

## Regeringens proposition

1975/76: 84

med förslag till lag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen, m. m.

beslutad den 29 december 1975.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

OLOF PALME

INGEMUND BENGTTSSON

### Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram förslag till lag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen. Anmälningsskyldigheten skall i princip gälla inom alla yrkesområden och omfatta alla anställningar. Bl. a. statliga tjänster undantas från lagen. Enligt lagförslaget behöver anmälan inte göras om den lediga platsen tillsätts med någon som redan är anställd hos arbetsgivaren (internrekrytering). Vissa andra undantag från anmälningsskyldigheten förslås dessutom, t. ex. när anställningen inte avses räcka längre än tio arbetsdagar. Enligt förslaget bemyndigas regeringen att besluta att anmälningsskyldigheten skall gälla bara i viss del av landet. Införandet av anmälningsskyldighet avses ske på försök i tre län med början den 1 juli 1976.

I propositionen föreslås även, mot bakgrund av en redogörelse för nuvarande förhållanden, flera ändringar i arbetsförmedlingens organisation och arbetsformer. Ett inflytande för arbetsmarknadsparterna och kommunerna i arbetsförmedlingen skall sålunda prövas genom inrättande av distriktsnämnder. Dessa nämnder skall få inflytande på hur det lokala förmedlingsarbetet bör bedrivas. De skall vidare avge yttranden till länsmyndigheterna i planerings- och organisationsfrågor. Genom sin sakkunskap och sina kontakter väntas nämndledamöterna kunna tillföra förmedlingen ett bredare beslutsunderlag i många ärenden och ge tjänstemännen ett värdefullt stöd vid genomförandet av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder, t. ex. för att bereda sysselsättning åt personer med arbetshandikapp.

Arbetsförmedling inom kulturområdet är förenad med vissa problem som har lett till att förmedlingsverksamheten är splittrad mellan flera

förmedlingsorgan som arbetar under olika villkor. Frågan om hur denna verksamhet bör vara organiserad har utretts vid flera tillfällen. I propositionen föreslås nu att arbetsförmedlingen inom kulturområdet i större utsträckning än tidigare skall ombesörjas av den offentliga arbetsförmedlingen.

Slutligen behandlas en av arbetsmarknadsstyrelsen och statskontoret överlämnad rapport rörande det hittillsvarande utredningsarbetet beträffande ett ADB-system för arbetsförmedlingen. I rapporten anges bl. a. målen för platsförmedlingen och i vad mån dessa mål kan uppnås med nuvarande resurser samt vilka förbättringar som skulle kunna uppnås med hjälp av ADB-teknik. Vidare föreslås praktiska prov under nästa budgetår på några förmedlingskontor avseende sökning och matchning med hjälp av ADB-register över arbetssökande och lediga platser.

## 1 Förslag till

### Lag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen

Härigenom föreskrives följande.

**1 §** Denna lag gäller arbetsgivare som avser att anställa arbetstagare på ledig plats i sin verksamhet.

Lagen gäller ej

1. om anställning är avsedd att vara högst tio arbetsdagar,
2. vid tillsättning av statlig tjänst eller av sådan tjänst som lärare eller skollära för vilken avlöningsförmånerna fastställs under medverkan av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer.

**2 §** Arbetsgivare som avses i 1 § första stycket skall anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen.

Anmälan som avses i första stycket skall göras innan annan åtgärd vidtages för anställning.

**3 §** Anmälningsskyldighet enligt 2 § föreligger ej för arbetsgivare som avser att besätta den lediga platsen med

1. arbetstagare som redan är anställd hos arbetsgivaren,
2. arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som skall arbeta i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som skall ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
5. arbetstagare som enligt lag eller annan författning eller kollektivavtal har företrädesrätt till anställningen,
6. arbetstagare till anställning som förutsätter viss politisk inställning,
7. arbetstagare till anställning som tillsätts genom valförfarande.

Anmälningsskyldighet föreligger ej heller, om den lediga platsen enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren, berörd arbetstagarorganisation och arbetsförmedlingen skall förbehållas arbetstagare som avses i 8 § lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, arbetsmarknadsstyrelsen får, om särskilda skäl föreligger, för visst yrkesområde föreskriva ytterligare undantag från anmälningsskyldigheten.

**4 §** Anmälan skall innehålla de uppgifter som behövs för förmedlingsarbetet. Närmare föreskrifter om vilka uppgifter anmälan skall innehålla meddelas av regeringen eller av myndighet som regeringen bestämmer.

**5 §** När ledig plats som har anmälts till arbetsförmedlingen har blivit tillsatt eller av annan anledning ej längre är aktuell, skall arbetsgivaren så snart det kan ske anmäla detta till förmedlingen.

**6 §** Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att anmäla ledig plats enligt vad som föreskrives i denna lag, dö-

mes till böter. Detsamma skall gälla arbetsgivare som i anmälan uppsåtligt eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse.

Allmänt åtal för brott som avses i första stycket får väckas endast efter anmälan av arbetsmarknadsstyrelsen.

Denna lag träder i kraft den dag regeringen bestämmer.

Regeringen får föreskriva att lagen skall tillämpas endast beträffande visst eller vissa län.

## 2 Förslag till

### Lag om ändring i lagen (1935: 113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1935: 113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling

*dels* att i 2 § ordet "Konungen" skall bytas ut mot "regeringen",

*dels* att 3, 8 och 9 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

*dels* att i lagen skall införas en ny paragraf, 2 a §, av nedan angivna lydelse

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 2 a §

*Utan hinder av 2 § må regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer bevilja enskild person eller annan tillstånd att bedriva arbetsförmedling för musiker och sceniska artister i förvärvssyfte. Tillstånd får givas endast för verksamhet som avser förmedling av anställning utomlands åt den som är bosatt här i riket eller av anställning här i riket åt den som är bosatt utomlands.*

*Tillstånd enligt första stycket må icke beviljas med mindre sökanden utfäster sig att vid förmedling eller eljest icke uppställa villkor som begränsar förmedlingssökandes möjligheter att anlita den offentliga arbetsförmedlingen.*

*Tillstånd enligt denna paragraf må beviljas för högst ett år i sänder.*

#### 3 §

Vid meddelande av tillstånd skall angivas den ersättning för förmedlingen, som högst må uppbäras, samt de övriga villkor och bestämmelser för verksamheten som prövas erforderliga.

*Nuvarande lydelse*

Ersättningen må i *intet fall* så bestämmas, att densamma kan förväntas överstiga de nödiga utgifterna för förmedlingen.

*Föreslagen lydelse*

Ersättningen må i *annat fall än som avses i 2 a §* icke så bestämmas, att densamma kan förväntas överstiga de nödiga utgifterna för förmedlingen.

8 §<sup>1</sup>

Den som bedriver arbetsförmedling i förvärvssyfte dömes till böter eller fängelse i sex månader.

Den som *utan tillstånd* bedriver arbetsförmedling i förvärvssyfte dömes till böter eller fängelse i sex månader.

Den som eljest utan tillstånd bedriver arbetsförmedling mot ersättning dömes till böter.

Den som försummar att göra anmälan enligt 5 § dömes till böter högst femhundra kronor.

9 §<sup>2</sup>

Den som uppsåtligen bereder arbete åt någon efter anvisning genom arbetsförmedling som bedrivs i förvärvssyfte dömes till böter eller fängelse i högst sex månader.

Den som uppsåtligen bereder arbete åt någon efter anvisning genom arbetsförmedling som *utan tillstånd* bedrivs i förvärvssyfte dömes till böter eller fängelse i högst sex månader.

Allmänt åtal för brott som avses i första stycket får väckas endast efter anmälan av arbetsmarknadsstyrelsen.

Denna lag träder i kraft en vecka efter den dag då lagen enligt uppgift på den har utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1970: 877.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 1970: 877.

Utdrag  
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL  
vid regeringssammanträde  
1975-12-29

**Närvarande:** statsministern Palme, ordförande, och statsråden Sträng, Johansson, Holmqvist, Aspling, Lundkvist, Geijer, Bengtsson, Nörling, Lidbom, Carlsson, Feldt, Sigurdsen, Gustafsson, Zachrisson, Leijon, Hjelm-Wallén, Peterson

**Föredragande:** statsrådet Bengtsson

**Proposition med förslag till lag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen, m. m.**

---

## 1 Inledning

Genom beslut den 7 december 1973 uppdrog Kungl. Maj:t åt arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) att i samverkan med arbetsmarknadens parter utreda förutsättningarna att öka informationen till arbetsförmedlingen om lediga platser. I beslutet angavs att styrelsen därvid borde utgå från de uttalanden chefen för dåvarande inrikesdepartementet och inrikesutskottet hade gjort under år 1973 (prop. 1973: 1 bil. 13 s. 45, InU 1973: 3), vilka innebar att man i dåvarande läge inte var beredd att starta ett utredningsarbete om obligatorisk platsanmälan. Styrelsen borde dock vara oförhindrad att undersöka huruvida de skäl som talar mot en obligatorisk platsanmälan — bl. a. en väsentligt ökad arbetsbelastning för arbetsförmedlingen och företagen utan garantier för en motsvarande förbättring av placeringsresultaten — var generellt giltiga eller om det kunde finnas motiv för att pröva sådan obligatorisk anmälan inom exempelvis vissa begränsade yrkesområden, regioner e. d.

AMS tillsatte en arbetsgrupp bestående av representanter för i styrelsen företrädde parter på arbetsmarknaden och tjänstemän vid arbetsmarknadsverket för ifrågavarande utredning. Arbetsgruppen framlade i oktober 1974 en rapport benämnd Utredningen om förbättrad platsinformation (UPI). I rapporten föreslås bl. a. att skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen skall fastslås i lag. AMS beslöt den 8 november 1974 att överlämna rapporten till regeringen som styrelsens eget förslag.

Efter remiss har yttranden över AMS' förslag avgetts av hovrätten

över Skåne och Blekinge, statens handikappråd, postverket, televerket, statens järnvägar, riksrevisionsverket, konjunkturinstitutet, statens avtalsverk, statens personalnämnd, skolöverstyrelsen (SÖ), institutet för social forskning, länsstyrelserna i Stockholms län, Malmöhus län, Göteborgs och Bohus län, Skaraborgs län, Gävleborgs län, Jämtlands län och Norrbottens län, expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor. Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Sveriges redareförening, Tidningarnas arbetsgivareförening, Statsföretagens förhandlingsorganisation, Sveriges hantverks- och industriorganisation (SHIO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Svenska byggnadsarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund, Svenska lantarbetareförbundet, Svenska skogsarbetareförbundet, Svenska Bankmannaförbundet, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Handikapporganisationernas centralkommitté (HCK), Konstnärliga och Litterära Yrkesutövares Samarbetsförbund (KLYS) samt Konstnärernas riksorganisation. Yttranden över förslaget har överlämnats av SAF från Teatrarnas riksförbund samt av KLYS från Svenska teaterförbundet och Svenska musikerförbundet.

I en gemensam skrivelse den 14 maj 1975 har LO och TCO föreslagit att lekmanastyrelser skall införas i arbetsförmedlingen. Enligt förslaget skall till varje distriktskontor knytas en distriktsnämnd med representanter för de båda nämnda löntagarorganisationerna, arbetsgivarna och inom distriktet belägna kommuner. Härigenom erhåller enligt förslaget de lokala arbetsmarknadsparterna och de kommunala myndigheterna insyn i och möjlighet att påverka distriktskontorens beslut och åtgärder.

I skrivelsen lämnas exempel på arbetsuppgifter som bör åvila de föreslagna distriktsnämnderna samt föreslås att en arbetsgrupp tillsätts inom arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att närmare utreda vilka befogenheter och arbetsuppgifter som lämpligen kan tilldelas distriktsnämnderna. Chefen för arbetsmarknadsdepartementet har härefter tillsatt en arbetsgrupp<sup>1</sup> för utredning av frågan om lekmanrepresentation i arbetsförmedlingen. Arbetsgruppen har bestått av företrädare för arbetsmarknadsdepartementet, kommundepartementet, AMS, SAF, LO, TCO och Svenska kommunförbundet. Arbetsgruppen har den 26 september 1975 lagt fram en departementspromemoria benämnd (Ds A 1975: 9) Lekmän i arbetsförmedlingen.

<sup>1</sup> Ledamoten av riksdagen Mats Hellström, ordförande, överdirektören Gunnar Andersson, kanslirådet Sven-Runo Bergqvist, departementsrådet Arne Carlsson, ombudsmannen Björn Pettersson, departementssekreteraren Bertil Segerfalk, sekreteraren Claes Strömberg, direktören Gunnar Westermark och utredningssekreteraren Christer Wretborn.

Efter remiss har yttranden över departementspromemorian avgetts av statskontoret, riksrevisionsverket, AMS — som har överlämnat yttranden av länsarbetsnämnderna i samtliga län — länsstyrelserna i Skaraborgs län och Västernorrlands län, sysselsättningsutredningen (A 1974: 02), decentraliseringsutredningen, Svenska kommunförbundet, SAF, LO, TCO, SACO/SR samt Östhammars, Jönköpings, Västerås och Ragunda kommuner. LO har överlämnat yttranden från Svenska byggnadsarbetareförbundet och Svenska kommunalarbetareförbundet.

Arbetsförmedling inom kulturområdet är förenad med särskilda problem. Frågan om hur förmedlingsverksamheten bör organiseras har utretts vid flera tillfällen under årens lopp bl. a. genom utredningen rörande arbetsförmedlingen inom vissa områden (OLAF) som i juni 1972 lade fram betänkandet (Ds In 1972: 5) Arbetsförmedling inom kulturområdet. OLAF kom i sitt slutbetänkande till den slutsatsen att de speciella problemen på detta område motiverade tillskapandet av ett särskilt, i förhållande till den offentliga arbetsförmedlingen fristående, förmedlingsorgan som borde ges formen av en statlig stiftelse. Till stiftelsen, vars förmedlingsverksamhet skulle vara avgiftsfri, skulle knytas avgiftsbelagda funktioner av impressario- och managerkaraktär. Stiftelsen skulle byggas upp genom ombildning av Musikerförbundets arbetsförmedling, vars verksamhet därigenom skulle upphöra. Därmed skulle man ha den förankring på marknaden som ett väletablerat organ med mångårig erfarenhet av branschen kunde ge. Remissbehandlingen av förslaget visade bl. a. dels att enligt flera instansers mening förslagets förverkligande borde anstå tills dåvarande kulturrådet hade framlagt förslag i fråga om den statliga kulturpolitiken, dels att tanken på en särskild stiftelse av flera remissinstanser kunde accepteras endast under förutsättning att dess verksamhetsområde blev heltäckande. Musikerförbundet avvisade emellertid förslaget om att uppgå i den föreslagna stiftelsen.

Utfallet av remissbehandlingen visade således att en vidare beredning av OLAF:s förslag var nödvändig, vilket anmäldes för riksdagen (prop. 1973: 1 bil. 13 s. 89; InU 1973: 3, rskr 1973: 71). En överarbetning har därför skett i en särskild arbetsgrupp<sup>1</sup>, som i september 1975 överlämnade en promemoria med förslag i ämnet (Ds A 1975: 5).

Sedan OLAF lade fram sitt betänkande har statsmakterna fattat beslut om riktlinjer för en ny statlig kulturpolitik och om fortsatt utbyggnad av de statliga insatserna inom kulturområdet (prop. 1974: 28, KrU 1974: 15, rskr 1974: 248; prop. 1975: 20, KrU 1975: 12, rskr 1975: 201).

