, att vederbörande alltid måste vid återinträdet i statstjänst placeras på befordringsskalans lägsta steg. Då detta vore en ur flera synpunkter olämplig konsekvens, anser utredningen, att verken böra i fall av angivet slag bibehållas vid sin fria prövningsrätt. I vissa fall torde billigheten fordra, att vederbörande får återinträda i tidigare innehavd lönegrad. Härför torde böra fordras, att vederbörande entledigats utan eget förvållande, exempelvis på grund av arbetsbrist eller genomförd omorganisation. Vid återanställning efter avbrott i anställning på grund av långvarig sjukdom, svag hälsa, vård av barn eller anförvanter etc. synes det böra bero på omständigheterna i det särskilda fallet, om och i vad mån den tidigare statstjänsten skall få inverka på vederbörandes lönegradsplacering. Utredningen förutsätter, att hänsyn såväl i dessa som i förut nämnda fall tages till huruvida arbetsskickligheten vidmakthållits eller åtminstone efter kort tid kan återupplivas. Avbrottets varaktighet i förhållande till anställningstidens längd är även en omständighet som bör beaktas.

Det i föregående stycke sagda tager närmast sikte på vederbörandes placering i lönegrad. Skäl kunna även anföras för återställande i fråga om icke-ordinarie befattningshavare av vederbörandes tidigare lönetur, om särskilda omständigheter föreligga. Detta skulle särskilt gälla sådana fall, då vederbörande entledigats av organisatoriska skäl eller av brist på arbetsuppgifter. Häremot kan möjligen invändas, att gällande avlöningsreglemente endast medgiver mycket begränsade möjligheter till ändrad löneklassplacering, då fråga är om ordinarie befattningshavare. Det bör dock beaktas, att dessa icke riskera att i fall som de nämnda mista sin anställning såsom fallet är beträffande icke-ordinarie personal. I fråga om sådan personal synes behov föreligga att kunna återställa tidigare lönetur i särskilda fall. Avgörandet härutinnan bör dock åtminstone tills vidare läggas i Kungl. Maj:ts hand.

Organ för rådgivning m. m. I utredningsdirektiven anföres bland annat att det borde övervägas, i vad mån enhetligheten i anställnings- och avlöningsförhållandena skulle främjas genom anlitande av särskilda för respektive personalgrupper gemensamma organ med antingen viss beslutanderätt eller ock endast konsulterande uppgift. Enligt utredningens mening kommer, därest de förordade befordringsbestämmelserna fastställas för allmän tillämpning, ett särskilt organ att erfordras för behandling av vissa speciella fall. Det är uppenbarligen av vikt, att verkens praxis angående sådana avsteg från den normala befordringsgången, vilka berörts i det föregående, kan på något sätt sammanhållas och i görligaste mån ledas i enhetlig riktning. En återgång åtminstone i viss utsträckning till nuvarande olikartade förhållanden kan eljest lätt inträffa. Då det åtminstone för närvarande icke synes påkallat att för ändamålet räkna med inrättandet av något nytt förvaltningsorgan, anser utredningen, att en dylik sammanhållande uppgift borde på försök kunna anförtros någon redan befintlig statlig institution.

Vid övervägande av frågan om lämpligt organ har utredningen stannat vid att ifrågasätta, om icke skyldighet borde föreskrivas för verken att i vissa fall av avsteg från det normala befordringsschemat före besluts fattande inhämta yttrande i ärendet från allmänna lönenämnden. Genom sin sammansättning och sin allmänna överblick över förvaltningens olika delar synes lönenämnden väl skickad för en dylik uppgift. Därest en dylik anordning kommer till stånd, torde kunna förutsättas, att lönenämndens uppfattning i regel skall bliva utslagsgivande för verkets beslut i frågan. Beslutanderätten bör dock ligga i vederbörande verks hand.

De frågor, i vilka verken sålunda skulle vara skyldiga att höra lönenämnden, synas böra begränsas till att avse vissa ifrågasatta avsteg från de allmänna befordringsreglerna i för personalen förmånlig riktning. Avvikelser i motsatt riktning synas lämpligen böra förbehållas verkens eget bedömande. De fall, som skulle komma under lönenämndens granskning, synas i anslutning till vad som i det föregående anförts böra avse avvikelser, som ifrågasättas

1) då behov föreligger att inom visst verk anställa eller befordra befattningshavare med speciell utbildning samt

2) då visst verk i konkurrens med icke-statlig arbetsgivare önskar kvarhålla befattningshavare, som visat exceptionell duglighet.

Därjämte synes lämpligt, att lönenämndens yttrande inhämtas, då fråga uppkommer, i vad mån fullgjord tjänstgöring mot arvode bör påverka lönegradsplaceringen vid övergång till en med reglerad befordringsgång förenad anställning. Däremot torde frågor om lönegradsplacering vid återinträde i statstjänst efter avbrott icke behöva underställas lönenämndens prövning.

I de fall där, enligt vad i det föregående berörts, en gynnsammare befordringsgång på grund av kvalifikationskraven bör tillämpas för visst verk eller viss verksavdelning, torde medgivande att tillämpa sådan särskild befordringsgång böra av Kungl. Maj:t lämnas generellt och sålunda lönenämndens hörande i varje särskilt fall icke vara erforderligt. Det bör ankomma på vederbörande verk att i samband med sina anslagsäskanden göra framställning om dylikt generellt medgivande till avvikelse från det allmänna befordringsschemat.

Utredningen förutsätter, att verkens förfrågningar och lönenämndens svar därå på lämpligt sätt registreras hos lönenämnden ävensom att verkens beslut i ärenden, som underställts nämnden, omedelbart delgivas denna. I den mån närmare erfarenhet vinnes och utveckling av viss praxis sker, torde beträffande vissa typfall generella riktlinjer till ledning för verken kunna av lönenämnden uppdragas.

Frågan om sådana ändringar i avlöningsreglementet samt i för allmänna lönenämnden gällande instruktionsbestämmelser, som kunna bliva erforderliga vid ett förverkligande av utredningens förslag beträffande lönenämndens uppgift såsom rådgivande organ i här avsedda fall, torde böra övervägas i lämpligt sammanhang.

Det i det föregående behandlade spörsmålet om visst organ för rådgivning i speciella fall omnämnes i utredningsdirektiven i anslutning till att där uttalas, att de yttre formerna för rekrytering, befordran och lönesättning borde underkastas granskning. Härutinnan får utredningen anföra följande.

I samma utsträckning som för närvarande är fallet böra verken efter genomförandet av utredningens förslag ha beslutanderätten i frågor, som sammanhänga med befattningars tillsättande och befattningshavares befordran. I den mån enligt vad i det föregående anförts verkens beslut äro beroende av viss anslagsdisposition eller jämkning i personalförteckning, erfordras emellertid i förekommande fall Kungl. Maj:ts medverkan. Frågan om eventuell ändring i den inbördes reglering, som nu gäller beträffande Kungl. Maj:ts och ämbetsverkens befogenheter härutinnan, torde böra upptagas till övervägande framdeles, sedan erfarenhet vunnits rörande tillämpningen av de förordade befordringsgångarna.

I det följande komma att beröras vissa fall, då ledigförklarande av viss befattning ansetts icke böra ske. I sådana fall åter, då befattning i vanlig ordning ledigförklaras, synes anledning icke föreligga att på grund av utredningens förslag ifrågasätta ändring i nu gällande ordning beträffande tillsättandet.

För närvarande finnas, såsom av betänkandet framgår, vissa antagningsnämnder för rekrytering av viss personal till statsdepartementen och länsstyrelserna. Det torde få bli beroende på vunna erfarenheter, huruvida och i vad mån reglerna för dessa nämnders verksamhet böra undergå någon förändring såsom följd av ett förverkligande av utredningens förslag.

B. Vissa vid tillämpning av utredningens förslag uppkommande spörsmål

Förslagets tillämpningsområde. Vad personalutredningen i det föregående anfört och föreslagit rörande reglering av anställningsförhållandena för biträdespersonal och amanuenspersonal har avsetts skola i allmänhet äga tillämpning beträffande befattningshavare vid verk och myndigheter m. fl. statsinstitutioner, vilka äro underkastade civila avlöningsreglementet eller civila icke-ordinariereglementet. Härjämte böra de föreslagna anordningarna gälla i fråga om sådana till försvarsväsendet hörande inrättningar, å vilkas civila befattningshavare militära icke-ordinariereglementet är tillämpligt, beträffande befordran till ordinarie kontorsbiträdestjänst dock endast i den mån dylika tjänster finnas upptagna å tjänsteförteckningen.

Beträffande ett eller annat verk kan måhända inträffa, att det av personalutredningen framlagda förslaget ej lämpligen kan tillämpas å hela personalbeståndet inom vederbörande kategori av befattningshavare. Utredningen förutsätter att denna fråga ägnas närmare uppmärksamhet i samband med remissbehandlingen av betänkandet.

Utredningens förslag äga givetvis sin tillämpning å såväl manliga som kvinnliga befattningshavare.

Det har icke avsetts, att förslaget skulle genomföras vid de statliga krisorganen eller vid sådana verk, som utan att vara krisorgan dock enligt särskild föreskrift följa de för krisorganen gällande avlöningsbestämmelserna. Nu angivna begränsning, som ansluter sig till vad i utredningsdirektiven förutsatts, synes betingad av organisationsfrågans läge vid de senast berörda verken. Beträffande åter personal, som avlönas ur sakanslag, synes i allmänhet hinder icke böra möta mot att den för vederbörande personalkategori förordade befordringsgången tillämpas, dock i förekommande fall med den begränsning i fråga om biträdespersonal, som följer av att ordinarie tjänster för sådan personal icke förekomma med avlöning ur sakanslag.

I utredningsdirektiven beröres frågan, i vad mån jämkningar i de normala anställningsvillkoren påkallas för personal, som övergår från krisförvaltningen till den reguljära förvaltningen. Utredningen har i det föregående behandlat frågan om den inverkan, som tidigare statsanställning i annat verk bör ha i fråga om löneställningen för personal, som skall inordnas i reglerad befordringsgång. Vad i sådant hänseende anförts torde kunna i huvudsak tillämpas även vid fall av övergång från krisorgan till verk tillhörande den reguljära förvaltningen. I övrigt har utredningen icke ansett sig böra ingå på nu avsedda övergångsspörsmål, vilka i mån av behov torde få regleras i särskild ordning.

Tillämpning vid ledighet m. m. Utredningens förslag går ut på uppflyttning inom reglerad befordringsgång efter bestämda tidsintervaller. En grundläggande förutsättning för att dylik uppflyttning skall få ske bör vara, att vederbörande befattningshavare i vanlig ordning fullgjort honom åliggande tjänstgöring. Fråga uppkommer då, vilken inverkan åtnjuten tjänstledighet bör få på befattningshavarens rätt att efter viss tids förlopp flytta upp till högre stadium inom för honom gällande befordringsgång. Utredningen anser lämpligt, att i nämnda hänseende anknytning sker till de i avlöningsreglementena upptagna reglerna angående villkor för uppflyttning till högre löneklass. I enlighet härmed skulle, med utgångspunkt från nuvarande bestämmelser, såsom villkor för befattningshavares uppflyttning till högre befordringsstadium inom reglerad befordringsgång gälla, att befattningshavaren tjänstgjort minst fyra femtedelar av den tid, som i varje särskilt fall erfordras för vinnande av uppflyttning, varvid semester och vissa slag av tjänstledighet skola räknas såsom tjänstetid.

Ett annat spörsmål, som torde få beröras i detta sammanhang, är frågan om den inverkan, som deltidstjänstgöring bör få på genomförandet av reglerad befordringsgång enligt utredningens förslag. Enligt stadgande i civila icke-ordinarieregelementet må i extra ordinarie befattning undantagsvis kunna anställas befattningshavare med en daglig tjänstgöringstid, motsvarande hälften av den för ordinarie tjänsteman bestämda. Extra tjänsteman kan anställas med en tjänstgöringsskyldighet motsvarande exempelvis fyra eller fem sjundedelar av full tjänstgöring. Innehav av ordinarie tjänst däremot förutsätter principiellt heltidstjänstgöring. Personalutredningen vill erinra,

att särskilda sakkunniga, 1944 års deltidstjänstutredning, för närvarande äro sysselsatta med att utreda frågan om deltidsarbete i allmän tjänst. Enligt vad som uppgivits, torde betänkande i ämnet kunna väntas inom kort. För närvarande torde således något slutligt ställningstagande till frågan om tillämpningen av personalutredningens förslag på deltidsanställda befattningshavare icke vara möjligt. Utredningen vill därför i nuvarande läge inskränka sig till att framhålla, att utredningen vid framläggandet av sina förslag utgått ifrån, att vederbörande befordringsgång skall börja tillämpas å viss befattningshavare endast i den mån denne anställes för full tjänstgöring i ett verk eller för sammanlagt full tjänstgöring i mer än ett verk.

Utredningens förslag angående reglering av befordringsgången för biträdespersonal och amanuenspersonal ha i allmänhet förutsatts kunna tillämpas oberoende av, huruvida vederbörande befattningshavare innehar eller tilldelas vikariatsförordnande på högre tjänst eller ej. I den mån vederbörande befattningshavare enligt befordringsschemat innehar en tjänst, som tillhör lägre lönegrad än den vikariatet avser, föreligga enligt nuvarande bestämmelser inga hinder för att vid vikariatsförordnande vikariatsersättning och vikariatslön skola få utgå i vanlig ordning. Därest emellertid vid tillämpning av befordringsschemat befattningshavare uppflyttas till lönegrad med samma ordningsnummer som den uppehållna tjänstens, hindrar detta visserligen icke vikariatsförordnande i och för sig, men rätten att uppbära särskild ersättning för vikariatet bortfaller, så länge nuvarande grunder för dylik ersättnings bestämmande bestå. Huruvida 1945 års lönekommittés väntade förslag till nya avlöningsbestämmelser kan föranleda ändring i nu berörda förhållanden får framtiden utvisa.

Tillsättningsproceduren. I det föregående har utredningen i fråga om såväl biträdespersonal som amanuenser förordat, att extra ordinarie anställning skall, i den mån de allmänna förutsättningarna äro för handen, vinnas efter viss tids tjänstgöring såsom extra tjänsteman samt att uppflyttning till högre lönegrad såsom extra ordinarie ävenledes skall ske efter viss, särskilt bestämd tid. Dylika befordringar å icke-ordinariestadiet inom det uppgjorda schemat synas genomgående böra verkställas, utan att något ansökningsförfarande kommer till stånd. Detta bör följa redan av den föreslagna befordringsgångens konstruktion, vilken i viss utsträckning ger befattningarna personlig karaktär. Vad särskilt angår den förordade uppflyttningen av amanuenser till lönegrad Eo 21 kommer utredningen i det följande att föreslå sådan ändring i gällande regler för personalförteckningarnas fastställande, att inrättande av erforderligt antal befattningar i nämnda lönegrad kan ske på enklare sätt än för närvarande.

Beträffande åter befordran till ordinarie tjänst blir frågan om tillsättningsproceduren mera invecklad, så vitt angår biträdespersonalen, i fråga om vilken utredningen räknat med infogande av den för ordinarie tjänstemän gällande lönegraden A 4 såsom ett led i den reglerade befordringsgången. Här-

utinnan må anföras följande, varvid till grund för resonemanget lägges ett exempel.

Ett verk har enligt nuvarande organisation 4 ordinarie kontorsbiträdestjänster; därjämte finnas 6 icke-ordinarie biträden. Vid viss tidpunkt beräknas fyra av de sistnämnda enligt det föreslagna befordringsschemat vara berättigade att erhålla ordinarie anställning i A 4. Om ledigförklarande av motsvarande antal ordinarie kontorsbiträdestjänster skulle äga rum, skulle resultatet kunna bli att någon av de fyra tjänsterna eller eventuellt alla fyra tillfölle personer utom verket. I sådant fall finge åtgärder vidtagas för att tillskapa ytterligare det antal ordinarie kontorsbiträdestjänster, som erfordrades för att de biträden inom verket, som stode i tur till befordran, skulle kunna erhålla den ordinarie anställning som avsetts för dem. Ett sådant förfaringssätt skulle leda till orimliga konsekvenser. Enligt utredningens mening bör ledigförklarande icke ske, när ordinarie anställning såsom kontorsbiträde beräknas skola beredas inom verket befintlig personal, som enligt befordringsschemat ävensom i övrigt fyller förutsättningarna för erhållande av ordinarie anställning. Härigenom kan garanti skapas för att befordringen kommer verkets egen personal till godo. Erinras må i detta sammanhang, att det inom vissa verk är regel, att lägre ordinarie befattningar tillsättas utan ledigförklarande.

I det nyssnämnda exemplet skulle alltså resultatet bli, att ordinarie anställning i lönegrad A 4 beredes de ifrågavarande fyra biträdena utan ledigförklarande av motsvarande antal ordinarie tjänster. Den stegring av antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster från 4 till 8, som därigenom uppkommer, kan på förhand beräknas och bör förutsätta framställning till Kungl. Maj:t om erforderlig ökning från viss tidpunkt av de å personalförteckningen upptagna kontorsbiträdestjänsterna (frågan om Kungl. Maj:ts befogenhet härutinnan behandlas i det följande). Personalbeståndet innefattar alltså efter tillsättningsbeslutet 8 ordinarie kontorsbiträden. Efter någon tid avgår ett av dessa. Om vid ifrågavarande tillfälle eller inom kort tid därefter något av verkets icke-ordinarie biträden fyller villkoren för överförande till ordinarie anställning, bör den lediga ordinarie tjänsten tagas i anspråk härför, utan att ledigförklarande sker. Om åter någon till ordinarie anställning behörig aspirant icke finnes inom verket, bör den lediga tjänsten icke tillsättas.

Det nu förda resonemanget förutsatte, att efter viss befattningshavares avgång från ordinarie kontorsbiträdestjänst antalet återstående dylika tjänster inom verket överstigit det antal kontorsbiträdestjänster, som ingick i verkets ursprungliga organisation. Vad utredningen härutinnan anfört, synes böra äga tillämpning jämväl för det fall, att antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster genom avgång nedgått till att bliva lika med det i organisationen ursprungligen ingående. Om åter i visst fall antalet kontorsbiträdestjänster kommit att understiga det ursprungliga antalet, synas skäl tala för att ledigförklarande alltid sker. Det har nämligen ansetts riktigast att när antalet ordinarie tjänster av ifrågavarande slag inom visst verk nedgått på nu angivet sätt, konkurrensen får bli fri såväl inom verket som utåt. Det må un-

derstrykas, att ett kungörande av den lediga ordinarie tjänsten i fall av senast angivet slag icke hindrar befordran till ordinarie anställning av det biträde inom verket, som står närmast i tur härtill. Om den ledigförklarade tjänsten skulle tilldelas annan befattningshavare, skall nämligen ordinarie anställning enligt schemat likväl beredas ifrågavarande biträde.

Gentemot det anförda kan invändas, att svårighet kan uppstå att i längden hålla i minnet, vilket antal ordinarie kontorsbiträdestjänster som skall anses ingå i visst verks fasta organisation. Till avhjälpande av härav följande olägenhet skulle kunna övervägas, att ledigförklarande av ordinarie kontorsbiträdestjänster över huvud icke tillämpades och att sålunda dylika tjänster alltid skulle tillsättas utan ansökningsförfarande. En sådan lösning torde komma att medföra, att ej flera ordinarie kontorsbiträdestjänster inrättades än som erfordrades för iakttagande av den normala befordringsgången. Det är emellertid uppenbart, att man härigenom skulle mer än nödigt binda både verken och personalen. Bland annat skulle man stänga möjligheterna för särskilt dugande biträden till befordran i förtur, inom eller utom verket, där sådan i förekommande fall skulle kunna äga rum. Den motsatta utvägen — att alltid ledigförklara ordinarie kontorsbiträdestjänster — kan såsom av det föregående framgår icke utan olägenheter förenas med utredningens förslag i övrigt. Det synes därför, som om det ovan angivna förfaringssättet att endast i vissa fall ledigförklara ordinarie kontorsbiträdestjänster bör tillämpas, ehuru med viss kompletterande anordning till avhjälpande av förut antydd olägenhet. Sålunda skulle man kunna förfara så, att vid övergången till det nya systemet för varje verk fastställdes en siffra beträffande antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster, vilken skulle vara bestämmande för frågan, huruvida vid ledighet å sådan tjänst ledigförklarande skulle ske eller ej. Härigenom skulle erhållas en automatiskt verkande regel för avgörande av frågan om ledigförklarande.

Nämnda normalsiffra borde icke lämpligen fastställas att motsvara det antal tjänster, som i varje särskilt fall finnas inrättade vid själva övergångstillfället. Detta kunde lätt medföra slumpartade och ojämna verkningar. I stället borde normalsiffran fastställas med utgångspunkt från en i princip rimlig fördelning av biträdesbeståndet på ordinarie och icke-ordinarie tjänster. Den finge emellertid i och för sig ingen betydelse för den faktiska fördelningen i detta avseende. Ej heller skulle normalsiffran vara avgörande beträffande det antal ordinarie tjänster, som vid varje tillfälle skall finnas upptaget i verkets personalförteckning, i annan mån än att detta antal skulle minst motsvara normalsiffran. Dennas funktion skulle vara att avgöra, huruvida i visst fall ledigförklarande av ordinarie kontorsbiträdestjänst skulle äga rum.

I det förut anförda exemplet utgjorde antalet kontorsbiträden i ett visst verk 10, varav 4 ordinarie och 6 icke-ordinarie. Om för detta verk den ifrågavarande normalsiffran fastställdes till 7 — innebärande att av det totala biträdesbeståndet 70 procent i princip ansåges böra inneha ordinarie anställning — skulle detta betyda, att ordinarie tjänst i lönegraden A 4 skulle

tillsättas utan ledigförklarande i den mån inom verket funnes minst 7 ordinarie kontorsbiträden men kungöras till ansökning ledig, när antalet ordinarie kontorsbiträden understege 7.

Enligt utredningens mening skulle en anordning av denna innebörd innebära en möjlighet att lösa den föreliggande frågan utan att helt förhindra öppen tävlan om ledigblivande kontorsbiträdestjänster. Utredningen anser sig böra förorda, att denna anordning genomföres.

Fastställandet av den i det föregående avsedda normalsiffran synes böra ankomma på Kungl. Maj:t. Frågan om erforderliga övergångsanordningar behandlar utredningen i annat sammanhang.

Därest ur administrativ synpunkt betänkligheter skulle anses möta mot ett förverkligande av den av utredningen sålunda förordade anordningen, lärer någon annan möjlighet knappast föreligga än att helt slopa ledigförklarandet av ordinarie kontorsbiträdestjänster. Såsom utredningen påvisat, skulle ett sådant förfaringssätt vara förenat med vissa olägenheter. Utredningen anser dock dessa olägenheter icke vara av den avgörande betydelse, att de böra förhindra ett genomförande av utredningens förslag om en enhetlig befordringsgång, omfattande även ordinarie kontorsbiträdestjänst, därest detta förslag skulle befinnas icke böra realiseras på den av utredningen i första hand förordade vägen. Denna skulle sammanfattningsvis innebära,

att för varje verk fastställes en normalsiffra beträffande antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster, vilken skall ligga till grund för bedömningen av frågan, när i anledning av uppkommen ledighet å dylik tjänst ledigförklarande skall äga rum,

att ledigförklarande alltid skall ske, då antalet ordinarie kontorsbiträden inom verket kommit att understiga nyssnämnda normalsiffra

samt att ledigförklarande icke skall ske, då antalet dylika biträden inom verket är lika med eller större än ifrågavarande siffra.

