

Regeringens proposition

1983/84:42

om trygghetsfrågor i statlig anställning m.m.;

beslutad den 27 oktober 1983

Regeringen förelägger riksdagen vad som har tagits upp i bifogade utdrag av regeringsprotokoll för den åtgärd och det ändamål som framgår av föredragandens hemställan.

På regeringens vägnar

OLOF PALME

BO HOLMBERG

Propositionens huvudsakliga innehåll

I anslutning till årets avtalsrörelse har statens arbetsgivarverk och de statsanställdas huvudorganisationer slutit ett preliminärt trygghetsavtal som omfattar dels statsanställda, dels skolledare och lärare inom det statligt reglerade området.

I propositionen lämnas en redogörelse för det huvudsakliga innehållet i avtalet. Förslag läggs också fram rörande vissa anslagsfrågor för innevarande budgetår med anledning av avtalet.

CIVILDEPARTEMENTET

Utdrag
PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1983-10-27

Närvarande: statsministern Palme, ordförande, och statsråden I. Carlsson, Lundkvist, Feldt, Sigurdson, Gustafsson, Hjelm-Wallén, Peterson, Andersson, Rainer, Boström, Göransson, Dahl, R. Carlsson, Holmberg, Hellström, Thunborg

Föredragande: statsrådet Holmberg

Proposition om trygghetsfrågor i statlig anställning m.m.

Ett nytt trygghetsavtal

I anslutning till årets avtalsrörelse har statens arbetsgivarverk och de statsanställdas huvudorganisationer slutit ett preliminärt trygghetsavtal. Det omfattar dels statsanställda, dels skolledare och lärare inom det statligt reglerade området. En redogörelse för bakgrunden m.m. bör fogas som *bilaga* till detta protokoll. Avtalet, som har godkänts av riksdagens löne delegation och regeringen, öppnar nya möjligheter att stimulera en önskad personalörklighet. Omplacering till annan statlig, kommunal eller enskild sysselsättning i samband med övertalighet är ett av de viktigaste inslagen.

Fortsatta förhandlingar pågår nu mellan parterna om de slutliga avtalsbestämmelserna med inriktningen att de skall kunna träda i kraft den 1 januari 1984. Förhandlingarna förs under fredsplikt.

En del av de nya avtalsbestämmelserna avses få formen av ändringar i redan nu existerande avtal, t.ex. medbestämmandeavtalet för det statliga arbetstagarområdet (MBA-S), medbestämmandeavtalet för det icke-statliga lärarområdet (MBA-L), inkomsttrygghetsavtalet och det allmänna avlöningsavtalet för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). En del av det materiella innehållet i det preliminära avtalet avses dock bilda ett eget, nytt trygghetsavtal för det statliga området (TrA-S). På det statligt reglerade kommunala skolområdet avses ett motsvarande, nytt trygghetsavtal (TrA-L) träffas. Det preliminära avtalet förutsätter vidare att vissa författningsändringar skall göras.

Vissa principiella utgångspunkter

De begränsningar i statsutgifterna som har påkallats de senaste åren med anledning av det statsfinansiella läget har lett fram till ett behov av att i avtalsform reglera statens åtaganden m.m. beträffande anställningstryggheten i statlig och viss statligt reglerad anställning. Det nu träffade, preliminära trygghetsavtalet bygger på förutsättningen att verksamheten, inklusive personalstyrkan, skall anpassas till vad som ryms inom de medel som anvisas genom statsmakternas beslut. Enligt min mening är det därför nödvändigt att myndigheterna planerar sin personaladministration målmedvetet och långsiktigt. Utgångspunkterna härför är bl.a. riksdagens och regeringens uttalanden i skilda sammanhang om verksamhetens mål, inriktning, ekonomiska och organisatoriska omfattning och kvalitet. Regeringens föreskrifter för myndigheternas planering och budgetering i bl.a. de s.k. årliga anvisningarna är därvid också styrande för planeringsarbetet.

Myndigheterna måste dra konsekvenserna av de olika planeringsförutsättningarna så att omställningsåtgärder kan börja vidtas i god tid om sådana visar sig behövas. Inriktningen skall självfallet vara att övertalighetssituationer så långt möjligt skall lösas genom effektiv omplaceringsverksamhet och naturlig avgång inom den allmänna ram som avtalet ger.

