

## Nr 44

### Utbildningsutskottets betänkande i anledning av motion angående personalvården för lärare.

#### Motionen

1973: 1330 av fru Söder m. fl. (c, fp) vari hemställs att riksdagen hos Kungl. Maj:t begär att en översyn av ansvarsfördelningen mellan stat och kommun i vad gäller lärarnas personalvård sker enligt i motionen anförda grunder.

#### Grundläggande begrepp och regler

##### *Partiellt arbetsför*

Med partiellt arbetsför avses den, som har eller förmodas kunna få särskilda svårigheter att behålla ett förvärvsarbete på grund av fysiskt, psykiskt eller socialt arbetshinder.

##### *Arbetsvård*

Med arbetsvård avses alla arbets- eller yrkesinriktade åtgärder av kartläggande, förberedande eller direkt natur för att behålla partiellt arbetsföra i tjänst.

##### *Myndighet*

Med myndighet avses huvudman för skola eller den kommunala styrelse eller nämnd huvudmannen bestämmer.

##### *Åtgärder vid omplacering m. m.*

Sedan utredning<sup>1</sup> företagits och omplacering förslagits skall den vidare utredningen inriktas på att söka lämpliga arbetsuppgifter. Alla åtgärder som myndigheten planerar skall ske i samråd med den anställde. Först undersöks om förändring av nuvarande arbetsuppgifter är möjlig. Därefter skall inventering av andra lämpliga arbetsuppgifter ske i första hand inom den egna myndigheten och i andra hand inom annan myndighet. Vid inventering av arbetsuppgifter inom annan myndighet kan samråd ske med statens personalnämnd (SPN) eller länsarbetsnämndens arbetsvårdsexpedition.

När myndigheten efter samråd med den anställde kommit fram till ett förslag till lämpliga arbetsuppgifter utreds om särskilda arbetsvårdsåtgärder bör ifrågakomma. Särskilda åtgärder kan vara arbetsprövning, arbetsträning, kompletterande utbildning, omskolning eller yrkesutbildning.

<sup>1</sup> Se "SPN meddelar" nr 18/72

1 Riksdagen 1973. 14 saml. Nr 44

*Partiell tjänstebefrielse*

Vid genomgång av arbetsprövning, arbetsträning, omskolning eller yrkesutbildning kan myndigheten bevilja tjänsteman partiell tjänstebefrielse. Detta innebär att den anställda befrias helt eller delvis från sina ordinarie göromål enligt 21 § kungörelsen (1965: 915) om inrättande av vissa statligt reglerade tjänster m. m.

För att partiell tjänstebefrielse skall kunna beviljas skall arbetsvårdsformen vara ändamålsenlig och vedertagen. Med ändamålsenlig och vedertagen arbetsvårdsform förstås bl. a. att arbetsvården helst bör leda till en bestämd arbetsplacering som är meningsfull för den anställda och myndigheten. Ändamålsenligheten av arbetsvårdsåtgärd skall vitsordas av läkare, som utses av myndigheten, eller av SPN. Samråd mellan läkare och myndighet förutsätts. Uppkommer tvekan om arbetsvårdsåtgärd skall vidtagas eller om avsedd form är ändamålsenlig och vedertagen bör samråd alltid ske med SPN. Myndighet kan besluta om partiell tjänstebefrielse för arbetsvård om ändamålsenligheten är vitsordad enligt ovan under förutsättning

a) att det är sannolikt att tiden för arbetsvården inte kommer att sammanlagt överstiga 180 dagar eller

b) att samråd har ägt rum med SPN, när tiden för arbetsvården beräknas överstiga 180 dagar.

Föreskriften under b) får ses mot bakgrunden av stadgandet i SPN:s instruktion som bl. a. föreskriver att nämnden inom sitt verksamhetsområde skall följa utvecklingen av de partiellt arbetsföras anställningsförhållanden (1971: 469, ändrad senast 1973: 448).

*C-avdragsledighet m. m.*

Om en anställd icke accepterar myndighetens arbetsvårdsåtgärder utan i stället önskar sådan vidareutbildning att partiell tjänstebefrielse för arbetsvård ej kan beviljas, kan myndigheten underlätta övergång till annan verksamhet genom tjänstledighet med C-avdrag (se cirkuläret (1970: 388, omtryckt 1971: 1196) om tjänstledighet med C-avdrag m. m.). Tjänstledighet med C-avdrag för studier får beviljas under sammanlagt högst 1095 dagar under loppet av tio på varandra följande kalenderår. Anställd kan hänvisas till länsarbetsnämndens arbetsvårds-expedition för utredning av möjlighet att erhålla utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen.

*Särskilt löneanslag*

Under sjunde huvudtiteln i riksstaten finns upptaget ett särskilt anslag med benämningen "Lönekostnader vid viss omskolning och omplacering". Anvisningarna till särskilt löneanslag avser enbart anställda som omfattas av statliga pensionsbestämmelser. Från anslaget får bestridas dels kostnader för avlöningsförmåner till sådana partiellt arbets-

föra som inte kan beredas lämplig tjänst inom egen eller annan myndighet och för vilka eljest intet annat alternativ än sjukpension enligt SPR återstår, dels avlöningskostnader för anställda med sjukpension som försöksvis upprätthåller anställning.