En konsekvens av utredningens förslag blir bland annat, att ett i visst verk anställt biträde, som önskar övergå till ordinarie kontorsbiträdestjänst i annat verk, skulle kunna göra detta, endast i den mån dylik tjänst ledigförklarats och konkurrensen därigenom blivit fri. En dylik begränsning — vilken endast har avseende å ordinarie kontorsbiträdestjänst — torde med hänsyn till att tillsättningen av dylika tjänster i regel sker genom befordran inom vederbörande verk icke innebära någon olägenhet i praktiken.

I detta sammanhang vill utredningen understryka, att avsikten från utredningens sida icke varit att göra någon inskränkning i befattningshavares allmänna rätt att, när tillfälle därtill erbjuder sig, söka ledigförklarad ordinarie tjänst, till vilken han kan vara kompetent, oaktat han icke fullgjort det antal tjänstgöringsår i icke-ordinarie anställning, som inom hans befordringskarriär av utredningen förutsatts skola föregå befordran till ordinarie anställning. Utredningens förslag angående längden av olika i viss befordringsgång ingående stadier av icke-ordinarie anställning har således närmast karaktär av garanti mot alltför långa väntetider. Vad utredningen nu anfört äger sin tillämpning å såväl biträdes- som amanuenspersonal.

Beträffande tidpunkten för tillträdande av befattning enligt av utredningen föreslagen befordringsgång för biträden och amanuenser vill utredningen slutligen framhålla, att det icke synes erforderligt att räkna med befordringar exakt från och med viss dag, då tjänstetiden i visst befordringsstadium tilländagått. Det får enligt utredningens mening anses tillfyllest och i övrigt lämpligt, om uppflyttningar i allmänhet ske vid samma tidpunkter som gälla i fråga om löneklassuppflyttningar, alltså enligt nu gällande avlöningsbestämmelser kvartalsvis.

Personalförteckningarna. Enligt för närvarande gällande regler bestämmes antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster genom medverkan av riksdagen i fråga om de till allmänna civilförvaltningen hörande verken och myndigheterna. Detta sker genom fastställande av personalförteckning för varje särskilt verk. Nämnda antal har för varje verk bestämts med utgångspunkt från den för verket gällande normala organisationen. Enligt utredningens förslag skulle emellertid kontorsbiträdestjänster i A 4 förefinnas jämväl för att tillgodose behovet av automatisk befordran för biträden, som enligt befordringsschemat stå i tur att erhålla ordinarie anställning. Detta medför att vid ett visst tillfälle flertalet eller rent av alla kontorsbiträdestjänster inom visst verk kunna vara ordinarie, medan vid ett annat tillfälle de flesta dylika tjänster temporärt kunna vara icke-ordinarie. Om efter genomförandet av utredningens förslag antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster i visst verk fastställts vid ett tillfälle, då alla kontorsbiträden i verket förutsatts skola ha ordinarie anställning, och personalbeståndets sammansättning sedermera förändras så, att i stället icke-ordinarie anställning kommer att innehavas av vissa biträden, synas särskilda åtgärder i reglerande syfte böra vidtagas. Antingen kan man härvid vakantsätta vissa ordinarie tjänster i avvaktan på att vissa icke-ordinarie biträden fylla fordringarna för att bli ordinarie. En dylik åtgärd skulle emellertid ej beröra personalförteckningen och således ej hindra, att å densamma upptoges — måhända för lång tid — flera ordinarie kontorsbiträdestjänster än som vore behövligt. Då detta måste anses mindre lämpligt, bör man hellre söka ordna så, att antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster enligt personalförteckningen lätt kan minskas eller ökas i förhållande till behovet. Utredningen anser, att det för ett möjliggörande av en smidig anpassning av personalförteckningarna efter det vid varje tillfälle föreliggande behovet av ordinarie kontorsbiträdestjänster vore önskvärt, att den nuvarande bundna proceduren med detaljerat godkännande av riksdagen kunde modifieras. Under erinran att antalet ordinarie tjänster inom lönegraderna A 1—20 vid kommunikationsverken och domänverket bestämmes av Kungl. Maj:t utan riksdagens medverkan vill utredningen därför föreslå, att Kungl. Maj:t utverkar bemyndigande av riksdagen att fastställa antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster vid de till allmänna civilförvaltningen hörande verken och myndigheterna. Därest så skulle befinnas lämpligt, kan härvid övervägas att utsträcka ifrågavarande bemyndigande till att avse samtliga ordinarie tjänster inom de lägre lönegraderna, förslagsvis A 1—5.

Även i fråga om extra ordinarie tjänster medför utredningens i det föregående framlagda förslag angående användningen av lönegrad Eo 21 såsom fast led i befordringsgången för amanuenspersonal vissa svårigheter, därest nuvarande praxis i fråga om personalförteckningarnas godkännande skulle bibehållas. Riksdagen skulle nämligen i så fall behöva årligen i detalj pröva behovet av antalet befattningar i Eo 21 med hänsyn till beräknade förändringar inom de olika verken, en prövning som skulle bli avsevärt mera omfattande än den för närvarande förekommande. Det vore enligt utredningens mening en fördel, om ifrågavarande prövning kunde anförtros Kungl. Maj:t, som alltså vid ett förverkligande av utredningens förslag skulle ha att på framställning av verken besluta i fråga om inrättande av erforderligt antal befattningar i Eo 21. Utredningen anser sig i sådant syfte böra föreslå, att nuvarande praxis angående uppförande på av riksdagen godkänd personalförteckning av extra ordinarie tjänster i högre lönegrad än den 20:e jämkas därhän, att riksdagens medverkan skulle erfordras allenast i fråga om extra ordinarie tjänster i högre lönegrad än den 21:a.

Beträffande utövningen av den befogenhet i fråga om personalförteckningarnas fastställande, som sålunda enligt utredningens förslag skulle tillkomma Kungl. Maj:t, får utredningen framhålla, att det synes tillfyllest, om Kungl. Maj:t fastställer antalet befattningar av varje särskilt slag en gång per budgetår. Om så sker måste emellertid tillika bemyndigande lämnas verken att under budgetårets lopp göra de avvikelser från det av Kungl. Maj:t bestämda antalet befattningar, som påkallas för ett genomförande av förslaget i dess helhet. Bland annat skulle i annat fall den av utredningen i det föregående förordade anordningen med befordran till högre lönegrad vid samma tidpunkter som gälla i fråga om löneklassuppflyttningar, icke kunna genomgående upprätthållas.

I samband med fastställandet av personalförteckningarna torde böra övervägas frågan om tjänstetiteln för de befattningshavare tillhörande amanuenspersonalen, som enligt utredningens förslag skulle efter viss tids tjänstgöring uppflyttas till högre lönegrad än den högsta för närvarande gällande amanuensgraden (Eo 18). Härvid synes åtminstone för de befattningshavare, som komma att uppflyttas till Eo 21, samma tjänstetitel (byråsekreterare etc.) böra komma till användning, som inom vederbörande verk tillämpas i fråga om ordinarie tjänstemän med motsvarande arbetsuppgifter.

Reglerna för anslagsdisposition. Det av utredningen framlagda förslaget angående införande av reglerad befordringsgång för biträdespersonal och amanuenspersonal medför vissa svårigheter vid tillämpning av för närvarande gällande regler i fråga om anslagsdisposition och medelstilldelning. Sålunda skulle genom oförutsedda förändringar i personalbeståndet kunna inträffa, att på icke-ordinarieposterna uppstode marginaler, vilka eventuellt skulle kunna utnyttjas för avlönande av större antal befattningshavare än som strängt taget vore nödvändigt. Olägenheten härav skulle skärpas, i den mån i visst verk sålunda intagen personal bleve underkastad reglerad befordringsgång

och därmed i stort sett garanterad automatisk befordran. Utredningen har för sin del förutsatt, att vid den årliga granskningen av verkens anslagsäskanden på lämpligt sätt tillses, att icke såsom följd av utredningens förslag marginaler å icke-ordinarieposterna komma att stå till verkens förfogande i opåkallad utsträckning. Till främjande av detta syfte kunde eventuellt övervägas den anordningen, att verken ålades att i samband med de årliga anslagsäskandena lämna detaljerade uppgifter på antalet icke-ordinarie befattningshavare i olika grader. Genom jämförelse mellan dessa uppgifter år för år kunde då erforderligt underlag erhållas för bedömning av huruvida någon icke påkallad ansvällning av personalbeståndet ägt rum.

I fråga om biträdespersonal innebär utredningens förslag bland annat, att automatisk befordran till ordinarie tjänst i lönegrad A 4 skall kunna påräknas. Om ett verk i sina riksdagspetita ett visst år gör en beräkning av anslagsbehovet för kommande budgetår med utgångspunkt från att vissa biträden, som vid beräkningstillfället äro icke-ordinarie, under loppet av det budgetår beräkningarna avse skola komma att befordras till ordinarie anställning, bör detta med utgångspunkt från nuvarande regler föranleda, att ordinarieposten föreslås uppräknad med erforderligt belopp, medan icke-ordinarieposten föreslås i motsvarande mån minskad. Sedan avlöningsanslaget fastställts, kunna emellertid sådana förändringar inträffa i personalbeståndets sammansättning, att ordinarieposten icke behöver helt uttnyttjas, medan däremot belastningen på icke-ordinarieposten ökas i sådan grad, att den icke förslår för anslagsbehovet. En dylik situation kan givetvis uppkomma även av andra skäl än det nu angivna. I fråga om ordinarieposten, vilken regelmässigt är beräknad förslagsvis, uppkomma härvid icke några svårigheter. Beträffande åter icke-ordinarieposten, som i regel är genom riksdagsbeslut maximerad, få särskilda åtgärder vidtagas i syfte att säkerställa erforderlig tillgång på medel. Den närmast till hands liggande utvägen vore att öppna möjlighet till överförande från ordinarie- till icke-ordinarieposten av nödigt belopp. En annan lösning vore, att icke-ordinarieposterna liksom hittills upptoges maximerade men Kungl. Maj:t erhölle bemyndigande av riksdagen att överskrida posterna i sådana fall, då oförutsedda omständigheter beträffande personalens fördelning på lönegrader och anställningsformer föranlett ändring i anslagsbehovet för befordringsgångens realiserande. Alternativt kunde icke-ordinarieposterna, liksom ordinarieposterna, beräknas förslagsvis, eventuellt i förening med skyldighet för Kungl. Maj:t att årligen inför riksdagen redovisa den faktiska belastningen. Slutligen vore måhända tänkbart, att ordinarieposterna och icke-ordinarieposterna sammansloges till en gemensam anslagspost, ur vilken skulle bestridas samtliga avlöningar till tjänstemän med lön enligt löneplan. Även andra lösningar skulle kunna diskuteras.

Det av utredningen sålunda berörda problemet är av vittutseende innebörd och har även avseende å de delar av statsförvaltningen, vilka icke direkt beröras av utredningens förslag. Därjämte må framhållas, att även 1945 års lönekommittés pågående arbete kan komma att påverka frågan om anslagsdispositionen. Utredningen har därför ansett sig icke böra framställa något

förslag i nyssnämnda hänseende men vill likväl fästa uppmärksamheten på att frågan om reglerna för anslagsdisposition och medelstilldelning synas böra upptagas till omprövning i samband med genomförandet av utredningens förslag. Vid själva övergången torde provisoriska anordningar bli erforderliga i syfte att säkerställa genomförandet av förslaget. I detta sammanhang vill utredningen erinra, att utredningen för sin del utgått ifrån att — därest utredningens förslag godtagas — statsmakterna skola i den utsträckning som påkallas och i den form som finnes lämplig ställa medel till verkens förfogande för att den i de olika fallen fastställda befordringsgången skall kunna hållas.

C. Övergångsanordningar

Utredningen har för sin del räknat med, att de av utredningen föreslagna anordningarna skulle kunna åtminstone i huvudsak träda i kraft den 1 juli 1947. Det vore uppenbarligen en fördel, om ikraftträdandet kunde ske samtidigt med genomförandet av den nya löneregleringen för statligt anställda befattningshavare, vartill 1945 års lönekommitté nyligen framlagt förslag. Därest så kunde ske, skulle övergången till de av utredningen föreslagna befordringsgrunderna i vissa fall underlättas.

I fråga om övergången till reglerad befordringsgång enligt utredningens förslag torde uppkomma ett flertal spörsmål, vilka icke i detalj kunna förutses och vilka till en del torde få regleras genom beslut från fall till fall. Utredningen tar emellertid i det följande upp vissa allmänna riktlinjer, vilka synas böra tillämpas vid behandlingen av uppkommande övergångsfrågor.

Såsom allmän regel synes böra gälla, att den reglerade befordringsgången i viss utsträckning erhåller retroaktiv tillämplighet beträffande icke-ordinarie befattningshavare med lön enligt löneplan, vilka anställts i statstjänst före de nya bestämmelsernas ikraftträdande. Det må framhållas, att ett antal befattningshavare sedan lång tid tillbaka tillhöra den högsta lönegrad, som för dem för närvarande kan komma i fråga — närmast Eo 4 respektive Eo 18 — och det synes utredningen angeläget, att de nya grunderna erhålla omedelbar verkan i fråga om dessa befattningshavare, så långt detta motiveras av vars och ens sammanlagda fortlöpande tjänstetid. Även i fråga om övriga extra ordinarie befattningshavare, liksom ock i fråga om extra tjänstemän, synes retroaktiv tillämplighet motiverad. Denna bör dock givetvis icke avse utbetalning av avlöning för tid före de nya bestämmelsernas ikraftträdande.

I fråga om nuvarande extra och extra ordinarie befattningshavare skulle alltså de nya grunderna från ikraftträdandet tillämpas, som om de varit gällande under envar befattningshavares hela anställningstid i statens tjänst, räknat från och med tillträdandet av anställning, som blivit fortlöpande. En omräkning av befordringsturen bör sålunda företagas. Därest denna omräkning i fråga om biträdespersonal ger till resultat, att visst biträde tidigare skulle ha erhållit eller från och med ikraftträdandet skall erhålla ordinarie

anställning, bör ordinarie kontorsbiträdestjänst inrättas för biträdet, räknat från och med dagen för ikraftträdandet.

Omräkning av befordringsturen har icke avsetts skola ske i fråga om befattningshavare, som nu innehar eller före ikraftträdandet kommer att erhålla ordinarie tjänst.

Vid beräkning av den tid, som bör tagas i betraktande vid här avsedda omräkning, bör i förekommande fall befattningshavare tillgodoräknas överskjutande tid för uppflyttning till högre lönegrad i den reglerade befordringsgången. Därest tjänstledighet åtnjutits, torde enahanda regler böra tillämpas, som i motsvarande fall gälla i fråga om löneklassuppflyttning. Vid fall av avbrott i anställningen synes i allmänhet böra förfaras så, att tid före avbrottet icke medräknas. Därest denna grundsats i visst fall, där särskilda omständigheter förelegat, skulle medföra ett uppenbart obilligt resultat, bör på ansökan kunna medges, att tid före avbrottet må helt eller delvis tagas i betraktande vid omräkningen. Beslut härutinnan synes böra ankomma på Kungl. Maj:t.

Omräkningen kan i allmänhet förväntas komma att medföra omedelbar förbättring i vederbörande befattningshavares ställning i befordringshänseende. Emellertid komma vid övergången att i vissa fall jämväl inträffa försämringar, vilka dock huvudsakligen hänföra sig till själva lönegradsläget och knappast torde bli märkbara i lönehänseende, därest utredningens förslag genomföres samtidigt med ikraftträdandet av den nya löneregleringen. Såsom allmän regel bör gälla, att minskning i kontant avlöning icke må ske i anledning av övergången till de nya bestämmelserna. Inträffande försämringar i lönegradshänseende böra såsom regel i huvudsak kompenseras, dock under beaktande av önskvärdheten av att vederbörande befattningshavare utan alltför stort dröjsmål kunna inordnas i den reglerade befordringsgången. I det följande exemplifieras några fall av förutsebara försämringar med angivande tillika av den kompensation härför, som enligt utredningens mening lämpligen bör beredas.

Ordinarie skrivbiträdesbefattningar skulle enligt utredningens förslag icke vidare förekomma. Ett ordinarie skrivbiträde, som anställdes i statstjänst exempelvis den 1 juli 1942 och som sålunda den 1 juli 1947 kan åberopa 5 års tjänst, skulle med tillämpning av omräkningsregeln vid övergången inplaceras i Eo 4 med 2 $^1/_2$ år tillgodo för vidare befordran till A 4. Givetvis bör ett dylikt biträde formellt bibehållas vid sin ordinarie tjänst i A 2, intill dess befordran till A 4 kan ske. Befattningen i A 2 synes i sådant syfte böra föras å övergångsstat, till dess den kan avföras ur personalförteckningen. Skrivbiträdesbefattning, som sålunda förts å övergångsstat, synes icke böra få uppehållas med vikarie.

Ett från och med den 1 juli 1946 nyanställt biträde har omedelbart placerats i Ex 4. Från och med den 1 juli 1947 skulle hon enligt omräkningsregeln inplaceras i den lönegrad, som kommer att motsvara Ex 2, där hon skulle kvarstå under (1 $^1/_2$—1 =) $^1/_2$ år. I ett dylikt fall bör emellertid ifrågavarande biträde vid övergången hänföras till lönegrad motsvarande Ex 4 och

kvarstå där intill den tidpunkt, då enligt befordringsschemat befordran till extra ordinarie skulle kunna ske, i detta fall från och med den 1 januari 1948.

En icke tingsmeriterad aspirant å länsnotarie- eller länsbokhållartjänst har antagits i Ex 15 från och med den 1 juli 1946 och skulle enligt nuvarande grunder ha kunnat uppflyttas till Ex 19 från och med den 1 juli 1947. Enligt omräkningsregeln skulle han komma att sistnämnda dag kvarstå i lönegrad motsvarande Ex 15 under ytterligare (1 ½—1 =) ½ år för att därefter uppflyttas till lönegrad motsvarande Eo 16. I detta fall synes befattningshavaren vid övergången till de nya grunderna böra hänföras till den lönegrad, som kommer att motsvara Ex 19, i vilken han bör kvarstå (1 ½—1 =) ½ år. Därefter bör han inplaceras i lönegrad motsvarande nuvarande Eo 18, varefter fortsatt befordran bör ske enligt befordringsschemat.

I viss utsträckning torde vid övergången gränsfall uppkomma, i vilka tvekan kan råda, huruvida tillräckliga skäl föreligga att kompensera inträffad försämring i lönegradshänseende. Undantagsvis torde man härvid kunna nå ett godtagbart resultat medelst en jämkning av vederbörandes löneklassplacering eller löneursberäkning i viss löneklass, räknat från och med tidpunkten för övergången.

Beträffande frågan, vilka för närvarande arvodesavlönade befattningshavare som vid övergången böra inplaceras på löneplan, vill utredningen framhålla, att det i allmänhet framstår såsom ett önskemål, att åt arvodister, som anställts för icke tillfälliga eller tidsbegränsade arbetsuppgifter, kunde beredas anställning åtminstone såsom extra eller extra ordinarie tjänstemän. I ett stort antal fall torde detta också lämpligen kunna ske, varvid en analog tillämpning av den i det föregående angivna omräkningsregeln synes ligga närmast till hands. Emellertid föreligga beträffande åtskilliga arvodister — bland andra sådana som anställts för arbetsuppgifter av krisbetonad karaktär — sådana anställningsförhållanden, att tvekan kan råda, huruvida en inplacering å löneplan bör ske, eller, därest sådan inplacering sker, huru långt omräkningen av befordringsturen lämpligen bör drivas. I sistnämnda hänseende har inom utredningen bland annat övervägts att eventuellt införa en reduktionsregel. Med hänsyn till föreliggande svårigheter att i erforderlig utsträckning bedöma frågan om övergångsvis inplacering i den reglerade befordringsgången av arvodesavlönade befattningshavare anser utredningen lämpligt, att denna fråga får bedömas från fall till fall. Spörsmålet synes böra från de olika verkens sida närmare belysas i samband med remissbehandlingen av betänkandet.

Fråga uppkommer i detta sammanhang, om man bör bereda de arvodister i biträdesställning, som tjänstgjort sammanlagt minst så lång tid som enligt de nya befordringsbestämmelserna skulle krävas för erhållande av ordinarie kontorsbiträdesbefattning, omedelbar anställning såsom ordinarie kontorsbiträden. Enligt utredningens mening bör i och för sig hinder icke föreligga härför, i den mån i vederbörande verks organisation ingå ordinarie tjänster. Viss försiktighet torde emellertid vara av nöden härutinnan till undvikande av att ordinarie anställning beredes befattningshavare, beträffande

vilkens fortsatta behövlighet inom verket tvekan kan råda. Även detta spörsmål torde böra uppmärksammas vid remissbehandlingen.

Såsom i det föregående antytts, kunna åtskilliga befattningshavare vid retroaktiv tillämpning av de nya bestämmelserna väntas omedelbart vid övergången bli befordrade till ordinarie tjänst i lönegraden A 4. Utredningen uppskattar behovet av nya ordinarie tjänster i nämnda lönegrad, vilka böra inrättas såsom följd av utredningens förslag, till inemot 1 100. På motsvarande sätt avses ett antal befattningshavare inom amanuenskarriären skola omedelbart vid övergången inplaceras i någon av lönegraderna Eo 20 och Eo 21. Enligt gjorda beräkningar skulle ett 90-tal av ifrågavarande befattningshavare inplaceras i Eo 20 och omkring 125 i Eo 21. Närmare beräkningar i nu berörda hänseende torde få företagas verksvis i samband med remissbehandlingen eller i annan ordning.

I fråga om tillsättningen av ordinarie kontorsbiträdestjänster ha i det föregående angivits vissa riktlinjer för bedömandet av frågan, när ledigförklarande av sådan tjänst skall ske. I detta hänseende har bland annat föreslagits fastställande av viss normalsiffra beträffande antalet ordinarie kontorsbiträdestjänster inom varje verk. Vid själva övergången till de nya bestämmelserna bör eftersträvas, att den i varje särskilt fall fastställda normalsiffran omedelbart blir utnyttjad. I regel torde härvid befordringar inom vederbörande verk komma att ske. Ledigförklarande synes vid övergången böra tillämpas i mera begränsad omfattning än som förutsatts enligt de i betänkandet angivna allmänna riktlinjerna.