<sup>1</sup> I gruppen har ingått departementsrådet Arne Carlsson, arbetsmarknadsdepartementet, departementsrådet Gunnar Svensson samt departementssekreterarna Mac Murray och Lars Marén, utbildningsdepartementet, avdelningsdirektören Uno Härdin och förste byråinspektören Tom Örjan Nilsson, AMS samt Lars Edström och Björn Sjöstedt, KLYS. Carlsson har varit arbetsgruppens ordförande.

Vidare har flera utredningar lagt fram förslag av betydelse för kulturarbetarna.

Efter remiss har yttranden över departementspromemorian avgetts av statens kulturråd, AMS — som har bifogat yttranden av länsarbetsnämnderna i Stockholms län, Västerbottens län, Malmöhus län samt Göteborgs och Bohus län — Sveriges författarfond, Operan, Dramatiska teatern, Institutet för rixskonsorter, Svenska filminstitutet, Konstfackskolan, Dramatiska institutet, Musikaliska akademien, Sveriges Radio AB, TCO, LO, SAF, Arbetarnas Bildningsförbund (ABF), Folketshusföreningarnas riksorganisation, Folkparkernas centralorganisation, Föreningen Sveriges filmproducenter, Konsertföreningen i Stockholm, KLYS, Svenska Musikerförbundet, Svenska teaterförbundet, Sveriges orkesterföreningars riksförbund, Teatrarnas riksförbund, Konstnärernas riksorganisation, Sveriges författarförbund, Föreningen svenska tecknare, Svenska tonkonstnärsförbundet och Svenska kommunförbundet. Dessutom har yttranden inkommit från Musiketablissementens förening, Samrådsgruppen för internationellt musiksamarbete, Kulturarbetarcentrum-Riks, Utbildningssektionen hos konstnärernas kollektivverksstad, Konstnärscentrum, Filmcentrum, Svensk impressariieförening, Teatercentrum och Länsbildningsförbundet i Gävleborgs län.

I detta sammanhang tas även upp ett av AMS och statskontoret till chefen för arbetsmarknadsdepartementet överlämnat utredningsförslag rörande ökad användning av ADB-teknik inom arbetsförmedlingen. Efter remiss har datainspektionen avgett yttrande över förslaget.

Innan de nämnda utredningsförslagen behandlas närmare, lämnas i det följande en redogörelse för arbetsförmedlingens nuvarande organisation och arbetsuppgifter.

## **2 Arbetsförmedlingens organisation och arbetsuppgifter**

### **2.1 Nuvarande organisation och arbetsformer**

Om arbetsförmedlingens organisation finns vissa bestämmelser i dels instruktionen (1965: 667) för arbetsmarknadsstyrelsen och länsarbetsnämnderna (omtryckt 1970: 727, ändrad senast 1974: 449) och dels arbetsmarknadskungörelsen (1966: 368, omtryckt 1975: 822). Enligt instruktionen är arbetsmarknadsstyrelsen central förvaltningsmyndighet för allmänna arbetsmarknadsfrågor och skall öva tillsyn över den offentliga arbetsförmedlingen. Länsarbetsnämnd skall enligt instruktionen inom sitt område leda den offentliga arbetsförmedlingen. Instruktionen innehåller däremot inga bestämmelser om den lokala organisationen dvs. arbetsförmedlingskontoren. Bestämmelser härom finns i 2 § arbetsmarknadskungörelsen, där det sägs att landet för arbetsförmedlings-

verksamheten indelas i distrikt och att inom varje distrikt finns ett distriktskontor och de lokalkontor som regeringen eller, efter regeringens beslut, AMS bestämmer.

Arbetsmarknadsverket ingår i den försöksverksamhet med medbestämmanderätt för de anställda i viktigare personalfrågor m. m. som bedrivs enligt riktlinjer av delegationen (Fi 1970: 67) för förvaltningsdemokrati (DEFF). Under försöksperioden, som omfattar två år räknat från den 1 juli 1975, utökas arbetsmarknadsverkets organisation med bl. a. lokala företagsnämnder med tillhörande beslutsgrupper vid länsarbetsnämnderna.

Före år 1971 bestod arbetsförmedlingens kontorsorganisation av 24 huvudkontor och ca 210 avdelningskontor. Dessutom fanns ett relativt stort antal arbetsförmedlingsombud. Huvudkontoren var lokalmässigt sammanförda med länsarbetsnämndernas kanslier. Ungefär hälften av avdelningskontoren var småkontor varmed i detta sammanhang menas enmans- och tvåmanskontor. Statsmakterna antog år 1970 vissa riktlinjer för en ny kontorsorganisation, innebärande att stommen skulle utgöras av ett antal distriktskontor som skulle kunna lämna fullständig förmedlingsservice inkl. arbetsvård och yrkesvägledning. Till varje distriktskontor borde anslutas ett lämpligt antal lokalkontor med resurser att handlägga flertalet förekommande förmedlingsärenden. Distriktskontoren skulle vidare utgöra utgångspunkt för ambulerande förmedling och aktivt uppsökande verksamhet. AMS fick samtidigt i uppdrag att utarbeta ett konkret förslag till ny kontorsorganisation. Statskontoret hade tidigare i sin huvudrapport (SOU 1968: 60—62) Arbetsmarknadsverket och arbetsmarknadspolitiken föreslagit att organisationen skulle koncentreras till 82 kontor med 10—40 handläggare och att de befintliga mindre kontoren skulle avvecklas successivt. AMS föreslog en organisation bestående av 69 distriktskontor och 130 lokalkontor. Distriktskontorens områden stämde överens med de kommunblocksanpassade A-regionerna. Det innebar att länen indelades i 2—4 distrikt med undantag av Gotland, där länet utgjorde ett distrikt. AMS föreslog vidare indragning successivt av ett relativt stort antal lokalkontor och avveckling av arbetsförmedlingsombuden. I gengäld skulle den ambulerande förmedlingen byggas ut.

På grundval av detta förslag förelade Kungl. Maj:t (prop. 1971: 1 bil. 13 s. 43) 1971 års riksdag riktlinjer för en ny kontorsorganisation för arbetsförmedlingen. Föredragande statsrådet framhöll härvid att kontorsindragningarna inte borde ske i så snabb takt och på alla de orter som AMS hade föreslagit. Han underströk särskilt behovet av samordning med den regionala planeringen. Vidare betonades att behovet av arbetsmarknadsservice skulle ses i relation till övriga servicekrav som bör tillgodoses i en ort som skall fungera som servicecentrum. Även av-

stånds faktorn berördes. Riksdagen godkände de i propositionen förordade riktlinjerna (InU 1971: 3, rskr 1971: 56). Samtidigt avslogs en motion med krav om att det skulle finnas ett förmedlingskontor i varje kommunblock. Antalet kommunblock var då 280 och antalet förmedlingskontor ca 230.

Den nya kontorsorganisationen, som trädde i kraft den 1 juli 1971, innebär bl. a. att de dåvarande huvudkontoren och avdelningskontoren ersattes av dels 69 distriktskontor, som under länsarbetsnämnden skulle ha ansvaret för förmedlingsverksamheten inom var sitt distrikt, och dels ett antal lokalkontor som underställdes distriktskontoren. Kungl. Maj:t angav i samband med omorganisationen på vilka orter distriktskontor och lokalkontor skulle finnas.

1971 års riktlinjer för den yttre kontorsorganisationen gäller fortfarande. Någon ändring av distriktskontorens antal eller lokalisering har inte skett. Vad beträffar lokalkontoren har AMS dragit in 14 småkontor och inrättat fyra nya, vilket ligger inom AMS befogenhet. Regeringen har medgivit inrättande av fyra större lokalkontor i storstadsområdena. Antalet lokalkontor uppgår i dag till 150. Härtill skall läggas ett mindre antal tillfälliga kontor. Arbetsförmedlingsombuden är numera praktiskt taget avvecklade. Lokalkontoren är ojämnt fördelade mellan distrikten. Stockholmsdistriktet har sålunda 13 lokalkontor, medan sju distrikt helt saknar lokalkontor. De flesta distrikten har 1—3 lokalkontor. Såsom distrikts- och lokalkontoren är lokaliserade f. n. saknar 72 av landets 278 kommuner förmedlingskontor. På vissa orter utan fast kontor finns i stället ambulerande förmedling, vilket innebär att personal från distrikts- eller lokalkontor 1—3 dagar i veckan har mottagning på orten hela eller halva dagen. Ambulerande förmedling finns i dag på ca 125 orter i landet.

Enligt nu gällande bemanningsplaner för arbetsförmedlingskontoren finns det ca 3 000 tjänster för handläggande personal och ca 450 för biträdespersonal. Den handläggande personalen utgörs av ca 2 400 arbetsförmedlare, 350 arbetsvårdare och 250 yrkesvägledare.

Arbetsförmedlingskontoren varierar kraftigt i storlek. Flertalet distriktskontor har 20—50 handläggande tjänstemän. Några distriktskontor har bara ca 10 tjänstemän. Distriktskontoren i Stockholm, Göteborg och Malmö är mycket stora med resp. 220, 160 och 100 tjänstemän. Vad beträffar lokalkontoren har 100-talet kontor mindre än 5 handläggande tjänstemän. Många lokalkontor har 10-talet tjänstemän. Några lokalkontor i storstockholmsområdet är dock lika stora som ett medelstort distriktskontor i andra delar av landet.

Storstadsområdena behandlades inte särskilt i samband med omorganisationen. Distriktskontoren i Stockholm, Göteborg och Malmö var redan för fem år sedan mycket stora kontor. Utbyggnaden av storstäder-

nas ytterområden har fortsatt under 1970-talet. Många arbetssökande har därmed fått längre resväg till distriktskontoren, som är belägna i städernas centrala delar. Till skillnad mot Göteborg och Malmö har Stockholm flera lokalkontor i förorter. Det finns f. n. kontor i Vällingby, Järfälla, Sollentuna, Solna, Täby, Skärholmen, Farsta, Hudinge, Nacka och Handen. Flertalet av dessa kontor var från början mindre (1—4 handläggare) men har numera fått sådana personaltillskott att de kan lämna fullständig förmedlingsservice. Stockholm fick ett nytt stort lokalkontor i innerstaden på Södermalm i början av år 1974.

Våren 1973 beslöt statsmakterna (prop. 1973: 1 bil. 13, InU 1973: 3, rskr 1973: 71) om vissa ändringar i förmedlingskontorens inre organisation och arbetsformer. Statsmakternas beslut grundades på en av AMS framlagd rapport om erfarenheterna av en flerårig försöksverksamhet med s. k. öppen förmedling. Denna förmedlingsform hade förordats i statskontorets förut nämnda huvudrapport. Systemet med öppen förmedling, som bygger på tanken att förmedlingsinsatserna bör differentieras efter avnämarnas behov, innebär i princip att de ledigamälda platserna publiceras i platslistor som tillhandahålls sökandena utan att dessa behöver skriva in sig som arbetssökande hos förmedlingen. I systemet ingår även att en särskild kundmottagning inrättas. I denna tjänstgör ett par förmedlare som delar ut platslistor och annat skriftligt informationsmaterial samt ger muntlig information av allmän art till de arbetssökande. Vid några kontor gjordes även kompletterande försök med registrering av sökandena genom självinskrivning och ökad hjälp med platsförslag i kundmottagningen. AMS förslag innebar att öppen förmedling i denna modifierade form skulle införas allmänt i förmedlingsorganisationen, vilket även blev statsmakternas beslut. Den nya metodiken i förmedlingsarbetet kallas därför *modifierad öppen förmedling*.

AMS rapport tog även upp andra frågor rörande arbetsförmedlingens inre organisation, vilka statskontoret hade behandlat i sin utredning. På de större förmedlingskontoren var platsförmedlingen uppdelad på yrkesexpeditioner. Vid sidan av dessa fanns särskild personal för arbetsvård och yrkesvägledning. Statskontoret föreslog sammanhållna expeditioner för att de arbetssökande skulle få större valmöjligheter. AMS avvisade tanken på att helt slopa uppdelningen efter yrkesområden men ansåg det lämpligt att sammanföra fackexpeditionerna till s. k. *förmedlings- och utredningssektioner*, som skulle täcka relativt breda yrkesområden. I överensstämmelse med vad statskontoret hade föreslagit förordade AMS vidare att den särskilda personalen för arbetsvård och yrkesvägledning skulle ingå i de nya förmedlings- och utredningssektionerna. Detta skulle möjliggöra ett närmare samarbete mellan de tre personalgrupperna arbetsförmedlare, arbetsvårdare och yrkesvägledare. Ett steg på vägen mot integration av allmän förmedling, arbetsvård och yrkesväg-

ledning hade enligt AMS tagits redan i samband med omorganisationen år 1971, då de tre verksamhetsgrenarna ställdes under gemensam ledning av distriktskontorschefen. Statsmakterna följde AMS förslag. AMS utfärdade senare närmare riktlinjer för genomförandet av ifrågasvarande ändringar i organisation och arbetsformer. Genomförandet påbörjades under budgetåret 1973/74. F. n. är de större distriktskontoren och lokalkontoren, sammanlagt ett 40-tal, indelade i sektioner med en sektionschef i ledningen för varje. Sektionerna är av två slag, dels motagningssektioner som omfattar kundmottagning och ordercentral och dels förmedlings- och utredningssektioner. En förmedlings- och utredningssektion har normalt ca 10 handläggande tjänstemän. De stora distriktskontoren i Stockholm, Göteborg och Malmö är indelade i enheter som motsvarar ett större distriktskontor. Varje enhet leds av en enhetschef. Dessa enheter är i sin tur indelade i sektioner. Kundmottagning finns även vid mindre förmedlingskontor som inte är sektionsindelade. F. n. finns kundmottagning vid 114 kontor.

Som framgår av denna redogörelse innebär den nya metodiken, förutom öppna platslistor, att sökanden på större kontor tas emot för ett första samtal i kundmottagningen, varvid självinskrivningsblanketten går igenom och ev. kompletteras. Sökanden kan även få viss hjälp med att finna en lämplig plats att söka (platsförslag). För att sökanden själv skall kunna ta kontakt med arbetsgivaren finns särskilda telefoner tillgängliga. Ofta önskar sökanden bara platslistan eller annat tryckt informationsmaterial. Behövs däremot mer ingående förmedlingshjälp skall sökanden hänvisas till en förmedlings- och utredningssektion, om kontoret är sektionsindelade, eller till en förmedlare utanför kundmottagningen.

## 2.2 Arbetsförmedlingsverksamheten

Enligt 3 § arbetsmarknadskungörelsen omfattar arbetsförmedlingens verksamhet arbetsförmedling, yrkesvägledning och arbetsvård. Enligt samma bestämmelse skall arbetsförmedlingen fortlöpande insamla uppgifter om sysselsättningsläget och om förändringar som kan väntas på arbetsmarknaden. De grundläggande reglerna för hur arbetsförmedlingens verksamhet skall bedrivas anges i 4 § nämnda kungörelse. Denna bestämmelse fick ändrad utformning år 1974 (1974: 447). De överväganden som låg till grund för omarbetningen anmälades för 1974 års riksdag (prop. 1974: 1 bil. 13 s. 35, InU 1974: 3, rskr 1974: 68). Enligt nämnda bestämmelse skall arbetsförmedlingen inhämta och lämna saklig och så fullständig information som möjligt i de avseenden som har betydelse för såväl arbetssökande som arbetsgivare. Vid förmedlingsarbetet skall vidare eftersträvas att klarlägga den arbetssökandes arbetsönskemål och arbetsförutsättningar. Arbetsmarknadspolitikens medel skall enligt bestämmelsen utnyttjas för att ge den arbetssökande

möjlighet att ta arbete som nära ansluter till hans önskemål och förutsättningar. Om det behövs skall därvid samråd ske med arbetsgivare och berörda arbetstagarorganisationer i syfte att anpassa arbetsuppgifter och arbetsförhållanden till den arbetssökandes förutsättningar.