I de fall där omplacering inte kan ske i enlighet med åtgärderna i trygghetsavtalet måste en eventuell personalavveckling genomföras i sådan takt och omfattning att anslagsramarna för angivet budgetår inte överskrids. Reglerna i lagstiftningen om anställningsskydd – lagen (1982:80) om anställningsskydd och lagen (1976:600) om offentlig anställning (omtryckt 1982:100, ändrad senast 1983:340) – med anslutande bestämmelser skall även i fortsättningen vara styrande för när uppsägning kan ske m.m.

Det är angeläget att myndigheterna ges goda förutsättningar att vidta olika omställningsåtgärder i god tid så att övertalighet som skulle kunna medföra uppsägning så långt möjligt kan undvikas. I trygghetsavtalet har för det statliga området därför en s.k. garantiregel införts, som innebär att de åtgärder som omfattas av avtalet alltid skall kunna tillämpas under nio månader före den tidpunkt då uppsägning på grund av arbetsbrist sker. Därefter löper i förekommande fall uppsägningstiden på sedvanligt sätt varunder avtalets åtgärder också kan tillämpas. Härigenom kan omställningsåtgärderna ges reella förutsättningar att verka. En generellt fastlagd ram för åtgärderna har också ett värde som en planeringsförutsättning vid beslut som kan leda till personalminskningar.

Garantiregeln utgör inget hinder för staten att i särskilda fall besluta om vidare ramar för omställningsåtgärder. Det kan t.ex. ske genom att en viss längsta tid för omplaceringsåtaganden anges utöver vad som följer av garantiregeln. Beslut med sådan innebörd har fattats av staten vid flera tidigare större förändringar. I den mån dessa åtaganden i enskilda fall sträcker sig längre än åtagandena i trygghetsavtalet, gäller självfallet den tidigare utfästelsen.

Jag förutsätter att staten även i framtiden kommer att besluta om ramar för omställningsåtgärderna som ger myndigheterna goda förutsättningar att klara omställningarna så att berörda arbetstagare kan få ny sysselsättning. Vid större omställningar, t.ex. nedläggningar som berör ett stort antal arbetstagare, bör därför statens beslut om förändringarna också ange den tid och de resurser som anvisas för omställningarna.

För att på motsvarande sätt åstadkomma bättre förutsättningar att genom personaladministrativa åtgärder lösa övertalighetsproblem inom skolområdet bör systemet med reservlärare enligt min mening kunna utnyttjas också för omställningsåtgärder som behövs för övergång till annan anställning än lärar- eller skolledaranställning. Härigenom kan bredare åtgärder sättas in inte bara före och under uppsägningstiden utan också under den tid som läraren efter uppsägningstidens utgång är förordnad som reservlärare. Jag återkommer i det följande till denna fråga.

I 1981 års avtalsuppgörelse (ALS 1981-82, bilaga XV) angavs bl.a. ett s.k. trygghetsmål som grundval för de fortsatta förhandlingarna om trygghetsavtal. Trygghetsmålet innebär bl.a. att förändringar skall ske så att en övergång till en ny verksamhet underlättas för berörda arbetstagare. Med beaktande av verksamhetens krav skall största möjliga hänsyn tas till de anställdas krav och intressen vid förändringarna (jfr prop. 1982/83:100, bil. 15). Enligt min mening ger den ordning som jag har beskrivit myndigheterna förutsättningar att med en omsorgsfull planering och aktiva omställningsåtgärder uppfylla trygghetsmålet.

En avtalsreglering av anställningstryggheten aktualiserar frågor om de politiska organens beslut som rör verksamheten. Som riksdagen har uttalat (prop. 1975/76:105, bil. 2, s. 151, InU 45, rskr 404) skall frågor om den offentliga verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet beredas och avgöras genom beslut i offentlighetsrättslig ordning av de politiskt ansvariga organen eller på deras uppdrag av myndigheterna. Det nu träffade, preliminära trygghetsavtalet, innebär givetvis inte någon begränsning i riksdagens, regeringens eller myndigheternas rätt att besluta om tidpunkten för en viss verksamhetsförändring, t.ex. en förändring av verksamheten i förhållande till allmänheten eller – inom skolans område – en ändring av timplanerna.