Kostnadsberäkning

En fullständig beräkning av de kostnader, som ett genomförande av personalutredningens förslag skulle medföra i jämförelse med nuvarande förhållanden, är icke möjlig utan undersökningar grundade på detaljuppgifter rörande det nuvarande personalbeståndet. Det av utredningen införskaffade utredningsmaterialet, vilket avser förhållandena för 1½—2 år sedan, är icke tillfyllest i ifrågavarande avseende. Verkningarna av de bestämmelser, som komma att reglera själva övergången till de av utredningen förordade grunderna för befattningshavarnas befordringsgång, kunna ej heller med större noggrannhet beräknas på grundval av det för utredningen tillgängliga materialet.

Utredningen har likväl med hjälp av nämnda material låtit verkställa vissa beräkningar till ledning för bedömandet av de med förslagets genomförande förbundna kostnaderna. Till grund för beräkningarna, vilka ha karaktären av en på stickprovsundersökning grundad överslagsberäkning, har lagts en jämförelse mellan befattningshavarnas faktiska löneklassplacering vid tiden för uppgiftslämnandet och den löneklassplacering, som vid samma tidpunkt skulle ha varit gällande, om de föreslagna reglerna tillämpats under hela anställningstiden i statstjänst. Vid beräkningarna ha i löneförmånerna inräknats rörligt tillägg, kristillägg och provisoriskt lönetillägg enligt för närvarande gällande bestämmelser.

I fråga om *biträdespersonalen* ger den verkställda uppskattningen till resultat, att den ungefärliga kostnadsökningen för år vid genomförandet av utredningens förslag kan angivas till 800 000 kronor för allmänna civilförvaltningen utom länsstyrelserna och till 300 000 kronor för länsstyrelserna. Beträffande försvarets verk och inrättningar samt de affärsdrivande verken framläggas icke några beräkningar.

Beträffande *amanuenspersonalen* kan den ungefärliga kostnadsökningen för år beräknas till 60 000 kronor vid statsdepartementen, 370 000 kronor vid civila verk i allmänhet, 150 000 kronor vid länsstyrelserna och 80 000 kronor vid försvarets förvaltningsmyndigheter.

Såsom av det anförda framgår, har hänsyn här icke tagits till den utgiftsökning, som utöver kostnaderna för provisoriskt lönetillägg kan väntas uppkomma såsom följd av den stundande nya löneregleringen för statliga befattningshavare.

Bilaga 1

Sammanställning av statistiska uppgifter rörande biträdespersonalen i statstjänst

I. Biträdenas fördelning i olika hänseenden vid undersökningstillfället

A. Fördelning efter olika slag av verk

Antalet vid undersökningstillfället den 1 juli 1944 redovisade biträden uppgår till sammanlagt 14 885, varav 1 803 manliga och 13 082 kvinnliga. Dessa biträden äro fördelade på ett mycket stort antal verk och myndigheter, vilka emellertid kunna uppdelas på tre huvudkategorier, nämligen de affärsdrivande verken, allmänna civilförvaltingen utom försvaret samt försvaret, d. v. s. de verk och myndigheter, som sortera under fjärde huvudtiteln. I fråga om de kvinnliga biträdena äro de tre grupperna ungefär lika stora, men i fråga om de manliga dominerar försvaret, där omkring två tredjedelar av de manliga biträdena äro anställda. Detta framgår av följande tablå:

	Manliga	Kvinnliga	Summa
De affärsdrivande verken[1]	265	4 630	4 895
varav: statens reproduktionsanstalt	1	18	19
postverket	5	2 473	2 478
statens järnvägar	19	447	466
vattenfallsverket	29	245	274
telegrafverket	161	1 262	1 423
domänverket	50	185	235
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret	418	4 193	4 611
varav: länsstyrelserna	239	1 021	1 260
övriga verk	179	3 172	3 351
Försvaret	1 120	4 259	5 379
varav: centrala förvaltningsmyndigheter	237	1 166	1 403
förband, fabriker, varv etc.	883	3 093	3 976
Summa	**1 803**	**13 082**	**14 885**

[1] Uppgiftsmaterialet avser förhållandena 1/7 1944, före vilken tidpunkt försvarets fabriksverk ej var affärsdrivande. Fabriksverket redovisas här med fabriksstyrelsen under försvarets centrala förvaltningsmyndigheter och lokalförvaltningarna under gruppen förband, fabriker, varv etc.

De tre huvudgrupperna äro i fråga om de kvinnliga biträdena, såsom nämnts, ungefär lika stora. Emellertid undantogos vid uppgiftsinsamlingen från undersökningen alla tjänstemän, som blivit ordinarie före den 1 juli 1935. Denna begränsning i uppgiftsmaterialet har inverkat mest i fråga om affärsverken, där biträdena blivit ordinarie snabbare än inom civilförvaltningen. Skulle även alla ordinarie biträden ha medtagits, skulle den första huvudgruppen därför ökas betydligt mera än de övriga.

Av de 4 611 biträden, som tjänstgöra inom allmänna civilförvaltningen utom försvaret, äro, såsom framgår av tablån, 1 260 eller omkring en fjärdedel anställda vid länsstyrelserna. De övriga 3 351 äro fördelade på ett stort antal verk och andra myndigheter, av vilka följande ha det största antalet biträden (lokalförvaltningarnas personal är överallt medräknad):

	Manliga	Kvinnliga	Summa
Riksförsäkringsanstalten	—	424	424
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	50	229	279
Socialstyrelsen	—	245	245
Generaltullstyrelsen	7	196	203
Lantmäteristyrelsen	17	170	187
Pensionsstyrelsen	—	185	185
Svea hovrätt	4	130	134
Egnahemsstyrelsen	4	108	112
Medicinalstyrelsen	47	63	110
Göta hovrätt	5	87	92
Byggnadsstyrelsen	—	84	84
Utrikesdepartementet	—	82	82
Statistiska centralbyrån	4	72	76
Fångvårdsstyrelsen	2	54	56
Karolinska sjukhuset	1	54	55
Kommerskollegium	—	54	54
Riksräkenskapsverket	—	51	51

Sammanlagt ha ovannämnda verk 2 429 biträden, varav 141 manliga och 2 288 kvinnliga. Inom övriga verk, som alla ha mindre än 50 biträden vardera, tjänstgöra sammanlagt 922 biträden, varav 38 manliga och 884 kvinnliga.

B. Fördelning efter anställningsform och lönegrad

De i undersökningsmaterialet ingående biträdena fördela sig efter anställningsform på följande sätt:

	Manliga	Kvinnliga	Summa
Ordinarie	146	1 937	2 083
Extra ordinarie	558	4 149	4 707
Extra	719	4 118	4 837
Arvodesanställda	380	2 878	3 258
Summa	**1 803**	**13 082**	**14 885**

Av tablån framgår, att av de fyra grupperna de ordinarie tjänstemännen till synes utgöra den minsta. Det är emellertid den förutnämnda begränsningen i uppgiftsmaterialet, som är orsaken därtill. En jämförelse med riksräkenskapsverkets personalstatistik har nämligen givit vid handen, att omkring 3 500 ordinarie tjänstemän uteslutits, varför de ordinarie således i verkligheten bilda den största av de fyra grupperna, ehuru skillnaden i storlek mellan denna grupp och de två därnäst följande sinsemellan nästan jämnstora grupperna icke är så betydande.

Fördelningen av de 11 627 icke arvodesanställda biträdena efter lönegrad enligt löneplanerna A, Eo och Ex framgår av följande tablå:

Lönegrad	A		Eo		Ex	
	m.	kv.	m.	kv.	m.	kv.
1	—	2	—	5	14	63
2	3	98	27	1 366	66	2 467
3	—	—	—	7	11	51
4	17	1 388	67	2 238	79	1 265
5	26	—	111	2	72	34
6	—	23	7	19	16	69
7	37	339	46	423	71	131
8	27	18	130	21	164	17
9	6	25	16	32	28	7
10	13	6	82	8	156	1
11	17	33	72	28	42	13
Spec. plac.	—	5	—	—	—	—
Summa	**146**	**1 937**	**558**	**4 149**	**719**	**4 118**

Tjänstemän, som inneha exempelvis både ordinarie och extra ordinarie tjänst, redovisas på den högre tjänsten. De 5 ordinarie kvinnliga tjänstemän, som angivits ha speciell placering, äro ordinarie expeditionsbiträden vid akademiska sjukhuset i Uppsala, vilka ha låg grundlön men därjämte fri kost, hyresersättning och ersättning för tvätt.

Av tablån framgår, att fördelningen på olika lönegrader är synnerligen ojämn. Av de redovisade ordinarie kvinnliga tjänstemännen tillhöra två tredjedelar eller 1 388 A 4 (kontorsbiträde), vilket är naturligt, då denna lönegrad i de flesta verk är den lägsta ordinarie graden och endast sådana ordinarie tjänstemän, som blivit ordinarie efter den 1 juli 1935, medtagas. I A 7 (kanslibiträde) äro 339 av de i undersökningen ingående kvinnliga tjänstemännen upptagna och i A 2 (skrivbiträde) 98. Alla övriga grader i fråga om ordinarie kvinnliga tjänstemän representera tillsammans endast 112 personer.

Av de extra ordinarie kvinnliga tjänstemännen äro 2 238 eller drygt hälften placerade i Eo 4 (e. o. kontorsbiträde) och omkring en tredjedel eller 1 366 i Eo 2 (e. o. skrivbiträde), varjämte 423 äro placerade i Eo 7 (e. o. kanslibiträde). Övriga extra ordinarie kvinnliga tjänstemän äro sammanlagt endast 122 till antalet.

Av de extra kvinnliga tjänstemännen äro 2 467 eller betydligt över hälften placerade i Ex 2 (skrivbiträdesgraden) och 1 265 eller en dryg fjärdedel i Ex 4 (kontorsbiträdesgraden). Endast 131 ha placerats i Ex 7 (kanslibiträdesgraden) och sammanlagt 255 i andra grader, därav 63 i så låg lönegrad som Ex 1.

De manliga biträdena äro i allmänhet högre placerade än de kvinnliga. Såväl i löneplan A som framförallt i löneplanerna Eo och Ex äro tämligen många placerade i 8 lönegraden (kameralbiträde), en grad som endast i undantagsfall förekommer bland de kvinnliga. Även placering i 10 och 11 lönegraderna förekommer relativt ofta bland de manliga. Anmärkningsvärt är dock att 14 män ha så låg placering som Ex 1. Personer med högre placering än i 11 lönegraden ha icke medtagits, emedan de icke ansetts hänförliga till biträdespersonal i personalutredningens mening. Då de manliga biträdena vid civila verk i jämförelse med de kvinnliga äro så få och de manliga biträdena vid försvaret sannolikt i stor utsträckning numera efter beredskapens upphörande avvecklats, har det ansetts tillräckligt att i fortsättningen uteslutande behandla de kvinnliga biträdena.

Om man vill jämföra förhållandet mellan antalet ordinarie kvinnliga biträden och antalet icke-ordinare dylika inom olika verk, är det infordrade materialet icke lämpligt på grund av den tidigare omtalade uteslutningen av alla, som blivit ordinarie före den 1 juli 1935. En möjlighet till jämförelse finnes dock, om man jämför å ena sidan antalet ordinarie kvinnliga biträden enligt riksräkenskapsverkets

statistik och å andra sidan antalet icke-ordinarie enligt det insamlade materialet. En felkälla finnes emellertid, nämligen att riksräkenskapsverkets uppgifter avse den 1 januari 1944 och personalutredningens den 1 juli samma år, men detta torde knappast ha någon större betydelse.

I följande tablå, som endast omfattar kvinnliga tjänstemän, har antalet ordinarie tjänstemän överallt satts = 10 och övriga kategorier av tjänstemän satts i proportion därtill. Verk, som ha mindre än 10 ordinarie kvinnliga tjänstemän, ha icke medtagits. Under de olika verken inom allmänna civilförvaltningen medräknas lokalförvaltingarna, där sådana finnas.

	Tillf.	Extra	E. o.	Summa icke-ord.	Ord.
De affärsdrivande verken					
Postverket	5	2	3	10	10
Statens järnvägar	1	3	7	11	10
Vattenfallsverket	3	6	14	23	10
Telegrafverket	5	—	2	7	10
Domänverket	3	3	8	14	10
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret					
Länsstyrelserna (inräknat Överståthållarämbetet)	10	8	13	31	10
Övriga verk:					
Nedre justitierevisionen	—	4	2	6	10
Svea hovrätt	2	1	6	9	10
Utrikesdepartementet	7	7	17	31	10
Socialstyrelsen	14	45	82	141	10
Riksförsäkringsanstalten	4	4	13	21	10
Pensionsstyrelsen	—	—	10	10	10
Medicinalstyrelsen	6	6	22	34	10
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	13	13	17	43	10
Byggnadsstyrelsen	15	—	43	58	10
Statskontoret	1	5	16	22	10
Kammarrätten	—	2	2	4	10
Statistiska centralbyrån	—	4	8	12	10
Riksräkenskapsverket	2	4	8	14	10
Generaltullstyrelsen	—	—	13	13	10
Universiteten m. fl.	4	—	2	6	10
Karolinska sjukhuset	2	1	7	10	10
Skolöverstyrelsen	1	6	6	13	10
Lantbruksstyrelsen	—	4	29	33	10
Egnahemsstyrelsen	8	11	9	28	10
Lantmäteristyrelsen	—	7	22	29	10
Rikets allm. kartverk	—	13	5	18	10
Statens meteorologisk-hydrografiska anstalt[1]	3	5	9	17	10
Kommerskollegium	3	1	14	18	10
Patent- och registreringsverket	1	3	8	12	10
Försvaret					
Försvarets civilförvaltning	—	47	31	78	10

[1] Numera omorganiserad under namnet Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut.

Av tablån framgår, att antalet icke-ordinarie biträden i jämförelse med antalet ordinarie i allmänhet är mindre i de affärsdrivande verken än inom civilförvaltningen. Den för tjänstemännen fördelaktigaste proportionen i detta avseende uppvisar bland de affärsdrivande verken telegrafverket, den ofördelaktigaste vattenfallsverket. Både i postverket och i statens järnvägar äro de ordinarie och de icke-ordinarie ungefär lika många; fördelningen av de icke-ordinarie efter anställningsform är dock betydligt fördelaktigare vid järnvägen än vid postverket. Det enda bland försvarsverken, som medtagits i tablån, nämligen försvarets civilförvaltning

(övriga försvarsverk ha alla mindre än 10 ordinarie kvinnliga biträden), har ett mycket stort antal icke-ordinarie i förhållande till antalet ordinarie (78 mot 10) och överträffas bland de civila verken endast av socialstyrelsen, som har icke mindre än 141 icke-ordinarie mot 10 ordinarie. Relativt högt antal icke-ordinarie ha även byggnadsstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen, medicinalstyrelsen, lantbruksstyrelsen och utrikesdepartementet samt länsstyrelserna; inom alla de nämnda verken finnas mer än tre gånger så många icke-ordinarie som ordinarie kvinnliga biträden. Endast inom kammarrätten, nedre justitierevisionen, universiteten (häri inräknas bl. a. akademiska sjukhuset i Uppsala) samt Svea hovrätt är över hälften av de kvinnliga biträdena ordinarie; i pensionsstyrelsen och vid karolinska sjukhuset äro de båda grupperna ungefär lika stora. Det bör dock påpekas, att i många verk antalet icke-ordinarie är synnerligen växlande från tid till annan och att den tidpunkt, då undersökningen ägt rum, i många fall varit mindre representativ. Så är exempelvis fallet med statistiska centralbyrån, där personalen i stor utsträckning tjänstgör vid utredningar; vid ifrågavarande tidpunkt voro dock icke några större utredningar i gång, varför antalet icke-ordinarie endast är obetydligt större än antalet ordinarie och verket skenbart tillhör de verk, som ha den fördelaktigaste proportionen i detta avseende.

Inom en del verk saknas helt ordinarie biträden; det gäller i allmänhet relativt nyinrättade verk. I fråga om sådana verk kan det vara av intresse att jämföra proportionen mellan å ena sidan tillfälliga och extra och å andra sidan extra ordinarie. I nedanstående tablå, som endast upptager verk utan några ordinarie kvinnliga biträden, har antalet extra ordinarie satts = 10.

	Tillf.	Extra	Tillf. + extra	E. o.
De affärsdrivande verken				
Statens reproduktionsanstalt	9	1	10	10
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret				
Luftskyddsinspektionen	—	19	19	10
Statens växtskyddsanstalt	23	7	30	10
Försvaret				
Försvarets fabriksstyrelse	6	13	19	10
Arméförvaltningens intendenturavdelning	2	34	36	10
Arméförvaltningens tygavdelning	15	120	135	10

Här faller den ogynnsamma proportionen inom arméförvaltningens tygavdelning mest i ögonen; att undersökningstidpunkten inföll under kriget med dess starkt ökade personalbehov inom detta verk bidrager givetvis härtill.

C. Fördelning efter utbildning

De kvinnliga biträdenas allmänna skolbildning framgår av följande tablå, där arvodisterna ej medtagits:

Allmän skolbildning		%
Enbart folkskola	2 017	19·8
Folkhögskola	263	2·6
Högre folkskola, kommunal mellanskola (utan realex.)	638	6·2
Realexamen	2 790	27·3
Flickläroverk (utan normalskolekomp.)	365	3·6
Normalskolekompetens	3 216	31·5
Gymnasium (utan studentexamen)	130	1·3
Studentexamen	785	7·7
Summa	**10 204**	**100·0**

Deras fackutbildning framgår av nedanstående tablå:

Fackutbildning		%
Ingen uppgiven fackutbildning	3 257	31·9
Endast maskinskrivning	1 478	14·5
Stenografi och maskinskrivning	1 049	10·3
Kurser i enskilda ämnen	1 996	19·6
Handelsinstitut, handelsskola	1 706	16·7
Handelsgymnasium	183	1·8
Kartritning	324	3·2
Fackutbildning inom annat område	106	1·0
Akademisk eller annan högre utbildning	105	1·0
Summa	**10 204**	**100·0**

Vad beträffar biträdenas utbildning, finner man att omkring $^1/_5$ har enbart folkskola som allmän skolbildning. Av dessa har emellertid större delen eller över 60 % därjämte fackutbildning av något slag, antingen genom kurser i enskilda ämnen (maskinskrivning, stenografi, bokföring m. m.) eller genomgång av handelsskola eller liknande läroanstalt. De återstående, eller omkring 8 % av hela materialet, ha enbart folkskola utan ytterligare utbildning av något slag. Till en stor del återfinnas dessa vid telegrafverket, vars här redovisade personal på grund av rekrytering från telefonistkåren har lägre utbildning än vad som är fallet i övriga verk. De flesta biträdena ha som grundskola utöver folkskola antingen realexamen (27,3 %) eller normalskolekompetens (31,5 %). Studentexamen har avlagts av endast 7,7 % av biträdena.

Någon fackutbildning utöver den allmänna skolbildningen (folkskola, realexamen, normalskolekompetens el. dyl.) har icke redovisats för $^1/_3$ av materialet. Enbart kunnighet i maskinskrivning har uppgivits för 14,5 %, maskinskrivning jämte stenografi 10,3 %. Kompetens i dessa ämnen ha även de, som genomgått handelsinstitut och handelsskolor (16,7 %) samt handelsgymnasium (1,8 %), ävensom en stor del av de befattningshavare, som vid bearbetningen sammanförts till en grupp med beteckningen »kurser i olika ämnen» (19,6 %). Endast ett fåtal har akademisk eller annan högre, exempelvis teknisk, utbildning (1,0 %) eller utbildning inom för verksamheten främmande arbetsområde (ävenledes 1,0 %). Sistnämnda grupp innehåller bl. a. vissa äldre befattningshavare. Specialutbildning i kartritning ha 3,2 %, huvudsakligen biträden vid kartverket, lantmäteristyrelsen, domänverket och vattenfallsverket.

Den typiska utbildningen varierar inom olika verk och arbetsområden. Vid vissa verk med äldre biträdespersonal ha omkring 40—50 % av denna normalskolekompetens. Så är fallet vid tullverket, pensionsstyrelsen, riksförsäkringsanstalten och statistiska centralbyrån. Vid postverket, statens järnvägar och vattenfallsverket, där större omsättning och snabbare befordran äro för handen, överväger däremot realexamen (postverket 43,3 %, statens järnvägar 39,3 %, vattenfallsverket 37,0 %); gruppen enbart folkskola är här något mindre än genomsnittet. Förhållandevis många studentskor (omkr. 12 % av totala antalet inom resp. verk) ha redovisats inom statens järnvägar och vattenfallsverket. Vid försvarets centrala förvaltningsmyndigheter ha 39,2 % normalskolekompetens, medan vid förbanden motsvarande siffra är 23,9 %. Inom sistnämnda grupp ha 28,3 % enbart folkskola, vilket är större andel än på andra håll.

Andelen utan fackutbildning utöver allmänna skolbildningen är särskilt stor vid posten och järnvägen (51,4 resp. 43,7 %). Låga procenttal för samma andel ha däremot försvarets verk och inrättningar.

D. Fördelning efter ålder och civilstånd

Om man vill fördela de kvinnliga biträdena efter ålder, måste man beakta det tidigare omtalade förhållandet att biträden, som blivit ordinarie före den 1 juli 1935, icke ingå, varför givetvis den redovisade åldern blir för låg. I nedanstående

tablå har inom huvudgrupperna av verk samt vissa större enstaka verk procentuell fördelning skett efter födelseår. Även motsvarande ålder har utsatts i tablån. Då utredningen avser den 1 juli 1944, kommer emellertid exempelvis födelseårsgruppen 1920—24 i verkligheten att omfatta alla mellan 19 1/2 år och 24 1/2 år, ehuru för enkelhets skull i tablån angivits 20—25 år. Den procentuella fördelningen är följande:

	1925—29 (15—20 år)	1920—24 (20—25 år)	1915—19 (25—30 år)	1910—14 (30—35 år)	1905—09 (35—40 år)	1900—04 (40—45 år)	1895—99 (45—50 år)	1890— (över 50 år)	Summa
De affärsdrivande verken	13	42	22	13	6	2	1	1	**100**
varav									
postverket	15	44	21	14	5	1	0	0	**100**
statens järnvägar	9	56	27	5	2	1	0	—	**100**
vattenfallsverket	5	40	22	18	2	3	6	4	**100**
telegrafverket	12	37	21	13	10	4	2	1	**100**
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret	7	25	20	16	12	10	6	4	**100**
varav									
länsstyrelserna	12	39	20	9	7	6	4	3	**100**
socialstyrelsen	15	34	19	12	9	6	3	2	**100**
riksförsäkringsanstalten	10	21	17	12	10	12	13	5	**100**
pensionsstyrelsen	0	2	16	18	22	29	13	0	**100**
generaltullstyrelsen	—	—	41	35	20	3	1	—	**100**
väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	10	42	23	14	5	3	2	1	**100**
lantmäteristyrelsen	—	12	26	20	22	12	2	6	**100**
Försvarets centrala förvaltningsmyndigheter	8	43	24	11	6	4	2	2	**100**
Försvarets förband m. fl.	15	51	20	7	3	2	1	1	**100**
Samtliga redovisade kvinnl. biträden	11	39	21	12	7	5	3	2	**100**

Av tablån framgår, att åldersfördelningen i de flesta verk är ganska likartad. Anmärkningsvärt är dock, att pensionsstyrelsens kvinnliga tjänstemän i så stor utsträckning tillhöra de äldre åldrarna, samt att av generaltullstyrelsens kvinnliga personal nästan samtliga äro i åldrarna mellan 25 och 40 år.