Anslaget får utnyttjas vid omplacering till statlig anställning, icke-statlig anställning med statliga pensionsbestämmelser eller icke-statlig anställning med kommun eller därmed likställd allmän inrättning som huvudman. SPN beslutar om anslaget får tas i anspråk, med vilket belopp det skall utgå och för hur lång tid.

Beslut om särskilt löneanslag skall i regel ha föregåtts av partiell tjänstebefrielse för arbetsvård.

Uppgift skall lämnas om vad mottagande myndighet kan betala för den arbetsinsats som den anställde utför. Huvudprincipen är att den mottagande myndigheten skall bestrida kostnaden för avlöningsförmåner till den del de motsvarar den partiellt arbetsföres arbetsinsats. Med mottagande myndighet avses den myndighet där den anställde utför sitt arbete.

#### *Sjukpensionering m. m. för kommunalt anställda lärare*

Uppstår, sedan kommunal huvudman vidtagit olika personalsociala åtgärder i ett enskilt ärende, fråga om eventuell sjukpensionering skall huvudmannen ta kontakt med SPN i enlighet med bestämmelserna i cirkuläret (1960: 553, omtryckt 1971: 552, med senaste ändring 1973: 280) angående anställningsvillkor m. m. för partiellt arbetsföra inom statlig och statsunderstödd verksamhet. Eftersom lärare har statlig pensionsrätt skall före sjukpensionering även prövas frågan om omplacering är möjlig till annan anställning förenad med statlig pensionsrätt (jfr 5 § SPR och 3 § TB-SPR). Huvudmannen får därvid redovisa vilka åtgärder som vidtagits i enlighet med SPN:s anvisningar till nämnda cirkulär ("SPN meddelar" nr 18/72 med tillägg nr 8/73). Kontakten mellan SPN och huvudmannen kommer då att leda till endera

1. anmodan till huvudmannen att återpröva ärendet med hänsyn till kommunens möjligheter att vidtaga rehabiliteringsinsatser eller andra åtgärder för att inom ramen för sitt arbetsgivaransvar förhindra sjukpensionering,

2. omplacering till annan anställning med statlig pensionsrätt,

3. omplacering till statlig anställning eller till en icke statlig anställning med kommun eller därmed likställd allmän inrättning som huvudman, varvid omplaceringen möjliggöres genom att det s. k. särskilda löneanslaget helt eller delvis finansierar lönekostnaden,

4. sjukpensionering.

Insatserna från statens sida under punkterna 2 och 3 innebär inte att huvudman inte är skyldig att inom ramen för det normala arbetsgivaransvaret vidtaga personalsociala åtgärder. Innebörden av punkterna

2 och 3 är att kommunalt anställd lärare genom sin statliga pensionsrätt ges en utökad möjlighet i fråga om erbjudande av annan sysselsättning före slutligt beslut om sjukpensionering. Det är därvid SPN som tillser att dessa kompletterande åtgärder vidtages.

### Remissyttrandena

Utskottet har inhämtat yttranden över motionen från statens personalnämnd, arbetsmarknadsstyrelsen, skolöverstyrelsen, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Sveriges akademikers centralorganisation och Tjänstemännens centralorganisation.

Sveriges akademikers centralorganisation har lämnat Lärarnas riksförbund tillfälle att avge yttrande i ärendet och Tjänstemännens centralorganisation har lämnat samma tillfälle till Sveriges lärarförbund och Svenska facklärarförbundet. Yttrandena är fogade till respektive huvudorganisations yttrande.

En sammanställning av remissyttrandena är som bilaga fogad till detta betänkande.

### Utskottet

1962 års riksdag beslöt om reformering av den obligatoriska skolan. Den nya skolformen benämndes grundskolan och erhöll primärkommunalt huvudmannaskap. Enligt beslutet skulle den statliga realskolan avvecklas successivt (prop. 1962: 54, SäU 1962: 1, rskr 1962: 328). Genom beslut av 1964 års riksdag infördes en gymnasial skola med primärkommunalt huvudmannaskap, benämnd gymnasium, vilken skulle ersätta bl. a. dåvarande statliga allmänna gymnasier och statliga tekniska gymnasier (prop. 1964: 171, SäU 1964: 1 höstsessionen, rskr 1964: 407). Vidare fattade riksdagen år 1970 beslut angående huvudmannaskapet för den nya skolform som sedan fick namnet gymnasieskolan. Vissa studievägar i denna skulle ha primärkommunalt huvudmannaskap, andra sekundärkommunalt (prop. 1970: 4, SU 1970: 32, JoU 1970: 4, rskr 1970: 92 och 99).

I motionen 1973: 1330 behandlas frågan om personalvård för lärare och begreppet personalvård har därvid en vid syftning. Motionärerna avser därmed personalsociala åtgärder dels för att förebygga att problem uppstår för de anställda på den arbetsplats som skolan utgör, dels för att lösa de problem som trots förebyggande åtgärder uppstått för skolpersonalen. En huvudfråga som tas upp i motionen är frågan vilken myndighet som efter skolreformerna har arbetsgivaransvaret i fråga om sådana personalsociala åtgärder för lärare.