Det statliga området

Förändringarna av statsförvaltningen måste ses i ett statsfinansiellt perspektiv och genomföras så att de samtidigt så långt möjligt tillgodoser såväl statsmakternas effektivitetskrav och ekonomiska krav som de anställdas krav på anställningstrygghet. Möjligheterna till omplacering enligt det preliminära trygghetsavtalet påverkas av det aktuella läget på arbetsmarknaden som i sin tur hänger samman med bl.a. det statsfinansiella läget. Vid uppkommande problem med sysselsättningen skall dock myndigheterna som arbetsgivare aktivt verka för att ingen arbetstagare mot sin vilja blir utan

arbete. Strävan att skaffa övertaliga arbetstagare fortsatt arbete bör också – nu liksom tidigare – betraktas som en uppföljande, obligatorisk del av ett rationaliseringsprojekt.

För de statsanställda är reglerna om omplacering tyngdpunkten i det preliminära trygghetsavtalet. Arbetsgivarens/statens medverkan vid omplacering skall inriktas i första hand på att finna arbete på den ort där den anställde arbetar eller i dess närhet. Staten skall dock medverka med omplacering också till andra orter om anställningsmyndigheten har verksamhet på flera håll i landet eller – i vissa fall – om det finns en myndighet med likartad verksamhet på en annan ort. Omplacering av statsanställda skall kunna ske till statliga, kommunala eller privata arbeten. För att underlätta omplaceringar skall myndigheterna enligt avtalet informera om lediga platser. Myndigheterna skall också samverka på orter där någon av myndigheterna har övertalighet.

Statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN) förutsätts kunna initiera sådan lokal samverkan mellan myndigheterna i syfte att slussa övertalig personal till myndigheter med vakanser. Denna lokala samverkan – i vilken också företrädare för arbetsmarknadsverket och de fackliga organisationerna kan delta – blir ett komplement till SAMN:s huvudinstrument för omplaceringsverksamheten, nämligen omplaceringsförordningen (1974:1006, omtryckt 1980:1093, ändrad senast 1982:1269).

De anställningsvillkor som har betydelse för att underlätta organisatoriska förändringar för de statsanställda har också setts över, liksom villkoren för avgångsförmåner. Ändringar sker i reglerna om bl.a. flyttningsersättning samt inkomsttrygghet vid övergång till ett lägre avlönat arbete. De nya reglerna utformas särskilt för att stimulera frivillig rörlighet som löser övertalighetsfall.

Planeringsbestämmelserna i MBA-S ändras för att bättre passa också i situationer som innebär att övertalighet kan uppkomma. Bl.a. införs regler om att myndigheternas planering skall innehålla ett översiktligt förslag till de personaladministrativa åtgärder som behövs för att genomföra förändringen.

Medbestämmanderegler införs som ersätter *lagen* (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL, ändrad senast 1980:238) och MBA-S och som syftar till att få ett sakinriktat, obyråkratiskt medbestämmande vid organisatoriska förändringar. Det sker genom att omställningsfrågorna behandlas lokalt i en partssammansatt omställningsgrupp innan arbetsgivaren beslutar.

Om myndigheten själv inte kan medverka till fortsatt sysselsättning förutsätts att SAMN med stöd av omplaceringsförordningen skall försöka anvisa arbetstagare till lämplig tjänst på en annan myndighet. I vissa fall kan en omplacering vara förenad med omställningsutbildning (omskolning eller inskolning) som då sker i tjänsten.

Det statligt reglerade skolområdet

Det preliminära trygghetsavtalet innehåller för skolområdet huvudsakligen förmånsregler för tillsvidareanställda lärare som beräknas få otillräckligt tjänsteunderlag på sina tjänster (övertaliga lärare). Samma regler avses gälla för lärare som för statsanställda när det gäller bl.a. inkomsttrygghet, tjänstledighet och avgångsförmåner. Avtalet innehåller däremot inte några bestämmelser om omplacering. Nuvarande bestämmelser om omplacering till annan lärartjänst fortsätter således att gälla. De kommer även i fortsättningen att ha författningsform.