Fördelningen efter civilstånd framgår av följande tablå, som visar det procentuella antalet gifta (inräknat änkor och frånskilda) inom olika åldersgrupper:

1925—29 (15—20 år)	1·6
1920—24 (20—25 år)	13·2
1915—19 (25—30 år)	38·0
1910—14 (30—35 år)	49·7
1905—09 (35—40 år)	50·1
1900—04 (40—45 år)	47·6
1895—99 (45—50 år)	47·8
1890—94 (50—55 år)	42·8
1885—89 (55—60 år)	37·8
Samtliga åldrar	27·4

Som synes växer det procentuella antalet gifta, som naturligt är, med stigande ålder fram till 40 år. Därefter sjunker det åter, vilket torde sammanhänga med att det förr var mindre vanligt att kvinnliga tjänstemän kvarstannade i tjänst vid giftermål.

Huru stor procentuell andel de gifta (och förut gifta) utgöra av antalet kvinnliga biträden inom olika verk dels inom samtliga åldrar, dels inom några enstaka åldersklasser, visar följande tablå:

	Samtliga åldrar	1915—19 (25—30 år)	1910—14 (30—35 år)
De affärsdrivande verken			
varav: postverket	26·7	42·6	57·7
statens järnvägar	16·7	30·0	57·1
vattenfallsverket	33·8	52·8	44·2
telegrafverket	31·4	44·0	57·1
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret	30·8	36·4	44·1
varav: länsstyrelserna	22·5	30·2	32·2
socialstyrelsen	31·8	27·7	60·0
riksförsäkringsanstalten	40·5	46·5	58·8
pensionsstyrelsen	45·6	36·7	41·9
generaltullstyrelsen	47·9	48·1	46·4
väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	25·3	38·5	56·2
lantmäteristyrelsen	32·5	43·2	36·4
Försvarets centrala förvaltningsmyndigheter	29·7	38·0	53·7
Försvarets förband m. fl.	22·2	34·1	47·9
Samtliga redovisade kvinnl. biträden	27·4	38·0	49·7

Den bristande representativiteten ifråga om de äldre är särskilt framträdande, om man söker draga slutsatser ur fördelningen på civilstånd inom samtliga åldersgrupper sammanslagna. Då uteslutningen av vissa ordinarie i särskilt stor utsträckning gått ut över statens järnvägar och postverket är det ej förvånansvärt, att statens järnvägar visar den lägsta siffran för gifta, 16,7 %, och att även postverket visar låg siffra, 26,7 %. Mera jämförliga äro talen i de båda i tablån specificerade åldersklasserna, vilka utvalts därför att i dessa klasser endast ett ringa antal biträden blivit ordinarie före den 1 juli 1935, varför åldersgrupperna äro tämligen fulltaligt redovisade. Då de absoluta talen i många fall äro rätt små, ha tillfälligheter dock kunnat spela in.

II. Biträdenas befordringsförhållanden

A. Befordringsförhållanden i allmänhet

Då de manliga biträdena — utom vid försvaret — endast uppgå till några få vid varje verk, där manliga biträden överhuvud taget förekomma, har någon undersökning av deras befordringsförhållanden icke gjorts, emedan talen i allmänhet bli för små för dragande av slutsatser. I sådana verk, där någon hänsyn till kön icke tages och där de manliga biträdena placeras i samma grader som de kvinnliga, äro den manliga biträdespersonalens befordringsutsikter ungefär desamma som den kvinnligas. Vid försvaret åter, där de manliga biträdena i allmänhet placerats i högre grader än de kvinnliga, äro de flesta manliga biträdena nyantagna under krigsåren och i allmänhet endast extra tjänstemän, varför några slutsatser om befordring till ordinarie eller extra ordinarie tjänst i allmänhet ej kunna dragas. Undersökningen har därför inskränkts till att omfatta enbart kvinnliga biträden.

Beträffande dessa må först framhållas, att särskilt inom allmänna civilförvaltningen befattningar över den lägsta förekommande så gott som uteslutande rekryteras inom vederbörande verk. Biträdena inträda sålunda i regel i verket efter avslutad

utbildning jämte eventuellt någon kortare praktik och kvarbliva där utan avbrott och erhålla så småningom befordran till extra ordinarie och ordinarie tjänst. Att vederbörande övergår till anställning vid annat verk förekommer endast i relativt obetydlig omfattning, och det är snarast förvånansvärt med hänsyn till de långa väntetiderna vid vissa verk, vilken orörlighet i anställningen som kan iakttagas. Vid postverket synes dock viss omsättning vara för handen trots tämligen gynnsamma befordringsförhållanden. Vidare torde vid de ämbetsverk, som nyinrättats på senare år, berörda förhållanden ej vara fullt så allmänt rådande som vid de äldre verken, där större delen av personalen erhåller tjänst med pensionsrätt.

I fråga om befordringsförhållandena vid de tre huvudgrupperna av verk kan följande nämnas.

Bland *affärsverken* intager *telegrafverket* i förevarande hänseende en särställning genom att större delen av dess biträden rekryteras bland telefonisterna. Dessa få tidvis alternera mellan tjänst vid växelbord och kontorsarbete av enklare beskaffenhet. Ehuru nyanställning av personal till enbart skriv- och kontorsarbete jämväl förekommer, sker rekryteringen till större delen genom befordran från telefonistanställning (i lönegrad eller enligt kollektivavtal) till skriv- eller kontorsbiträdestjänster. Telefonisterna ha i allmänhet enklare utbildning (folkskola) och lägre lön än här i övrigt behandlad biträdespersonal. Personalutredningens uppgiftsmaterial omfattar samtlig biträdespersonal — även telefonistanställd sådan — med skriv- och kontorsgöromål, men ej den egentliga telefonistkåren.

Vid *postverket, statens järnvägar* och *vattenfallsverket* tillämpas de för personalen gynnsammaste befordringsprinciperna. Dessa verk ha tillsammans redovisat omkring en fjärdedel av utredningens material, och deras biträdeskår är i verkligheten såsom nyss framhållits än större i förhållande till totala antalet biträden. *Domänverket* synes däremot upprätthålla en mera restriktiv befordringspraxis; vad beträffar extra biträden tillämpas en för verket helt säregen befordringsgång med placering i Ex 1 och Ex 3 i stället för, såsom i andra verk, Ex 2 och Ex 4.

Inom *allmänna civilförvaltningen utom försvaret* återfinnes biträdespersonalen till större delen vid de centrala ämbetsverken i Stockholm samt vid länsstyrelserna. Befordringsförhållandena äro här ganska vitt skilda från vad som tillämpas vid de nyssnämnda affärsdrivande verken. Vid länsstyrelserna är befordringsgången reglerad genom särskilda bestämmelser utfärdade av Kungl. Maj:t; antalet redovisade kvinnliga biträden är här 1021, vari ingå såväl 380 landsfiskalsbiträden som en del s. k. krisbiträden. I samband med ikraftträdandet av vissa av de förenämnda bestämmelserna synas åtskilliga krisbiträden ha vunnit fastare anställning. Av de kvinnliga biträden, som tjänstgöra vid andra civila verk än länsstyrelserna är en stor del anställd vid större verk, där ofta någorlunda bestämda befordringsprinciper tillämpas. En dryg fjärdedel tjänstgör emellertid vid verk med mindre än 50 kvinnliga biträden. Möjligheterna att vid dylika mindre tjänsteställen ge personalen regelbunden befordran torde vara vida mindre än vid de stora verken; å andra sidan är man stundom mindre noggrann beträffande provtjänstgöring m. m., när behov av arbetskraft föreligger.

Vid *försvaret* ha under kriget skett omfattande nyanställningar av kvinnlig biträdespersonal, i regel med inplacering på Ex-planen. De *centrala förvaltningsmyndigheterna* i Stockholm representera en ganska stor biträdesgrupp med större antal redovisade biträden än länsstyrelserna. Av samtliga kvinnliga biträden vid försvaret tjänstgöra nästan hälften i Stockholm. Övriga äro spridda på ett stort antal andra orter.

Som bekant ha de affärsdrivande verken större möjligheter än allmänna civilförvaltningen i fråga om beredande av ordinarie tjänster åt personalen. Ytterligt små möjligheter i detta hänseende ha de till försvaret räknade verken och myndigheterna, där endast enstaka ordinarie tjänster finnas.

B. Väntetid för befordran

Väntetiderna till extra ordinarie och ordinarie tjänst, vilka genomgående räknats från dagen för erhållande av statstjänst, som sedermera blivit fortlöpande, variera högst avsevärt vid olika verk, såsom framgår av följande sammanfattande siffror:

	Antal befattningshavare	Medianväntetid till e. o. i mån.	Antal befattningshavare	Medianväntetid till ord. i mån.
De affärsdrivande verken	2 371	40	1 158	79
varav: postverket	1 261	40	712	75
statens järnvägar	307	26	100	55
vattenfallsverket	169	21	54	97
domänverket	127	53	50	158
telegrafverket:				
a) telefonister med skrivarbete	102	129	40	228
b) annan biträdespersonal	396	65	202	139
c) sammanlagt	498	78	242	153
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret	2 647	29	772	130
varav: länsstyrelserna	515	37	137	119
Försvaret	943	20	67	66
varav: centrala förvaltningsmyndigheter	223	29	29	147
förband m. fl.	720	18	38	45
Samtliga redovisade kvinnliga biträden	**5 961**	**33**	**1 997**	**87**

Antalet befattningshavare i olika verk, som medtagits i fråga om väntetid till *extra ordinarie* tjänst är lika med det sammanlagda antalet i undersökningen medtagna ordinarie och extra ordinarie kvinnliga biträden med undantag av ett litet fåtal, som direkt blivit ordinarie utan föregående extra ordinarie anställning, men med tillägg av sådana biträden, som samtidigt ha högre extra eller tillfällig och lägre extra ordinarie eller ordinarie tjänst och som därför i övriga tabeller räknats som extra respektive tillfälliga. Antalet befattningshavare, som i tablån medtagits i fråga om väntetid till *ordinarie* tjänst, är lika med hela antalet undersökta ordinarie kvinnliga biträden med tillägg av sådana, som samtidigt ha högre extra ordinarie, extra eller tillfällig tjänst och lägre ordinarie tjänst.

Det framgår av tablån, att mediantalet för *väntetid till extra ordinarie tjänst* varit 33 månader eller 2 $^{3}/_{4}$ år. Vid försvaret har extra ordinarie tjänst erhållits snabbare, särskilt vid förbanden (till denna grupp har även förts örlogsvarv, flygverkstäder, ammunitionsfabriker m. fl.). Korta väntetider förete även vattenfallsverket och statens järnvägar (omkring 2 år), medan domänverket och telegerafverket ha höga siffror. Telegrafverkets genomsnittssiffror påverkas starkt av de telefonister, som kommit med i materialet; även för de övriga biträdena vid telegrafverket är emellertid väntetiden lång (över 5 år). Postverket stannar vid 3 $^{1}/_{3}$ år, vilket värde även utgör mediantal för affärsverken tillsammans. Vid allmänna civilförvaltningen är väntetiden kortare (2 $^{1}/_{2}$ år); vid länsstyrelserna, där tiden är reglerad i av Kungl. Maj:t utfärdade bestämmelser, dock ungefär 3 år. Vid försvaret ha en stor del av de extra ordinarie tjänsterna inrättats under kriget, varför väntetiden i genomsnitt är exceptionellt kort. Antalet tjänster med pensionsrätt är emellertid relativt mindre än vid statsförvaltningen i övrigt.

Ordinarie tjänst har uppnåtts avsevärt snabbare vid de två i förutnämnda tablå först uppförda affärsverken än inom statsförvaltningen i övrigt. Mediantalet för samtliga affärsdrivande verk ligger omkring 6 $^{1}/_{2}$ år, medan allmänna civilförvaltningens genomsnitt är nästan 11 år.

Beträffande siffrorna för väntetider må framhållas, att härur endast kunna dragas vissa slutsatser om de genomsnittliga förhållandena under ett visst skede bakåt i

tiden, medan de befordringsprinciper, som tillämpas vid tidpunkten för uppgiftsmaterialets införskaffande, ej framgå genom statistisk bearbetning. Vid ett visst tillfälle har kanske genom omorganisation av verket eller införlivande av en ny verksamhet öppnats befordringsmöjligheter, som visserligen ej äro att anse som normala, men vilka i rätt stor utsträckning faktiskt förekomma på olika områden. Ett närmare studium av väntetiderna vid vissa större verk inom allmänna civilförvaltningen ger bl. a. vid handen, att vid vissa verk extra ordinariestadiet i befordringsgången uppnås ganska snabbt, medan ordinarie tjänst erhålles desto långsammare. Nedan återges mediantal för väntetider vid olika (i fråga om antal kvinnliga biträden) större verk, ordnade efter medianen i stigande serie.

Väntetid till extra ordinarie tjänst

	Antal	Median (månader)
Lantbruksstyrelsen	43	10
Byggnadsstyrelsen	64	16
Patent- och registreringsverket	32	20
Pensionsstyrelsen	181	21
Vattenfallsverket	169	21
Egnahemsstyrelsen	27	21
Riksförsäkringsanstalten	314	23
Lantmäteristyrelsen	138	26
Rikets allmänna kartverk	20	26
Statens järnvägar	307	26
Riksräkenskapsverket	31	29
Socialstyrelsen	146	31
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	107	34
Generaltullstyrelsen	192	35
Fångvårdsstyrelsen	31	35
Kommerskollegium	41	38
Skolöverstyrelsen	14	39
Utrikesdepartementet	49	40
Postverket	1 261	40
Kontrollstyrelsen	14	40
Statskontoret	20	41
Domänverket	127	53
Telegrafverket	498	78
Statistiska centralbyrån	51	79

Väntetid till ordinarie tjänst

Statens järnvägar	100	55
Rikets allmänna kartverk	13	57
Postverket	712	75
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	38	88
Vattenfallsverket	54	97
Generaltullstyrelsen	73	109
Lantmäteristyrelsen	34	120
Telegrafverket	242	153
Domänverket	50	158
Socialstyrelsen	16	168
Statistiska centralbyrån	16	173
Patent- och registreringsverket	10	184
Kommerskollegium	11	213
Pensionsstyrelsen	60	220
Riksförsäkringsanstalten	127	228

Orsaken till att flera verk upptagits i fråga om väntetid till extra ordinarie än i fråga om väntetid till ordinarie tjänst är att för sådana verk, där de i undersökningen medtagna ordinarie biträdena icke uppgått till 10, någon väntetid till ordinarie tjänst icke ansetts böra meddelas, emedan tillfälligheter annars i viss utsträckning kunnat spela in.

Som synes är ordningsföljden i de båda förteckningarna helt olika. Riksförsäkringsanstalten exempelvis, som har den längsta väntetiden till ordinarie tjänst (19 år), har relativt kort väntetid till extra ordinarie tjänst (knappt 2 år), medan statistiska centralbyrån, som har den längsta väntetiden till extra ordinarie tjänst ($6\,^1/_2$ år), kommer på femte plats nedifrån på listan i fråga om väntetid till or-

dinarie tjänst (omkring 14 1/2 år). Att därav draga den slutsatsen, att biträdena i riksförsäkringsanstalten i medeltal få tjänstgöra som extra ordinarie i 17 år, medan biträdena i statistiska centralbyrån i genomsnitt endast äro extra ordinarie i 8 år, vore dock förhastat. Man måste komma ihåg, att det är betydligt flera personer, som ingå i materialet för beräkningarna rörande väntetiden till extra ordinarie tjänst än till ordinarie tjänst. I den mån befordringsförhållandena under åren förbättrats eller försämrats, inverkar detta på förhållandet mellan talen. I riksförsäkringsanstalten fanns exempelvis förr endast ett fåtal ordinarie tjänster, men numera har ett stort antal dylika inrättats. När detta skedde, blevo ett stort antal biträden med mycket lång tjänstetid ordinarie, vilket höjer siffran för väntetiden. Överhuvud taget är väntetiden till ordinarie tjänst starkt beroende av tillfälligheter, såsom inrättande av nya tjänster, förstatliganden och andra organisationsförändringar. Däremot är väntetiden till extra ordinarie tjänst mindre beroende av dylikt.

Hur spridningen i fråga om väntetiden gestaltar sig framgår av följande sammanställning:

	Väntetid till extra ordinarie tjänst	Väntetid till ordinarie tjänst		Väntetid till extra ordinarie tjänst	Väntetid till ordinarie tjänst
0— 1 år	942	68	14—15 år	24	61
1— 2 »	1 132	25	15—16 »	14	45
2— 3 »	1 243	70	16—17 »	30	38
3— 4 »	1 329	69	17—18 »	14	60
4— 5 »	392	121	18—19 »	8	74
5— 6 »	224	270	19—20 »	8	87
6— 7 »	157	343	20—21 »	4	34
7— 8 »	142	143	21—22 »	—	14
8— 9 »	73	105	22—23 »	1	4
9—10 »	73	84	23—24 »	2	4
10—11 »	57	83	24—25 »	—	4
11—12 »	30	62	över 25 »	2	8
12—13 »	43	60			
13—14 »	17	61	Summa	**5 961**	**1 997**

Av sammanställningen framgår, att de ojämförligt flesta blivit extra ordinarie inom de fyra första åren; endast något mer än en femtedel har fått vänta mera. Fördelningen mellan dessa fyra år är ganska jämn. Väntetiden till ordinarie tjänst är mera växlande; vanligast är en väntetid på 6—7 år och därnäst på 5—6 år. En jämförelse mellan några viktigare verk utfaller på följande sätt:

Väntetid till extra ordinarie tjänst

	0—1 år	1—2 år	2—3 år	3—4 år	4—5 år	över 5 år	Summa
De affärsdrivande verken							
Postverket	18	76	278	769	35	85	**1 261**
Statens järnvägar	21	107	139	21	8	11	**307**
Vattenfallsverket	27	77	35	20	4	6	**169**
Telegrafverket	22	17	40	69	36	314	**498**
Domänverket	5	6	15	18	45	38	**127**
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret							
Socialstyrelsen	19	30	43	39	4	11	**146**
Riksförsäkringsanstalten	37	130	45	71	13	18	**314**
Pensionsstyrelsen	27	85	12	13	3	41	**181**
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	31	8	19	16	16	17	**107**
Generaltullstyrelsen	—	—	105	12	28	47	**192**
Lantmäteristyrelsen	10	52	46	12	7	11	**138**
Byggnadsstyrelsen	29	9	8	8	5	5	**64**
Statistiska centralbyrån	3	3	10	1	4	30	**51**
Kommerskollegium	2	4	12	15	4	4	**41**

Väntetid till ordinarie tjänst

	0—5 år	5—10 år	10—15 år	15—20 år	över 20 år	Summa
De affärsdrivande verken						
Postverket	89	595	23	3	2	**712**
Statens järnvägar	69	29	2	—	—	**100**
Vattenfallsverket	4	33	5	8	4	**54**
Telegrafverket	6	69	79	74	14	**242**
Domänverket	2	4	34	8	2	**50**
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret						
Socialstyrelsen	1	2	5	7	1	**16**
Riksförsäkringsanstalten	6	3	17	89	12	**127**
Pensionsstyrelsen	1	5	4	42	8	**60**
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	10	16	11	1	—	**38**
Generaltullstyrelsen	5	44	22	2	—	**73**
Lantmäteristyrelsen	—	17	11	3	3	**34**
Byggnadsstyrelsen	—	5	3	—	—	**8**
Statistiska centralbyrån	—	2	11	3	—	**16**
Kommerskollegium	2	—	1	6	2	**11**

I fråga om de affärsdrivande verken kan nämnas, att väntetiden till *extra ordinarie* tjänst vid statens järnvägar endast i undantagsfall är över 3 år samt vid postverket och vattenfallsverket endast undantagsvis över 4 år. Vid domänverket är väntetiden något längre, och vid telegrafverket är den exceptionellt lång. Av 498 personer vid sistnämnda verk ha 314 fått vänta mer än 5 år på att få bli extra ordinarie, varav 108 över 10 år och 50 över 15 år, vilket sistnämnda är en synnerligen hög siffra, då i samtliga övriga verk sammanlagt (således såväl de övriga affärsverken som civilförvaltningen och försvarets förvaltningsmyndigheter och förband) endast 33 tjänstemän behövt vänta mer än 15 år på befordran till extra ordinarie tjänst. En stor del av de efter lång tjänstgöringstid befordrade biträdena inom telegrafverket tjänstgöra omväxlande som telefonister och skrivbiträden, och av dem, som numera endast ha skrivgöromål, torde de flesta tidigare ha varit telefonister. Bland de i tablån medtagna verken inom allmänna civilförvaltningen är väntetiden till extra ordinarie tjänst i allmänhet mindre än 3 år; i statistiska centralbyrån har dock över hälften fått vänta mer än 5 år.

I fråga om väntetiden till *ordinarie* tjänst gäller, att inom statens järnvägar denna i allmänhet är mindre än 5 år, inom postverket och vattenfallsverket mellan 5 och 10 år samt inom domänverket och telegrafverket mellan 10 och 15 år; vid det sistnämnda verket är dock även befordran efter mer än 15 år mycket vanlig. Bland de icke affärsdrivande verken uppvisa riksförsäkringsanstalten, pensionsstyrelsen, socialstyrelsen och kommerskollegium till största delen väntetider på mellan 15 och 20 år, medan övriga verk uppvisa kortare väntetider.