Den uppfattningen möter ibland att arbetsgivaransvaret i fråga om

förebyggande personalsociala åtgärder för primär- och sekundärkommunalt anställda lärare skulle vara delat mellan huvudmannen för skolan och staten som bidragsgivare till huvudmannens verksamhet. En sådan uppfattning har inte stöd i lagen (1965: 576) om ställföreträdare för kommun vid vissa avtalsförhandlingar m. m. eller i annan bestämmelse. Kommunen är skyldig att uppfylla avtalsenliga förpliktelser. Att den som är huvudman för viss verksamhet också är dess arbetsgivare framgår av arbetsmarknadslagstiftningen. Det förhållandet att en lärare före sjukpensionering enligt cirkuläret (1960: 553, ändrad senast 1973: 280) angående anställningsvillkor för partiellt arbetsföra inom statlig eller statsunderstödd verksamhet har möjlighet att erhålla omplacering på annan tjänst med statlig pensionsrätt kan inte anses medföra ett minskat ansvar för kommunal huvudman att förta förebyggande personalsociala åtgärder eller att inom den egna kommunala myndigheten vidta omplacering m. m. Den omständigheten att en huvudman skulle anse att ett statsbidrag till viss verksamhet är för lågt kan inte heller anses befria honom från hans arbetsgivaransvar. Frågor om statsbidrag regleras i särskild ordning.

Vad som i det föregående konstaterats, nämligen att kommun som huvudman har samma arbetsgivaransvar beträffande primär- och sekundärkommunalt anställda lärare som beträffande övriga arbetstagare har stöd i Svenska kommunförbundets yttrande över 1969 års personalvårdsutredning. Förbundet har här beträffande huvudmännens personalvårdsinsatser för lärare anfört följande: "Även om lärarpersonalens löne- och anställningsvillkor är statligt reglerade, bör det dock vara angeläget såväl för lärarpersonalen som för kommunerna i deras egenskap av huvudmän för skolväsendet att betrakta lärarpersonalen som kommunalanställd. En av förutsättningarna för att skolan skall kunna fungera väl är att skolan och dess personal av sig själva och kommunens övriga invånare uppfattas som en integrerad del i den kommunala verksamheten. Därigenom förankras skolan i den kommunala gemenskapen. Utifrån dessa uppfattningar finner styrelsen det vara ofrånkomligt att kommunerna själva måste sörja för erforderliga personalvårdsinsatser även för lärarpersonalen."

Kommunförbundets principuttalande beträffande huvudmannens arbetsgivaransvar i här nämnt avseende är en grundläggande utgångspunkt för uppbyggnaden av en fungerande personalvård för lärare, och utskottet har därför särskilt velat redovisa detta uttalande av Kommunförbundet.

Läraryrket ställer stora krav på anpassningsbarhet och psykisk styrka. I motionen framhålls att behovet av i första hand förebyggande personalsociala åtgärder är stort. Bland annat ställs frågan om skolläkarorganisationen skulle kunna utvecklas i den riktningen att vissa personalläkarfunktioner kan fullgöras inom denna.

Tillgång till personalläkare som är insatt i skolverksamheten och lärarnas arbetsuppgifter liksom till rådgivande personal som är förtrogen med skolans arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att en väl fungerande personalvård för lärare skall komma till stånd. En personalpolitik som vill vara förutseende bör gripa in med konstruktiva åtgärder innan utvecklingen lett därtill att personalproblemet måste lösas genom utnyttjande av medel från det under sjunde huvudtiteln i riksstaten upptagna särskilda löneanslaget eller genom sjukpension. De anställdas arbetsstrivsel i skolan är liksom på varje annan arbetsplats i samhället beroende av hur arbetsplatsens miljö utformas. Åtgärder som syftar till en bättre arbetsmiljö bör såväl i skolan som annorstädes ha den positiva effekten att behovet av omplacering av den anställde eller förändring av arbetsuppgifterna minskar. Även om särskilda åtgärder beträffande arbetsmiljöns utformning sätts in, kvarstår självfallet ett behov av omplacering m. m. Det finns i dag inte några färdiga lösningar av generell natur att tillgripa för att möta de personalproblem som finns på skolans område. Skolans huvudman får söka lämpliga lösningar från fall till fall. De instanser som yttrat sig över motionen har gett olika synpunkter på hur hithörande personalvårdsfrågor bör lösas på sikt. Bland annat understryks behovet av en sådan tjänstekonstruktion för lärare som gör det möjligt att i vissa lägen fullgöra viss del av arbetsinsatsen genom fyllnadstjänstgöring av annat slag än undervisning. Frågan om en på så sätt flexibel tjänstekonstruktion för lärare som har svårigheter i sin undervisningsuppgift kan förutsättas bli behandlad av utredningen om skolans inre arbete (SIA).