De allmänna reglerna i lagstiftningen om anställningsskydd och anslutande bestämmelser skall – liksom inom det statliga området – även i fortsättningen vara styrande för när uppsägning kan ske m.m. Författningsbestämmelserna om omplaceringsåtgärder i samband med övertalighet gör emellertid de personaladministrativa åtgärderna tillämpliga inte bara före uppsägningen och under uppsägningstiden utan också under den tid som läraren efter uppsägningstidens utgång är förordnad som reservlärare. En lärare, som inte har fått ny anställning kan dessutom under ett år efter det att den föregående anställningen upphörde (i förekommande fall som reservlärare) begära att länskolnämnden hjälper till med omplacering.

Systemet med reservlärare bör också kunna användas för sådana omställningsåtgärder som för den berörde läraren krävs för en övergång till annan anställning än läraranställning. I denna fråga har jag samrått med statsrådet Göransson som i annat sammanhang kommer att föreslå regeringen att göra de ändringar som behövs i gällande författningar.

För närvarande finns det inga särskilda regler om omplacering till följd av arbetsbrist av skoledare och lärare till annan anställning än statligt reglerad skoledar- eller läraranställning. Enligt min mening bör staten kunna medverka till övergång också till rent statliga anställningar. Jag avser därför att föreslå regeringen vissa ändringar i bl.a. anställningsförordningen för att underlätta för övertaliga skoledare och lärare att söka statliga tjänster som enligt beslut av SAMN får utannonseras i vanlig ordning, dvs. tjänster som inte är föremål för rekryteringsbegränsning. Även i denna fråga har jag samrått med statsrådet Göransson.

Enligt nuvarande regler kan SAMN med tillämpning av omplaceringsförordningen rekryteringsbegränsa alla statligt reglerade tjänster för omplacering av övertaliga eller arbetshandikappade statsanställda, alltså även lediga lärartjänster. Reglerna bör enligt min mening ändras så att SAMN i fortsättningen bara skall kunna rekryteringsbegränsa tjänster inom det statliga området.

Det står givetvis staten fritt att även inom skolområdet i särskilda fall besluta om vidare ramar för omställningsåtgärder, t.ex. särskilda utbildningsinsatser i samband med större förändringar. Sådana beslut har fattats vid några tidigare större förändringar inom skolans område.

Staten kan självklart även i framtiden vid större organisatoriska förändringar komma att besluta om ramar för andra omställningsåtgärder än de som anges i de nu berörda reglerna. Det får dock prövas mot bakgrund av de omständigheter som utlöser behovet av personalreduktioner och av den statsfinansiella situationen.

Nya uppgifter för trygghetsnämnden

Trygghetsnämnden inrättades som myndighet på parternas begäran i samband med att dåvarande statens avtalsverk och de statsanställdas huvudorganisationer år 1972 träffade avtal om vissa frågor rörande arbetsmiljön och anställningstryggheten.

Nämnden, som är partssammansatt, handlägger frågor om ersättning på grund av avtal om personskadeersättning, avgångsbidrag och årlig ersättning. Administrativt är nämnden knuten till SAMN, som också tillhandahåller de kansliresurser som behövs.

Genom det preliminära trygghetsavtalet ändras reglerna om avgångsbidrag och årlig ersättning. Trygghetsnämnden skall också pröva andra frågor till följd av trygghetsavtalet. För det statliga området gäller det exempelvis att besluta om inkomsttrygghetsavtalet skall gälla vid frivilligt byte av anställning,

att besluta om löneutfyllnad vid övergång till en anställning som inte omfattas av inkomsttrygghetsavtalet,

att besluta om avskrivning av omplaceringsärenden hos SAMN och

att pröva besvär över en myndighets beslut att arbetstagare inte längre skall omfattas av trygghetsavtalet.