I arbetsförmedlingens verksamhet kan tre funktioner skiljas ut, nämligen information, platsförmedling och arbetsförberedande åtgärder. Platsförmedling är den dominerande funktionen. Till information hör alla allmänna upplysningar som arbetsförmedlingen lämnar muntligen eller skriftligen. Den tryckta informationen består av dels lokala eller riksomfattande platslistor och dels foldrar och andra publikationer riktade till allmänheten om arbetsmarknaden, olika yrken och utbildningar m. m. Platsförmedling avser den hjälp som lämnas till arbetssökande och arbetsgivare. Denna hjälp kan lämnas under relativt enkla former men kan även kräva stora insatser av tid och ekonomiska resurser. Som exempel på platsförmedlande åtgärder kan nämnas platsförslag, anvisning och ackquisition. Med platsförslag menas att arbetsförmedlingen lämnar sökanden konkreta förslag på platser som denne bör kunna söka med hänsyn till angivna kvalifikationskrav m.m. Med anvisning menas att arbetsförmedlingen, utöver att lämna platsförslag, för sökandens räkning tar kontakt med en arbetsgivare beträffande en ledigannämld plats och avtalar tid för besök. I samband härmed erhåller sökanden i regel ett anvisningskort från arbetsförmedlingen. Med ackquisition menas att arbetsförmedlingen för sökandens räkning kontakter en eller flera arbetsgivare för att höra sig för om möjligheten att finna en arbetsplacering, när någon lämplig plats inte finns ledigannämld. Ackquisition används i stor utsträckning för att få praktikplatser till studerande. Arbetsgivare kan få hjälp genom att arbetsförmedlingen föreslår viss sökande till en ledigannämld plats eller söker personal som inte finns anmäld hos arbetsförmedlingen. Arbetsgivare kan vidare få bidrag till utbildning av nyanställd personal och till tekniska anordningar på arbetsplatsen som underlättar arbetet för personer med arbetshinder. De arbetsförberedande åtgärderna inriktar sig i huvudsak på sökande som inte direkt kan få arbete på hemorten eller på annan ort. För att en anställning skall komma till stånd kan olika slags åtgärder behövas. Det kan gälla ändrade arbetsuppgifter, arbetsmarknadsutbildning, anställning i skyddat arbete eller i beredskapsarbete samt näringshjälp till start av eget företag.

Förmedlingsåtgärder via anpassningsgrupperna vid företagen utgör ytterligare en kontaktform. Arbetsförmedlingen skall medverka till att det på alla företag med mer än 50 anställda bildas en anpassningsgrupp bestående av företrädare för arbetsförmedlingen, företaget och de lokala fackliga organisationerna. Enligt av AMS utfärdade riktlinjer för verksamheten i anpassningsgrupperna skall dessa dels verka för en mer positiv inställning i arbetslivet till äldre arbetstagare

och till personer med arbetshinder, dels föreslå åtgärder som gör det lättare att på arbetsplatsen nyanställa äldre personer och personer med arbetshinder och dels föreslå åtgärder som underlättar för redan anställda sådana personer att behålla sitt arbete. F.n. finns ca 4 500 anpassningsgrupper.

Arbetsförmedlingens främsta uppgift är att medverka till att knyta samman arbetssökande och lediga platser. Lediga platser anmäls vanligen till arbetsförmedlingen per telefon. Ofta tas anmälan emot av den arbetsförmedlare som bevakar det aktuella yrkesområdet. På de större förmedlingskontoren finns dock numera en ordercentral, som tar emot alla anmälningar av lediga platser. Enligt AMS anvisningar för mottagning och publicering av lediga platser skall alla lediganmälda platser publiceras i lokala platslistor, såvida inte a) platsen blir tillsatt innan den hinner publiceras, b) platsen avser kortare anställningstid och måste tillsättas snabbt eller c) arbetsgivaren motsätter sig publicering. I anvisningarna betonas vikten av att platslistorna hålls aktuella och inte innehåller platser som redan har tillsatts. Enligt anvisningarna bör vidare platsanmälan innehålla uppgifter om arbetsplatsens belägenhet, arbetsuppgifter, arbetets varaktighet, arbetstider, kvalifikationskrav, löneförmåner och ev. bostadserbjudande.

Lokala platslistor började ges ut av arbetsförmedlingen för ca tio år sedan. De första listorna innehöll endast ferieplatser men senare utvidgades användningen och i dag täcks hela landet av lokala platslistor. Platslistorna är av två slag, dels manuellt framställda listor som ges ut veckovis och dels dagliga listor som framställs med hjälp av databehandling (ADB-platslistor). AMS har föreslagit att dagsaktuella ADB-platslistor skall införas etappvis i hela landet och ersätta de manuella veckolistorna. Försök med ADB-platslistor påbörjades i Stockholm våren 1973. Under budgetåret 1974/75 infördes ADB-platslistor i de tre storstadslänen. Under budgetåret 1975/76 beräknas ytterligare nio län som ligger i anslutning till storstadslänen få ADB-platslistor (prop. 1975:1 bil. 13 s. 78). Varje sådan lista täcker normalt ett helt län.

Lediga platser som inte tillsätts omgående och som bedöms vara lämpliga för spridning till förmedlingskontor i andra delar av landet skall rapporteras till AMS för publicering i en rikslista. AMS ger centralt ut sju platslistor, i regel veckovis. Dessa listor, som budgetåret 1974/75 utgavs i en sammanlagd veckoupplaga av ca 60 000 ex., är f. n. arbetsförmedlingens främsta hjälpmedel när det gäller att bistå arbetssökande som önskar flytta till annan ort. Den största centrala platslistan är tidningen Arbetsmarknaden som finns tillgänglig på alla förmedlingskontor. Den finns även tillgänglig för prenumeration. Antalet platsnotiser i tidningen Arbetsmarknaden har under den senaste femårsperioden varierat mellan ca 5 000 och 15 000 beroende på arbetsmarknadsläget. Företagslistan och Finska listan är i första hand interna informationsor-

gan för arbetsförmedlingen. Företagslistan ger utförlig information om företag med större personalbehov. Genom Finska listan får alla finska och svenska arbetsförmedlingar en finskspråkig information om svenska företag som har anmält behov av personal. Lärarlistan innehåller sådana lediga lärartjänster i grundskolan och gymnasieskolan som enligt föreskrift i skolförordningen (1971: 235, ändrad senast 1975: 269) skall anmälas till arbetsförmedlingen. Praktiklistan vänder sig främst till studerande. SPN-listan slutligen vänder sig till personalen vid omlokaliseringensmyndigheterna. Listan innehåller sådana lediga platser i stockholmsområdet och på omlokaliseringssorterna som inte utnyttjas för omplacering av statens personalnämnd (SPN).

Arbetsförmedlingskontorens verksamhet är i regel begränsad till det egna kontorets område. Inom några yrkesområden går verksamheten emellertid utanför det egna området. Det gäller läraryrke, artist- och musikerförmedling samt sjömansförmedling. Vid det största distriktskontoret i varje län finns en läraryrke vars verksamhet omfattar hela länet. Artist- och musikerförmedling finns bara vid fyra distriktskontor, nämligen i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå. Verksamheten vid dessa förmedlingar kan i princip omfatta hela landet. Detsamma gäller för sjömansförmedlingen. Sådan förmedling finns vid 17 förmedlingskontor som är belägna i kuststäder.

### **3 Skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen**

#### **3.1 Nuvarande förhållanden**

När det gäller reglerna för anställnings ingående kan man skilja mellan två grupper av anställningar, nämligen dels statligt reglerade tjänster och dels övriga anställningar. Till den första gruppen hör inte bara statliga tjänster utan också tjänster inom den statligt lönreglerade delen av det kommunala området. Till denna del i sin tur hör främst lärartjänster inom grundskolan och gymnasieskolan. Dit räknas vidare tjänster vid bl. a. skogsvårdsstyrelser och allmänna försäkringskassor samt vissa kyrkliga befattningar. Anställningar inom andra delar av den kommunala sektorn hör däremot till den andra gruppen, dvs. övriga anställningar. Denna grupp omfattar i övrigt den enskilda sektorn. Till statligt reglerade tjänster räknas inte anställningar inom de statsägda företagen och inte heller sysselsättning i beredskapsarbete eller skyddad sysselsättning. Dessa anställningar hör till gruppen övriga anställningar. I det följande behandlas denna grupp först. Därefter behandlas gruppen statligt reglerade tjänster.

### 3.1.1 Anställning i enskild tjänst och sådan allmän tjänst som icke är statligt reglerad

Tillsättningen av lediga platser sker i stor utsträckning utan medverkan av den offentliga arbetsförmedlingen. Någon skyldighet att anlita denna finns alltså inte vare sig för arbetstagare eller arbetsgivare utan parterna kan i princip fritt välja på vilket sätt kontakt i syfte att åstadkomma en anställning skall etableras dem emellan. Vissa bestämmelser som begränsar handlingsfriheten finns dock.

I lagen (1974: 12) om anställningsskydd (ändrad senast 1974: 378) finns bestämmelser om företrädesrätt till ny anställning (25—28 §§). Enligt dessa bestämmelser har den som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning hos den tidigare arbetsgivaren under ett år från anställningens upphörande.

För att få företrädesrätt till ny anställning måste den uppsagde hos arbetsgivaren anmäla anspråk härpå. Har flera arbetstagare företrädesrätt till ny anställning skall företräde ges åt den som har den längsta anställningstiden hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre levnadsålder företräde. Arbetsgivaren är skyldig att varsla arbetstagarorganisation minst två veckor före erbjudande om anställning till vilken arbetstagare har företrädesrätt. Arbetstagararen är skyldig att tillträda anställningen först efter skäligt rådrom, om han antar erbjudandet.

Enligt lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (ändrad senast 1975: 743) är arbetsgivare skyldig att överlägga med arbetsmarknadsmyndigheterna om åtgärder för att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga (7—13 §§). Myndigheterna kan härvid meddela arbetsgivaren anvisningar om vilka åtgärder som bör vidtagas och i yttersta fall föreskriva att arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit, dvs. föreskriva arbetsförmedlingstvång.

Möjligheten att föreskriva arbetsförmedlingstvång fanns även i lagen (1973: 160) om anställning av arbetskraft för byggnadsarbete, vilken upphörde att gälla den 1 juli 1974 och då ersattes av ett avtal mellan parterna på byggarbetsmarknaden. Enligt lagen fick arbetsgivare fritt anställa endast kvalificerad arbetssökande. Fanns sådan ej att tillgå fick arbetsgivaren anställa endast arbetssökande som den offentliga arbetsförmedlingen hade anvisat eller godtagit. Lagen var tillämplig på yrkesmässig byggnadsverksamhet och omfattade även statlig och kommunal verksamhet under motsvarande förhållanden. Om en arbetsgivare anställde annan än kvalificerad sökande utan anvisning eller medgivande av förmedlingen, kunde AMS föreskriva att arbetsgivaren i fortsättningen ej fick anställa någon som inte hade anvisats eller godtagits av förmedlingen. Det nyssnämnda avtalet innehåller något avvikande bestämmelser i fråga om anställning av okvalificerad sökande. Enligt av-

talet föreligger anmälningsskyldighet till förmedlingen om arbetsgivaren avser att anställa okvalificerad sökande. Har kvalificerad sökande inte anmält sig inom den i anmälan angivna tillträdestiden, äger arbetsgivaren anställa annan för arbetet. Enligt avtalet föreligger alltså en företrädesrätt för kvalificerad sökande.

När det gäller sättet att knyta kontakt mellan arbetsgivare och arbetstagare kan handlingsfriheten även sägas vara begränsad genom bestämmelserna om enskild arbetsförmedling. Enskild arbetsförmedling regleras i lagen (1935: 113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling (ändrad senast 1970: 877). Enligt denna lag är arbetsförmedling i vinstsyfte förbjuden. Däremot får arbetsförmedling mot avgift som täcker kostnaderna bedrivas efter tillstånd av AMS. Sådant tillstånd ges dock endast till sammanslutning av arbetstagare och arbetsgivare (organisationsförmedling). AMS fastställer maximiavgifter och andra villkor för verksamheten. Antalet avgiftskrävande förmedlingar uppgår f. n. till femton. Därav är ungefär hälften verksamma inom artist- och musikerområdet. Övriga avser förmedling av kontorister, mannekänger och modeller. Avgiftsfri förmedling får bedrivas utan tillstånd. Den som bedriver sådan förmedling är dock skyldig att göra anmälan till AMS. Även det 30-tal avgiftsfria förmedlingar som har etablerats hittills är knutna till organisationer och föreningar. Avgiftsfri förmedling förekommer inom flera yrkesområden, men är i regel av mindre omfattning. Vanligtvis går verksamheten ut på att skaffa arbete åt medlemmarna.

Inom ramen för de trygghetsavtal som på senaste år har träffats för tjänstemän och arbetsledare på den enskilda sektorn har inrättats särskilda organ för personalclearing mellan berörda företag och anställda. Syftet med denna verksamhet är främst att lösa sysselsättningsproblem för personer som har blivit eller väntas bli uppsagda till följd av driftinskränkningar och liknande. Enligt avtalen skall företagen mer eller mindre formlbundet anmäla sådana lediga platser som inte har kunnat tillsättas internt inom företaget till clearing-organen. Dessa för register över arbetslösa personer. Skilda regler gäller för olika delområden. Inom exempelvis Statsförtagsgruppen utges en vakanslista som även är till nytta för ombytessökande. Inom SAF:s område är clearingverksamheten ännu under uppbyggnad.

### *3.1.2 Anställning i statligt reglerad tjänst*

I fråga om anställning i statligt reglerad tjänst gäller sedan gammalt vissa bestämmelser som saknar motsvarighet på den enskilda sektorn. Den grundläggande bestämmelsen finns i regeringsformen där det föreskrivs att vid tillsättning avseende skall fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet (11 kap. 9 § andra stycket).

Med förtjänst avses enligt förarbetena och tidigare praxis närmast den vana som har förvärvats genom föregående tjänstgöring. Med skicklighet brukar förstås lämpligheten för befattningen, ådagalagd genom teoretisk och praktisk utbildning samt den ditillsvarande verksamhetens art. Av förarbetena till den nya regeringsformen framgår vidare att bl. a. även arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn kan få vägas in vid bedömningen (prop. 1973: 90 s. 406). Det sistnämnda innebär en nyhet i förhållande till vad som gällde enligt 28 § i 1809 års regeringsform. Ytterligare generellt gällande föreskrifter om tillsättning av tjänst, bl. a. om skyldighet att kungöra tjänst ledig till ansökan, finns i statstjänstemannalagen (1965: 274, omtryckt 1974: 1009, ändrad senast 1975: 668) och statstjänstemannastadgan (1965: 601, omtryckt 1975: 839) resp. kommunaltjänstemannalagen (1965: 275, ändrad senast 1975: 753) och stadgan (1965: 602, omtryckt 1974: 1017, ändrad senast 1975: 840) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. (kommunaltjänstemannastadgan). För tillsättning av lärartjänster inom det kommunala skolväsendet meddelas särskilda föreskrifter i 17 kap. skolförordningen. Vidare gäller att beslut av myndighet om tjänstetillsättning kan överklagas ända upp till regeringen.

I statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan finns numera även föreskrifter om företrädesrätt till ny anställning, vilka hänvisar till motsvarande föreskrifter i lagen om anställningsskydd. Vissa avvikelser föreligger dock. Bl. a. gäller företrädesrätten till statligt reglerad tjänst även i fråga om tjänsteman i verksamhet eller därmed jämförlig ställning. Vidare har en erinran om de i regeringsformen angivna grunderna för tjänstetillsättning intagits.

Företrädesrätten får alltså inte leda till någon inskränkning i fråga om tillämpningen av dessa grunder. Blir en tjänst ledig kan även en icke företrädesberättigad person söka tjänsten och konkurrera med den företrädesberättigade. Vid tillsättningen kan därvid intresset av att offentliga funktioner utövas av den för uppgifterna bäst skickade anses väga tyngre än det arbetsmarknadspolitiska intresset att anställa en företrädesberättigad.

Även andra författningar reglerar den statliga personalpolitiken. Som exempel härpå kan nämnas cirkuläret (1960: 553, ändrat senast 1975: 438) angående anställningsvillkor m. m. för partiellt arbetsföra inom statlig och statsunderstödd verksamhet, cirkuläret (1970: 384, omtryckt 1971: 1030) om deltidsarbete, kungörelsen (1973: 279) om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst, m. m., cirkuläret (1972: 130) om anställning av straffade personer m. fl. inom statlig och statsunderstödd verksamhet samt cirkuläret (1975: 326) om praktiktjänstgöring hos statsmyndighet.

### 3.1.3 Anmälningsskyldighet beträffande statligt reglerad ledig tjänst

Omorganisationer inom den statliga förvaltningen och omlokaliseringen av statliga verk från stockholmsområdet har fört med sig ökade krav på den övergripande planeringen och handläggningen av omplaceringsfrågorna. Statsmakterna har utfäst sig att medverka till att lösa de problem som i anslutning härtill kan uppkomma för många statsanställda. Det primära ansvaret för omplaceringsverksamheten åvilar den myndighet hos vilken tjänstemannen är anställd. Om anställningsmyndigheten inte kan bereda övertalig tjänsteman sysselsättning, skall frågan överlämnas till statens personalnämnd, som svarar för omplaceringsverksamheten centralt. Personalnämndens verksamhet inom detta område regleras bl. a. i omplaceringsförordningen (1974: 1006). Personalnämnden har befogenhet att bestämma på vilka statligt reglerade tjänster förordningen skall äga tillämpning. Personalnämnden skall fortlöpande anpassa förordningens tillämpningsområde efter behovet att placera om tjänstemän. Enligt beslut av personalnämnden gäller förordningen generellt för statligt reglerade tjänster inom Stockholms län med vissa undantag.

Tjänst som omfattas av förordningen får varken kungöras ledig till ansökan inom eller utom myndigheten eller tillsättas utan särskilt medgivande av personalnämnden. När sådan tjänst blir ledig måste den följaktligen anmälas till personalnämnden. Det åligger denna att om möjligt anvisa myndigheten lämpliga omplaceringssökande. Härvid skall i regel företräde ges åt sådan tjänsteman vid omplaceringsmyndighet som enligt beslut av nämnden för vissa omplaceringsfrågor bör undantas från flyttning. Om personalnämnden inte kan anvisa någon tjänsteman, skall personalnämnden ge myndigheten tillstånd att tillsätta tjänsten i vanlig ordning, i förekommande fall efter ledigkungörande. Beslutar myndigheten att inte tillsätta tjänsten med anvisad sökande skall myndigheten underrätta personalnämnden härom med angivande av skälen för beslutet. Personalnämnden har herefter att pröva om tjänsten skall få tillsättas i vanlig ordning eller hållas vakant. I anslutning till omplaceringförordningen har utfärdats omfattande tillämpningsföreskrifter bl. a. rörande det samråd myndigheterna emellan som kan behövas.

När det gäller omplaceringsverksamheten inom försvaret, som i flera år har undergått en omfattande rationalisering, biträds statens personalnämnd av försvarets personalnämnd. Enligt föreskrifter i Kungl. Maj:ts skrivelse den 12 januari 1968 om tillsättning av tjänster vid försvaret m. m. skall vakans på civil tjänst anmälas till försvarets personalnämnd. Sådan tjänst (vikariat på sådan tjänst) får inte vare sig ledigkungöras eller tillsättas utan medgivande av försvarets personalnämnd.

I cirkuläret (1974: 534) till statsmyndigheterna om anmälan av personalantagning, m. m., stadgas skyldighet för myndighet som avser

att anställa civil personal att anmäla detta till arbetsförmedlingen så att denna får tillfälle att anvisa sökande. Föreskrifter om sådan anmälningsskyldighet har funnits sedan början av 1940-talet. Enligt av AMS i april 1975 utfärdade tillämpningsföreskrifter till cirkuläret bör myndighet som har anmält ledig plats till arbetsförmedlingen inte vidtaga andra åtgärder för personalintagning (t. ex. annonsering i pressen) förrän arbetsförmedlingen har beretts skälig tid att anvisa lämplig sökande. En tidsfrist av 10 dagar från anmälningdagen bedömer AMS som tillräcklig härför.

Från anmälningsskyldigheten gäller en rad undantag, nämligen för

- a) tjänst som tillsättes vid befordran i befordringsgång,
- b) tjänst som kungöres ledig till ansökan,
- c) tjänst i lägst lönegrad F 18,
- d) tjänst för vilken omplaceringsförordningen gäller,
- e) tjänst eller anställning som omfattas av Kungl. Maj:ts skrivelse den 12 januari 1968 om tillsättning av tjänster vid försvaret, m. m.
- f) anställning som förutsätter särskild utbildning som myndigheten har anordnat.

Anmälan behöver ej heller ske om personalbehovet tillgodoses genom anställning av personal som i samband med omorganisation eller omlokalisering eller av personalvårdsskäl behöver beredas annan statsanställning eller som har företrädesrätt till anställningen.

Om statens personalnämnd medger att tjänst som har anmälts till nämnden enligt omplaceringsförordningen får tillsättas i vanlig ordning torde anmälningsskyldighet till arbetsförmedlingen inträda, om inte undantagen a)–c) eller f) är tillämpliga.

AMS har rätt att befria myndighet från anmälningsskyldigheten.

Cirkuläret gäller bara beträffande rent statliga anställningar.

Enligt cirkuläret behöver anmälan till arbetsförmedlingen inte göras om tjänsten i fråga kungöres ledig, vilket normalt sker i Post- och Inrikes Tidningar. Enligt 6 § statstjänstemannalagen skall tjänst som myndighet tillsätter kungöras ledig till ansökan, om regeringen ej bestämmer annat. Enligt 9 § statstjänstemannastadgan behöver följande tjänster inte kungöras lediga till ansökan, nämligen

1. extra ordinarie eller extra tjänst som
  - a) är placerad i högst F 6 eller L 6,
  - b) är tjänst i högstlönegrad och får placeras i högst lönegrad F 6 eller L 6,
  - c) har beteckningen Re eller Rg,
  - d) ingår i befordringsgång,
2. arvodestjänst,
3. tjänst som tillsättes med den som har företrädesrätt till ny anställning.

I samma paragraf föreskrivs att tjänst, som enligt vad regeringen

föreskrivit är inrättad som personlig tjänst, tillsättes utan att tjänsten kungjorts ledig till ansökan.

Tjänst som inte behöver kungöras kan myndigheten utan dröjsmål tillsätta med t. ex. en av arbetsförmedlingen anvisad sökande. Någon annonsering i pressen behöver således inte ske. När det däremot gäller tjänst som enligt nyssnämnda bestämmelse i statstjänstemannalagen skall kungöras ledig måste myndigheten avvakta ansökningstidens utgång. Den ledigkungjorda tjänsten skall därefter tillsättas med den mest meriterade av dem som har sökt tjänsten inom föreskriven tid.

Anmälningsskyldighet enligt det nyssnämnda cirkuläret till statsmyndigheterna gäller som redan har nämnts bara beträffande rent statliga tjänster. Motsvarande bestämmelser för andra tjänster med statligt reglerade anställningsvillkor finns endast såvitt avser lärare inom grundskolan och gymnasieskolan. Samtidigt bör nämnas att den tidigare nämnda omplaceringsförordningen gäller alla statligt lönereglerade anställningar. Som framgår av det föregående skall tjänst som omfattas av omplaceringsförordningen anmälas till statens personalnämnd. Bestämmelser om anmälan av lärartjänst till arbetsförmedlingen finns i skolförordningen. Enligt 17 kap. 32 § skall ordinarie lärartjänst kungöras ledig, om ej fråga är om tillsättning genom förflyttning. Även extra ordinarie lärartjänst skall kungöras ledig i den utsträckning som SÖ bestämmer (43 §). Beträffande övriga lärartjänster föreskrives i 17 kap. 44 § sistnämnda förordning att ledighet skall anmälas till arbetsförmedlingen, dock med följande undantag, nämligen

1. när frågan är om fortsatt förordnande för lärare som anges i föreskrifter som meddelats av SÖ,
2. när frågan är om anställning för kortare tid högst två veckor i följd eller
3. när länskolnämnden för visst fall av särskilda skäl medger undantag.

Enligt en nyligen gjord ändring i skolförordningen gäller vidare att om icke-ordinarie lärare skiljes från sin tjänst på grund av att han ej längre kan beredas undervisning av hela den omfattning som hans förordnande avser, skall han erbjudas annan icke-ordinarie lärartjänst med den undervisning som kan beredas honom. Den nya tjänsten får tillsättas utan ledigkungörande eller anmälan till arbetsförmedlingen (17 kap. 49 b §).

Till arbetsförmedlingen anmäls i praktiken ett stort antal tjänster för vilka anmälningsskyldighet inte föreligger. Bl. a. svarar arbetsförmedlingen i Stockholm, Göteborg och Malmö enligt överenskommelser med vederbörande skolmyndigheter för all vikariatsförmedling till skolorna i dessa kommuner. De tjänster som anmäls till arbetsförmedlingen publiceras veckovis i en särskild plastlista benämnd Lärarlistan. Även sökande som har anmält sig på annat sätt än genom arbetsförmedlingen kan

komma i fråga till den sökta tjänsten. Sökande som anmäler sig till arbetsförmedlingen kan få Lärarlistan hemsänd.

### 3.2 AMS' överväganden och förslag

Arbetsmarknadens föränderliga karaktär medför, att det ständigt pågår flöden av arbetssökande och lediga platser på arbetsmarknaden. De arbetssökande kan inte överblicka hela utbudet av arbetstillfällen och företagen har svårigheter att få kännedom om det totala arbetskraftsutbudet. Detta beror på att de arbetssökande har särskilda önskemål, krav och förutsättningar och på att de lediga platserna på motsvarande sätt är av olika slag. Arbetsförmedlingens uppgift är att underlätta detta sökande för såväl arbetskraften som företagen.

Arbetsförmedlingen har sedan länge regelbundet redovisat uppgifter om antalet vid förmedlingen anmälda arbetslösa vid mitten av varje månad. Fr. o. m. den 1 juli 1974 har dessa mittmånadräkningar ersatts av en ny statistik som visar den kontinuerliga genomströmningen av arbetssökande, såväl ombyttessökande som arbetslösa, och som väntas ge ett bättre underlag för planering och uppföljning av arbetsförmedlingens verksamhet. Den nya statistiken ger dessutom uppgift om hur många kassamedlemmar som vid varje månadskifte finns registrerade som arbetslösa hos arbetsförmedlingen. Under den senaste tioårsperioden har antalet anmälda arbetslösa ökat trendmässigt. Detta gäller både totala antalet arbetslösa och antalet försäkrade arbetslösa. Nya och fler kategorier arbetssökande vänder sig successivt till arbetsförmedlingen. En ökad benägenhet från de arbetssökandes sida att utnyttja arbetsförmedlingen som informationskälla medför en ökning av antalet registrerade arbetslösa hos arbetsförmedlingen. Enligt statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar (AKU) uppgav i mitten av 1960-talet i genomsnitt 60 procent av samtliga arbetslösa att de hade utnyttjat arbetsförmedlingen som informationskanal i sitt arbetssökande. År 1970 hade denna andel stigit till ungefär 65 procent. Under första halvåret 1974 låg andelen i närheten av 80 procent.

Arbetslöshetens sammansättning har också förändrats under perioden. Personer inom tillverkningsyrkena svarar fortfarande för en betydande del av antalet arbetslösa vid arbetsförmedlingen. Deras dominans har dock avtagit. År 1964 återfanns i genomsnitt ca 62 procent av samtliga registrerade arbetslösa inom denna yrkesgrupp. År 1973 var motsvarande andel ca 47 procent. Nya ersättningsformer i samband med arbetslöshet har tillkommit och medverkat till att nya grupper av sökande anlitar arbetsförmedlingen. Dessutom har på senare år, särskilt inom tjänstemannaområdet, bildats nya arbetslöshetskassor, varvid tjänstemännen i ökad utsträckning kommer i kontakt med arbetsförmedlingen.

En annan väsentlig förändring i arbetslöshetens struktur som har inträffat under den observerade perioden är att arbetslöshetstiderna har ökat relativt kraftigt. Enligt AKU har den genomsnittliga arbetslöshetstiden ökat från strax under 2 månader 1968 till ca 4 månader 1973. I inte oväsentlig utsträckning är det fråga om äldre och ofta svårplacerade personer som har fått förlängda arbetslöshetstider.

Löpande uppgifter redovisas om det totala antalet lediga platser som anmäls till arbetsförmedlingen. Uppgifterna avser under varje månad till arbetsförmedlingen nyanmälda lediga platser. Bl. a. till följd av strukturella förändringar på arbetsmarknaden har antalet platser som anmälts till arbetsförmedlingen minskat kraftigt under den senaste tioårsperioden. Under år 1973 anmäldes nästan en halv miljon färre platser till arbetsförmedlingen än under år 1964. För en mycket stor andel av minskningen svarar transport- och tillverkningsyrken. Inom vissa tjänstemannayrken har samtidigt skett en viss ökning av till arbetsförmedlingen anmälda platser. Denna uppgång har dock ej tillnärmelsevis uppvägt nedgången inom övriga yrkesområden. Detta behöver emellertid inte innebära, att arbetsförmedlingen i dag har en sämre täckning av platsflödet på arbetsmarknaden än tidigare. Snarare finns skäl att tro att platsomsättningen den senaste tioårsperioden har minskat ganska kraftigt, trots att antalet arbetstillfällen har ökat totalt. En minskning har dock skett av antalet sysselsatta inom sådana områden som sedan gammalt svarat för en hög andel av den totala platsomsättningen, till exempel inom lantbruks- och skogsbruksarbete, tillverkningsyrken inom industrin, bygnads- och anläggningsyrken, stuveri-, lager- och förrådsarbete samt när det gäller husligt arbete, fastighetsskötsel och städarbete.