Förutom omsorgen om den enskilde läraren talar ytterligare en viktig omständighet för att förebyggande personalsociala åtgärder vidtas på skolområdet, nämligen omsorgen om de elever som undervisas av lärare som känner svårigheter i sitt arbete. En lösning av frågan om adekvata förebyggande personalsociala åtgärder för lärare är självfallet av stor betydelse också för eleverna och deras skolsituation och därmed också för föräldrarna och hemsituationen. Att så många är beroende av skolans verksamhet understryker nödvändigheten av att den kommunala lärarpersonalen omfattas av kommunens personaladministrativa rutiner och inlemmas i det utvecklingsarbete som bedrivs inom kommunens personaladministration.

Beträffande den i motionen berörda frågan om skolläkarorganisationen och dess uppgifter erinras om att riksdagen innevarande år beslutat att skolhälsovårdens innehåll, organisation och huvudmannaskap förutsättningslöst skall utredas (mot. 1973: 32, UbU 1973: 32, rskr 1973: 273).

Enligt förevarande motion motverkar i många fall de bestämmelser som nu reglerar s t a t s b i d r a g till lärarlöner rehabiliterande in-

satser. Statsbidrag utgår sålunda inte vid partiell tjänstebefrielse för arbetsvård för lärare inom det obligatoriska skolväsendet. Det kan från anställningskommunens synpunkt därigenom te sig mer ekonomiskt fördelaktigt att en lärare blir sjukskriven och sjukpensionerad än att kommunen går in med rehabiliterande åtgärder, vilka ur individens och samhällsnyttans synvinkel skulle vara befogade. Motionärerna framhåller att det beträffande gymnasieskolan däremot gäller att statsbidrag i regel utgår för kommunens faktiska kostnader vid partiell tjänstebefrielse för arbetsvård för lärare.

Den ekonomiska ansvarsfördelningen på skolområdet mellan staten och kommunerna övervägs av utredningen om skolan, staten och kommunerna (SSK). Av direktiven till utredningen framgår att syftet med utredningsarbetet bl. a. är en mindre detaljrik reglering av statsbidraget till det kommunala skolväsendet. Från personalvårdssynpunkt är det enligt utskottets mening mycket angeläget att statsbidraget utformas så, att det kan möjliggöra smidiga lösningar på olika personalvårdsproblem. De sakkunniga bör därför noga beakta vilka konsekvenser utredningens förslag till nya bidragsbestämmelser får för den personalsociala verksamheten på skolans område. Även om således vissa frågor om statsbidrag långsiktigt utreds inom SSK utgår utskottet från att huvudmännen, vilkas arbetsgivaransvar utskottet klarlagt tidigare i detta yttrande, successivt kommer att öka sina personalvårdande insatser.

Vad utskottet anfört om utformningen av det allmänna driftbidraget till skolväsendet bör riksdagen som sin mening ge Kungl. Maj:t till känna.

Utskottet hemställer

att riksdagen i anledning av motionen 1973: 1330 som sin mening ger Kungl. Maj:t till känna vad utskottet anfört om utformningen av det allmänna driftbidraget till skolväsendet.

Stockholm den 8 november 1973

På utbildningsutskottets vägnar  
STIG ALEMYR

*Närvarande vid ärendets slutbehandling:* herrar Alemyr (s), Wikström (fp), Mårtensson (s), Richardson (fp), Jönsson i Arlöv (s), Nordstrandh (m), Elmstedt (c), Gustafsson i Barkarby (s), Johansson i Skärstad (c), fru Dahl (s), herrar Berndtson i Linköping (vpk), Sundgren (s), Karlsson i Mariefred (c), Nilsson i Norrköping (s) och Strindberg (m).

### Sammanställning av remissyttrandena över motionen 1973: 1330

Statens personalnämnd (SPN) har i sitt yttrande anfört bl. a. följande.

SPN har att inom ramen för sitt verksamhetsområde följa lärarnas arbetssituation och att verka för att de personaladministrativa frågorna handlägges på ett ändamålsenligt och planmässigt sätt. Enligt 2 § instruktionen (1971: 469) för statens personalnämnd är nämnden bl. a. centralt organ inom tillämpningsområdet för den statliga personalpensioneringen i frågor som rör partiellt arbetsföra och åtgärder för att förebygga sjukpensionering.

Enligt 4 § samma instruktion åligger det bl. a. nämnden särskilt att inom sitt verksamhetsområde följa utvecklingen av de partiellt arbetsföras anställningsförhållanden och yttra sig i ärenden om partiellt arbetsföra.

SPN har genom anvisningar till cirkuläret (1960: 553) angående anställningsvillkor m. m. för partiellt arbetsföra inom statlig och statsunderstödd verksamhet angett regler för handläggning av rehabiliterings- och omplaceringsärenden. Dessa anvisningar gäller även lärarnas arbetsområde.

Det är SPN:s erfarenhet att den personalsociala verksamheten inom lärarområdet visar betydande brister. Speciellt gäller detta åtgärder för att förhindra sjukpensionering. Den främsta orsaken härtill torde enligt SPN:s bedömning vara att många kommuner icke upplever sig ha samma arbetsgivaransvar för lärarna som för övriga kommunalt anställda. Lärarna har sålunda i stor utsträckning tyvärr inte kommit att omfattas av anställningskommunens personaladministrativa rutiner och inte heller fått del av det utvecklingsarbete som bedrivits inom kommunernas personaladministration.