För skolområdet gäller det bl.a

att besluta om särskilda trygghetsåtgärder för lärare,

att pröva besvär över arbetsgivarens beslut att en arbetstagare inte längre skall omfattas av trygghetsavtalet. Det ankommer på regeringen att närmare besluta om uppgifterna för trygghetsnämnden.

Jag anser att behovet av kansliresurser till följd av de nya uppgifterna för trygghetsnämnden åtminstone inledningsvis bör rymmas inom ramen för de medel som har tilldelats SAMN. Jag kommer emellertid att noggrant följa ärendeutvecklingen hos trygghetsnämnden och avser att – om utvecklingen enligt min bedömning ger anledning härtill – föreslå regeringen att i något annat sammanhang återkomma till riksdagen i denna fråga.

Finansiering

Kostnaderna för årlig ersättning bör, liksom hittills, betalas av medel från inkomsttiteln *Statliga pensionsavgifter, netto*. De kostnader som kan uppkomma för tillämpning av inkomsttrygghetsavtalet och för avgångsbi-

drag i form av ett engångsbelopp bör, likaledes enligt den ordning som nu tillämpas, utgå av de medel som används för att betala tjänstemännens avlöning.

Även övriga kostnader som kan tänkas uppstå hos myndigheterna till följd av trygghetsavtalet bör belasta myndigheternas ordinarie anslag för förvaltningskostnader. Jag vill i sammanhanget erinra om att avtalsparterna inom det statliga området i årets avtalsrörelse har avräknat 10 milj. kr. årligen från löneökningstrymmet för åtgärder till följd av trygghetsavtalet.

En åtgärd som kan komma i fråga är omställningsutbildning. Av vad jag tidigare har anfört framgår att sådan utbildning sker i tjänsten och alltså skall bekostas av myndigheten. I vissa fall bör emellertid SAMN – till skillnad mot i dag – kunna medverka till finansieringen av omställningsutbildning genom att utnyttja medel från det under trettonde huvudtiteln uppförda anslaget *Lönekostnader vid viss omskolning och omplacering*. Det bör kunna komma i fråga t.ex. om en myndighet upphör innan en arbetstagare hinner slutföra en omställningsutbildning enligt trygghetsavtalet.

Åtagandena i trygghetsavtalet bör således vad gäller åtgärder inom det statliga området normalt finansieras inom ramen för de resurser som ställs till myndighetens förfogande av riksdagen och regeringen. Detta ställer krav på myndigheterna att i god tid planera för de nödvändiga åtgärderna så att dessa kan rymmas inom de resurs- och tidsramar som beslutas. Myndigheterna bör därför i sina anslagsframställningar redovisa planer och kostnader för omställningsåtgärder enligt avtalet för att smidigt kunna lösa de övertalighetsproblem som kan följa av riksdagens eller regeringens beslut.

Jag räknar således med att eventuella kostnader till följd av trygghetsavtalet kommer att behandlas inom ramen för den reguljära budgetprocessen. För innevarande och nästkommande budgetår kan det emellertid inte uteslutas att kostnader kan uppstå, för vilka medel inte helt kan inrymmas inom tilldelade anslagsramar. I några fall kan regeringen därför komma att behöva medge att förslagsvis betecknade anslag får överskridas för de här avsedda ändamålen.

Om motsvarande situation undantagsvis skulle uppstå beträffande verksamhet för vilken medel har beräknats på reservationsanslag eller obetecknade anslag bör regeringen – efter prövning i varje enskilt fall – kunna anvisa de ytterligare medel som behövs till följd av trygghetsavtalet från det under trettonde huvudtiteln uppförda förslagsanslaget *Täckning av merkostnader för löner och pensioner m.m.* Jag förordar således en viss utvidgning av användningsområdet för anslaget. Eventuella merkostnader för affärsdrivande verk och myndigheter med uppdragsverksamhet bör dock betalas på samma sätt som verkens övriga utgifter. Motsvarande kostnader som faller inom utgiftsramen för det militära försvaret eller civilförsvaret bör täckas av fjärde huvudtitelns anslag för reglering av prisstegringar. Detta överensstämmer med vad som nu gäller beträffande dispositionen av det nyss nämnda anslaget.