Samtidigt som antalet sysselsatta har ökat väsentligt under den senaste tioårsperioden har alltså antalet vakanser som anmälts till arbetsförmedlingen minskat trendmässigt under samma period. Allmänt sett har en övergång till fastare anställningsformer skett. Detta har bl. a. varit en följd av en strävan från arbetsmarknadens parter att åstadkomma tryggare anställningar. Inom vissa av de områden, där man tidigare i betydande utsträckning utnyttjade korttidsanställningar och som därför svarade för en stor andel av platsflödet till arbetsförmedlingen, har övergången till mera stadigvarande anställningar medfört en minskning av antalet anmälda platser. Det finns tecken på att internrekrytering inom företag och myndigheter m. fl. har blivit vanligare. Samtidigt har förutsättningarna för internrekrytering ökat i takt med utvecklingen mot allt större företagsenheter. Detta synes ha bidragit till ett relativt sett mindre utbud av externvakanser på arbetsmarknaden jämfört med tidigare. Därtill kommer att de rationaliseringar som företagits, speciellt inom tjänstemannaområdet, allmänt sett verkat återhållande på nyanställningsbehoven. Det finns f. n. ingen statistik som belyser personalomsättningen för hela näringslivet. Däremot redovisar statistiska centralbyrån i

sin korttidsstatistik över sysselsättningen inom industrin sedan flera år tillbaka uppgifter om personalomsättningen inom denna del av näringslivet. Av dessa uppgifter framgår att personalomsättningen bland såväl arbetare som tjänstemän sjunkit på senare år. En förändring på arbetsmarknadens utbudssida som även kan ha haft viss betydelse för utvecklingen av platsomsättningen är att antalet ungdomar i arbetskraften minskat under den senaste tioårsperioden. Eftersom ungdomar brukar svara för en betydande del av personalomsättningen, är det rimligt att anta att en minskning av antalet ungdomar på arbetsmarknaden har medfört färre vakanser.

Arbetsförmedlingens betydelse som informationskälla för de arbetssökande, antingen de är arbetslösa eller ombytessökande, är tämligen väl kartlagd genom AKU. Arbetsförmedlingens statistik över till förmedlingen nyanmälda lediga platser ger kvantitativ information om företagens utnyttjande av arbetsförmedlingen som informationskanal. Men denna statistikserie ger ingen information om arbetsförmedlingens andel av det totala vakansflödet på arbetsmarknaden och inte heller information om inom vilka sektorer som arbetsförmedlingen har god resp. mindre god kännedom om platsflödet. I och för sig kan uppgifter om hur de arbetssökande erhåller arbete indirekt belysa arbetsgivarnas rekryteringsvägar. Men erfarenheterna från olika undersökningar av det slaget har visat, att mätproblemen här är mycket stora.

För att utröna hur stor andel av det totala platsutbudet som anmäls till arbetsförmedlingen har därför AMS i samarbete med statistiska centralbyrån gjort en skriftlig enkät till företag på den enskilda sektorn och myndigheter, landsting och kommuner på den offentliga sektorn. För undersökningen av den enskilda sektorn användes samma urval som statistiska centralbyrån använder i sin reguljära statistik över sysselsättning och löner inom olika näringsgrenar. Av de totalt 8 800 enheterna i urvalet besvarade omkring 7 300 enkäten, vilket innebär en svarsfrekvens av ca 83 procent. Undersökningen av den offentliga sektorn fick en mycket begränsad omfattning, varför den inte berörs närmare i fortsättningen. I enkäten efterfrågades antalet lediga platser avsedda för extern rekrytering som var aktuella under april 1974. I undersökningen ingick även en fördjupad enkät till 400 företag och myndigheter m. fl. för att belysa val av rekryteringskanaler för olika kategorier av arbetskraft, omfattning av extern resp. intern rekrytering m. m. Den skriftliga enkäten kompletterades även med intervjuer med representanter för ett 50-tal företag m. fl.

Undersökningen av den enskilda sektorn omfattar i uppräknade tal ungefär 2 milj. årsanställda och 185 000 företag och arbetsställen. Tillsammans hade dessa knappt 80 000 platser lediga någon gång under ap-

ril månad. Av dessa platser var strax under 50 000 eller 60 procent också anmälda till arbetsförmedlingen.

April 1974 kännetecknades av en hög och stigande efterfrågan på arbetskraft, och många företag betonade bristen på framför allt yrkesarbetare. I ett sådant läge kan företagen väntas pröva flera olika rekryteringsvägar samtidigt än de annars skulle ha gjort. Detta kan innebära dels att fler företag utnyttjar arbetsförmedlingen, dels att företagens kontakter med arbetsförmedlingen blir tätare. Mönstret skulle följaktligen vara omvänt mönstret för de arbetssökande, som i större utsträckning söker arbete via arbetsförmedlingen i situationer med svag efterfrågan på arbetskraft. Detta ger också uttryck för arbetsförmedlingens dilemma: när de arbetssökande i ökad utsträckning vänder sig till arbetsförmedlingen utnyttjar arbetsgivarna andra rekryteringsvägar i högre grad än eljest, och när arbetsgivarna ställer ökade krav på arbetsförmedlingen söker arbetstagarna i större utsträckning arbete också genom andra kanaler. Det kan således inte uteslutas, att en sextioprocetig anmälan av de lediga platserna till arbetsförmedlingen är något hög, betraktad som en genomsnittssiffra för en hel konjunkturcykel.

Ungefär 65 procent av vakanserna avsedda för arbetare var anmälda till arbetsförmedlingen mot 45 procent för tjänstemannavakanserna. Att det är vanligare att företagen söker rekrytera arbetare genom arbetsförmedlingen än tjänstemän är ett känt förhållande. Det vanligaste motivet för att inte anmäla tjänstemannavakanser till arbetsförmedlingen anges av företagen vara att man inte väntar sig, att arbetsförmedlingen kan tillgodose det behovet. Ofta anförs som argument härför, att den kategori som företagen önskar "inte söker arbete via arbetsförmedlingen". Härmed menas vanligtvis ombytessökande. Vidare kan noteras, att av samtliga lediga platser under april 1974 var endast 15 procent avsedda för tjänstemän, vilket sammanhänger med en förhållandevis låg personalomsättning på tjänstemannasidan. Vid intervjuerna framkom att personalomsättningen inte hade varit så hög under år 1974 som under högkonjunkturerna i mitten och slutet av 1960-talet. Samtidigt är internrekryteringen på tjänstemannasidan av betydande omfattning och förefaller dessutom vara långsiktigt ökande.

De lediga platser som tillsattes under april 1974 var i mindre omfattning anmälda till arbetsförmedlingen än de platser som ännu vid månadens utgång var obesatta — ca 55 procent resp. 70 procent. Detta kan möjligen tyda på att till arbetsförmedlingen anmäls en plats först efter det att arbetsgivaren genom andra rekryteringsvägar misslyckats med att få den tillsatt. I arbetsförmedlingens platsutbud skulle i så fall föreligga en överrepresentation av vakanser som de arbetssökande bedömer som mindre attraktiva eller som tillhör typiska bristområden.

Arbetsförmedlingens andel av platsomsättningen inom olika näringsgrenar varierar väsentligt. Generellt synes arbetsförmedlingen ha

ett bättre grepp om platsflödet inom den varuproducerande sektorn — främst industrin — än inom den tjänsteproducerande delen av näringslivet. Det kan noteras, att endast gruv- och tillverkningsindustrin anmäler mer än hälften av sina lediga platser till arbetsförmedlingen. Studerar man olika branscher inom tillverkningsindustrin, finner man mycket höga andelar för branscherna järn-, stål- och metallverk, verkstadsindustri samt textil- och beklädnadsindustri. Den förhållandevis låga andelen platser, totalt sett, som företagen inom byggnadsindustrin anmäler till arbetsförmedlingen får ses mot bakgrund av det speciella tillvägagångssätt vid arbetskraftsrekrytering som kännetecknar branschen. Systemet med arbetslag och lagbasar, som är mest utvecklat på större orter, har medfört att en mycket stor andel av arbetskraftsrekryteringen traditionellt sker genom redan anställd eller tidigare anställd personal och bygger således i mycket hög grad på personliga kontakter.

Tendensen att i större utsträckning anmäla platser avsedda för arbetare än för tjänstemän till arbetsförmedlingen är i stort sett densamma inom alla branscher. När det gäller platser avsedda för arbetare svarar gruv- och tillverkningsindustrin för den största andelen platser anmälda till arbetsförmedlingen — ca 80 procent. Övriga sektorer redovisar klart lägre andelar, i flertalet fall omkring 50 procent. Beträffande tjänstemannavakanserna har arbetsförmedlingen den största täckningen inom tillverkningsindustrin — ca 51 procent. Noteras kan vidare, att även när det gäller tjänstemän är det branscherna järn-, metall- och stålindustrin, verkstadsindustrin samt textil- och beklädnadsindustrin som redovisar den högsta anmälningsfrekvensen till arbetsförmedlingen av samtliga branscher. Industrin har sedan länge berörts av konjunkturellt och strukturellt betingade sysselsättningsproblem, varför arbetsförmedlingen i relativt stor utsträckning måst inrikta sina resurser mot denna del av näringslivet. Därmed har troligen arbetsförmedlingen lyckats etablera goda kontakter med många industriföretag. Antalet vakanser avseende anställning för kortare perioder än en månad utgör endast 7 procent av samtliga lediga platser under mätperioden. Antalet lediga korttidsplatser är enligt undersökningen störst inom näringsgrenarna varuhandel, restaurang- och hotellverksamhet samt samfärdsel, vari bl. a. ingår stuve-ribranschen. Tillsammans svarar de för ca 60 procent av samtliga lediga korttidsplatser. Genomgående, med undantag för byggnadsindustrin, tyder undersökningen på att vakanser avseende korttidsanställning i mindre utsträckning än övriga vakanser anmäls till arbetsförmedlingen.

Undersökningen visar att det föreligger ett entydigt samband mellan företagets storlek och dess benägenhet att till arbetsförmedlingen anmäla aktuella vakanser. De allra minsta företagen i undersökningen (exkl. handel) anmälde i april 1974 ungefär 1/3 av de lediga platserna till arbetsförmedlingen jämfört med de största företagen som redovisade en anmälningsfrekvens på ungefär 3/4. Beträffande arbetsställen inom

handeln kan nämnas att för de minsta arbetsställena (mindre än 5 anställda) anmäldes ungefär 1/3 av de lediga platserna till arbetsförmedlingen. För övriga arbetsställena inom handeln anmäldes ungefär hälften av vakanserna till arbetsförmedlingen, oavsett arbetsställets storlek. Vad gäller tillverkningsindustrin ökar andelen av de lediga platser som anmäls till arbetsförmedlingen med stigande företagsstorlek för i stort sett varje bransch. För de största företagen inom tillverkningsindustrin anmäls 90 procent av samtliga vakanser avsedda för arbetare mot 57 procent av tjänstemannavakanserna. Det kanske inte är orimligt att anta, att de 10 procent av arbetsplatserna som inte anmäls till arbetsförmedlingen av de största företagen delvis är sådana som företagen inte hinner anmäla till arbetsförmedlingen, innan de blir tillsatta av t. ex. spontansökande. För företag inom den tjänsteproducerande sektorn föreligger inte samma entydiga samband mellan företagsstorlek och andelen till arbetsförmedlingen anmälda vakanser som för företag inom tillverkningsindustrin. Inte heller tycks det föreligga något påtagligt samband mellan företagets eller arbetsställets storlek och andelen korttidsplatser som anmäls till arbetsförmedlingen. Antalet korttidsplatser fördelar sig dessutom relativt jämnt över företag i olika storleksklasser.

Skattningar av regionala variationer i andelen lediga platser som anmäls till arbetsförmedlingen har av undersökningstekniska skäl endast kunnat erhållas för gruv- och tillverkningsindustrin samt handeln. Industriföretagen i storstadslänen och i övriga syd- och mellansverige hade under april 1974 ungefär lika stora andelar lediga platser anmälda till arbetsförmedlingen — 76 procent resp. 79 procent. Däremot hade företagen i skogslänen anmält en betydligt lägre andel av sina lediga platser till arbetsförmedlingen. Samma mönster synes gälla arbetsställena inom handeln. Det är tveksamt om den observerade skillnaden när det gäller andelen till arbetsförmedlingen anmälda lediga platser mellan företag i skogslänen och företag i övriga delar av landet i sin helhet kan tillskrivas olikheter i konjunkturläget. Den lägre förvärvsintensiteten och den oavsett konjunkturläget relativt sett högre arbetslösheten i skogslänen, jämfört med övriga delar av landet, kan innebära att företagen i skogslänen har lättare att rekrytera arbetskraft på andra vägar. Dessutom inverkar troligen de i skogslänen förhållandevis längre avstånden mellan arbetssökande och arbetsförmedlingen.

Ett dominerande intryck från intervjuerna är den företagsinterna (företag i vid bemärkelse) rekryterings växande betydelse. Avvägningen mellan extern och intern rekrytering regleras genom antingen ett personalpolitiskt handlingsprogram, gemensamt utarbetat av arbetsgivaren och företrädare för personalen, eller en med tiden utvecklad praxis. I och med att personalrepresentanterna fått inflytande över utformningen av rekryteringspolitiken i stort anser de sig inte behöva bevaka varje enskilt rekryteringsärende. Särskilt viktig förefaller den interna arbets-

marknadens avancemangsmöjligheter vara för tjänstemän, vilket bl. a. den mycket låga externa personalomsättningen — sällan över 5 procent — ger viss antydning om. Ett vanligt tillvägagångssätt är att externt rekrytera tjänstemän till de lägsta befattningsnivåerna för att sedan via intern rekrytering tillgodose kraven på nya och mer ansvarsfulla arbetsuppgifter. Under senare år har det blivit allt vanligare inom industrin att rekrytera unga ingenjörer till arbetsuppgifter i produktionen för att de sedan via internrekrytering skall ges möjlighet att övergå till andra befattningar. Även på arbetsidan förefaller intern rekrytering bli allt viktigare. Fortfarande förefaller det dock vara vanligare bland arbetare att man försöker förbättra sin arbetsmarknadssituation genom externa arbetsbyten. Delvis torde detta vara en återspeglning av att de interna karriärvägarna är färre och kortare för tjänstemän. AMS vill uppskatta omfattningen av internrekryteringen till 20—25 procent av externrekryteringen.

Ett annat intryck är att lediga platser avsedda för tillfällig vikariats-tjänstgöring och andra korttidsplatser anmäls till arbetsförmedlingen i mera begränsad utsträckning. Inom exempelvis stuveriverksamhet, hotell och restauranger, detaljhandel, sjukvård och vissa kommunala förvaltningar förekommer adresslistor över personer, som snabbt kan kontaktas för tillfällig anställning som inkörsport till mera varaktig anställning. Rekrytering till praktik- och ferieplatser sker ofta via direkta kontakter mellan arbets sökande och företag. Arbetsförmedlingen betraktas emellertid även beträffande dessa kategorier som en viktig rekryteringskanal.

Anpassningsgrupp fanns vid närmare 70 procent av de i undersökningen medverkande företagen. Vid en mindre del av de företag som hade anpassningsgrupp användes denna som extern rekryteringskanal. Andelen företag som har rekryterat arbetskraft externt via anpassningsgrupp är större ju längre tid sådan funnits. Knappt 10 procent av de företag som haft anpassningsgrupp under mindre än ett halvår har rekryterat arbetskraft externt via denna. Motsvarande andel för företag som haft anpassningsgrupp i mer än två år är 50 procent.