SPN vill understryka vikten av att lärarna kommer med i den personalhälsovård som för andra kommunalt anställda bedrivs inom kommunerna. Det förhållandet att lärarna genom statligt löneavtal har vissa andra lönevillkor än tjänstemän med kommunalt avtal — exempelvis i fri läkarvård — får inte hindra en sådan anslutning.

De bestämmelser som nu reglerar statsbidrag för lärarlöner motverkar i många fall rehabiliterande insatser. Statsbidrag utgår sålunda inte vid partiell tjänstebefrielse för arbetsvård för lärare inom det obligatoriska skolväsendet. Det kan ur anställningskommunens synpunkt därigenom te sig mer ekonomiskt fördelaktigt att en lärare blir sjukskriven och sjukpensionerad än att kommunen går in med rehabiliterande åtgärder, vilka ur individens och samhällsnyttans synpunkt skulle vara befogade.

Statsbidragsbestämmelserna inom skolområdet bör sålunda ändras så att denna svårighet att starta en rehabilitering undanröjes.

Enligt gällande bestämmelser skall det särskilda löneanslaget till omskolning och omplacering som administreras av SPN ses som ett alternativ till en tjänstepensionering. Anslaget kan således utnyttjas en-



dast i begränsad omfattning. SPN har också skyldighet att vid en omplacering där medel ur särskilda löneanslaget utgår undersöka om den myndighet där vederbörande tjänsteman är placerad har möjlighet att betala för tjänstemannens arbetsinsatser. Antalet lärare som avlönas genom särskilda löneanslaget visar att anslaget är väl så mycket utnyttjat inom skolområdet som för andra grupper inom statsförvaltningen.

Det framstår emellertid som angeläget att undersöka vägar för att öka möjligheterna till omplacering på ett tidigare stadium, än då medel ur särskilda löneanslaget kan komma ifråga, d. v. s. innan svårigheterna blivit så stora att tjänstepensionering framstår som ett alternativ. De begränsade möjligheterna att omplacera i befattningar inom andra yrkesområden får speciellt negativa konsekvenser när det gäller yngre lärare som av hälsoskäl måste omplaceras. En kartläggning och bedömning av lärarutbildades möjligheter att med stöd av eventuella randutbildningar omplaceras inom närliggande områden skulle sannolikt underlätta framtida omplaceringar.

Mot bakgrund av den bild av lärarnas arbetssituation, som tecknas i motionen och som i stort stämmer med SPN:s erfarenheter, framstår det också som angeläget att skolans organisationsformer förändras så att äldre lärare i ökad utsträckning har möjlighet att få lättnad i undervisningssituationen de sista åren före pensionsavgång.

SPN har ett uppdrag från Kungl. Maj:t att utreda frågan om nämndens insatser för personal i s. k. statsunderstödd verksamhet. SPN har ännu inte slutfört detta uppdrag och kan f. n. inte avgöra huruvida nämnden till Kungl. Maj:t anser sig behöva lägga förslag om författningsskyldigheter för kommunerna att vidtaga sådana förebyggande personalsociala åtgärder som kan förhindra sjukpensionering.

Av direktiven till den av utbildningsministern tillsatta utredningen om skolan, staten och kommunerna (SSK) framgår att det finns starka skäl att undersöka möjligheterna att komma fram till ett regelsystem för grundskolan och gymnasieskolan som i väsentligt ökad grad låter kommunerna och deras skolstyrelser ta ansvaret för skolans verksamhet.

SPN delar motionärernas uppfattning att denna utredning även bör få i uppgift att behandla ansvarsfördelningen mellan stat och kommun när det gäller lärarnas personalvårdsfrågor. Denna uppgift bör prioriteras och genomföras med minsta möjliga tidsutdräkt så att resultaten kan ligga till grund för en snar uppbyggnad av en effektivt fungerande personaladministrativ verksamhet för lärare.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har över motionen yttrat följande.

Enligt styrelsens uppfattning bör det i första hand åligga kommunen som arbetsgivare att pröva alla möjligheter att på likartade eller nya arbetsuppgifter omplacera de lärare, som upplever särskilda svårigheter i den undervisning som ingår i de tjänster de erhållit. Det gäller såväl uppgifter inom skolans ram som utanför densamma. Möjligheten att bereda dem sysselsättning även i andra former än i de traditionella yrkena bör därvid beaktas. Detta är en uppgift för de anpassningsgrupper som enligt Svenska kommunförbundets rekommendation bör inrättas i kommunerna. I samverkan mellan länskolnämnd och lokal skolmyndighet bör eventuell omplacering till annan kommun kunna övervägas.

Överskottet på behöriga lärare, främst lärare i vissa teoretiska ämnen men även mellanstadie lärare, som för närvarande föreligger och väntas bestå åtminstone under en viss tid framöver gör möjligheterna till omplaceringar på lärartjänster i andra kommuner begränsade.

De senaste årens stora utbud av arbetskraft med längre utbildning på den del av arbetsmarknaden, som ligger utanför skolväsendet, inverkar på konkurrensmöjligheterna även för lärare med bred utbildning.