Kommunerna bör få ersättning för de merkostnader som föranleds av åtagandena för skolledare och lärare. Jag förordar, efter samråd med chefen för utbildningsdepartementet och statsrådet Göransson, att statsbidragen härför skall lämnas ur driftsbidragsanslagen till respektive skolform. Detta förutsätter vissa författningsändringar. Av mina överläggningar med chefen för utbildningsdepartementet och statsrådet Göransson har framgått att de, under förutsättning att riksdagen godkänner de av mig förordade grunderna för finansieringen av trygghetsavtalet, avser att återkomma till regeringen med erforderliga förslag därvidlag.

I 1983 års avtal om löner för statstjänstemän m.fl. (ALS 1983) har parterna avräknat 4 milj. kr. årligen (kalenderår) med början år 1983 för särskilda trygghetsåtgärder – utöver åtgärderna inom ramen för trygghetsavtalet – för lärare som inte har kunnat omplaceras till annan lärartjänst. Medlen skall huvudsakligen användas till åtgärder som underlättar för uppsagda lärare att få ny sysselsättning. I första hand skall medlen användas för åtgärder som sätts in efter reservlärartidens utgång, men de bör också kunna användas under pågående anställning som ett komplement till trygghetsavtalet. Trygghetsnämnden förutsätts kunna pröva och besluta om många olika åtgärder som i detta syfte föreslås av den berörde läraren, hans fackliga organisation eller av arbetsgivaren.

Ett nytt reservationsanslag, benämnt *Särskilda trygghetsåtgärder för lärare* bör föras upp på statsbudgeten under trettonde huvudtiteln. För innevarande budgetår bör anslaget föras upp med 6 milj. kr. motsvarande det belopp som parterna har avräknat i ALS 1983 för år 1983 och första halvåret 1984. Den behållning som vid utgången av ett visst budgetår finns på reservationsanslaget bör stå till parternas förfogande.

Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen

1. bereder riksdagen tillfälle att ta del av vad jag har anfört om anställningstryggheten i statlig tjänst m.m.

2. föreslår riksdagen att godkänna de grunder för finansiering av trygghetsavtalet som jag har förordat

3. föreslår riksdagen att till *Särskilda trygghetsåtgärder för lärare* på tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1983/84 anvisa ett reservationsanslag av 6 milj. kr.

Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition förelägga riksdagen vad föredraganden har anfört för den åtgärd och det ändamål som föredraganden har hemställt om.

Vissa förutsättningar för den vidgade avtalsregleringen av trygghetsfrågor i statlig anställning m.m.

Bakgrund

Frågor om anställningstryggheten inom det statligt lönerulerade området har vid flera tillfällen behandlats av riksdagen. Sambandet mellan rationalisering och anställningstrygghet behandlas redan i 1969 års budgetproposition (prop. 1969:1, bil. 2 s. 24, SU 15, rskr 58). Bl.a. konstateras där att samma krav på effektivitet måste gälla för statsförvaltningen som inom andra verksamhetsområden i samhället. Därför måste statsförvaltningen genomföra organisationsförändringar m.m. som följer t.ex. av att nya och i vissa fall personalinbesparande arbetsmetoder tas i bruk. Till denna grundläggande princip kommer att staten i sin roll som arbetsgivare måste i möjligaste mån verka för att en rationalisering inte påverkar anställningstryggheten. Strävan att skaffa friställd personal fortsatt arbete bör betraktas som en uppföljande, obligatorisk del av ett rationaliseringsprojekt, heter det.

År 1972 träffade dåvarande statens avtalsverk och de statsanställdas huvudorganisationer ett principavtal om vissa frågor rörande arbetsmiljön och anställningstryggheten m.m. (trygghetsavtalet). Genom avtalet, som gäller fr.o.m. den 1 januari 1973, fick statstjänstemännen – förutom rätt till ersättning vid olycksfall i arbetet – under vissa förutsättningar rätt till avgång med årlig ersättning eller avgångsbidrag i form av ett engångsbelopp vid övertalighet.