C. Ålder vid befordran

Åldern vid befordran till extra ordinarie eller ordinarie tjänst är givetvis beroende dels av åldern vid anställningens början, dels av väntetiden. I nedanstående tablå lämnas vissa uppgifter i detta hänseende för dem, som befordrats till *extra ordinarie* tjänst. Det är här fråga om aritmetiskt medium och icke, såsom i de förut meddelade sammanställningarna rörande väntetid, om median. Endast sådana biträden, som fortfarande äro extra ordinarie, ha medtagits, medan alla ordinarie uteslutits. De, som inneha högre extra ordinarie och lägre ordinarie befattning, ha icke medtagits. Medelåldern vid *anställningens början* och vid befordran till *extra ordinarie* tjänst är följande:

	Antal befattningshavare	Medelålder vid anställningens början (år)	Medelålder vid befordran till e. o. tjänst (år)	Antal år från anställningens början till befordran till e. o. tjänst
De affärsdrivande verken				
Postverket	745	20·3	23·6	3·3
Statens järnvägar	262	20·8	23·0	2·2
Vattenfallsverket	116	22·2	24·1	1·9
Telegrafverket	298	19·3	25·9	6·6
Domänverket	82	23·0	26·8	3·8
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret				
Länsstyrelserna	430	24·4	27·2	2·8
Övriga verk:				
Utrikesdepartementet	41	23·7	27·0	3·3
Socialstyrelsen	130	24·4	27·0	2·6
Riksförsäkringsanstalten	189	22·4	24·1	1·7
Pensionsstyrelsen	121	22·6	24·2	1·6
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	82	24·1	26·7	2·6
Generaltullstyrelsen	123	20·8	23·7	2·9
Lantmäteristyrelsen	104	24·7	27·1	2·4
Egnahemsstyrelsen	27	27·7	29·4	1·7
Byggnadsstyrelsen	57	25·4	27·2	1·8
Statskontoret	17	24·1	27·8	3·7
Statistiska centralbyrån	35	29·9	38·6	8·7
Riksräkenskapsverket	23	22·1	24·3	2·2
Kontrollstyrelsen	13	21·4	24·4	3·0
Skolöverstyrelsen	12	22·6	25·4	2·8
Lantbruksstyrelsen	40	26·6	27·8	1·2
Rikets allmänna kartverk	10	24·4	26·3	1·9
Kommerskollegium	33	23·6	26·8	3·2
Patent- o. registreringsverket	22	24·3	26·0	1·7
Fångvårdsstyrelsen	28	22·4	25·1	2·7
Samtliga verk utom försvaret	**3 577**	**23·1**	**26·1**	**3·0**

Medelåldern vid anställningens början är i affärsverken för de till extra ordinarie tjänst sedermera befordrade i allmänhet omkring 20 år eller något mera; i övriga verk är den något högre, varför medeltalet för samtliga verk är drygt 23 år. Högst är den, om man sinsemellan jämför de i tablån medtagna verken, i statistiska centralbyrån, där den är nästan 30 år; därefter följa egnahemsstyrelsen, lantbruksstyrelsen och byggnadsstyrelsen, i vilka verk medelåldern vid anställningen är över 25 år. I länsstyrelserna är denna ålder omkring 24 $^1/_2$ år. Endast telegrafverket uppvisar en anställningsålder, understigande 20 år. I fråga om medelåldern vid befordran till extra ordinarie tjänst intager statistiska centralbyrån en särställning; medelåldern är i detta fall ej mindre än 38,6 år. Här samverka givetvis den ovanligt höga anställningsåldern och den ovanligt långa väntetiden. De övriga i tablån medtagna verken uppvisa i detta avseende en medelålder, understigande 30 år; för samtliga verk utom försvaret är medelåldern blott 26,1 år. Högst näst statistiska centralbyrån komma egnahemsstyrelsen, lantbruksstyrelsen och statskontoret med omkring 28 à 29 år, lägst statens järnvägar, postverket och generaltullstyrelsen med mellan 23 och 24 år.

Medelåldern vid befordran till *ordinarie* tjänst framgår av följande tablå. Även här är det fråga om aritmetiskt medium. Endast verk, där minst 10 ordinarie kvinnliga biträden ingå i undersökningsmaterialet, ha här medtagits.

	Antalet befattningshavare	Medelålder vid befordran till ordinarie tjänst (år)
De affärsdrivande verken		
Postverket	712	26·8
Statens järnvägar	100	27·1
Vattenfallsverket	54	33·1
Telegrafverket	242	33·2
Domänverket	50	38·4
Allmänna civilförvaltningen utom försvaret		
Länsstyrelserna	137	35·5
Övriga verk:		
Socialstyrelsen	16	36·5
Riksförsäkringsanstalten	127	38·4
Pensionsstyrelsen	60	37·4
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	38	31·5
Generaltullstyrelsen	73	29·1
Lantmäteristyrelsen	34	36·9
Egnahemsstyrelsen	31	32·2
Statistiska centralbyrån	16	40·1
Rikets allmänna kartverk	13	30·9
Kommerskollegium	11	38·6
Patent- och registreringsverket	10	39·5
Samtliga verk utom försvaret	**1 930**	**31·2**

Den högsta medelåldern vid befordran till ordinarie tjänst, 40,1 år, uppvisar statistiska centralbyrån, men skillnaden mellan detta verk och vissa andra är i detta avseende mycket obetydlig. Patent- och registreringsverket uppvisar en medelålder av 39,5 år, kommerskollegium av 38,6 år samt riksförsäkringsanstalten och domänverket av 38,4 år. Anmärkningsvärt är, att tre av de fem i tablån upptagna affärsdrivande verken i detta avseende visa en medelålder, överstigande medelåldern för samtliga verk utom försvaret, 31,2 år. Utom domänverket, som ju nyss nämnts, gäller detta telegrafverket och vattenfallsverket. Vid postverket och statens järnvägar är däremot medelåldern vid befordran till ordinarie tjänst ovanligt låg, 26,8 respektive 27,1 år.

Folke Lublin

Sammanställning av statistiska uppgifter rörande amanuenspersonalen

I. Amanuensernas fördelning i olika hänseenden vid undersökningstillfället

A. Fördelning efter olika slag av verk

Antalet vid undersökningstillfället den 1 mars 1945 i amanuensundersökningen redovisade personer utgjorde 1 238, fördelade på ett stort antal verk och myndigheter, vilka emellertid kunna uppdelas på nedanstående fyra huvudgrupper med följande antal redovisade tjänstemän (tjänstemän, som tillhöra ett verk, men ha högre förordnande i ett annat verk, ha hänförts till det verk, där den högsta tjänsten innehaves):

Statsdepartementen	83
Länsstyrelserna	316
Försvarets förvaltningsmyndigheter	227
Övriga verk	612
Summa	**1 238**

Till länsstyrelserna räknas även överståthållarämbetets kansliavdelningar (skatteverket och polisväsendet ha räknats som kommunala institutioner och medtagas därför icke).

Under försvarets förvaltningsmyndigheter redovisas 8 olika verk med följande antal tjänstemän:

Försvarets civilförvaltning	119
Arméförvaltningen	30
Arméns fortifikationsförvaltning	21
Flygförvaltningen	18
Marinförvaltningen	15
Krigsmaterielverket	15
Försvarets fabriksstyrelse	6
Försvarets sjukvårdsförvaltning	3
Summa	**227**

Över hälften av tjänstemännen inom denna grupp tillhöra som synes ett enda verk, nämligen försvarets civilförvaltning, vilket verk har flera representanter än något av de civila verken.

Gruppen »övriga verk» omfattar ett flertal verk, av vilka följande ha det största antalet redovisade tjänstemän:

Riksförsäkringsanstalten	93
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	47
Pensionsstyrelsen	46
Riksräkenskapsverket	35
Socialstyrelsen	31
Kammarrätten	28
Skolöverstyrelsen	24
Statskontoret	23
Domänstyrelsen	23
Kommerskollegium	19
Statens byggnadslånebyrå	18
Medicinalstyrelsen	17

Patent- och registreringsverket	15
Statens meteorologisk-hydrografiska anstalt[1]	15
Kammarkollegiet	12
Kontrollstyrelsen	12
Statistiska centralbyrån	10
Fångvårdsstyrelsen	10

Vidare äro 16 personer anställda vid domkapitlen. Vid kommunikationsverken och tullverket medtagas endast ett fåtal vid dessa verks centrala förvaltningsmyndigheter placerade akademiskt utbildade tjänstemän, som i viss mån kunna anses motsvara amanuenserna vid andra verk. Sammanlagt redovisas vid generalpoststyrelsen, telegrafstyrelsen, järnvägsstyrelsen och generaltullstyrelsen endast 27 personer. Tjänstemän vid kommissioner, utredningar o. dyl. ha som regel icke medtagits. Emellertid ha sådana personer, som tillhöra olika ämbetsverk men som för närvarande inneha anställning i högre grad vid kommissioner el. dyl., medtagits och räknats efter den anställning, där den högsta befattningen innehaves. Härigenom komma sammanlagt 22 personer att redovisas på kommissioner och andra krisorgan samt statliga utredningar m. m.

B. Fördelning efter anställningsform och lönegrad

Enligt meddelade anvisningar skulle vid uppgiftslämnandet de personer medtagas, som innehade icke-ordinarie anställning i högst lönegrad Eo 20 eller som hade avlöning i form av arvode i högst motsvarande löneläge. Därjämte skulle personer med placering i någon av lönegraderna Eo 21 till Eo 26 medtagas även som ordinarie tjänstemän i högst lönegrad A 26, de sistnämnda dock endast om de tillträtt första ordinarie tjänst tidigast den 1 juli 1939. Genom sistnämnda begränsning blir antalet redovisade ordinarie tjänstemän betydligt mindre än det verkliga. Av de redovisade 1 238 personerna voro sålunda endast 145 ordinarie. I det följande ha de undersökta personerna sammanförts i tre huvudgrupper kallade »ordinarie», »med förordnande» och »utan förordnande». Till dessa huvudgrupper ha hänförts personer enligt följande regler:

a) *Ordinarie.* Hit ha räknats sammanlagt 129 ordinarie tjänstemän i lönegraderna A 20—A 26 (tjänstemän i högre grad skulle enligt anvisningarna icke medtagas). De flesta av dessa, nämligen 87, äro placerade i A 21, medan 25 placerats i A 24. Övriga lönegrader äro mera sporadiskt företrädda: i A 26 finnas 5 personer, i A 22 3 och i A 20 9. Därjämte ingå sammanlagt 16 personer, placerade i A 18, A 17 och A 15, vilka lönegrader eljest i allmänhet äro avsedda för icke akademiskt utbildade tjänstemän. Det är här fråga om riksräkenskapsverkets revisionsassistenter samt ett fåtal tjänstemän vid kommunikationsverken och länsstyrelserna med akademisk utbildning. Ett flertal av tjänstemännen ha vid sidan av sin ordinarie placering även förordnanden i högre lönegrad. Sålunda äro 3 tjänstemän i A 24, 7 tjänstemän i A 21 samt 1 tjänsteman i A 20 förordnade i A 26 samt 17 tjänstemän i A 21 och 1 tjänsteman i A 18 förordnade i A 24. De ordinarie tjänstemännens fördelning efter verk är följande:

Lönegrad (ord. tjänst)	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
A 26	2	—	—	3	5
A 24	—	14	1	10	25
A 22	—	1	—	2	3
A 21	8	23	2	54	87
A 20	—	—	—	9	9
A 18	—	—	—	7	7
A 17	—	3	—	1	4
A 15	—	—	—	5	5
Summa	**10**	**41**	**3**	**91**	**145**

[1] Numera omorganiserad under namnet Sveriges meteorologiska och hydrologiska institut.

b) *Med förordnande.* Hit ha hänförts personer, som förordnats på ordinarie eller extra ordinarie tjänst i lägst 20 och högst 26 lönegraden (personer med högre förordnanden ha i enlighet med anvisningarna icke medtagits). Även extra ordinarie eller extra tjänstemän i lägst Eo 20 eller Ex 20 ha hiträknats. Ifråga om arvodesanställd personal ha deras arvoden med hänsynstagande till den ortsgrupp, som tjänstgöringsorten tillhör, omräknats till de lönegrader, som de skulle ha tillhört, om de varit extra tjänstemän med placering i lägsta löneklassen inom respektive lönegrad. Till här ifrågavarande grupp ha hänförts sådana arvodesanställda tjänstemän, vilkas arvoden minst motsvara placering i lägsta löneklassen av lönegrad Ex 20. Av tjänstemän i lägre lönegrad än Eo 20 ha hit endast hänförts ett fåtal tjänstemän, som inneha förordnande i A 18. Sammanlagt omfattar denna grupp 380 personer. Därav äro 274 förordnade på ordinarie eller extra ordinarie tjänst eller placerade såsom extra ordinarie i lägst Eo 20. Av de övriga äro 25 personer extra tjänstemän i lägst Ex 20 samt de återstående 81 arvodesanställda i motsvarande löneläge. Huru dessa fördela sig efter lönegrader framgår av nedanstående tablå:

Lönegrad[1]	Eo, tf A eller tf Eo	Ex	Arvode
26	23	1	9
25	17	—	5
24	64	3	2
23	2	—	20
22	3	4	5
21	133	15	26
20	29	2	14
18	3[2]	—	—
Summa	**274**	**25**	**81**

[1] För arvodesanställda avses den lönegrad de skulle ha tillhört såsom extra tjänstemän. — [2] Tf A 18; övriga tjänstemän i 18 lönegraden ha hänförts till gruppen »utan förordnande».

Som synes är — i likhet med i fråga om de ordinarie — 21 lönegraden den ojämförligt vanligaste. Fördelningen på olika slag av verk av de 274 personer, som ha förordnande på ordinarie eller extra ordinarie tjänst eller ha placering som extra ordinarie i lägst Eo 20, framgår av följande sammanställning:

Lönegrad (Eo, tf A eller tf Eo)	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
26	6	—	2	15	23
25	—	16	—	1	17
24	—	21	4	39	64
23	—	—	1	1	2
22	—	—	—	3	3
21	23	29	15	66	133
20	—	2	—	27	29
18	—	—	—	3[1]	3
Summa	**29**	**68**	**22**	**155**	**274**

[1] Se not 2 till närmast föregående tablå.

c) *Utan förordnande.* Till denna grupp ha hänförts extra ordinarie tjänstemän i högst Eo 19, extra tjänstemän i högst Ex 19 samt arvodesanställda med arvode motsvarande högst Ex 19, i samtliga fall undantagandes sådana, som ha förord-

nande å högre tjänst. Orsaken att gränsen ansetts böra dragas mellan 19 och 20 lönegraderna är att 19 lönegraden utgör slutgrad för personer, som kunna anses vara i amanuensställning inom länsstyrelserna och domänstyrelsen (i övriga verk är 18 lönegraden slutgrad för de egentliga amanuenserna). Å andra sidan utgör 20 lönegraden lägsta ordinarie grad i exempelvis domänstyrelsen (i övriga verk har i allmänhet 21 lönegraden motsvarande ställning). Någon undergräns har icke satts, utan samtliga personer, som medtagits i undersökningen, ha här medräknats, även om de i vissa fall ha så låg placering, att man kan tveka om de egentligen borde ha räknats som amanuenspersonal. Verkens avgörande i dessa fall har emellertid ansetts kunna gälla. Inalles omfattar denna grupp 713 personer, således över halva undersökningsmaterialet. Av dessa äro 311 extra ordinarie, 279 extra och 123 arvodesanställda. Huru de fördela sig på lönegrader framgår av nedanstående sammanställning:

Lönegrad[1]	Eo	Ex	Arvode
19	39	50	17
18	136	32	4
17	20	53	9
16	37	13	3
15	68	97	10
14	8	15	61
13	—	—	4
12	2	4	—
11	—	14	1
10	—	—	9
9	1	—	—
8	—	—	2
7	—	1	—
6	—	—	1
5	—	—	2
Summa	**311**	**279**	**123**

[1] För arvodesanställd personal avses den lönegrad de skulle ha tillhört som extra tjänstemän.

Som framgår av tablån är 18 lönegraden den ojämförligt viktigaste för de extra ordinarie tjänstemännen. Därnäst kommer 15 lönegraden. För de extra är 15 lönegraden den talrikast företrädda; även 17 och 19 lönegraderna äro ganska vanliga, medan däremot 18 i fråga om de extra icke har samma betydelse som för de extra ordinarie. För de arvodesanställda dominerar arvode motsvarande lönegrad Ex 14, som har ungefär halva antalet av samtliga ifrågavarande arvodister.

Fördelningen av de nu ifrågavarande extra ordinarie tjänstemännen på olika slag av verk framgår av följande tablå:

Lönegrad	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
Eo 19	—	36	—	3	39
Eo 18	11	—	25	100	136
Eo 17	—	2	—	18	20
Eo 16	2	—	1	34	37
Eo 15	20	5	3	40	68
Eo 14	—	2	—	6	8
Eo 12	—	—	—	2	2
Eo 9	1	—	—	—	1
Summa	**34**	**45**	**29**	**203**	**311**

Departementens amanuenser äro som synes huvudsakligen koncentrerade till Eo 15, som utgör begynnelselön för de extra ordinarie inom flertalet departement, samt Eo 18, som utgör deras slutlön före deras erhållande av förordnande. I två departement har emellertid Eo 16 fått ersätta Eo 15 som begynnelselön, och i utrikesdepartementet förekommer placering i Eo 9. Några andra lönegrader förekomma här icke, vilket sammanhänger med att befordringsgången inom departementen är reglerad. Även inom länsstyrelserna är befordringsgången reglerad. Här är Eo 19 den ojämförligt viktigaste lönegraden. Inom försvaret äro de allra flesta placerade inom Eo 18. Inom gruppen »övriga verk» slutligen är ungefär hälften placerad i Eo 18, men även Eo 15 och Eo 16 äro talrikt företrädda.

De extra tjänstemännens fördelning på olika slag av verk är följande:

Lönegrad	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
Ex 19	—	50	—	—	50
Ex 18	—	—	29	3	32
Ex 17	—	—	48	5	53
Ex 16	—	—	5	8	13
Ex 15	—	—	39	58	97
Ex 14	—	15	—	—	15
Ex 12	—	—	1	3	4
Ex 11	8	1	—	5	14
Ex 7	—	1	—	—	1
Summa	8	67	122	82	279

Inom departementen finnes endast en lönegrad här företrädd, nämligen Ex 11, som vid tiden för uppgiftslämnandet tillämpades för placering av amanuensaspiranter. Inom länsstyrelserna äro nästan alla placerade i Ex 19 och Ex 14, vilket sammanhänger med den fastställda befordringsgången. Inom försvarsverken, där de extra utgöra en relativt stor grupp, har placering huvudsakligen skett i Ex 15, Ex 17 och Ex 18. I fråga om övriga verk är Ex 15 den ojämförligt viktigaste placeringen; i denna grad äro i allmänhet amanuenserna placerade, innan de göras till extra ordinarie.

De arvodesanställda slutligen äro fördelade på olika slag av verk på följande sätt:

Lönegrad (motsvarande)	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
Ex 19	—	7	5	5	17
Ex 18	—	1	2	1	4
Ex 17	—	3	—	6	9
Ex 16	—	1	—	2	3
Ex 15	—	—	1	9	10
Ex 14	—	60	—	1	61
Ex 13	—	—	—	4	4
Ex 11 eller lägre	2	—	2	11	15
Summa	2	72	10	39	123

Med undantag för länsstyrelserna, där arvodena i allmänhet satts lika med Ex 14, kan man här knappast urskilja några mera bestämda tendenser.

Mellan enstaka verk finnas mycket stora variationer i fråga om fördelningen på »ordinarie», »med förordnande» och »utan förordnande». Efterföljande sammanställning ger besked om denna fördelning dels inom olika slag av verk och dels inom vissa viktigare verk:

	Ordinarie	Med förordnande	Utan förordnande	Summa
Departementen	10	29	44	83
Länsstyrelserna	41	91	184	316
Försvarets förvaltningsmyndigheter	3	63	161	227
därav: Försvarets civilförvaltning	—	22	97	119
Arméförvaltningen	1	16	13	30
Arméns fortifikationsförvaltning	1	4	16	21
Flygförvaltningen	1	7	10	18
Marinförvaltningen	—	6	9	15
Krigsmaterielverket	—	4	11	15
Övriga verk	91	197	324	612
därav: Riksförsäkringsanstalten	8	27	58	93
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	15	9	23	47
Pensionsstyrelsen	5	22	19	46
Riksräkenskapsverket	14	4	17	35
Socialstyrelsen	2	13	16	31
Kammarrätten	—	9	19	28
Skolöverstyrelsen	1	1	22	24
Statskontoret	4	8	11	23
Domänstyrelsen	15	3	5	23
Kommerskollegium	2	6	11	19
Statens byggnadslånebyrå	—	8	10	18
Medicinalstyrelsen	2	2	13	17
Patent- och registreringsverket	2	4	9	15
Statens meteorologisk-hydrografiska anstalt	2	6	7	15
Kammarkollegiet	2	1	9	12
Kontrollstyrelsen	—	8	4	12
Statistiska centralbyrån	1	5	4	10
Fångvårdsstyrelsen	—	4	6	10
Summa	**145**	**380**	**713**	**1 238**

Som tidigare nämnts omfattar undersökningen icke alla ordinarie tjänstemän utan endast sådana, som utnämnts till ordinarie den 1 juli 1939 eller senare. Därför giva ovannämnda tal icke någon direkt uppfattning om möjligheterna att bli ordinarie. Som synes är det egentligen endast tre verk, som redovisat flera än enstaka ordinarie tjänstemän, nämligen domänstyrelsen, väg- och vattenbyggnadsstyrelsen och riksräkenskapsverket, varvid emellertid är att märka att riksräkenskapsverkets ordinarie tjänstemän delvis äro placerade i så låg grad som A 18. I fråga om fördelningen mellan med och utan förordnande kan man av tablån erhålla säkrare uppfattning, varvid emellertid måste betonas att på grund av talens litenhet försiktighet måste iakttagas vid dragande av slutsatser. Anmärkningsvärt är emellertid det relativt stora antalet tjänstemän med förordnande i pensionsstyrelsen, där dessa tjänstemän t. o. m. äro flera än de som sakna förordnande; även inom socialstyrelsen ha relativt många förordnande, likaså i några av de mindre verken. I fråga om försvarsverken kan nämnas att förordnande är relativt vanligt inom arméförvaltningen, i vilket verk flera ha förordnande än sakna dylikt.

C. *Fördelning efter utbildning*

De i undersökningen ingående personernas fördelning efter utbildning är följande:

	Ordinarie	Med förordnande	Utan förordnande	Summa
Juridisk utbildning				
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter ..	64	186	276	526
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter..	22	54	140	216
Statsvetenskaplig-juridisk examen	—	9	34	43
Kansliexamen	15	18	36	69
Jur. stud. (ingen examen avlagd)	—	2	12	14
Filosofisk utbildning				
Fil. lic. eller fil. dr.	1	15	5	21
Statsvetenskaplig-filosofisk examen	1	3	15	19
Fil. kand. eller fil. mag. med huvudsakligen				
1) statsvetenskapliga ämnen	7	17	26	50
2) språk och andra rent humanistiska ämnen	1	4	16	21
3) naturvetenskapliga ämnen	3	6	6	15
Fil. stud. (ingen examen avlagd)	3	2	8	13
Ekonomisk utbildning				
Examen vid handelshögskola	15	50	85	150
Studerande vid handelshögskola (ingen examen avlagd)	—	1	4	5
Genomgått handelsinstitut eller handelsgymnasium	1	2	28	31
Annan utbildning				
Examen vid skogshögskolan	11	2	5	18
» » lantbrukshögskolan	—	1	2	3
» » socialpolitiska institutet	1	5	8	14
Övriga	—	3	7	10
Summa	**145**	**380**	**713**	**1 238**

De 10, som här ovan betecknats som »övriga», äro 1 med. kand., 1 som avlagt teol.-fil. examen och påbörjat teol. kand.-examen, 1 som genomgått lärarinneseminarium, 1 diplomingenjör som utexaminerats i Tyskland, 1 som icke har annan utbildning än att han är marinintendent i reserven, 2 med enbart studentexamen, 1 med »begränsad» studentexamen, 1 som genomgått tekniskt gymnasium och 1 som har normalskolekompetens. Personer med flera examina ha hänförts till den högsta eller, om de äro relativt jämnhöga, till den examen, som närmast svarar mot hans anställning.

I föregående tablå ha som synes 18 olika typer av utbildning särskilts, av vilka dock några endast ha ett fåtal representanter. I det följande ha dessa emellertid överallt sammanförts till följande 9 större grupper:

1. *Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter* (526 personer).