I de fall den enskilde lärarens problem kan lösas genom placering på annan ort eller övergång till annat yrke kan givetvis arbetsmarknadsverkets resurser med förmedling, yrkesvägledning, arbetsmarknadsutbildning etc. tas i anspråk i den utsträckning detta är nödvändigt och möjligt.

Skolöverstyrelsen (SÖ) har i ärendet anfört följande.

SÖ anser i likhet med motionärerna att större insatser än hittills bör sättas in för att genom rehabiliterings- och omplaceringsåtgärder i god tid hjälpa sådana lärare som har problem med att fullgöra sina undervisningsuppgifter så att de kan få ett arbete som de har större förutsättningar att sköta och som de kan uppleva som mera meningsfullt. Behovet av sådana åtgärder grundar sig inte enbart på hänsyn till läraren. Åtgärderna är även av största betydelse för eleverna och för skolans möjligheter att förverkliga sina mål. Vidare har ju all personalvård också det syftet att förhindra uppkomsten av fall av arbetsoförmåga.

SÖ finner vidare liksom motionärerna att, för att kommunerna skall stimuleras till ifrågasvarande personalsociala verksamhet, en generös tillämpning är önskvärd när det gäller att utnyttja det s. k. särskilda löneanslaget enligt cirkuläret (1960: 553) angående anställningsvillkor m. m. för partiellt arbetsföra inom statlig och statsunderstödd verksamhet. Anslaget tas dock nu i ökande omfattning i anspråk för lärare. Omständigheterna i varje enskilt fall är emellertid så skiftande att inte mycket torde stå att vinna med en sådan särskild undersökning av omplaceringsmöjligheterna för de olika lärarkategorierna som föreslås i motionen. Råd och uppslag bör kommunerna kunna erhålla av statens personalnämnd och arbetsmarknadsverket.

Huvudansvaret för såväl detta som övriga av motionärerna berörda slag av personalvård måste åvila kommunerna. Även i fråga om statlig verksamhet gäller principen att huvudparten av personalvården skall utövas av respektive myndighet som led i personalledning och personaladministration.

Kommunernas ansvar när det gäller personalvården för lärare kommer sannolikt att öka ytterligare, om pågående strävanden att öka kommunernas beslutanderätt och därmed deras ansvar i fråga om det kommunala skolväsendet förverkligas. En förbättrad personalvård för lärarna bör enligt SÖ:s mening komma till stånd inte genom en ökad styrning genom detaljreglering från centralt håll utan tvärtom som ett resultat av en decentralisering.

Skapas ett system, som ger kommunerna samtidigt större ansvar och större frihet vid användningen av tillgängliga resurser, bör även kommunernas möjligheter att bedriva omplaceringsverksamhet något förbättras. Läraryrkets särart torde dock medföra att det länge än torde medföra vissa svårigheter att finna lämpliga uppgifter att placera om lärare på.

SÖ anser alltså i och för sig att frågan om förbättrad personalsocial verksamhet för lärare är mycket angelägen. Med hänsyn till det utredningsarbete som pågår inom bl. a. SSK, länsskolnämndsutredningen och utredningen om skolans inre arbete (SIA) bedömer SÖ det dock inte vara erforderligt med någon särskild översyn av ansvarsfördelningen mellan stat och kommun i vad gäller personalvårdsinsatserna för lärare. SÖ förutsätter att denna fråga kommer att behandlas inom utredningen om skolan, staten och kommunerna.

Svenska kommunförbundet har beträffande den i motionen berörda personalvårdsfrågan yttrat bl. a. följande.

Inom skolans område kompliceras frågan — som motionärerna även påpekar — av det mellan stat och kommun delade arbetsgivaransvaret. Kommunernas handlingsfrihet ifråga om lärartjänster och läraranställningar är kraftigt inskränkt. Vidare förekommer vissa oklarheter då det gäller tillämpningen av gällande bestämmelser, bl. a. det s. k. särskilda löneanslaget. Dessutom har Statens personalnämnd att ta befattning med vissa frågor rörande lärare samtidigt som dessa frågor skall handläggas inom kommunerna.

Beträffande det s. k. särskilda löneanslaget, som disponeras av Statens personalnämnd, finner styrelsen angeläget att reglerna för användning av medel från detsamma snarast mjukas upp. För närvarande får anslaget tagas i anspråk för avlöningsförmåner till partiellt arbetsför, som inte kan beredas lämplig tjänst inom egen eller annan myndighet och för vilken inte annat alternativ än sjukpension återstår. Medel från särskilda löneanslaget — eller statliga medel i annan ordning — bör enligt styrelsens åsikt kunna få tas i anspråk även när lärare beredes möjlighet till tjänstgöring på annan kommunal tjänst än lärarbefattning.