Utredningens intensivundersökningar har givit synpunkter på arbetsförmedlingens verksamhet. Flertalet företag liksom företrädare för personalens organisationer synes vara positiva till eller har inga principiella invändningar mot ett system med skyldighet att anmäla alla externvakanser till arbetsförmedlingen. Något undantag har dock noterats. Beträffande internt utlysta vakanser har man ansett att sådana i första hand bör kunna klaras med rekrytering inom företagen.

Hur mycket tillflödet av lediga platser till arbetsförmedlingen skulle öka, om samtliga lediga platser på den externa arbetsmarknaden anmäldes till arbetsförmedlingen är omöjligt att besvara mot bakgrund av det begränsade utredningsmaterialet. AMS har emellertid överslagsmässigt

kommit fram till att mer än en halv miljon externvakanser under ett helt år skulle utlysas vid sidan av arbetsförmedlingen, vilket kan jämföras med de drygt 700 000 platser som anmäls till arbetsförmedlingen f. n. Det är svårt att uppskatta hur stor del som skulle avse tjänstemanna-platser, men troligen rör det sig om uppemot hälften.

För att kunna studera de problem som uppkommer vid en utökad platsanmälan har AMS genomfört en begränsad försöksverksamhet med vidgad platsanmälan på frivillig basis i Gävleborgs län under tiden den 12 augusti—27 september 1974. Till följd av den korta tidsperioden har det varit omöjligt att få en fullständig bild av de effekter på förmedlingsarbetet och sökprocesserna som ett ökat platstillflöde kan medföra. I försöket deltog 278 företag och myndigheter m. fl. Hälften av dessa tillhörde den tjänsteproducerande sektorn. Av undersökningstekniska skäl uteslöts företag med mindre än fem anställda.

Under försöksperioden ökade antalet nyanmälda platser från försöksföretagen betydligt. Från att ha svarat för ca 30 procent av de nyanmälda platserna varje månad under senaste året ökade försöksföretagen sin andel till mer än hälften under försöksperioden. Under tiden augusti 1973—juli 1974 nyanmälades i genomsnitt 500 platser per månad från försöksföretagen. Under månaderna augusti och september 1974 fördubblades detta antal. Vad beträffar rekryteringsvägar framkom under försöket bl. a. att det inom tillverkningsindustrin är vanligt med rekrytering bland personer, som spontant söker sig till företagen. Nästan hälften av samtliga medverkande företag har uppgivit, att det är förhållandevis vanligt att de rekryterar arbetskraft som rekommenderats av redan anställda. Detta synes särskilt utbrett inom byggnadsindustrin. Nästan lika många företag har upprättat egna listor över personer som kan kontaktas för tillfällig tjänstgöring vid akuta behov. Särskilt uttalat är detta inom handeln.

I anslutning till försöksverksamheten gjordes ett 50-tal intervjuer med företrädare för de medverkande företagen och myndigheterna m. fl. Vid intervjuerna framkom att en anmälan till arbetsförmedlingen skulle kunna innebära en fördröjning av tillsättningen, om hastigt uppkomna vikariat av mycket kort varaktighet skulle omfattas av en anmälnings-skyldighet till arbetsförmedlingen. Flera intervjuade fann det ej naturligt att anmäla högre befattningar, typ verkställande direktör och andra likvärdiga befattningar, till arbetsförmedlingen. Några företrädare för försöksföretagen — exempelvis tidningsföretag — ansåg också att tjänster som förutsätter en viss politisk uppfattning lämpligen ej bör anmälas till arbetsförmedlingen.

Ett 30-tal av de intervjuade företagen redovisade en allmänt sett positiv syn på arbetsförmedlingens verksamhet. Endast ett fåtal var negativa. Flera företag betonade värdet av personlig kontakt mellan perso-

nalanställare och arbetsförmedlare. Till exempel framfördes från några håll önskemålet, att arbetsförmedlare i större utsträckning skulle besöka företagen för att lära känna företagen och de olika typer av arbetsuppgifter som där förekommer. Liknande synpunkter har även framförts från de fackliga organisationerna i Gävleborgs län, varvid betonats vikten av att kontakter sker både mellan arbetsförmedling, företag och fackliga organisationer i syfte att förbättra anpassningen mellan utbudet av lediga platser och de arbetssökande. En del av de intervjuade försöksföretagen framförde att det vore värdefullt, om arbetsförmedlingen i högre grad än f. n. utförde ett första urval av sökande. Drygt hälften av de besökta försöksföretagen ansåg, att arbetsförmedlingen bör introducera den arbetssökande per telefon före anvisningen. De intervjuade företagen tillfrågades även om sin inställning till ett system med allmän skyldighet att inrapportera samtliga vakanser till arbetsförmedlingen. Därvid angav de flesta att de inte hade något att invända mot, att ett sådant system infördes.

På grundval av de nu i korthet redovisade undersökningarna har AMS kommit fram till att starka skäl talar för att arbetsförmedlingens kännedom om lediga platser bör öka. En bredare täckning av platsutbudet på arbetsmarknaden för arbetsförmedlingen kan samtidigt komma att stimulera fler och nya kategorier sökande att söka arbete genom arbetsförmedlingen. I ett läge, där arbetsförmedlingen således har både fler platser och fler sökande att arbeta med, torde förutsättningar föreligga för en kvalitativ förbättring av förmedlingsresultaten, till fördel för såväl arbetsgivare som arbetssökande. Eftersom man därigenom skulle få ett vidgat utrymme för arbetsförmedlande åtgärder, skulle förutsättningarna för att lösa sysselsättningsproblemen för de arbetslösa sannolikt öka. AMS är av den uppfattningen att en orsak till de långa arbetssökandetiderna för vissa grupper på senare år är att arbetsförmedlingen inte har haft tillräckliga möjligheter att lämna information om lediga arbeten inom hela arbetsmarknaden. Om arbetsförmedlingen skulle erhålla större möjligheter i detta avseende, skulle arbetsförmedlingen i ökad utsträckning kunna bidra till att motverka arbetslöshet. För den arbetssökande skulle en samlad tillgång till information om praktiskt taget hela platsutbudet på arbetsmarknaden innebära att han behövde lägga ned mindre tid och andra resurser på sökandet efter arbete. Det skulle dessutom sannolikt innebära att han lättare fann ett ur egna synpunkter acceptabelt arbete. Därmed skulle de arbetssökandes ställning på arbetsmarknaden stärkas. I och med att fler sökande skulle söka arbete genom arbetsförmedlingen i ett läge, där denna kan ge information om i stort sett samtliga lediga platser på arbetsmarknaden, kunde de resurser som företagen och myndigheterna m. fl. behövde lägga ned på att söka efter arbetskraft begränsas. I den utsträckning arbetsförmedlingen också

skulle svara för ett första urval av sökande torde företagens kostnader för personalrekrytering på sikt kunna nedbringas.

AMS vill samtidigt understryka att för arbetssökande som gör anspråk på ersättning från arbetslöshetskassa eller kontant arbetsmarknadsstöd är anmälan till arbetsförmedlingen ovillkorlig. Detta innebär att en arbetsgivare har möjlighet att söka arbetskraft bland dessa sökande. Dessa har däremot endast tillgång till information från arbetsförmedlingen om en del av de platser som arbetsmarknaden totalt sett kan erbjuda.

AMS vill också peka på att förändringar i antalet lediga platser utgör en betydelsefull mätare på förändringar i näringslivet och därmed även i konjunkturläget. Ju större andel av de lediga platserna som anmäls till arbetsförmedlingen, desto säkrare bedömningar kan man göra rörande sådana förändringar. Därtill erhålls ett bättre underlag för yrkes- och utbildningsprognoser och därmed säkrare underlag för inriktning och dimensionering av resurser för utbildning allmänt, ävensom för arbetsmarknadsutbildning och andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Mot denna bakgrund har AMS övervägt olika sätt att öka informationen till arbetsförmedlingen om lediga platser. En allmän förstärkning av arbetsförmedlingens resurser skulle höja effektiviteten i den platsförmedlande verksamheten, vilket kunde väntas medföra att arbetsgivarna skulle anmäla sina lediga platser i större utsträckning än hittills. En annan möjlighet vore att rekommendera en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter och AMS om en vidgad platsanmälan till arbetsförmedlingen. Utredningen har dock inte funnit tillräckliga skäl härtill, ty även om samtliga tänkbara organisationer skulle ansluta sig till en dylik överenskommelse skulle ändå en del av arbetsmarknadens, bl. a. oorganiserade arbetsgivare, lämnas utanför. En förutsättning för att en sådan överenskommelse skall bli verkningsfull är att alla organisationer och utanför stående företag ansluter sig till densamma. En annan väg vore att parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal överenskom om vidgad platsanmälan till arbetsförmedlingen. Denna fråga har emellertid bedömts ligga utanför AMS möjligheter att överväga. AMS har vid sina överväganden funnit att om man inom rimlig tid och med uppnående av tillräcklig omfattning skall nå fram till en vidgad platsanmälan återstår endast möjligheten att i lag föreskriva obligatorisk anmälan av lediga platser till arbetsförmedlingen.

AMS föreslår således en allmän skyldighet för företag att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen. Med företag jämställs i detta sammanhang organisation och kommunal förvaltningsenhet m. fl. Från anmälningsskyldigheten föreslår AMS vissa undantag som behandlas längre fram. AMS' förslag innebär vidare följande. Anmälningsskyldigheten skall omfatta även ledig plats som an-

mäls till de organ för personalclearing som på senaste år har inrättats inom den enskilda sektorn eller motsvarande organ inom koncerner och företagsgrupper. Regler om samarbete mellan arbetsmarknadsverket och ifrågavarande organ bör utarbetas. Även plats till vilken någon har företrädesrätt genom lag eller kollektivavtal skall anmälas till arbetsförmedlingen. Det bör dock vara möjligt att i lämplig form göra förbehåll om företrädesrätten. Anmälningsskyldigheten skall slutligen även omfatta praktik- eller ferieanställning.

Platsanmälan skall göras i anslutning till att åtgärd för *extern* rekrytering vidtas. Ledig plats som arbetsgivare önskar utannonsera endast *internt* inom företaget behöver emellertid inte anmälas i anslutning till den interna annonseringen. Men om företaget vid den interna utannonseringen inte har erhållit någon lämplig sökande vid ansökningstidens utgång skall platsen anmälas till arbetsförmedlingen, förutsatt att företaget fortfarande ämnar rekrytera arbetstagare till platsen i fråga. Denna skall i så fall anmälas snarast efter ansökningstidens utgång och senast inom fyra veckor efter den interna utannonseringen av platsen.

Intern rekrytering kan sägas utgöra ett undantag från anmälningsskyldigheten.

AMS föreslår följande undantag från anmälningsskyldigheten såvitt avser platser avsedda för extern rekrytering.

a) Anställning som har en varaktighet av högst 10 dagar. Korttidsanställningar anmäls f. n. i mindre omfattning än övriga anställningar. Undantaget skall dock inte hindra arbetsgivarna att även i fortsättningen anmäla sådana anställningar. Det bör dock finnas möjlighet för arbetsförmedlingen och arbetsgivarna att träffa överenskommelse som bl. a. ger utrymme för att behålla nuvarande system med adresslistor hos arbetsgivarna över personer som är beredda att med kort varsel ta tillfällig anställning.

b) Tjänst i styrelse, nämnd och liknande organ som tillsätts genom valförfarande.

c) Tjänst för vilken det finns skälig anledning att förutsätta viss politisk eller ideell inställning hos innehavaren.

d) Tjänst i företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

e) Plats i mindre familjeföretag som är avsedd för medlem av arbetsgivarens familj.

f) Plats avseende arbete i arbetsgivarens hushåll.

AMS' förslag innebär vidare att platsanmälan skall kunna ske muntligen. Arbetsförmedlingen skall dock kunna föreskriva att anmälan skall ske skriftligen i enskilt fall. Platsanmälan skall innehålla sådana uppgifter som behövs för förmedlingsarbetet, såsom arbetsplatsens belägenhet, arbetsuppgifterna, arbetets varaktighet, arbetstiderna, kvalifikationskraven och löneförmånerna. Det är önskvärt att anmälan därjämte innehåll-

ler uppgift om facklig kontaktman, där sådan finns, och om bostadsförhållandena på arbetsorten. Om någon har företrädesrätt till platsen skall detta anges i anmälan.

När anmäld plats har tillsatts eller av annan anledning blivit inaktuell skall detta anmälas till arbetsförmedlingen snarast möjligt, per telefon eller på annat lämpligt sätt.

Arbetsgivare som underlåter att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen skall dömas till 100 kr i böter. Vid upprepad underlåtenhet eller om brottet eljest är att anse som grovt bör bötesstraffet vara högst 500 kr. Om omständigheterna ger vid handen att underlåtenheten beror på ett tillfälligt förbiseende av arbetsgivaren skall inget straff ådömas. Åtal för underlåtenhet att anmäla ledig plats får väckas endast efter angivelse av AMS.

Vad härefter beträffar statligt reglerade tjänster får man skilja mellan rent statliga tjänster å ena sidan och andra tjänster med statligt reglerade anställningsvillkor å den andra. I fråga om de förstnämnda är AMS' förslag utformat med viss anknytning till det tidigare återgivna cirkuläret till statsmyndigheterna om anmälan av personalantagning, m. m. I förhållande till cirkuläret utvidgas dock anmälningsskyldigheten enligt förslaget genom att dels anmälan skall ske oavsett om tjänsten ledigkungöres eller ej, dels även högre tjänster (F 18 och högre) skall anmälas och dels undantaget vid inomverksutbildning utgår. I gengäld upptar förslaget två nya undantag, nämligen för vissa personliga tjänster och tjänst som tillsätts av regeringen utan särskilt ansökningsförfande. Även om det inte sägs uttryckligen får man förutsätta att också vikariat skall anmälas. Till skillnad mot vad som föreslås för gruppen för övriga anställningar görs inget undantag från anmälningsskyldigheten vid intern rekrytering till statlig tjänst. AMS' förslag är dock inte helt entydigt på den punkten.

Sammanfattningsvis föreslår AMS följande undantag från anmälningsskyldighet till arbetsförmedling beträffande civila statliga tjänster, nämligen

- a) för tjänst som tillsättes vid befordran i befordringsgång,
- b) för tjänst som enligt vad regeringen har föreskrivit inrättas som personlig tjänst,
- c) för tjänst som regeringen tillsätter utan särskilt ansökningsförfande,
- d) när personalbehovet tillgodoses genom anställning av personal som i samband med omorganisation eller omlokalisering eller av personalvårdsskäl behöver beredas annan statsanställning eller som enligt regeringens bestämmelser eller eljest har företrädesrätt till anställning. Härmed avses även tjänster för vilka omplaceringsförordningen gäller.

Andra tjänster med statligt reglerade anställningsvillkor behandlas inte särskilt i AMS' förslag annat än på det sättet att AMS refererar

skolförordningens föreskrifter om ledigkuningörande och anmälan till arbetsförmedlingen av lärartjänst.