Hit ha endast sådana personer räknats, som ha haft tingstjänstgöring under minst $2^1/_2$ år. Denna grupp, som är den ojämförligt största, bildar genom den långa tid, som åtgår för tingstjänstgöringen, en från de övriga avvikande grupp.

De sju närmast följande grupperna omfatta däremot personer med i viss mån sinsemellan likvärdig utbildning.

2. *Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter* (216 personer).

Hit ha hänförts såväl sådana, som fullständigt sakna tingstjänstgöring, som ett stort antal, som haft tingstjänstgöring, undersigande $2^1/_2$ år.

3. *Statsvetenskaplig-juridisk examen* (43 personer).

Denna grupp är relativt liten i jämförelse med de andra juridiska grupperna, men då ifrågavarande examen är relativt nyinrättad, torde gruppen vara i starkt växande. Förslag har emellertid avgivits angående omorganisation av denna examen.

4. *Kansliexamen* (69 personer).

Denna grupp är större än den närmast föregående, men då kansliexamen för åtskilliga år sedan är avskaffad, medan statsvetenskaplig-juridisk examen, såsom nämnts, är tämligen nyinrättad, är det att förmoda att proportionen mellan dessa båda grupper successivt kommer att starkt förskjutas.

5. *Statistisk eller dylik utbildning* (69 personer).

Här ha sammanförts dels 19 tjänstemän, som avlagt statsvetenskaplig-filosofisk examen, dels 50, som avlagt fil. kand.-examen (inräknat två fall av fil. mag.-examen) med huvudsakligen ämnena statistik, statskunskap och nationalekonomi, d. v. s. vad som i tablån kallats statsvetenskapliga ämnen.

6. *Språkvetenskaplig eller dylik utbildning* (21 personer).

Denna grupp omfattar 10 personer med fil. mag.-examen och 11 personer med fil. kand.-examen med huvudsakligen språk och andra humanistiska ämnen i sina examina.

7. *Naturvetenskaplig eller dylik utbildning* (36 personer).

Här ha sammanförts tre sinsemellan icke särskilt närstående typer av examina på grund av att var och en av dessa har så få representanter bland de undersökta tjänstemännen. Det gäller här 15 personer med fil. kand.- eller fil. mag.-examen (6 fil. mag. och 9 fil. kand.) i naturvetenskapliga ämnen samt 18 från skogshögskolan utexaminerade civiljägmästare och 3 från lantbrukshögskolan utexaminerade agronomer.

8. *Handelshögskola* (150 personer).

Denna grupp omfattar alla som utexaminerats från någon av handelshögskolorna i Stockholm och Göteborg.

Grupperna 2—8 omfatta sammanlagt 604 personer, således endast relativt obetydligt flera än de tingsmeriterade juristerna ensamma.

9. *Övriga* (108 personer).

Hit ha hänförts alla, som icke lämpligen ansetts kunna sammanföras med någon av de övriga grupperna. Dit höra dels 21 personer, som avlagt fil. lic.-examen eller äro fil. doktorer. Av dessa ha 12 statistisk eller dylik utbildning, 4 språkvetenskaplig eller dylik utbildning samt 5 naturvetenskaplig eller dylik utbildning. De ha emelertid icke förts till de ovannämnda grupperna 5, 6 och 7, emedan de genom sin ojämförligt högre examen skulle förrycka gruppernas enhetlighet vid de jämförelser, som här komma att göras. Utom dessa 21 med hög utbildning finnas sammanlagt 87 personer med relativt låg utbildning. Dit höra bl. a. 31 personer, som genomgått handelsinstitut eller handelsgymnasium, samt 14 personer, som diplomerats från socialpolitiska institutet. Ej mindre än 33 personer ha icke fullbordade akedemiska examina, nämligen 14 jur. stud., 13 fil. stud., 1 teol. stud. och 5 studerande vid handelshögskola.

Som tidigare nämnts ha personer med flera examina hänförts till den högsta eller den, som närmast svarar mot anställningen. Det kan emellertid vara av intresse att även något syssla med deras övriga examina. Av de tingsmeriterade juristerna ha således 13 fil. kand.- eller fil. mag.-examen, 1 kansliexamen och 4 examen från handelshögskola. Av jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter ha 17 fil. kand.- eller fil. mag.-examen, 2 statsvetenskaplig examen, 1 kansliexamen och 11 examen från handelshögskola. Av personer med statsvetenskaplig-juridisk examen har 1 ävenledes statsvetenskaplig-filosofisk examen, medan 2 ha fil. kand.-examen. Av statistikerna ha 3 kansliexamen, varjämte 1 av vardera språkmännen och naturvetarna ha genomgått handelshögskola. Av personer med handelshögskoleutbildning ha 1 statsvetenskaplig-juridisk, 3 fil. kand.- och 3 kansliexamen.

I fråga om fördelningen av de olika utbildningskategorierna på olika verk kan följande anföras:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	65	188	71	202	526
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	14	33	69	100	216
Statsvetenskaplig-juridisk examen	1	1	9	32	43
Kansliexamen	2	15	8	44	69
Statistisk eller dylik utbildning	—	—	4	65	69
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	—	—	—	21	21
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	—	—	—	36	36
Handelshögskola	—	61	41	48	150
Övriga	1	18	25	64	108
Summa	**83**	**316**	**227**	**612**	**1 238**

Av departementstjänstemännen äro som synes nästan alla juris kandidater, varav de ojämförligt flesta tingsmeriterade. Även av länsstyrelsernas tjänstemän äro de flesta tingsmeriterade juris kandidater och en del juris kandidater utan fullständiga tingsmeriter, men därjämte tillkommer ett stort antal med handelshögskoleubildning. Bland tjänstemännen inom försvarets förvaltningsmyndigheter äro de tingsmeriterade och de icke tingsmeriterade juris kandidaterna ungefärligen lika många, och även handelshögskola är relativt vanlig. Inom den stora gruppen »övriga verk» slutligen äro de tingsmeriterade juris kandidaterna den ojämförligt största gruppen, därnäst följd av juris kandidater utan fullständiga tingsmeriter samt därnäst av personer med statistisk utbildning, men även de, som genomgått handelshögskola eller avlagt kansliexamen, äro här relativt talrikt företrädda. Mellan olika verk föreligga stora skiljaktigheter. Inom kammarrätten exempelvis äro de ojämförligt flesta tingsmeriterade juris kandidater, och inom försäkringsrådet tillhöra samtliga tjänstemän denna utbildningskategori. Relativt stort antal tingsmeriterade juris kandidater ha även pensionsstyrelsen, statskontoret, kammarkollegiet och patent- och registreringsverket. De icke tingsmeriterade juris kandidaterna äro särskilt talrikt företrädda inom försvarets civilförvaltning samt väg- och vattenbyggnadsstyrelsen. Statistikerna finnas huvudsakligen inom socialstyrelsen, riksförsäkringsanstalten, pensionsstyrelsen och statistiska centralbyrån. I fråga om skiljaktigheter mellan de tre grupperna »ordinarie», »med förordnande» och »utan förordnande» i fråga om olika utbildning kan följande anföras:

	Ordinarie	Med förordnande	Utan förordnande	Summa
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	64	186	276	526
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	22	54	140	216
Statsvetenskaplig-juridisk examen	—	9	34	43
Kansliexamen	15	18	36	69
Statistisk eller dylik utbildning	8	20	41	69
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	1	4	16	21
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	14	9	13	36
Handelshögskola	15	50	85	150
Övriga	6	30	72	108
Summa	**145**	**380**	**713**	**1 238**

Huru de, som icke ha förordnande, äro fördelade på extra ordinarie, extra och arvodesanställda framgår av följande tablå:

	Extra ordinarie	Extra	Arvodes-anställda	Summa utan förordnande
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	129	107	40	276
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter ...	58	67	15	140
Statsvetenskaplig-juridisk examen	15	14	5	34
Kansliexamen	31	5	—	36
Statistisk eller dylik utbildning	25	13	3	41
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	11	5	—	16
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	8	3	2	13
Handelshögskola	15	37	33	85
Övriga	19	28	25	72
Summa	**311**	**279**	**123**	**713**

I fråga om de flesta utbildningskategorier äro de extra ordinarie flera än de extra, vilka sistnämnda i sin tur äro flera än de arvodesanställda. En del undantag från denna regel finnas emellertid. Särskilt anmärkningsvärd är proportionen bland de från handelshögskola utexaminerade, där endast 15 av 85 äro extra ordinarie.

D. Fördelning efter kön, ålder och civilstånd

Av de medtagna tjänstemännen äro 102 kvinnliga. Av dessa äro endast 3 ordinarie, 19 tillhöra gruppen »med förordnande» och de övriga 80 gruppen »utan förordnande». Av de sistnämnda äro 48 extra ordinarie, 24 extra och 8 arvodesanställda. Antalet »utan förordnande» är förhållandevis betydligt större än bland de manliga, vilket torde sammanhänga med att de kvinnliga i allmänhet ha relativt kort tjänstgöringstid. Av samma orsak finnas förhållandevis relativt många kvinnor i de lägre lönegraderna. Av de 24 extra kvinnliga tjänstemännen tillhöra således icke mindre än 16 Ex 15 och 2 Ex 11. Fördelningen på olika slag av verk är i fråga om de kvinnliga synnerligen ojämn. Endast 3 tjänstgöra således i departementen och likaledes 3 i länsstyrelserna, medan 7 tjänstgöra i försvarets förvaltningsmyndigheter. Alla de övriga tillhöra kategorien »övriga verk». Även bland de sistnämnda äro de kvinnliga tjänstemännen synnerligen ojämnt fördelade. I särklass står i detta fall skolöverstyrelsen, där av verkets 24 tjänstemän över hälften eller 14 äro kvinnor. Stort antal kvinnor redovisa även socialstyrelsen och riksförsäkringsanstalten, som vardera ha 12, ävensom pensionsstyrelsen, där 10 av de medtagna tjänstemännen äro kvinnor. Å andra sidan finnas ett flertal verk, där icke en enda av de medtagna tjänstemännen är kvinnlig. Hit höra bland de militära verken bl. a. marinförvaltningen, flygförvaltningen och krigsmaterielverket samt bland de civila domänstyrelsen, kontrollstyrelsen, fångvårdsstyrelsen, lantbruksstyrelsen, civilförsvarsstyrelsen, byggnadsstyrelsen, egnahemsstyrelsen samt statens meteorologisk-hydrografiska anstalt. Icke heller inom domkapitlen äro några av de medtagna tjänstemännen kvinnliga.

Även i avseende på olika utbildningskategorier är det kvinnliga inslaget mycket varierande, såsom framgår av följande:

	Samtliga tjänstemän	Därav kvinnliga	Kvinnliga i % av samtliga
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	526	24	4·6
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	216	21	9·7
Statsvetenskaplig-juridisk examen	43	7	16·3
Kansliexamen	69	8	11·6
Statistisk eller dylik utbildning	69	11	15·9
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	21	15	71·4
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	36	—	—
Handelshögskola	150	4	2·7
Övriga	108	12	11·1
Summa	**1 238**	**102**	8·2

Kvinnorna äro proportionsvis särskilt många bland de tjänstemän, som ha språkvetenskaplig utbildning, där de äro mer än dubbelt så många som männen. I fråga om fördelningen efter civilstånd kan följande anföras:

	Ordinarie	Med förordnande	Utan förordnande	Summa
Gifta män	123	281	356	760
Ogifta män	19	80	277	376
Summa män	**142**	**361**	**633**	**1 136**
Gifta kvinnor	2	11	41	54
Ogifta kvinnor	1	8	39	48
Summa kvinnor	**3**	**19**	**80**	**102**
Gifta män i % av samtliga män	86·6	77·8	56·2	66·9
Gifta kvinnor i % av samtliga kvinnor	(66·7)	57·9	51·3	52·9
Kvinnor i % av samtliga personer	2·1	5·0	11·2	8·2

Av de 1 136 manliga tjänstemännen äro omkring $^2/_3$ eller 760 gifta, men av de 102 kvinnliga tjänstemännen utgöra de gifta endast drygt hälften eller 54. Såsom gifta ha överallt inräknats även änklingar, änkor och frånskilda. Givetvis äro de gifta tjänstemännen talrikare företrädda i de högre lönegraderna än de lägre, och naturligt är även att de äro särskilt många bland de ordinarie, medan de äro färre bland dem, som ha förordnande, och ännu färre bland dem, som icke ha förordnande. Av de manliga ordinarie tjänstemännen äro 86,6 % gifta; av de manliga tjänstemännen med förordnande äro de gifta 77,8 %, men av de manliga tjänstemännen utan förordnande äro endast 56,2 % gifta.

I följande tablå angives fördelningen efter kön och civilstånd i kombination med födelseår. Förutom födelseår har även motsvarande ålder angivits; dock bör påpekas att, då undersökningstillfället var den 1 mars 1945 och icke den 1 januari 1945, åldern, om man vill vara exakt, måste ökas med två månader, varigenom den lägsta åldersklassen rätteligen omfattar alla i åldrarna från 20 år och 2 månader till 25 år och 2 månader. Fördelningen är följande:

Födelseår	Motsvarande ålder (år)	Gifta män	Ogifta män	Gifta kvinnor	Ogifta kvinnor	Summa
1920—24	20—25	7	25	3	2	37
1915—19	25—30	121	135	19	15	290
1910—14	30—35	294	123	18	16	451
1905—09	35—40	184	47	5	7	243
1900—04	40—45	103	25	3	3	134
1895—99	45—50	29	14	3	2	48
1890—94	50—55	13	7	3	2	25
1885—89	55—60	8	—	—	1	9
1880—84	60—65	1	—	—	—	1
	Summa	**760**	**376**	**54**	**48**	**1 238**
	Median (år)	34·2	31·1	31·5	32·3	33·1

Anmärkningsvärt är, att medan de gifta männens medelålder, såsom kunnat väntas, är högre än de ogifta männens, så är däremot de gifta kvinnornas medelålder något lägre än de ogifta kvinnornas. Detta kan eventuellt bero på att giftermål tidigare icke var så vanligt bland akademiskt bildade kvinnor, men kan även sammanhänga med att kvinnor förr oftare än nu lämnade sin yrkesverksamhet

vid ingående av giftermål; dock kan man tveka om detta verkligen skett så ofta i fråga om kvinnor med akademisk utbildning.

I % av hela antalet inom respektive kön och civilstånd utgjorde de olika åldersgrupperna:

Födelseår	Motsvarande ålder (år)	Gifta män	Ogifta män	Gifta kvinnor	Ogifta kvinnor
1920—24	20—25	0·9	6·6	5·5	4·2
1915—19	25—30	15·9	35·9	35·2	31·2
1910—14	30—35	38·7	32·7	33·3	33·3
1905—09	35—40	24·2	12·5	9·2	14·6
1900—04	40—45	13·6	6·6	5·6	6·2
1895—99	45—50	3·8	3·8	5·6	4·2
1890—94	50—55	1·7	1·9	5·6	4·2
1885—89	55—60	1·1	—	—	2·1
1880—84	60—65	0·1	—	—	—
	Summa	**100·0**	**100·0**	**100·0**	**100·0**

Givetvis överväga de äldre åldersklasserna mest bland de ordinarie, såsom framgår av följande sammanställning:

Födelseår	Motsvarande ålder (år)	Ordinarie	Med förordnande	Utan förordnande	Summa
1920—24	20—25	—	—	37	37
1915—19	25—30	3	42	245	290
1910—14	30—35	34	149	268	451
1905—09	35—40	40	108	95	243
1900—04	40—45	41	53	40	134
1895—99	45—50	17	21	10	48
1890—94	50—55	7	6	12	25
1885—89	55—60	3	1	5	9
1880—84	60—65	—	—	1	1
	Summa	**145**	**380**	**713**	**1 238**
	Median (år)	39·7	35·0	31·1	33·1

Medianåldern för de ordinarie är således omkring 40 år (det bör givetvis i detta sammanhang betonas att endast de, som blivit ordinarie den 1 juli 1939 eller senare, medtagits); för dem, som ha förordnande, är medelåldern 35 år och för dem, som icke ha förordnande, är den omkring 31 år.

Huru de olika utbildningskategorierna fördela sig efter födelseår (och motsvarande ålder) framgår av följande sammanställning:

	1920—24 (20—25 år)	1915—19 (25—30 år)	1910—14 (30—35 år)	1905—09 (35—40 år)	1900—04 (40—45 år)	1899 o. tidigare (över 45 år)	Summa	Median (år)
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	1	73	221	143	70	18	526	34·3
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	5	64	79	32	20	16	216	32·2
Statsvetenskaplig-juridisk examen	3	26	13	1	—	—	43	28·1
Kansliexamen	—	2	18	19	13	17	69	38·4
Statistisk eller dylik utbildning	4	15	22	12	7	9	69	32·3
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	—	6	6	2	3	4	21	34·0
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	—	5	9	9	8	5	36	37·5
Handelshögskola	10	60	56	15	4	5	150	30·4
Övriga	14	39	27	10	9	9	108	30·2
Summa	**37**	**290**	**451**	**243**	**134**	**83**	**1 238**	**33·1**

Den högsta medelåldern ha de, som avlagt den avskaffade kansliexamen, närmast följda av den lilla starkt heterogena grupp, som sammanförts under benämningen »naturvetenskaplig eller dylik utbildning». Därnäst följa de tingsmeriterade juristerna, vilkas höga medelålder givetvis beror på deras långa utbildning. Lägst medelålder ha de, som avlagt den relativt nyinrättade statsvetenskapligjuridiska examen; deras medelålder är icke mindre än 10 år lägre än medelåldern för personer med kansliexamen.

E. Fördelning efter tjänstgöringstidens längd

En viktig fördelningsgrund är givetvis tjänstgöringstidens längd, men härvid uppstår viss tvekan, varifrån tjänstgöringstiden skall räknas. I många fall har en tjänsteman i olika etapper tjänstgjort i statstjänst och däremellan kanske haft tjänst inom privata företag eller inom kommunala institutioner. Här skall givetvis endast statstjänst medräknas, men fråga är i vilken utsträckning statstjänst långt tillbaka skall medtagas eller ej. Här har valts som huvudregel, att tjänstgöringstiden räknas från dagen för tillträde av statsanställning, som blivit fortlöpande. I fråga om tingstjänstgöring ha dock särskilda regler måst uppställas. Fullständig tingstjänstgöring har således genomgående räknats som $2^1/_2$ års tjänstgöring, även om tingstjänstgöringen helt eller delvis ägt rum före dag för tillträde av fortlöpande statsanställning. Tingstjänstgöringstid, som överstigit $2^1/_2$ år, har icke medräknats. I fråga om icke fullständiga tingsmeriter har tingstjänstgöringstiden likaledes medräknats även i de fall, där den helt eller delvis ägt rum före den fortlöpande statsanställningens början; dock har tingstjänstgöring, understigande 6 månader, icke ansetts böra medräknas. Fördelningen efter tjänstgöringstid bland »ordinarie», »med förordnande» och »utan förordnande» är följande:

	Ordinarie	Med förordnande	Utan förordnande	Summa
0— 5 år	6	89	471	566
5—10 »	41	176	173	390
10—15 »	56	80	43	179
15—20 »	26	20	9	55
20—25 »	8	5	8	21
25—30 »	7	8	5	20
30—35 »	1	2	4	7
Summa	**145**	**380**	**713**	**1 238**

Som synes ha de flesta icke ordinarie tjänstemän 0—5, 5—10 eller 10—15 års tjänstgöring, medan endast ett mindre antal har mer än 15 års tjänstetid bakom sig. Detta tyder på att tjänstemännen i allmänhet hunnit bli ordinarie på kortare tid än 15 år. Som synes förekomma emellertid bland alla de i tablån upptagna tre kategorierna ett antal tjänstemän med mycket lång tjänstetid. Till stor del är det här givetvis fråga om sådana, som anses mindre lämpliga för befordran, men i en del fall rör det sig om personer, som vid anställningens början saknat akademisk examen och placerats i låg grad men som vid sidan av sitt arbete studerat och avlagt examen och sedan placerats i amanuensställning.

Av de tjänstemän, som icke blivit ordinarie, har en dryg tredjedel eller 34,8 % förordnande. Huru stor denna andel är i fråga om olika tjänstgöringstid, framgår av följande tablå (de ordinarie ha helt borträknats i tablån, emedan som nämnts alla, som blivit ordinarie före den 1 juli 1939, uteslutits ur undersökningen, och talen således skulle ha blivit missvisande i fråga om personer med längre tjänstgöringstid, om de i undersökningen ingående ordinarie tjänstemännen skulle ha medtagits):

	Med förordnande (%)	Utan förordnande (%)
0— 5 år	15·9	84·1
5—10 »	50·4	49·6
10—15 »	65·0	35·0
15—20 »	69·0	31·0
Över 20 »	46·9	53·1
Summa	**34·8**	**65·2**

Av de icke ordinarie tjänstemän, som tjänstgjort mindre än 5 år, har knappt en sjättedel förordnande, men av dem, som tjänstgjort 5—10 år, har omkring hälften förordnande. Sedan stiger den relativa andelen av dem, som ha förordnande, så att den vid 10—15 år utgör ej långt ifrån två tredjedelar och vid 15—20 år nästan 70 %. Bland dem, som ha mer än 20 års tjänstgöringstid (inalles 32 personer), har emellertid mindre än hälften förordnande, vilket tyder på att bland dessa personer finnas ganska många tjänstemän, som ansetts mindre lämpliga för förordnanden.

Fördelningen efter tjänstgöringstidens längd inom olika utbildningskategorier bland tjänstemän utan förordnande framgår av följande tablå:

	0—5 år	5—10 år	10—15 år	15—20 år	20—25 år	25—30 år	30—35 år	Summa
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	144	108	18	4	1	—	1	276
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	107	17	12	1	3	—	—	140
Statsvetenskaplig-juridisk examen	32	2	—	—	—	—	—	34
Kansliexamen	6	13	7	3	3	4	—	36
Statistisk eller dylik utbildning	23	13	2	—	1	1	1	41
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	9	5	1	—	—	—	1	16
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	10	3	—	—	—	—	—	13
Handelshögskola	80	5	—	—	—	—	—	85
Övriga	60	7	3	1	—	—	1	72
Summa utan förordnande	**471**	**173**	**43**	**9**	8	**5**	**4**	**713**

I fråga om dem, som ha statsvetenskaplig-juridisk examen, naturvetenskaplig eller dylik utbildning eller examen vid handelshögskola, ha inga tjänstemän utan förordnande tjänstgjort mer än 10 år.

II. Amanuensernas befordringsförhållanden

A. Erhållande av extra ordinarie tjänst

Att göra en fullständig fördelning efter de olika tjänstemännens befordringsgång är nästan omöjligt, då det finnes ett synnerligen stort antal på ett eller annat sätt från varandra avvikande typer. Dels följa de olika verken sinsemellan helt olika befordringsgångar, dels förekomma ofta inom ett och samma verk ett flertal olika varianter. Den ene tjänstemannen blir exempelvis extra ordinarie tämligen hastigt, men får i gengäld länge nöja sig med en relativt låg grad, medan den andre visserligen får vänta längre på extra ordinarie ställning, men kanske å andra sidan dessförinnan har erhållit en relativt hög grad såsom extra eller arvodesanställd.