En skärpning av bevakningen då det gäller tänkbara arbetsmöjligheter för lärare med undervisningssvårigheter kommer att successivt växa fram i takt med att kommunernas personaladministration utvecklas. Bl. a. de förestående kommunsammanslagningarna innebär även i detta avseende möjligheter till bättre utnyttjande av resurserna. Emellertid innebär detta inte att problemen försvinner. En stor svårighet ligger i den ensidighet som präglar flertalet lärares utbildning och yrkeserfarenhet. En lärare, som inte längre kan eller bör undervisa, har i regel ingen annan yrkeserfarenhet att falla tillbaka på. Vederbörandes lärarutbildning är oftast endast indirekt användbar inom andra områden än undervisningen.

I likhet med många andra yrkesgrupper är lärarna betjänta av en förbättrad företagshälsovård. Styrelsen anser emellertid inte att någon separat organisation i detta syfte för enbart lärarpersonal bör byggas upp. Lärarna blir delaktiga av den allmänna utvecklingen på området och får sina särskilda problem beaktade inom den organisation som betjänar stats- och kommunanställda även i övrigt. På grund härav ställer sig styrelsen avvisande till motionärernas förslag om eventuell utveckling av skolläkarorganisationen till att även innefatta företagshälsovård för lärare.

Styrelsen erinrar om att problemen med lärarnas arbetsituation för närvarande är föremål för intresse inom två pågående statliga utredningar, dels om skolans inre arbete (SIA), dels om skolan, staten och kommunerna (SSK). För bedömning av frågan om omplaceringsmöjlig-

heter torde särskilt det utredningsarbete som nu bedrivs inom SIA kunna vara av intresse, eftersom där prövas sådana former för skolarbetets organisation som kunde tänkas medföra något större variationsmöjligheter beträffande lärararbetskraftens utnyttjande. Vidare bearbetas problem inom motionens ämnesområde av Statens personalnämnd. Överläggningar i frågan pågår mellan Statens personalnämnd och Kommunförbundet.

Beträffande motionärernas förslag finner styrelsen att den föreslagna översynen av ansvarsfördelningen mellan stat och kommun i vad det gäller lärarnas personalvård är väl behövlig, men att den måste ske i samband med frågorna om ansvars- och kostnadsfördelning i stort beträffande undervisningsväsendet. Därest så kan bedömas erforderligt har förbundet intet att erinra mot att frågan poängteras genom eventuellt tilläggsdirektiv till någon av de angivna utredningarna.

Landstingsförbundet har anfört bl. a. följande.

Styrelsen vill ifrågasätta om de angivna bristerna och svårigheterna är mer accentuerade för lärare än för vissa andra grupper av landstingsanställda. Det bör påpekas, att företagshälsovården för närvarande befinner sig i ett expansivt skede inom hela den offentliga sektorn, vilket kommer att förbättra situationen för samtliga offentligt anställda, inklusive lärarna. De särskilda problem som kan finnas för lärarna bör få sin lösning inom ramen för den organisation för företagshälsovården, som nu successivt byggs ut. Styrelsen ställer sig med anledning härav avvisande till motionärernas förslag om eventuell utveckling av skolläkarorganisationen till att innefatta även företagshälsovård för lärare.

I motionen framhålls också svårigheten att finna lämpliga befattningar för lärare som önskar eller är i behov av omplacering. Styrelsen anser, att det påtalade problemet är mindre uttalat för de landstingsanställda lärarna än för övriga lärare beroende på att de förra oftast har en yrkesinriktad grundutbildning med pedagogisk påbyggnad. Landstingens lärare har således i regel en till läraryrket icke bunden yrkesutbildning som grund, varigenom omplacering till befattning utanför undervisningsområdet underlättas.

Beträffande ansvars- och kostnadsfördelningen mellan stat och kommun vad avser företagshälsovården för lärare, delar styrelsen motionärernas uppfattning, att denna fråga bör lösas inom ramen för den pågående utredningen om skolan, staten och kommunerna (SSK).

Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) har för sin del inte något att erinra mot att ansvarsfördelningen när det gäller personalvårdsfrågor för lärare tas upp av SSK-utredningen.

Enligt *Lärarnas riksförbund* (LR) bör man inrätta en enda personalvårdsorganisation för samtliga anställda i offentlig, dvs. statlig, landstingskommunal eller kommunal tjänst. En sådan organisation anses få den överblick över den offentliga sektorn som är nödvändig för att på ett tidigt stadium av otrivsel i arbetet finna möjligheter till omplacering m.m. I övrigt hänvisar Lärarnas riksförbund till SACO:s yttrande den 12 augusti 1970 över betänkandet "Översyn av den statliga personalvårdens organisation" (Ds Fi 1970: 6).

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) avstyrker att frågan om ansvarsfördelningen överlämnas till SSK-utredningen. Det skulle ytterligare fördröja en lösning av frågan. De principiella ställningstagandena har enligt organisationen redan gjorts. Vad som återstår att göra är att praktiskt lösa gränsdragnings- och samordningsfrågor samt eventuella ekonomiska problem. TCO anser det vara angeläget och värdefullt att riksdagen i anledning av motionen anger riktlinjer för omedelbara åtgärder i denna riktning.

*Sveriges lärarförbund (SL)* har i anledning av motionen i huvudsak anfört följande, vilket i stort överensstämmer med vad *Svenska facklärarförbundet (SFL)* yttrat i ärendet.