En viktig förutsättning för rätten till avgångsförmånerna var att tjänstemannen entledigats utan att ha erbjudits annan offentlig anställning som han eller hon skäligen bort kunna godta. Frågor om ersättning på grund av trygghetsavtalen med senare verkställda ändringar handläggs av en partsammansatt myndighet, trygghetsnämnden, som regeringen inrättade på avtalsparternas begäran (jfr prop. 1973:1, bil.2, InU 4, rskr 52; förordningen 1979:1100 med instruktion för trygghetsnämnden; ändrad senast 1983:64). Trygghetsnämndens beslut kan överklagas hos en särskild skiljenämnd.

Principer om anställningstryggheten i offentlig tjänst har fastslagits av riksdagen även i samband med den nya lagstiftningen om anställningsskydd år 1974 (prop. 1973:129, InU 36, rskr 351, prop. 1974:88, InU 15, rskr 272 och prop. 1974:174, InU 33, rskr 401).

Av riksdagsbesluten framgår bl.a. att omplaceringsansvaret inför en eventuell uppsägning av en statsanställd är begränsad till att gälla inom myndighetens verksamhetsområde. Den centrala omplaceringsverksamheten som bedrivs inom statsförvaltningen utan begränsning till myndighetens verksamhetsområde går enligt riksdagen utöver omplaceringsskyldigheten

enligt lag.

För den centrala omplaceringsverksamheten inrättades statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN) år 1979 (prop. 1978/79:133, AU 30, rskr 294). Andra myndigheter har tidigare haft liknande uppgifter.

År 1977 träffade parterna på den statliga arbetsmarknaden ett särskilt inkomsttrygghetsavtal, som gäller statsanställda som på grund av arbetsbrist omplaceras till någon annan statlig tjänst genom en myndighets försorg. Avtalet innebär att omplacering till en lägre tjänst kan ske utan att den berörde tjänstemannen förlorar förmåner i avlönings- eller pensionshänseende. Även här gäller dock att förmåner enligt avtalet inte utgår om tjänstemannen vägrar att godta erbjudande om omplacering som han eller hon skäligen bort kunna godta.

För skolledare och lärare inom det allmänna skolväsendet gäller att arbetsgivaransvaret åvilar de kommunala huvudmännen. Riksdagen slog redan år 1973 fast att en kommun som huvudman har samma arbetsgivaransvar beträffande primär- och sekundärkommunalt anställda lärare med statligt reglerad tjänst som beträffande övriga arbetstagare i kommunens tjänst (UbU 1973:44, rskr 1973:311). Det innebär bl.a. att anställningstryggheten för skolledare och lärare är knuten till den egna kommunen och att det ankommer på kommunerna att konkret utveckla de personaladministrativa insatserna i skolorna.

För skolområdet finns det sedan början av 1970-talet också författningsbestämmelser om omplaceringsåtgärder i samband med övertalighet. Reglerna innebär att kommunen och i andra hand länsskolnämnden skall försöka omplacera övertaliga lärare till någon annan lärartjänstgöring eller läraranställning.

Länsskolnämnden får därutöver enligt dessa regler medge styrelsen för en skola att ge övertalig lärare fortsatt förordnande som extra ordinarie lärare under högst en termin (reservlärare). Förutsättningen är *dels* att en övertalig lärare som har sagts upp inte har kunnat omplaceras till annan lärartjänst i kommunen, i länet eller i annat län, *dels* att läraren har haft extra ordinarie lärartjänst i minst två år. Enligt bestämmelserna skall reservläraren i första hand meddela undervisning eller – om sådan inte kan erbjudas honom eller henne – fullgöra skoladministrativa uppgifter.

I medbestämmandeavtalet för arbetstagare med statligt reglerad anställning hos kommuner och landsting inom undervisningsområdet (MBA-KLU) sägs att kommunen aktivt bör verka för en god personalplanering, vari ingår att studera och bedöma personaltillgången, personalbehovet och personalutbildningsbehovet i samband med planering, dvs. beredning av flerårsbudget och ettårsbudget samt annan övergripande planering av långsiktig karaktär.