Vid jämförelser mellan befordringsgången inom olika kategorier av tjänstemän får man därför inskränka sig till några viktigare tidpunkter i en tjänstemans bana, och här ha följande fyra dylika tidpunkter valts:

1. Dag för erhållande av extra ordinarie tjänst.
2. Dag för uppnående av högsta lönegrad i amanuensställning.
3. Dag för erhållande av varaktigt förordnande i lägst 20 lönegraden.
4. Dag för erhållande av första ordinarie befattning i lägst 20 lönegraden.

Erhållande av extra ordinarie tjänst är den första av de fyra nämnda tidpunkterna, och en undersökning rörande väntetiden för uppnåendet av dylik ställning skall nu göras. I detta fall medräknas endast tjänstemän, som erhållit sin första extra ordinarie placering i högst Eo 19. En jämförelse i fråga om väntetiden för erhållande av extra ordinarie befattning kommer att omfatta de flesta av de undersökta tjänstemännen. De, som måst uteslutas vid denna jämförelse, äro givetvis de extra och de arvodesanställda men därjämte ett antal ordinarie tjänstemän samt tjänstemän med förordnande, som aldrig varit extra ordinarie i högst Eo 19 utan antingen direkt efter antagningen erhållit tjänst i lägst 20 lönegraden eller erhållit dylik tjänst efter tjänstgöring som extra eller arvodesanställda. Väntetiden räknas här från tillträde av statsanställning, som blivit fortlöpande, varjämte hänsyn har tagits till tingstjänstgöring enligt de grunder, för vilka tidigare redogjorts. Fördelningen efter väntetid är följande:

0—1 år	77	6— 7 år	55
1—2 »	133	7— 8 »	22
2—3 »	76	8— 9 »	5
3—4 »	164	9—10 »	6
4—5 »	74	över 10 »	12
5—6 »	101	Summa	**725**
		Median (månader)	42

Som synes är fördelningen något ojämn, då väntetider på 3—4 år och 1—2 äro betydligt vanligare än 2—3 år. Förklaringen till detta till synes egendomliga förhållande skall lämnas senare i samband med behandlingen av väntetiden efter utbildning. I medeltal ha tjänstemännen fått vänta i 42 månader, d. v. s. $3\,^1/_2$ år, på extra-ordinarieskap. I denna tid ingår som nämnts tingstjänstgöringstiden för de tingsmeriterade.

I fråga om olika slag av verk är fördelningen följande:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk
0— 1 år	6	2	10	59
1— 2 »	6	5	13	109
2— 3 »	—	4	8	64
3— 4 »	37	14	16	97
4— 5 »	14	7	10	43
5— 6 »	6	53	10	32
6— 7 »	4	25	4	22
7— 8 »	—	12	1	9
8— 9 »	—	1	—	4
9—10 »	—	3	—	3
över 10 »	—	4	—	8
Summa	**73**	**130**	**72**	**450**
Median (månader)	43	66	41	34

Som synes är väntetiden i gruppen »övriga verk» betydligt kortare än inom de andra grupperna, vilket torde sammanhänga med att tingsmeriterade jurister, för vilka som nämnts tingstjänstgöringstiden inräknats, äro relativt färre inom denna grupp än övriga grupper. Länsstyrelsernas höga tal i jämförelse med departementens torde däremot bero på längre väntetid, men i gengäld placeras länsstyrelsernas tjänstemän i betydligt högre grad än departementens, sedan de antagits till extra ordinarie.

Inom de olika verken har väntetiden varit följande (här liksom i övriga fall, där medianer använts, medtagas endast verk, där antalet tjänstemän, som bilda underlag för beräkningarna, uppgå till minst 10):

	Median (månader)
Riksförsäkringsanstalten	16
Socialstyrelsen	20
Statens meteorologisk-hydrografiska anstalt	20
Riksräkenskapsverket	22
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	26
Försvarets civilförvaltning	29
Pensionsstyrelsen	36
Skolöverstyrelsen	36
Patent- och registreringsverket	37
Kommerskollegium	44
Statistiska centralbyrån	48
Statskontoret	49
Kammarkollegiet	54
Medicinalstyrelsen	56
Domänstyrelsen	60
Marinförvaltningen	65

Som synes äro skillnaderna i väntetid mellan verken synnerligen markanta. Medan riksförsäkringsanstalten har en väntetid på endast 1 1/3 år, har marinförvaltningen en väntetid på nästan 5 1/2 år.

I fråga om olika slag av utbildning är fördelningen följande:

	0—1 år	1—2 år	2—3 år	3—4 år	4—5 år	5—6 år	6—7 år	Över 7 år	Summa	Median (mån.)
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	—	—	21	126	51	85	39	21	343	52
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	19	37	17	22	6	7	3	7	118	26
Statsvetenskaplig-juridisk examen	5	12	2	2	1	—	—	—	22	20
Kansliexamen	10	23	5	6	4	2	6	7	63	20
Statistisk eller dylik utbildning	11	19	12	—	3	2	3	2	52	21
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	3	6	2	2	—	—	1	1	15	22
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	5	7	3	2	6	2	2	3	30	35
Handelshögskola	15	12	9	1	2	2	—	—	41	13
Övriga	9	17	5	3	1	1	1	4	41	17
Summa	**77**	**133**	**76**	**164**	**74**	**101**	**55**	**45**	**725**	**42**

Av denna tablå förklaras den tidigare omnämnda ojämna fördelningen i fråga om väntetiderna. De tingsmeriterade juristerna, som teoretiskt icke kunna ha kortare väntetid än 2 1/2 år (tingstjänstgöringstiden medräknas som nämnts), ha i allmänhet en väntetid på 3—4 år, d. v. s. 1/2—1 1/2 år efter tingstjänstgöringens slut. Övriga grupper ha däremot i allmänhet en väntetid på 1—2 år, och en jämförelse mellan dessa senare grupper visar att väntetiden är ganska lika för desamma.

Kortast väntetid ha de, som examinerats från handelshögskola, samt den synnerligen heterogena gruppen »övriga». Om från de tingsmeriterades väntetid, 52 månader, tingstjänstgöringstiden avdrages, erhålles en median på 22 månader, vilket visar, att väntetiden för tingsmeriterade icke äro kortare än för övriga grupper. Väntetiden för juris kandidater utan fullständiga tingsmeriter, 26 månader, är något längre än för övriga grupper, men detta torde ha sin förklaring i att åtskilliga inom denna grupp ha någon tids tingstjänstgöring, och denna har som tidigare nämnts inräknats i väntetiden.

För de tingsmeriterade juris kandidaterna, som utgöra den största gruppen, är väntetiden inom oliga slag av verk följande:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
0—1 år	—	—	—	—	—
1—2 »	—	—	—	—	—
2—3 »	—	2	2	17	21
3—4 »	36	6	9	75	126
4—5 »	14	6	10	21	51
5—6 »	5	51	9	20	85
6—7 »	3	20	3	13	39
över 7 »	—	15	1	5	21
Summa	**58**	**100**	**34**	**151**	**343**
Median (månader)	44	66	54	45	52

De i denna tablå upptagna ha alla samma utbildning, men trots detta äro väntetiderna tämligen olika. Länsstyrelsernas tjänstemän få vänta längst, men placeras i gengäld såsom extra ordinarie i relativt hög grad. Även försvarsverkens tjänstemän få vänta relativt länge, vilket torde sammanhänga med att extra ordinarie ställning icke är så vanlig i försvarsverken som inom övriga grupper av verk.

Fördelningen efter levnadsåldern vid erhållande av extra ordinarie ställning inom olika kategorier av verk är följande:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
20—25 år	3	—	6	34	43
25—30 »	30	20	26	191	267
30—35 »	40	84	32	158	314
35—40 »	—	23	8	53	84
40—45 »	—	2	—	7	9
45—50 »	—	—	—	6	6
50—55 »	—	1	—	1	2
Summa	**73**	**130**	**72**	**450**	**725**
Medianålder (år)	30·2	31·8	30·4	30·0	30·5

Som synes måste tjänstemännen inom samtliga grupper av verk i allmänhet vänta tills de fyllt 30 år, innan de bli extra ordinarie. Skillnaden mellan grupperna är relativt liten. Att länsstyrelsernas tjänstemän äro något äldre än de övriga grupperna är dock naturligt med hänsyn till vad som tidigare sagts om deras väntetid.

I fråga om levnadsåldern vid antagningen till extra ordinarie tjänsteman inom olika verk förefinnas rätt betydande skiljaktigheter, såsom framgår av följande översikt:

	Medianålder (år)
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	28·5
Riksförsäkringsanstalten	28·7
Riksräkenskapsverket	28·8
Statens meteorologisk-hydrografiska anstalt	29·0
Socialstyrelsen	29·1
Pensionsstyrelsen	29·6
Patent- och registreringsverket	30·2
Försvarets civilförvaltning	30·3
Skolöverstyrelsen	30·5
Statskontoret	31·8
Marinförvaltningen	32·2
Statistiska centralbyrån	33·5
Kammarkollegiet	33·5
Kommerskollegium	34·0
Domänstyrelsen	34·3
Medicinalstyrelsen	34·8

Skillnaden i ålder i fråga om de här upptagna verken uppgår till över 6 år. I allmänhet ha de verk, där väntetiden varit kortast, också den lägsta medelåldern vid extra-ordinarieblivandet. Dock har exempelvis väg- och vattenbyggnadsstyrelsen något lägre medianålder än riksförsäkringsanstalten, i vilket senare verk väntetiden är nästan 1 år kortare än i det förstnämnda verket, vilket måste bero på att antagning sker vid yngre ålder inom väg- och vattenbyggnadsstyrelsen än inom riksförsäkringsanstalten. Överhuvud förefaller det som om medianåldern i de olika verken i fråga om antagning till extra ordinarie genomgående vore tämligen hög, då den i intet av de upptagna verken uppgår till mindre än 28 1/2 år (här ej upptagna verk ha alla mindre än 10 tjänstemän, beträffande vilka beräkningar kunnat utföras).

Levnadsåldern vid erhållande av extra ordinarie befattning är givetvis dels beroende på antagningsåldern och dels på väntetiden. Om man jämför olika utbildningskategorier måste således de kategorier, för vilka studietiden är längst, representera en högre medelålder vid erhållande av extra ordinarie tjänst, om icke väntetiden är kortare, vilket den dock ofta är vid högre examen. För de olika utbildningsgrupperna är levnadsåldern vid uppnåendet av extra ordinarie ställning följande:

	20—25 år	25—30 år	30—35 år	35—40 år	40—45 år	45—50 år	50—55 år	Summa	Medianålder (år)
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	—	96	199	41	5	—	2	343	31·1
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	11	42	49	14	1	1	—	118	30·4
Statsvetenskaplig-juridisk examen	3	17	2	—	—	—	—	22	27·2
Kansliexamen	9	29	17	7	1	—	—	63	28·1
Statistisk eller dylik utbildning	5	27	14	5	—	1	—	52	29·2
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	—	7	5	2	—	1	—	15	31·0
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	2	12	9	7	—	—	—	30	30·5
Handelshögskola	5	26	6	3	1	—	—	41	27·4
Övriga	8	11	13	5	1	3	—	41	30·5
Summa	**43**	**267**	**314**	**84**	**9**	**6**	**2**	**725**	**30·5**

Som synes ha de, som avlagt statsvetenskaplig-juridisk examen eller examen vid handelshögskola, den lägsta åldern vid extra-ordinarieblivandet, vilket torde sammanhänga dels med att dessa examina (särskilt handelshögskoleutbildning) icke tillhöra de mest omfattande, och dels med att personer med dessa examina äro relativt eftersökta inom verken. Den högsta medelåldern ha de tingsmeriterade juristerna, vilket är naturligt med deras synnerligen långa utbildning och tingstjänstgöring, innan de kunna placeras i sina verk. Personer med språkvetenskaplig ut-

bildning komma emellertid endast obetydligt efter de tingsmeriterade juristerna i fråga om hög ålder.

B. Uppnående av högsta lönegrad i amanuensställning

Sedan extra ordinarie ställning uppnåtts, förekomma vanligtvis ett flertal befordringar, som bestå i uppflyttningar i högre lönegrad. En jämförelse mellan olika verk och utbildningskategorier i fråga om placering i olika lönegrader försvåras emellertid av att i de flesta fall icke samtliga möjliga lönegrader användas utan endast vissa av dem men olika inom olika verk. En lönegrad, som förekommer inom de flesta verk, är emellertid Eo 18, som har särskilt intresse, emedan den i regel är slutgrad för de egentliga amanuenserna. Det kan därför vara av intresse att jämföra väntetiderna för uppnående av befattning i Eo 18. Vid länsstyrelserna och domänstyrelsen bildar emellertid Eo 19 slutgrad för personal i amanuensställning, och därför har för länsstyrelsernas och domänstyrelsens vidkommande placering i Eo 19 fått ersätta placering i Eo 18 inom andra verk vid uträknande av väntetiderna.

Från beräkningarna ha utom de tjänstemän, som måst uteslutas vid jämförelserna mellan väntetider för uppnående av extra ordinarie ställning, ytterligare en del tjänstemän uteslutits, nämligen extra ordinarie tjänstemän, som ännu icke uppnått 18 lönegraden, samt ordinarie tjänstemän och personer med förordnande, som erhållit sin ordinarie tjänst eller sitt förordnande utan att dessförinnan ha varit placerade i Eo 18. Fördelningen efter väntetid är följande:

0—1 år	7	9—10 år	17
1—2 »	18	10—11 »	11
2—3 »	43	11—12 »	7
3—4 »	49	12—13 »	12
4—5 »	83	13—14 »	8
5—6 »	136	14—15 »	4
6—7 »	75	över 15 »	16
7—8 »	35	Summa	540
8—9 »	19		
		Median (månader)	66

I detta fall är fördelningen betydligt mera regelbunden än i fråga om väntetid för erhållande av extra ordinarie ställning, vilket givetvis sammanhänger med att ojämnheterna under årens lopp så småningom utjämnas. Väntetiden är i medeltal 66 månader, d. v. s. 5 1/2 år. Över halva antalet har en väntetid på mellan 4 och 7 år.

Inom olika slag av verk blir denna fördelning följande:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk
0— 1 år	1	1	1	4
1— 2 »	—	2	3	13
2— 3 »	2	3	13	25
3— 4 »	2	7	11	29
4— 5 »	7	6	9	61
5— 6 »	19	51	18	48
6— 7 »	9	24	6	36
7— 8 »	3	10	2	20
8— 9 »	1	2	1	15
9—10 »	1	4	—	12
10—11 »	2	1	—	8
11—12 »	—	2	—	5
12—13 »	1	1	—	10
13—14 »	—	—	—	8
14—15 »	—	1	—	3
över 15 »	1	2	1	12
Summa	**49**	**117**	**65**	**309**
Median (månader)	68	67	54	64

Väntetiderna för departementen och för länsstyrelserna äro här nästan exakt desamma trots de helt olika befordringsgångarna inom dessa båda grupper av verk; dock må betonas att för länsstyrelsernas tjänstemän här avses placering i Eo 19, medan för departementens avses Eo 18. I fråga om »övriga verk» är väntetiden obetydligt men i fråga om försvaret förvaltningsmyndigheter betydligt kortare än för departementen och länsstyrelserna.

Inom enstaka verk förefinnas avsevärda skiljaktigheter i fråga om väntetiden för erhållande av högsta lönegrad såsom amanuens, vilket framgår av följande sammanställning:

	Median (månader)
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	32
Försvarets civilförvaltning	40
Pensionsstyrelsen	54
Socialstyrelsen	58
Patent- och registreringsverket	59
Domänstyrelsen	60
Statskontoret	62
Marinförvaltningen	65
Skolöverstyrelsen	78
Riksförsäkringsanstalten	82

Riksräkenskapsverket har icke här medtagits, emedan dess förhållanden icke äro jämförbara, då tjänstemännen där bli ordinarie i lönegrad A 18 i stället för att såsom i andra verk uppflyttas i Eo 18. Inom domänstyrelsen gäller uppgiften väntetiden till Eo 19, som motsvarar Eo 18 i andra verk såsom slutgrad för personal i amanuensställning. Riksförsäkringsanstalten, som i fråga om väntetid till extra ordinarie ställning hade den ojämförligt lägsta siffran, har här den ojämförligt högsta, vilket tyder på att nämnda verks tjänstemän visserligen på synnerligen kort tid bli extra ordinarie, men sedan få vänta länge inom de lägre amanuensgraderna. Endast i två av de uppräknade verken har väntetiden understigit fyra år.

Skiljaktigheterna mellan olika verk kunna i viss mån bero på att de tingsmeriterade juristerna ingå procentuellt i synnerligen olika utsträckning inom olika verk. I de verk, där tingstjänstgöring är vanligare bland tjänstemännen, är i allmänhet väntetiden längre (tingstjänstgöringstiden medräknas som nämnts). Den merit, som tingstjänstgöring anses medföra, har nämligen icke medfört så pass mycket snabbare befordran, att försprånget för dem som icke ha tingsmeritering, inhämtats. Detta framgår tydligt om uppdelning göres på olika utbildningsgrupper, vilket framgår av följande:

	0—1 år	1—2 år	2—3 år	3—4 år	4—5 år	5—6 år	6—7 år	Över 7 år	Summa	Median (mån.)
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	—	—	4	13	49	103	48	57	274	67
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	3	6	14	20	10	14	8	16	91	49
Statsvetenskaplig-juridisk examen	—	1	1	1	2	1	1	—	7	.
Kansliexamen	1	—	4	6	2	3	7	22	45	82
Statistisk eller dylik utbildning	—	—	2	4	8	4	2	15	35	69
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	—	—	—	—	1	1	2	3	7	.
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	—	3	3	2	6	3	4	4	25	52
Handelshögskola	2	7	9	1	3	4	1	3	30	29
Övriga	1	1	6	2	2	3	2	9	26	63
Summa	**7**	**18**	**43**	**49**	**83**	**136**	**75**	**129**	**540**	**66**

Som synes är väntetiden för de tingsmeriterade juristerna längre än för de flesta andra utbildningsgrupper. Två undantag härifrån finnas emellertid. Det ena utgöra de, som avlagt kansliexamen, vilka ha en väntetid på icke mindre än 82 månader, d. v. s. nästan 7 år, vilket torde sammanhänga med att de, som avlagt denna examen, icke kunnat stå sig i konkurrensen med juris kandidaterna. Det andra undantaget, där dock väntetiden endast är obetydligt längre än för de tingsmeriterade juristerna, utgöra statistikerna, för vilka väntetiden är nästan 6 år. I fullständig särklass stå de handelshögskoleutbildade, som ha en väntetid understigande 2 1/2 år. Som synes äro skillnaderna mellan olika utbildningsgrupper synnerligen betydande.

Levnadsåldern vid uppnående av extra ordinarie tjänst i Eo 18 (i fråga om länsstyrelserna och domänstyrelsen Eo 19) är för de olika slagen av verk följande:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
20—25 år	—	—	2	5	7
25—30 »	4	14	22	63	103
30—35 »	41	78	33	139	291
35—40 »	3	20	6	68	97
40—45 »	—	4	1	25	30
45—50 »	1	—	1	6	8
50—55 »	—	1	—	3	4
Summa	**49**	**117**	**65**	**309**	**540**
Medianålder (år)	32·4	31·9	31·2	33·2	32·4

Medelåldern vid uppnående av högsta extra ordinarie grad är således omkring 32 1/2 år. Skillnaderna mellan olika slag av verk äro relativt obetydliga.

I fråga om de olika verken förefinnas följande skiljaktigheter i fråga om åldern vid erhållande av högsta lönegrad såsom amanuens:

	Medianålder (år)
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	30·7
Försvarets civilförvaltning	31·0
Pensionsstyrelsen	31·4
Patent- och registreringsverket	31·5
Marinförvaltningen	32·8
Socialstyrelsen	33·5
Statskontoret	33·5
Riksförsäkringsanstalten	34·2
Domänstyrelsen	34·3
Skolöverstyrelsen	34·5

Skiljaktigheterna mellan verken äro här något mindre än i fråga om differenserna i avseende på ålder vid antagning till extra ordinarie, vilka uppgingo till över 6 år. Skiljaktigheterna mellan de nämnda verken i fråga om ernående av högsta lönegrad som amanuens uppgå nämligen till mindre än 4 år, vilket tyder på att en viss utjämning mellan verken äger rum, så att i verk, där extra ordinarie ställning erhålles sent, uppflyttning inom amanuensgraderna sker i något snabbare takt.

För olika utbildningskategorier blir denna fördelning följande:

	20—25 år	25—30 år	30—35 år	35—40 år	40—45 år	45—50 år	50—55 år	Summa	Medianålder (år)
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	—	38	174	49	10	2	1	274	32·5
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	3	19	44	15	7	2	1	91	31·9
Statsvetenskaplig-juridisk examen	—	3	4	—	—	—	—	7	.
Kansliexamen	1	8	22	8	5	1	—	45	33·4
Statistisk eller dylik utbildning	—	6	17	7	2	2	1	35	33·8
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	—	—	4	2	1	—	—	7	.
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	—	6	11	7	1	—	—	25	32·1
Handelshögskola	2	17	6	3	2	—	—	30	29·4
Övriga	1	6	9	6	2	1	1	26	34·2
Summa	**7**	**103**	**291**	**97**	**30**	8	**4**	**540**	**32·4**

Som väntat med hänsyn till vad som ovan sagts om skiljaktigheter i fråga om väntetider ha de som genomgått handelshögskola den lägsta medelåldern vid uppnåendet av högsta lönegrad såsom amanuenser, nämligen knappast 29 $^1/_2$ år. Högsta medelåldern ha statistikerna med nästan 34 år. De tingsmeriterade juristerna ha något högre medelålder än juris kandidaterna utan tingsmeriter, men skillnaden är icke så betydande.

C. Erhållande av varaktigt förordnande i lägst 20 lönegraden

Nästa viktiga etapp i tjänstemannens karriär är vanligtvis erhållande av ett långtidsförordnande antingen med vikariatslön eller vikariatsersättning. Här ha medräknats alla långtidsförordnanden, som antingen ännu bestå vid undersökningstillfället eller som avbrutits genom befordran till ordinarie befattning eller erhållande av lika högt eller högre förordnande. Långtidsförordnande, som upphört utan att likvärdig eller bättre befattning erhållits, ha således ej medräknats. Såsom jämförlig med förordnande ha även medräknats extra ordinarie eller extra befattning i lägst 20 lönegraden eller arvodestjänst med motsvarande arvode. De tjänstemän, som medtagits vid dessa jämförelser, äro dels de, som räknats till kategorien »med förordnande», dels sådana ordinarie tjänstemän, som före erhållande av sin ordinarie tjänst haft dylikt förordnande. Fördelningen efter väntetid för erhållande av dylikt förordnande är följande:

0— 1 år	22	10—11 år	25
1— 2 »	26	11—12 »	14
2— 3 »	31	12—13 »	15
3— 4 »	50	13—14 »	8
4— 5 »	40	14—15 »	9
5— 6 »	51	15—20 »	16
6— 7 »	52	20—25 »	5
7— 8 »	52	25—30 »	4
8— 9 »	23	Summa	**471**
9—10 »	28	Median (månader)	75

I allmänhet ha tjänstemännen fått vänta omkring 75 månader, d. v. s. över 6 år, på varaktigt förordnande. Fördelningen är ganska jämn med ungefär lika stora tal för var och en av ålderskategorierna mellan 3—4 och 7—8 år.