Lärarförbundet vill inledningsvis konstatera att enligt förbundets uppfattning det måste anses klarlagt att ansvaret för den del av personalpolitiken på skolans område som åsyftas i motionen, dvs. företagshälsovården, skall åvila kommunerna. Förslag härom framlades av 1969 års personalvårdsutredning i betänkande år 1970. Utredningens förslag innebar att överenskommelse skulle träffas mellan staten och kommunförbundet att personalvården för skolpersonal med statligt reglerade anställningsförhållanden skall anordnas genom den kommunala arbetsgivarens försorg. Samma uppfattning deklarerades av Svenska kommunförbundet i yttrande över betänkandet.

I gemensamt yttrande över samma betänkande tillstyrkte Svenska facklärarförbundet och Sveriges lärarförbund i princip en decentraliserad personalvård på skolområdet innebärande att kommunen som *huvudman* skulle överta de funktioner som hittills åvilat det statliga personalvårdsorganet (SPN). Förbunden underströk dock att innan decentraliseringen genomfördes måste den kommunala organisationen av personalvården vara uppbyggd. Vidare framhöll förbunden, att före beslut i ärendet borde utarbetas förslag till samordning av den statliga och kommunala personalvården vad gäller såväl organisation som innehåll samt förslag till överenskommelse mellan staten och de kommunala huvudmännen. I yttrandet anfördes vidare: "Innan beslut fattas om ett överförande av skolans personal från den statliga personalvårdsorganisationen måste således en rad frågor ytterligare penetreras. En sådan översyn bör ske under medverkan av berörda intressenter, dvs. staten, kommunförbunden och berörda personalorganisationer. Som skäl för en sådan översyn kan anföras att behovet av omplacering av lärare med nedsatt arbetsförmåga synes ha ökat under de senaste åren och att handläggningen av sådana ärenden kräver särskild uppmärksamhet om personalvårdsorganisationen omfattar två huvudmän — kommunerna och det särskilda statliga personalvårdsorganet (SPN). Statens personalvårdsnämnd föreslås nämligen handha omplaceringsverksamheten, vilket synes vara välbetänkt. Detta innebär emellertid att om lärarpersonalen även i fortsättningen skall få möjligheter att erhålla omplacering inom den offentliga sektorn måste samordningen av kommunal och statlig personalvård nogga prövas. En översyn av samordningsfrågorna m. m. bör ske, innan eventuella överenskommelser mellan staten och kommunförbundet träffas beträffande personalvården för den skolpersonal, vars anställningsförhållanden är statligt reglerade."

Såvitt lärarförbundet har sig bekant har den statliga arbetsgivaren

inte uttalat någon från personalvårdsutredningen, kommunförbundet eller berörda personalorganisationer avvikande mening i principfrågan. Nuläget i detta hänseende är således att kommunerna har ansvaret för skolpersonalens företagshälsovård och att omplaceringar m. m. skall ske i samråd med och under medverkan av statens personalnämnd (SPN). Trots detta tycks i praktiken ansvarsfrågan vara oklar vilket torde vara en av anledningarna — kanske den främsta — till att företagshälsovården på skolans område är starkt försummad. Uppenbart är att den statligt avlönade skolpersonalen oftast kommer sist vid uppbyggnaden av kommunernas företagshälsovård. Skälet härtill torde vara att kommunerna icke anser sig ha erhållit ekonomisk ersättning från staten för denna verksamhet. Utan att uttala någon uppfattning i statsbidragsfrågan vill lärarförbundet framhålla att det är ytterst angeläget att detta problem snarast löses. Detta bör ske vid direkta överläggningar mellan stat och kommun samt — ifråga om organisatoriska anordningar och innehållet i verksamheten — med berörda personalorganisationer.

Lärförbundet kan mot denna bakgrund inte tillstyrka att frågan om ansvarsfördelningen överlämnas till den s. k. SSK-utredningen. En sådan åtgärd skulle innebära att positiva åtgärder ytterligare förhalades. De principiella ställningstagandena har redan gjorts. Vad som erfordras är att praktiskt lösa gränsdragnings- och samordningsfrågor samt ev. ekonomiska problem. Lärförbundet anser det vara angeläget och värdefullt om riksdagen i anledning av föreliggande motion anger riktlinjer för omedelbara åtgärder i denna riktning.

Avslutningsvis anför Sveriges lärarförbund att följande insatser är angelägna för att personalvården i skolan skall bli tillfredsställande:

1. Periodiskt återkommande hälsokontroll,
2. Tillgång till läkare och annan medicinskt utbildad personal som är förtrogen med skolverksamheten och personalens arbetsuppgifter och arbetssituation,
3. Möjlighet till successiv återgång till arbetet efter längre tids sjukdom,
4. Tillgång till kurativ hjälp i förebyggande syfte, i akut situation och vid återanpassning,
5. I förekommande fall möjlighet till alternativa arbetsuppgifter för lärare som till följd av förslitning i yrket eller personliga problem ej orkar med vanlig skoltjänstgöring,
6. Möjlighet till snar och effektiv hjälp i de fall omskolning och övergång till annat verksamhetsområde bedöms vara den bästa hjälpen för den anställde.