En lag om obligatorisk platsanmälan bör enligt AMS' mening kunna ges tidsbegränsad giltighet så att den kan omprövas efter en viss försöksperiod. Med hänsyn till att arbetsförmedlingens tekniska resurser inte är avpassade för hantering av en kraftigt ökad platsvolym bör ett system med vidgad platsanmälan införas successivt i takt med den utbyggnad av datorassisterad platslistproduktion som AMS har förslagit i sin i oktober 1974 framlagda utredning Arbetsförmedling med ADB-resurser, en utvecklingsplan. Utbyggnaden avses ske i storstadslänen jämte nio till dessa angränsande län under budgetåret 1975/76, vilket motsvarar ca 70 procent av antalet lediga platser som i dag anmäls till arbetsförmedlingen i hela landet. Under budgetåret 1976/77 avses utbyggnaden fortsätta i ytterligare sju län, vilket innebär att ca 90 procent av platsutbudet i hela landet kommer att omfattas av ADB-platslistor, och under budgetåret 1977/78 i återstående fem län. Genom att obligatorisk platsanmälan införs etappvis kan den första tiden med ett sådant system tjäna som försöksperiod.

Ett införande av obligatorisk platsanmälan kommer att medföra ökat behov av resurser i huvudsak för framställning av regionala och centrala platslistor samt för den platsförmedlande verksamheten. Vad beträffar kostnaderna för regionala platslistor hänvisar AMS till beräkningar i den nämnda utredningen. Med utgångspunkt härifrån har AMS gjort två alternativa beräkningar, den ena baserad på 90-procentig täckning av platsutbudet och den andra på 100-procentig täckning. Det förstnämnda alternativet får anses mest realistiskt med hänsyn till att AMS föreslår en del undantag från obligatorisk platsanmälan. Vid ett fullt utbyggt system med obligatorisk platsanmälan ökar kostnaderna för framställning av ADB-platslistor med ca 10 milj. kr. vid 90-procentig täckning av platsutbudet och med ca 15 milj. kr. vid 100-procentig täckning, i bägge fallen i förhållande till beräkningarna i den nyssnämnda utredningen. Vad beträffar framställningen av centrala platslistor beräknas de årliga kostnaderna komma att öka med 2—3 milj. kr. vid 90-procentig täckning och fullt utbyggd obligatorisk platsanmälan.

När det gäller den platsförmedlande verksamheten visade försöket i Gävleborgs län att vidgad platsanmälan fordrar betydande personaltillskott. Det ökade platstillflödet tillsammans med de anvisnings- och uppföljningsrutiner som tillämpades under försöket medförde en hård belastning på arbetsförmedlingen. Nya kategorier av platser och arbetssökande ställde arbetsförmedlingen inför situationer som proportionsvis krävde större arbetsinsatser än vad ökningen av antalet anmälda platser som sådan fordrade. Försöket visade även att den interlokala förmedlingen behöver intensifieras i ett system med obligatorisk platsanmälan. Under försöket förstärktes arbetsförmedlingen med åtta handläggare el-

ler knappt tio procent, vilket visade sig nödvändigt och i vissa avseenden otillräckligt. Med tanke på att försöket omfattade endast ungefär hälften av länets arbetsmarknad är det rimligt att anta att en väsentligt större förstärkning skulle behövas om obligatorisk platsanmälan infördes i hela länet. Det skulle vara realistiskt att räkna med en ökning med 15—20 procent jämfört med dagsläget. Detta skulle för hela landet innebära en förstärkning med mellan 400 och 500 arbetsförmedlare i ett fullt utbyggt system med obligatorisk platsanmälan. En sådan förstärkning skulle då kunna resultera i en hög förmedlingsaktivitet i anslutning till praktiskt taget hela platsflödet i landet.

Ledamöterna i AMS' styrelse Gunnar Lindström och Lennart Rugfelt samt suppleanten Åke Nordlander, vilka alla företräder arbetsgivarsidan, har anmält skiljaktig mening. De är ense med majoriteten att ett system för vidgad platsanmälan bör införas men anser beträffande formen härför att i första hand möjligheterna till en överenskomst mellan arbetsmarknadens parter och AMS bör prövas. Om denna väg visar sig inte vara framkomlig och lagstiftning befinnes nödvändig, bör lagen ges tidsbegränsad giltighet. Med hänsyn till den betydande osäkerhet som råder om hur ett system med obligatorisk platsanmälan skulle fungera, t. ex. i vad mån merbelastningen hos företag och myndigheter skulle uppvägas av fördelar i form av bättre förmedlingsresultat, bör enligt reservanternas mening systemet prövas noga och resultaten utvärderas, innan definitiva regler fastställs. Det är vidare enligt reservanterna inte motiverat att eftersträva anmälningsskyldighet beträffande alla platser. Det finns anledning att gå försiktigt fram och successivt pröva i vilken utsträckning en utökad platsanmälan är befogad. Reservanterna anser att begreppet åtgärd för rekrytering måste preciseras och föreslår att anmälningsskyldigheten knyts till en konkret handling t. ex. annonsering. Det kan enligt reservanterna inte vara meningsfullt att en arbetsgivare som t. ex. har en lista över lämpliga sökande eller som redan har bestämt sig för att anställa viss person ändå måste anmäla platsen och samtidigt avanmäla den. I andra hand föreslås att anmälningsskyldighet skall inträda först en vecka efter det åtgärd för rekrytering har vidtagits. Reservanterna anser vidare att undantaget från anmälningsskyldighet för högre tjänster bör gälla även högt kvalificerade administrativt ledande befattningar i nivå 3 och högre enligt SAF:s och tjänstemannaorganisationernas nomenklatur eller därmed jämförliga befattningar (t. ex. avdelningschefer i stora och medelstora företag). Slutligen anser reservanterna att små företag tills vidare bör undantas från anmälningsskyldighet och att gränsen bör sättas vid 20 anställda.

### 3.3 Remissyttrandena

Nästan alla remissinstanser är ense med AMS om att arbetsförmedlingen bör få ökad kännedom om lediga platser och att vidgad platsanmälan från arbetsgivarna därför bör eftersträvas.

Länsstyrelsen i Skaraborgs län konstaterar dock att AMS av tidsskäl inte har utvärderat den försöksverksamhet med vidgad platsanmälan som har bedrivits i Gävleborgs län. Detta gör enligt länsstyrelsen att AMS' uppfattning i stor utsträckning vilar på endast antaganden om att ett ökat antal lediganmälda platser ger en kvalitativ förbättring av förmedlingsresultaten och bidrar till att motverka arbetslöshet. Länsstyrelsen anser att det hade varit en styrka om positiva effekter av en vidgad platsanmälan, t. ex. förkortade arbetssökandetider, hade kunnat påvisas genom försöksverksamheten.

Två remissinstanser har avvikande uppfattning i fråga om värdet av vidgad platsanmälan. Konjunkturinstitutet anser det tveksamt om vidgad platsanmälan skulle lösa sysselsättningsproblemen för de arbetslösa i nämnvärd grad. För detta fordras sannolikt även avsevärt utökade förmedlingsresurser. Det försök med vidgad platsanmälan som AMS har företagit i Gävleborgs län ger enligt konjunkturinstitutet inte tillräcklig vägledning. De fördelar som man kunde tänkas uppnå torde förverkligas endast i den mån företagens rekrytering påverkas av det utbud som skulle tillkomma vid en vidgad platsanmälan. Sådana effekter torde enligt institutet framträda först på längre sikt och vid en geografiskt avsevärt större omfattning på verksamheten.

Riksrevisionsverket framhåller att AMS' utredning tydligt visar att ett system med vidgad platsanmälan skulle medföra en väsentligt ökad belastning på arbetsförmedlingen. Utredningen visar dock inte att en däremot svarande förbättring av placeringsresultaten skulle uppkomma. Den begränsade försöksverksamheten i Gävleborgs län ger ingen antydning i den riktningen. Vad AMS kan konstatera som ett resultat av försöksverksamheten är enligt verket endast att den medförde en klar ökning av antalet lediganmälda platser och att denna ökning ställde arbetsförmedlingen inför uppgifter och situationer som proportionsvis krävde större arbetsinsatser än vad ökningen som sådan föranledde. Riksrevisionsverket påpekar att ett stort antal av de i försöksverksamheten deltagande företagen uppgav att det är vanligt med rekrytering av spontansökande och av personer som rekommenderas av redan anställda. Flera företag upprättar listor över sökande för tillfällig tjänstgöring. Så länge företagen har tillgång till dessa och andra externa rekryteringskanaler och upplever dessa som positiva är det enligt verket föga troligt att arbetsförmedlingens placeringsresultat skulle förbättras genom ett system med vidgad platsanmälan.

De remissinstanser som företräder arbetstagersidan ansluter sig till

AMS' uppfattning att vidgad platsanmälan allmänt skulle stärka de arbetssökandes ställning.

LO anför att de arbetssökande ställer allt större krav på arbetsförmedlingens service och information om arbetsmarknaden. Nya och växande grupper av arbetssökande kommer till arbetsförmedlingen. Enligt den nya lydelsen av 4 § arbetsmarknadskungörelsen skall arbetsförmedlingen i högre grad än tidigare inrikta sin verksamhet på att stödja den arbetssökande och påverka företagen att anpassa arbetskraftefterfrågan, arbetsuppgifter och arbetsplatser till de arbetssökande. För att arbetsmarknadspolitiken skall kunna få denna inriktning och de arbetssökandes berättigade krav på en fungerande central informationskälla för arbetsmarknaden skall kunna motsvaras fordras det enligt LO:s mening att arbetsförmedlingen får kännedom om alla lediga platser.

Byggnadsarbetareförbundet framhåller att fackföreningsrörelsen vid upprepade tillfällen har understrukt att arbetsförmedlingen måste stå på den svagare partens sida. Arbetsgivarna kan oftast välja mellan olika arbetssökande och ställa upp mer eller mindre långt gående krav, medan de arbetssökandes valmöjligheter är mer begränsade, vilket i stor utsträckning hänger samman med att arbetsförmedlingen får kännedom om alltför få lediga platser. Enligt AMS' utredning går en relativt liten del av rekryteringen av byggnadsarbetare genom arbetsförmedlingen. Detta får enligt förbundets mening tillskrivas de speciella anställningsförhållandena i branschen. Det betyder dock inte att arbetsförmedlingen skulle sakna betydelse för byggnadsarbetarna. En utredning som lades fram till förbundets kongress år 1974 visar att en relativt stor andel av byggnadsarbetarna är beroende av arbetsförmedlingen för sin sysselsättning.

Handelsanställdas förbund anser att en effektiv arbetsförmedling har avgörande betydelse för den enskilde arbetssökanden. Denne kan inte överblicka det totala utbudet av arbetstillfällen. Med utgångspunkt i AMS' konstaterande att i dag endast drygt hälften av de lediga platserna anmäls till arbetsförmedlingen framhåller förbundet att andelen inom varuhandeln är ännu lägre. En bidragande orsak torde enligt förbundet vara förekomsten av många små företag, vilka enligt AMS' utredning anmäler sina vakanser mindre ofta än de större företagen. Förbundet framhåller vidare att företagets kontakter med arbetsförmedlingen tenderar att variera med konjunkturen. Det finns enligt förbundet även exempel på att företagen anmäler sina vakanser först sedan de har misslyckats att tillsätta dem på annat sätt, vilket betyder att arbetsförmedlingen får ta emot en rad svårtillsatta platser. Skogsarbetareförbundet anser att när förmedlingsverksamheten ökar får arbetsförmedlingen en bättre "status" och uppfattas inte enbart som förmedlare av platser som inte har kunnat tillsättas på annat sätt.

Länsstyrelsen i Skaraborgs län vill påpeka att dagens situation, där

det finns fler informationskällor om platsutbudet, förutsätter att den arbetssökande genom egna insatser skaffar sig överblick över platsutbudet och tar de kontakter med olika arbetsgivare som behövs. Det är inte alla arbetssökande som kan klara den uppgiften framgångsrikt. En vidgad platsanmälan skulle enligt länsstyrelsens uppfattning inte bara stärka den arbetssökandes ställning allmänt utan även utjämna skillnaderna mellan olika arbetssökande.

Några av de remissinstanser som representerar arbetstagar sidan framhåller att anpassningsgruppernas verksamhet måste beaktas i sammanhanget.

*Handelsansliddas förbund* konstaterar att AMS föreslår att ledig plats som en arbetsgivare önskar utannonsera endast internt inte skall behöva anmälas till arbetsförmedlingen. Förbundet har inga principiella invändningar mot detta förslag, eftersom den interna rekryteringen är till fördel för de anställda. Förbundet vill emellertid betona att det är nödvändigt att de fackliga organisationerna och arbetsförmedlingen kan medverka i och aktivt påverka den interna rekryteringen och omplaceringen genom anpassningsgrupperna. Genom dessa grupper bör man även kunna påverka urvalet och tillsättningen av de lediga platserna. Förbundet anser vidare att anpassningsgrupperna bör få bedöma behovet av anpassningsåtgärder innan eventuella vakanser anmäls till arbetsförmedlingen. En vidgad platsanmälan måste därför åtföljas av en ökad satsning på anpassningsgrupperna. *Byggnadsarbetarförbundet* anför liknande synpunkter och hänvisar till att vid företag där anpassningsgrupp har funnits en längre tid arbetsgivarna har använt denna som rekryteringskanal i stor utsträckning, vilket belyser anpassningsgruppernas betydelse även för personer som står utanför arbetsmarknaden. LO anser att arbetsförmedlingen inte passivt får ta emot anmälningar om lediga platser och bygga upp en ordermottagande administration som sedan styr förmedlingsarbetet. Arbetsförmedlingen skall tvärtom utifrån det aktiva samarbetet med de fackliga organisationerna och företagen utforma hanteringen av de lediga platserna. Bedömningen av en arbetssökandes förutsättningar att klara en viss arbetsuppgift skall enligt LO:s mening inte utgå enbart från arbetsgivarens kvalifikationskrav. Arbetsförmedlingen skall ha möjlighet att tillsammans med de fackliga organisationerna påverka informationen om de lediga platserna och urvalet av lediga platser i syfte att kunna påverka tillsättandet. LO vill också understryka vikten av att platser som anmäls till trygghetsrådets clearingorgan eller organ med liknande uppgifter inom koncerner samtidigt anmäls till arbetsförmedlingen för att förhindra en sådan företagsuppdelning av arbetsmarknaden att förutsättningarna för arbetsmarknadspolitikens rörlighetsstimulerande åtgärder och anpassningsåtgärder begränsas.

*HCK* anför att det i dag råder stora klyftor mellan företagets ofta orimligt höga krav på arbetskraften och de arbetssökandes önskemål,

behov och förutsättningar. Om arbetsförmedlingen får kännedom om fler lediga platser kan man hoppas att fler arbetsuppgifter som passar handikappade kan tillsättas genom denna. Den vidgade platsinformationen riskerar emellertid att bli verkningslös, eftersom arbetsgivarna inte blir skyldiga att anställa arbetsökande som arbetsförmedlingen anvisar. Lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder måste därför enligt HCK tillämpas mer aktivt än hittills. HCK vill även starkt betona att vidgad platsanmälan inte får ses som en isolerad företeelse utan måste kombineras med andra åtgärder för att de handikappades situation på arbetsmarknaden skall kunna förbättras.