För de olika slagen av verk blir denna fördelning följande:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk
0— 1 år	—	8	4	10
1— 2 »	—	2	9	15
2— 3 »	1	10	3	17
3— 4 »	2	6	13	29
4— 5 »	2	14	8	16
5— 6 »	5	18	12	16
6— 7 »	7	10	7	28
7— 8 »	4	13	4	31
8— 9 »	2	4	3	14
9—10 »	2	11	—	15
10—11 »	5	6	—	14
11—12 »	1	6	1	6
12—13 »	—	5	—	10
13—14 »	2	1	1	4
14—15 »	1	1	—	7
15—20 »	2	2	—	12
20—25 »	—	—	—	5
25—30 »	—	—	—	4
Summa	**36**	**117**	**65**	**253**
Median (månader)	88	74	51	83

Kortast väntetid för erhållande av varaktigt förordnande ha tjänstemännen inom försvarets förvaltningsmyndigheter, nämligen något över 4 år. Inom länsstyrelserna är väntetiden drygt 6 år, inom gruppen »övriga verk» nästan 7 år och inom departementen över 7 år. Medan som nämnts väntetiden för erhållande av högsta lönegrad som amanuens är praktiskt taget densamma för länsstyrelserna som för departementen, är väntetiden i fråga om erhållande av varaktigt förordnande betydligt lägre för länsstyrelsernas vidkommande än för departementens.

Mellan olika verk förefinnas stora skiljaktigheter i fråga om väntetiden för erhållande av varaktigt förordnande i minst 20 lönegraden, såsom framgår av följande:

	Median (månader)
Arméförvaltningen	46
Försvarets civilförvaltning	46
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	47
Pensionsstyrelsen	51
Socialstyrelsen	59
Riksräkenskapsverket	87
Statskontoret	92
Riksförsäkringsanstalten	127

I sistnämnda verk äro förhållandena tämligen särpräglade, då väntetiden för erhållande av extra ordinarie ställning är den lägsta bland alla de uppräknade verken, medan såväl väntetiden för erhållande av högsta amanuensgrad som väntetiden för erhållande av varaktigt förordnande är den högsta bland verken. Även statskontoret och riksräkenskapsverket ha relativt lång väntetid. Det bör emellertid påpekas att uppgifterna äro beroende icke blott av förhållandena för närvarande utan också av förhållanden, som rått under olika tidpunkter, som infalla under en tjänstemans bana. Inom riksförsäkringsanstalten voro således tidigare förhållandena synnerligen otillfredsställande på grund av verkets snabba tillväxt och den inom hastigt växande verk ofta vanliga bristen på ordinarie befattningar. Numera ha emellertid ett tämligen stort antal dylika befattningar tillkommit, och därför ha åtskilliga tjänstemän, som antagits under de tidigare ofördelaktiga förhållandena, först relativt sent erhållit förordnande, varigenom deras väntetid blivit relativt lång.

Inom olika utbildningskategorier blir fördelningen följande:

	0—5 år	5—10 år	10—15 år	15—20 år	20—25 år	25—30 år	Summa	Median (mån.)
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	49	138	43	4	—	—	234	86
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	37	22	4	6	1	—	70	56
Statsvetenskaplig-juridisk examen	4	3	—	—	—	—	7	.
Kansliexamen	2	13	6	4	2	—	27	116
Statistisk eller dylik utbildning	6	5	11	—	—	1	23	128
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	2	1	—	—	—	1	4	.
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	3	9	4	1	—	—	17	85
Handelshögskola	44	11	2	—	1	—	58	34
Övriga	22	4	1	1	1	2	31	40
Summa	**169**	**206**	**71**	**16**	**5**	**4**	**471**	**75**

För personer med statistisk eller dylik utbildning är väntetiden för erhållande av varaktigt förordnande särskilt lång, inemot 11 år. Nära 10 års väntetid ha personer med kansliexamen. För tingsmeriterade jurister är väntetiden betydligt kortare än för nämnda grupper, trots att tingstjänstgöringstiden inräknats. Den är nämligen drygt 7 år. Skillnaden mellan väntetiden för tingsmeriterade och icke tingsmeriterade juris kandidater uppgår till icke mindre än 30 månader, d. v. s. exakt 2 1/2 år. Därav kan man sluta, att den extra tid på 2 1/2 år, som de tingsmeriterade måste tjänstgöra för att uppnå den merit, som tingstjänstgöringen utgör, icke har medfört någon som helst vinst i fråga om tiden för erhållande av varaktigt förordnande. Frånrages tingstjänstgöringstiden, blir nämligen tiden i båda fallen 56 månader, och då är ändå att märka att i väntetiden för icke tingsmeriterade ingår åtskilliga månaders tingstjänstgöring för sådana personer, som haft viss tingstjänstgöring men avbrutit densamma. Skulle även denna frånräknas, skulle väntetiden för de icke tingsmeriterade faktiskt bli kortare än för de tingsmeriterade. I särklass stå personer med handelshögskoleutbildning. De ha fått vänta mindre än 3 år på varaktigt förordnande. Gruppen »övriga», som även uppvisar kort väntetid, är alltför heterogen för dragande av några slutsatser.

Levnadsåldern vid erhållande av förordnande inom olika grupper av verk är följande:

	Departementen	Länsstyrelserna	Försvarets förv.-mynd.	Övriga verk	Summa
20—25 år	—	2	—	3	5
25—30 »	4	16	17	42	79
30—35 »	19	60	33	97	209
35—40 »	9	30	12	62	113
40—45 »	3	7	2	35	47
45—50 »	1	2	1	11	15
50—55 »	—	—	—	3	3
Summa	**36**	**117**	**65**	**253**	**471**
Medianålder (år)	34·3	33·4	31·7	34·1	33·6

Medelåldern för erhållande av varaktigt förordnande är som synes omkring 33 1/2 år. Lägst är medelåldern vid försvarets förvaltningsmyndigheter och därnäst för länsstyrelserna. Mellan departementen och »övriga verk» är skilladen däremot obetydlig.

Medelåldern vid erhållande av varaktigt förordnande i lägst 20 lönegraden inom olika verk är följande:

	Medianålder (år)
Arméförvaltningen	31·2
Pensionsstyrelsen[1]	31·5
Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen	32·0
Socialstyrelsen	32·7
Försvarets civilförvaltning	33·2
Riksräkenskapsverket	33·8
Statskontoret	35·5
Riksförsäkringsanstalten	38·8

Medelåldern är som synes tämligen olika inom olika verk. Skiljaktigheterna mellan de nämnda verken uppgå till icke mindre än 7 1/2 år. En medelålder av omkring 31—34 år synes emellertid vara relativt vanlig. Om riksförsäkringsanstaltens höga tal kan detsamma sägas som tidigare nämnts i fråga om väntetiden för erhållande av varaktigt förordnande.

Inom de olika utbildningskategorierna är levnadsåldern vid uppnående av varaktigt förordnande följande:

	20—25 år	25—30 år	30—35 år	35—40 år	40—45 år	45—50 år	50—55 år	Summa	Medianålder (år)
Jur. kand. med fullständiga tingsmeriter	—	21	122	67	22	2	—	234	34·0
Jur. kand. utan fullständiga tingsmeriter	2	18	26	11	8	4	1	70	32·4
Statsvetenskaplig-juridisk examen	—	2	5	—	—	—	—	7	·
Kansliexamen	—	1	10	11	3	2	—	27	35·8
Statistisk eller dylik utbildning	1	3	5	10	3	—	1	23	36·5
Språkvetenskaplig eller dylik utbildning	—	—	2	—	1	1	—	4	·
Naturvetenskaplig eller dylik utbildning	—	1	8	5	2	1	—	17	34·1
Handelshögskola	2	23	22	5	3	3	—	58	30·6
Övriga	—	10	9	4	5	2	1	31	34·2
Summa	**5**	**79**	**209**	**113**	**47**	**15**	**3**	**471**	**33·6**

Av vad som förut nämnts rörande väntetiden synes det naturligt, att de, som ha statistisk utbildning och kansliexamen, ha den högsta medelåldern. Skillnaden mellan juris kandidater med fullständiga tingsmeriter och juris kandidater utan dylika är 1,6 år. Då tingstjänstgöringstiden är 2 1/2 år, skulle alltså de tingsmeriterade juristerna ha inhämtat något av det handikap, som de icke tingsmeriterade erhållit. Detta motsäger i viss mån vad som tidigare nämnts i fråga om väntetid men torde kunna förklaras med att de icke tingsmeriterade oftare haft annan tjänstgöring än statstjänst och således blivit relativt taget något äldre vid antagningen i statstjänst än de tingsmeriterade efter fullbordad tingtjänstgöring. Lägsta medelåldern ha som väntat de, som genomgått handelshögskola.

D. Erhållande av första ordinarie befattning i lägst 20 lönegraden

Nästa viktiga steg i tjänstemannens bana är erhållande av ordinarie tjänst. Givetvis blir väntetiden olika, beroende på i vilken lönegrad den första ordinarie tjänsten är placerad, men då det i de ojämförligt flesta fall rör sig om tjänster i A 21 och endast i ett mindre antal fall om tjänster i högre grad (vanligtvis A 24) eller i lägre grad (A 20), har någon uppdelning efter lönegrader icke ansetts erforderlig, emedan antalet tjänstemän inom dessa grader då skulle bli alltför litet.

Tjänster i lägre lönegrad än A 20 ha icke medtagits. Fördelningen efter väntetid för erhållandet av ordinarie tjänst är följande:

0— 5 år	7
5—10 »	44
10—15 »	52
15—20 »	11
20—25 »	12
25—30 »	1
Summa	127

Väntetiden för erhållande av ordinarie tjänst är i medeltal 131 månader, d. v. s. nästan 11 år. För departementen enbart är väntetiden 148 månader, för gruppen »övriga verk» 133 månader och för länsstyrelserna 131 månader (för försvarets förvaltningsmyndigheter äro talen för små för beräkningar). I fråga om olika utbildningskategorier bli talen i många fall för små för uträkning av väntetid. Endast för fyra grupper bli talen tillräckliga, nämligen för de tingsmeriterade juris kandidaterna, för vilka väntetiden uppgår till 133 månader, för de icke tingsmeriterade juris kandidaterna (119 månader), för kansliexamen (159 månader) och för naturvetenskaplig eller dylik utbildning (134 månader).

Fördelningen efter levnadsålder vid erhållande av ordinarie tjänst är följande:

25—30 år	2
30—35 »	32
35—40 »	48
40—45 »	31
45—50 »	8
50—55 »	5
55—60 »	1
Summa	127

Medelåldern blir här 37,9 år. Vid departementen blir medelåldern 39,5 år, vid länsstyrelserna 36,8 år och vid »övriga verk» 38,9 år. (Vid försvarets förvaltningsmyndigheter bli talen för små för beräkningar.) Som synes äro även här länsstyrelsernas tal fördelaktigare än departementens. För de särskilda utbildningskategorierna bli talen tillräckliga för beräkningar för fyra grupper, nämligen för de tingsmeriterade juristerna (37,3), för de icke tingsmeriterade (36,8), för kansliexamen (39,8) och för naturvetenskaplig eller dylik utbildning (40,5). Så sent som vid erhållandet av ordinarie befattning har ännu ej de icke tingsmeriterade juristernas handikap inhämtats av de tingsmeriterade.

Många tjänstemän ha emellertid vid uppnående av ordinarie tjänst i exempelvis lönegrad A 21 redan förordnande i högre grad, exempelvis i 24 eller 26 lönegraderna.

Givetvis finnas ytterligare viktiga steg i tjänstemannabanan efter uppnåendet av ordinarie grad, exempelvis erhållande av befattning i A 24 eller A 26, men dels äro talen här alltför små för möjliggörande av några slutsatser (endast 30 ordinarie tjänstemän i lägst A 24 ingå i materialet), dels faller denna fråga utanför utredningens ram.

Folke Lublin

Innehållsförteckning

Sid.

Skrivelse till departementschefen 3

Personalutredningens direktiv 5

Avd. I. Anställnings- och avlöningsförhållanden för biträdespersonal med skriv- och kontorsgöromål 9

A. Historik 9

B. Av personalutredningen verkställda undersökningar 15
1. Resultatet av statistisk undersökning s. 16. 2. Redogörelse för verkens svar s. 21. 3. Verkens synpunkter och önskemål s. 24.

C. Personalutredningens utlåtande och förslag 27
Inledning s. 27. 1. Den lägsta ordinarie biträdesgraden s. 33. 2. Sammanlagd väntetid till första ordinarie tjänst s. 36. 3. Den första anställningsformen s. 37. 4. Lönegrader och väntetider på icke-ordinariestadiet s. 38. 5. Minimi- och maximiålder vid första anställningen s. 40. 6. Vissa personalgrupper med särskilda befordringsförhållanden s. 42.

Avd. II. Anställnings- och avlöningsförhållanden för amanuenser m. fl. därmed jämförliga befattningshavare 47

A. Historik 47

B. Av personalutredningen verkställda undersökningar 49
1. Resultatet av statistisk undersökning s. 50. 2. Redogörelse för verkens svar m. m. s. 55.

C. Personalutredningens utlåtande och förslag 58
Inledning s. 58. 1. Administrativa amanuenser inom den centrala statsförvaltningen s. 61. 2. Amanuenser i hovrätter och vattendomstolar m. fl. s. 68. 3. Attachéer vid utrikesförvaltningen s. 68. 4. Eo länsnotarier och eo länsbokhållare s. 70. 5. Taxeringsassistenter s. 72. 6. Landsfogdeassistenter s. 73. 7. Amanuenser vid s. k. lärda verk s. 75. 8. Amanuenser vid domkapitlen s. 75.

Avd. III. Särskilda frågor 77

A. Avvikelser från den normala befordringsgången och därmed sammanhängande spörsmål 77
Avvikelser s. 77. Organ för rådgivning m. m. s. 81.

B. Vissa vid tillämpning av utredningens förslag uppkommande spörsmål 83
Förslagets tillämpningsområde s. 83. Tillämpning vid ledighet m. m. s. 84. Tillsättningsproceduren s. 85. Personalförteckningarna s. 89. Reglerna för anslagsdisposition s. 90.

C. Övergångsanordningar 92

Kostnadsberäkning 96

Bilaga 1. Sammanställning av statistiska uppgifter rörande biträdespersonal.. 97

Bilaga 2. Sammanställning av statistiska uppgifter rörande amanuenspersonal 112

57. Betänkande angående vissa organisations-, utbildnings- och tjänstgöringsfrågor vid domstolarna. Norstedt. 330 s. Ju.
58. Betänkande rörande utbyggnad av civila flygplatser m. m. Idun. 153 s. 1 karta. K.
59. Betänkande med förslag angående hemvärnet. Beckman. 157 s. 1 bil. Fö.
60. Betänkande med förslag till lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete m. m. Almqvist & Wicksell. 867 s. S.
61. Riktlinjer för den framtida jordbrukspolitiken. Del 3. Bilagor. Idun. 149 s. Jo.
62. Betänkande med förslag till lag om tryggande av byggnadsarbetares lönefordran m. m. Norstedt. iv, 229 s. Ju.
63. Betänkande med förslag till lag om virkesmätning m. m. Marcus. iv, 128 s. Jo.
64. Betänkande med förslag till ny lagstiftning om uppsikt å jordbruk. Beckman 160 s. Jo.
65. Kommitténs för partiellt arbetsföra betänkanden, bil. 2. Arbetsterapi, ett led i sjukvården. Statens Reproduktionsanstalt. 54 s. S.
66. Betänkande angående reglering av anställningsförhållandena för viss civil personal inom statsförvaltningen. Del. 1. Marcus. 138 s. Fi.

Anm. Om särskild tryckort ej angives, är tryckorten Stockholm. Bokstäverna med fetstil utgöra begynnelsebokstäverna till det departement, under vilket utredningen avgivits, t. ex. E. = ecklesiastikdepartementet Jo. = jordbruksdepartementet. Enligt kungörelsen den 3 febr. 1922 ang. statens offentliga utredningars yttre anordning (nr 98) utgivas utredningarna i omslag med enhetlig färg för varje departement.

Statens offentliga utredningar 1946

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

Ärvdabalksakkunnigas förslag till föräldrabalk. [49]
Betänkande ang. vissa organisations-, utbildnings- och tjänstgöringsfrågor vid domstolarna. [57]

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Betänkande med förslag till omorganisation av väg- och vattenbyggnadsstyrelsen m. m. [10]
1945 års lönekommitté. 1. Betänkande med förslag till statliga löneplaner m. m. [48]
Betänkande ang. reglering av anställningsförhållandena för viss civil personal inom statsförvaltningen. Del 1. 66]

Kommunalförvaltning.

Statens och kommunernas finansväsen.

1943 års jordbrukstaxeringssakkunniga. Betänkande med förslag till ändrade bestämmelser i fråga om taxering av inkomst av jordbruksfastighet samt lag om jordbruksbokföring. [29]
1944 års skattesakkunniga. 2. Betänkande ang. idrottssammanslutningars beskattning för inkomst. [56]

Politi.

Parlamentariska undersökningskommissionen ang. flyktingärenden och säkerhetstjänst. 1. Betänkande ang. flyktingars behandling. [36]

Nationalekonomi och socialpolitik.

Dödföddheten och tidigdödligheten i Sverige. Dess samband med nativitetsminskningen och dess förhållande vid olika former av förlossningsvård samt dess socialmedicinska och befolkningspolitiska betydelse. [2]
Betänkande om barnkostnadernas fördelning med förslag till allmänna barnbidrag m. m. [5] Bilagor. [6]
Investeringsutredningens betänkande med utredning rörande personal- och materielresurser m. m. för genomförande av ett arbetsprogram enligt av utredningen tidigare framlagt förslag. [13]
Den familjevårdande socialpolitiken. [17]
Betänkande med förslag rörande den ekonomiska försvarsberedskapens framtida organisation. [19]
Socialvårdskommitténs betänkande. 12. Utredning och förslag ang. moderskapsbidrag. [23] 13. Förslag ang. folkpensioneringens administrativa handhavande m. m. [37] 14. Utredning och förslag ang. ålderdomshem m. m. [52]
Kommitténs för partiellt arbetsföra betänkande. 1. Förslag till effektiviserad kurators- och arbetsförmedlingsverksamhet för partiellt arbetsföra m. m. [24] Bil 2. Arbetsterapi, ett led i sjukvården. [65]
Betänkande med förslag till investeringsreserv för budgetåret 1946/47 av statliga, kommunala och statsunderstödda anläggningsarbeten. [27] Bilagor. [28]
Statsmakterna och folkhushållningen under den till följd av stormaktskriget 1939 inträdda krisen. Del 6. Tiden juli 1944—juni 1945. [35]
Sakkunniga ang. arbetsförmedlingens organisation. Del 1. Den offentliga arbetsförmedlingen under krigsåren. [44] Del 2. Den offentliga arbetsförmedlingens framtida organisation. Motiv och förslag. [51]
Betänkande om befolkningspolitikens organisation m. m. [53]
Betänkande med förslag till lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete m. m. [60]

Hälso- och sjukvård.

Betänkande ang. den centrala organisationen av det civila medicinal- och veterinärväseendet. [20]

Allmänt näringsväsen.

Betänkande med utredning och förslag ang. rätten till arbetstagares uppfinningar. [21]

Fast egendom. Jordbruk med binäringar.

Betänkande ang. forsknings- och försöksverksamheten på jordbrukets område i Norrland. [16]
P M ang. utvecklingsplanering på jordbrukets område. [18]
Den svenska växtodlingens utvecklingstendenser samt dess inriktande efter kriget. [39]
Riktlinjer för den framtida jordbrukspolitiken. Del 1. [42] Del 2. [46] Del 3. Bilagor. [61]
Betänkande med förslag till åtgärder för främjande av ridhästaveln m. m. [45]
Rationalitetsvariationerna inom det svenska jordbruket. [47]
Betänkande med förslag till ny lagstiftning om uppsikt å jordbruk [64]

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Betänkande med förslag till ändrade grunder för flottningslagstiftningen m. m. [3]
Betänkande med förslag till skogsvårdslag m. m. [41]
Betänkande med förslag till lag om virkesmätning m. m. [63]

Industri.

Betänkande med förslag till ordnande av kreditgivnings- och rådgivningsverksamhet för hantverk och småindustri samt bildande av företagarnämnder. [22]
Betänkande ang. hantverkets och småindustriens befrämjande. [40]
Betänkande med förslag till lag om tryggande av byggnadsarbetares lönefordran m. m. [62]

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Betänkande ang. rundradion i Sverige. Dess aktuella behov och riktlinjer för dess framtida verksamhet. [1]
Betänkande med förslag till verkstadsorganisation för väg- och vattenbyggnadsväsendet. [43]
Betänkande rörande utbyggnad av civila flygplatser m. m. [58]

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Betänkande ang. tjänstepensionsförsäkringens organisation. [26]
Försäkringsutredningen. Förslag till lag om försäkringsrörelse m. m. 1. Lagtext. [33] 2. Motiv. [34]

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

1941 års lärarlönesakkunniga. Betänkande med förslag till boställsordning för folkskolans lärare m. m. [8]
1945 års universitetsberedning. 1. Docentinstitutionen. [9]
1940 års skolutrednings betänkanden och utredningar. IV. Skolpliktstidens skolformer.
2. Folkskolan. A. Allmän del. [11] B. Förslag till undervisningsplaner. [15]
4. Realskolan. Praktiska linjer. [14]
VI. Skolans inre arbete. Synpunkter på fostran och undervisning. [31]
Betänkande om tandläkarutbildningens ordnande m. m. Del 1. [12]
Socialutbildningssakkunniga. 2. Utredning och förslag rörande statsvetenskapliga examina m. m. [30]
Betänkande med förslag till förordning ang. allmänt kyrkomöte m. m. [32]
Betänkande med förslag till nyorganisation av kyrkomusikerbefattningarna m. m. Del. 2. [50]
Utredning ang. reglering av den territoriella församlingsindelningen i Stockholm. [54]
Utredning rörande sexualundervisningen i högre skolor jämte förslag till handledning i sexualundervisning för lärare i högre skolor. [55]

Försvarsväsen.

Betänkande med förslag ang. uniformspliktens omfattning för viss personal vid försvarsväsendet. [4]
Betänkande och förslag rörande åtgärder för att begränsa antalet kontraktsanställt manskap inom krigsmakten. [7]
Betänkande med förslag till lag med särskilda bestämmelser om uppfinningar m. m. av betydelse för rikets försvar. [25]
Betänkande med förslag rörande officersutbildningen inom armén m. m. [38]
Betänkande med förslag ang. hemvärnet. [59]

Utrikes ärenden. Internationell rätt.

Stockholm 1946. Isaac Marcus Boktryckeri-Aktiebolag 468440