

I forbindelse med hovedorganisationernes enstemmige tiltræden af systemet præciserede deres repræsentanter nogle forudsætninger, som for størstedelens vedkommende var fastlagt under rådets tidligere drøftelser. Man lagde således vægt på, at systemet kun anvendes, når styrelse og organisationer er enige derom, at systemet skal være så åbent, at det kan ændres på grundlag af indhentede erfaringer, prøveundersøgelser inden for de områder, der ikke er omfattet af det hidtidige arbejde, og omvurderinger af systemets faktorer, samt at systemet ikke må lægge hindringer i vejen for en fortsat selvstændig personalepolitik i styrelser og institutioner.

Umiddelbart inden rådsmødet trak Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark sin af LO udpegede repræsentant ud af rådsarbejdet, idet man udtalte sig imod „en så gennemgribende justering af de bestående forhold“, der „vil kunne ødelægge et gennem flere år opbygget (forhandlings)system, som alle parter har fundet hensigtsmæssigt og tilfredsstillende.“

## 5. Rådets fremtidige arbejde.

### 5.1. Stillingsvurdering.

På rådsmødet den 30. januar 1976 var der enighed om på næste rådsmøde, der afholdes til april måned d.å., at behandle følgende fire punkter:

a) udkast til redegørelse for rådets virksomhed:

Redegørelsen udarbejdes for at imødekomme det i kommissoriet opstillede krav om politisk indseende med rådets arbejde. Redegørelsen agtes af finansministeriet afgivet til lønningsrådet, men kan — om ønskes — også afgives til finansudvalget,

b) udformningen af en praktisk vurderingsteknik, således at der inden for et kort åremål kan vurderes et meget stort antal stillinger under anvendelse af de færrest mulige ressourcer til formålet,

c) forslag til begyndende inddragelse af forsvaret og andre områder, som ikke er indgået i de hidtidige undersøgelser, og

d) overvejelse af spørgsmålet om som et yderligere moment at inddrage fysisk og psykisk belastning i systemet.

Umiddelbart efter dette møde forventer finansministeriet, at der påbegyndes tilrettelæggelse af de første konkrete stillingsvurderinger til brug ved klassificeringsforhandlinger.

### 5.2. Personalebedømmelse.

Fra nogle organisationers side er udtrykt ønske om, at der påbegyndes et arbejde med meritvurdering eller personalebedømmelse. Dette falder ind under rådets kommissorium, og det vil derfor være naturligt at tage det op, så snart sekretariatets kapacitet tillader det. Det må dog efter finansministeriets opfattelse tillægges lavere prioritet end arbejdet med at få selve stillingsvurderingsarbejdet sat i gang.

## 6. Vurdering af rådets hidtidige arbejde.

Udarbejdelsen af stillingsvurderinger vil udgøre et væsentligt bedre og helt neutralt grundlag for kommende omklassificeringer. Disse omklassificeringer har hidtil medført en varig merudgift af størrelsesordenen 25-50 mill. 1975-kroner hvert andet år i staten, folkeskolen og folkekirken. Det er af væsentlig betydning, at disse omklassificeringer bliver så sagligt velbegrundede som muligt, og finansministeriet har — ud over bekræftelse på de i tjenestemandskommissionen af 1965 fremdragne vanskeligheder ved at foretage tværgående sammenligninger på det bestående grundlag — konstateret et klart behov for bedre hjælpemidler til at kunne udskyde sagligt mindre velbegrundede forslag. Finansministeriet må endvidere lægge vægt på, at systemet er udformet med henblik på at kunne tilpasses ændringer i lønstrukturen m.v., således at der ikke skulle være risiko for hurtig forældelse.

På denne baggrund må den udgift, som stillingsvurderingssystemets udvikling og rådets fremtidige arbejde medfører, siges at være relativt beskedent.