I medbestämmandeavtalet för det icke-statliga lärarområdet (MBA-L), som gäller i fråga om handläggning av ärenden hos statliga myndigheter, sägs bl.a. att myndigheterna i arbete som avser timplaner, andra skolorganisations-

riska förändringar eller försöksverksamhet skall uppmärksamma huruvida planerad rationaliseringsåtgärd kan beräknas medföra inskränkning av skolledar- och lärarpersonal. Myndigheterna skall överväga om en avveckling kan ske genom omplacering och s.k. naturlig avgång eller om kompletterande åtgärder i syfte att undvika eller begränsa sådan avveckling kan vidtas eller bör föreslås utan att rationaliseringssträvandena eftersetts.

Statens medverkan genom länskolnämnderna vid omplaceringar av lärare är således ett komplement till de kommunala åtgärderna. Även denna medverkan går utöver statens skyldigheter enligt lag.

De senaste åren har anställningstryggheten inom den statligt lönereglerade sektorn fått ökad aktualitet. Landets svåra ekonomiska situation har fått direkta återverkningar på samhällsförvaltningen med krav på större effektivitet och lägre kostnader. Detta har yttrat sig i bl.a. begränsningar av den statliga verksamheten.

Inom skolområdet kan behov av personalminskningar uppstå på två sätt, antingen på grund av minskat elevantal, vilket leder till en automatisk minskning av personalbehovet eller på grund av organisatoriska förändringar, såsom minskat antal timmar i ett eller flera ämnen eller nedläggning av vissa utbildningsvägar.

Partsgemensam översyn

Mot den här relaterade bakgrunden inledde staten som arbetsgivare tillsammans med de statsanställdas huvudorganisationer år 1980 en översyn av gällande trygghetsregler och därmed sammanhängande anställningsvillkor. Vissa utgångspunkter för denna översyn redovisas i budgetpropositionerna år 1981 och år 1982 (prop. 1980/81:100 bil. 3 p. 5 och prop 1981/82:100 bil. 3 p. 7). Bl.a. erinras om att parterna i det statliga medbestämmandeavtalet (MBA-S) uttalat att myndigheterna skall sträva efter att rationalisering, organisationsförändring eller inskränkning i verksamhet genomförs så att en eventuell personalavveckling från myndigheterna kan ske genom omplacering och s.k. naturlig avgång.

Vidare framhålls i nämnda propositioner vikten av aktiva åtgärder för att underlätta ökad rörlighet och betydelsen av planering i samband med förväntad övertalighet. Det framhålls också att nya anställningar lättare och snabbare bör kunna erbjudas om hela arbetsmarknadens utbud av arbetstillfällen kan utnyttjas samtidigt som möjligheterna att hitta ny sysselsättning på bostadsorten eller i dess närhet bör kunna öka väsentligt. En effektivare samordning av resurserna hos arbetsmarknadsverket och SAMN borde därför komma till stånd.

Översynen av trygghetsreglerna ledde till att parterna på den statliga arbetsmarknaden i samband med 1981 års avtalsrörelse kom överens om att sluta ett nytt trygghetsavtal enligt vissa principer vad gäller bl.a. trygghetsmål, planering och personaladministrativa åtgärder.

Samtidigt kom parterna överens om att också se över trygghetsreglerna inom det statligt reglerade skolområdet. I detta arbete skulle parterna beakta de särskilda institutionella och andra förhållanden som gäller för lärare och skolledare. Det förutsattes att översynen skulle ske i samverkan med Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet.

Parterna på det statliga området har senare kommit överens om att under fredsplikt även fortsätta förhandlingar om trygghetsregler för bl. a. präster och kyrkomusiker (det s. k. TFK-området). Vidare har parterna kommit överens om att uppta förhandlingar om förutsättningarna att anpassa reglerna i det preliminära trygghetsavtalet till folkhögskoleområdet (ALS 1983 bil. XI).

Parterna på försäkringskasseområdet har i årets avtal om löner för vissa tjänstemän vid de allmänna försäkringskassorna (ALF 1983 bil. 8) förutsatt att förhandlingar om vissa trygghetsfrågor inom försäkringskasseområdet skall föras med huvudsaklig utgångspunkt i trygghetsmålet som det har formulerats i det preliminära trygghetsavtalet för det statliga området. Även dessa förhandlingar skall föras under fredsplikt.