Några remissinstanser, däribland *Kommunförbundet* och *Landstingsförbundet*, instämmer i AMS' uttalande att en vidgad platsanmälan skulle ge bättre statistiskt underlag för **planering av arbetsmarknadsutbildning** och andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. *Konjunkturinstitutet* påpekar dock att, även om en ökad omslutning på arbetsförmedlingen skulle ge förbättrad statistik över lediga platser, detta inte skulle ge effekt förrän på längre sikt. Om ett system med vidgad platsanmälan genomförs successivt får man enligt konjunkturinstitutet tvärtom ett ur statistisk synvinkel besvärligt läge under en relativt lång period.

Även om nästan alla remissinstanser anser att vidgad platsanmälan bör eftersträvas, är meningarna delade i fråga om sättet att åstadkomma vidgad platsanmälan. Som tidigare har redovisats föreslår AMS att skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen skall föreskrivas i lag. Detta förslag tillstyrks eller lämnas utan erinran i princip av flertalet remissinstanser, däribland personalorganisationerna. *SAF*, *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen*, *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation*, *Tidningarnas arbetsgivareorganisation*, *SHIO* och *Statsföretagens förhandlingsorganisation* ansluter sig däremot till reservanternas yttrande i huvudsak. Dessa anser, som redan har nämnts, att möjligheterna till en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter och AMS bör prövas i första hand. Om lagstiftning befinns nödvändig, bör enligt reservanterna lagen tidsbegränsas. Enligt SAF kan en kollektivavtalslösning komma i fråga i andra hand.

*Riksrevisionsverket* påpekar att AMS enligt direktiven för utredningsuppdraget skulle undersöka huruvida de skäl som talar mot en obligatorisk platsanmälan — bl. a. en väsentligt ökad arbetsbelastning för arbetsförmedlingen och företagen utan garantier för en motsvarande förbättring av placeringsresultaten — är generellt giltiga eller om det kan finnas motiv för att pröva sådan obligatorisk anmälan inom exempelvis vissa begränsade yrkesområden, regioner e. d. Riksrevisionsverket kan inte finna att AMS har påvisat att dessa motskäl skulle vara felaktiga el-

ler ens ej generellt giltiga. Med hänsyn härtill och till att konsekvenserna av förslaget inte är tillräckligt klarlagda annat än med avseende på ett ökat personalbehov vill verket inte tillstyrka lagstiftning utan förordar i stället att en utökad försöksverksamhet inom vissa begränsade yrkesområden och/eller regioner genomförs under budgetåret 1975/76.

*Institutet för social forskning* — som förklarar sig inte vilja ta ställning till den politiska frågan om obligatorisk platsanmälan — framhåller att om samhället ålägger företagen anmälningsplikt och de arbetssökande därmed får uppfattningen att arbetsförmedlingens platslistor ger dem en fullständig bild av arbetsmarknadsläget måste samhället anses ha åtagit sig att ge en invändningsfri och högt kvalificerad service till båda parter. Institutet tillråder därför en ny försöksverksamhet på frivillig basis med mer systematisk utvärdering än som var möjlig vid det korta experimentet i Gävleborgs län.

*LO* konstaterar att *AMS* har övervägt möjligheten att rekommendera en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter och *AMS* om en vidgad platsanmälan men funnit att en sådan rekommendation inte skulle få tillräcklig effekt på hela arbetsmarknaden. *LO* delar denna uppfattning. Det är nödvändigt att ställa samma krav på oorganiserade arbetsgivare som på organiserade. *LO* tillstyrker därför förslaget om lagstiftning om platsanmälan. Det är enligt *LO* det enklaste förfarings sättet och det som kan ge resultat snabbast. *TCO* hänvisar till det av *TCO*:s kongress i juni 1973 antagna arbetsmarknadspolitiska programmet i vilket organisationen redovisar sin principiella inställning till obligatorisk platsanmälan. Det av *AMS* föreslagna systemet med obligatorisk platsanmälan stämmer väl överens med *TCO*:s uppfattning om hur ett sådant system bör utformas. *SACO/SR* hänvisar till *SACO*:s arbetsmarknadsprogram från år 1973 i vilket föreslås att frågan om obligatorisk platsanmälan prövas. På grund av ofullständig kännedom om de lediga platserna har arbetsförmedlingen svårt att tillgodose tjänstemännens, inte minst de nyexaminerade akademikernas, berättigade krav på förmedlingsservice. *SACO/SR* hälsar därför *AMS*' utredning och förslag med tillfredsställelse. *SACO/SR* vill även peka på de positiva erfarenheterna av det system för platsanmälan för lärare inom skolväsendet som har fungerat i många år och som har mycket gemensamt med *AMS*' förslag.

*SAF* anför att det inte torde ge särskilt goda resultat att lagstifta om platsanmälningsplikt innan arbetsförmedlingen är mogen för att handlägga en ökande mängd anmälningar. Det vore bättre att först med olika metoder, inte bara fler tjänstemän, förbättra arbetsförmedlingens förmåga till aktiva förmedlingsinsatser. Då skulle antalet anmälningar öka automatiskt och någon lagstiftning om obligatorisk platsanmälan inte bli nödvändig. Arbetsförmedlingen bör alltså framför allt öka sin andel av

de tillsatta platserna genom att erbjuda sådan service att såväl företag som anställda i ökad utsträckning vänder sig dit. Övriga arbetsgivarorganisationer anför liknande synpunkter.

*Statsföretagens förhandlingsorganisation* har inga allvarliga invändningar mot den föreslagna anmälningsskyldigheten, eftersom den inte skulle innebära några större förändringar i nuvarande rekryteringsrutiner hos medlemsföretagen. Organisationen anser dock att avtalsreglering ger bättre resultat än lagreglering, bl. a. genom det bättre engagemang och större ansvar som arbetsmarknadsparterna torde känna för lösningar som de själva har förhandlat sig fram till. Organisationen anför vidare att förmedlingspersonalens kännedom om företagen torde ha stor betydelse för arbetsgivarnas benägenhet att anmäla lediga platser till arbetsförmedlingen. De försök med praktik på företag för arbetsförmedlingsaspiranter som nyligen har genomförts i Malmöhus län bör därför enligt organisationen utvidgas även till erfaren arbetsförmedlingspersonal.

Beträffande AMS' förslag att platsanmälan skall göras i anslutning till att åtgärd för extern rekrytering vidtas instämmer *hovrätten över Skåne och Blekinge* i reservanternas uppfattning att begreppet åtgärd behöver preciseras och att detta kan ske genom att anmälningsskyldigheten anknytes till en konkret handling av arbetsgivaren t. ex. utannonsering av tjänsten. Det framstår som mindre meningsfullt att en arbetsgivare, som redan har bestämt sig för att anställa viss bestämd person eller som avser att återanställa en person som enligt lagen om anställningsskydd har företrädesrätt till ny anställning, ändock skall anmäla platsen och samtidigt avanmäla den. Ett alternativ skulle enligt *hovrätten* vara att begränsa anmälningsskyldigheten till sådana lediga platser som viss kortare tid efter beslutet om rekrytering fortfarande är obesatta. *SAF* anför liknande synpunkter och *SHIO* anser att reservanternas förslag är en bättre lösning än den av utredningen föreslagna.

*LO* och *Handelsanställdas förbund* anser att platsanmälan skall lämnas innan åtgärd för extern rekrytering vidtas, om syftet med anmälningsskyldigheten skall uppnås. *LO* anser att arbetsförmedlingen måste ha en plats till förfogande under en viss tid om sökandena skall kunna göra ett övervägt val av arbete. Det måste också ligga i företagets intresse att få tid att bilda sig en uppfattning om andra företags efterfrågan på arbetskraft och utbudet av sökande inom ett yrkesområde eller en bransch. *Skogsarbetareförbundet* anser att en anmäld plats inte skall få tillsättas förrän sökande som har anvisats av arbetsförmedlingen tidsmässigt har haft tillfälle att söka platsen. Därigenom förhindras att det endast blir fråga om en formell anmälan.

Beträffande AMS' förslag i fråga om tjänst som är avsedd för intern rekrytering i första hand anser *hovrätten över Skåne och Blekinge* samt *konjunkturinstitutet* att vad som menas med intern rekry-

tering behöver preciseras, t. ex. när det gäller anställning i ett företag som ingår i en koncern. Hovrätten framhåller att samma fråga torde uppkomma när personal skall rekryteras till en mer eller mindre självständig enhet i en kommunförvaltning eller i en organisation. *Landstingsförbundet* anför att landstingen, för att bl. a. underlätta intern rekrytering, har utarbetat rutiner för utlysning av lediga platser i form av sammanställningar av lediga platser inom hela landstinget, vilka sammanställningar vanligtvis tillställs den lokala arbetsförmedlingen. Detta förfarande beror på att ett landsting i detta avseende betraktas som en arbetsgivare, även om anställning av praktiska skäl sker hos resp. sjukhus eller motsvarande.

*Televerket, Bankinstitutens arbetsgivareförening* och *Tidningarnas arbetsgivareförening* anser att den av AMS föreslagna tidsfristen för anmälan till arbetsförmedlingen, fyra veckor efter den interna ledigförklaringen, är för kort med hänsyn till det omfattande arbete som behövs för att välja lämplig person till den lediga platsen. *Tidningarnas arbetsgivareförening* anser att det kan ge upphov till felaktiga föreställningar om företagets personalpolitik, om en internt ledigförklarad plats måste anmälas till arbetsförmedlingen innan företaget har hunnit att ta ställning till internt inkomna ansökningar. Det bör därför överlåtas åt företagen att själva avgöra när möjligheterna till intern rekrytering är uttömda.

*Statsföretagens förhandlingsorganisation* anser det onödigt att, som AMS har gjort, ange att anmälningsskyldighet inträder, om vid försök till intern rekrytering någon lämplig sökande inte har erhållits vid ansökningstidens utgång. Ändrade planer från intern till extern rekrytering medför nämligen att undantag från anmälningsskyldighet inte längre föreligger.

*Hovrätten över Skåne och Blekinge* påpekar att enligt AMS' förslag anmälningsskyldighet synes inträda bara i de fall då ansökningstid har angetts vid den interna ledigförklaringen. Hovrätten föreslår därför att någon sådan bestämmelse inte meddelas. Vad beträffar den föreslagna tidsfristen för anmälan till arbetsförmedlingen efter försök till intern rekrytering påpekar hovrätten att förslaget inte går ihop med sådana fall då den interna ansökningstiden har satts längre än fyra veckor.

Vad beträffar de av AMS föreslagna u n d a n t a g e n f r å n a n m ä l n i n g s s k y l d i g h e t anser *statens järnvägar* att gränsen för korttidsanställning bör sättas till tre månader, vilket är en tid som skulle sammanfalla med tiden för tidsbegränsad statlig anställning. *Landstingsförbundet* anser att tiden bör förlängas till en månad med hänsyn till angelägenheten av att kunna tillsätta hastigt uppkomna kortare vikariat utan dröjsmål. I regel är det svårt att vid dessa anställningar bedöma hur länge anställningen kommer att vara. Dessa korttidsanställningar sker normalt med hjälp av ett register över personer som i regel är in-

tresserade endast av att arbeta extra inom sjukvården. Möjlighet bör finnas för resp. landsting och länsarbetsnämnd att i särskild ordning överenskomma om vissa praktiska regler som syftar till att tillvarata lagförslagets intentioner och landstingens behov av effektiva arbetsrutiner. *Kommunförbundet* anser att tiden bör förlängas avsevärt. Det är i regel svårt att i förväg beräkna längden av sjukvikariat och vidare är frekvensen av korttidsanställningar stor särskilt vid stora förvaltningar inom bl. a. vårdområdet. Vidare bör från praktisk synpunkt observeras att tjänstgöringslistor inom t. ex. vårdområdet och brandområdet ofta innehåller system med tjänstgöring varannan eller var tredje dag. Undantaget bör därför inte uttryckas i antal arbetsdagar utan i vardagar eller ännu hellre i kalenderdagar. En möjlighet till omräkning i kalenderdagar bör öppnas. *Tidningarnas arbetsgivareförening* anser att tiden bör utsträckas till fyra veckor, eftersom rekryteringen till sådana korttidsanställningar oftast måste ske så snabbt att ett anmälningförfarande endast kommer att medföra en ökning av företagens och arbetsförmedlingarnas arbetsbelastning. *Länsstyrelsen i Skaraborgs län* anser en förlängning av tiden till 15 arbetsdagar vara nödvändig.

*Teaterförbundet* anser att 10-dagarsregeln bör slopas. Ett undantag för korttidsanställningar skulle göra anmälningsskyldigheten tämligen meningslös. Arbetsmarknaden präglas av att endast ca hälften av förbundets medlemmar har tillsvidareanställning. Övriga medlemmar är frilansare, dvs. har kortare engagemang. Det kan röra sig om en enstaka uppgift för några timmar eller en dag upp till några veckors eller i enstaka fall några månaders engagemang.

I fråga om undantag för plats i företagsledande eller därmed jämför- lig ställning ansluter sig *SAF* och *Tidningarnas arbetsgivareförening* till reservanternas uppfattning att undantag generellt bör gälla vid rekrytering av mera kvalificerade befattningshavare motsvarande nivå 3 eller högre enligt arbetsmarknadsparternas nomenklatur. *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* vill ifrågasätta om undantaget för högre tjänster inte bör gälla befattningar som är inriktade på företagsledning och som ligger på nivå 5 eller högre. På detta sätt skulle man få med större delen av de befattningshavare som inom bankområdet har en självständig ställning vid kontor utan att för den skull betraktas som företagsledare i vedertagen bemärkelse. *LO* anser att det av utredningen föreslagna undantaget för företagsledande uppgifter i praktiken kan medföra gränsdragningsproblem. För att minska risken för sådana problem bör undantaget inte få omfatta någon större krets av befattningar. *LO* förutsätter emellertid att arbetsförmedlingen inte onödigtvis belastas med rekrytering till befattningar som t. ex. kan kräva ett omfattande urvalsförfarande för att få fram lämpliga sökande.

I fråga om undantag för plats som förutsätter viss politisk eller ideell inställning anser *TCO* att sådana platser bör anmälas i de fall de utan-

nonseras av arbetsgivaren, t. ex. i dagspressen. *SACO/SR* anser att undantaget bör tillämpas restriktivt och i praktiken omfatta endast tjänster av utpräglad förtroendekaraktär.

Flera remissinstanser föreslår ytterligare undantag från anmälningsskyldigheten. *Statens järnvägar* och *Skogsarbetsareförbundet* anser att anmälningsskyldighet inte skall gälla när någon har företrädesrätt till ny anställning enligt lagen om anställningsskydd. *Kommunförbundet* anser att undantag bör göras, förutom i sistnämnda fall, även när någon har företrädesrätt enligt kollektivavtal. Utnyttjas inte företrädesrätten blir enligt Kommunförbundet anmälningsreglerna däremot tillämpliga i nästa steg.

*Statens avtalsverk* påpekar att företrädesrätt kan föreligga även genom annan författning än lag. *Statsföretagens förhandlingsorganisation* framhåller att överenskommelser om företrädesrätt förekommer inte bara i kollektivavtal utan även i andra avtal. I det konsortialavtal som reglerar verksamheten för SOS Alarmering AB finns t. ex. en bestämmelse som ger viss personal vid primärkommuner och landsting förtursrätt till anställning.

*Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* anser att praktik- eller ferieanställningar bör undantas helt från anmälningsskyldighet. Ofta tillkommer nämligen sådan anställning genom att en arbetsgivare kontaktas av skolor som önskar få elever placerade för längre eller kortare tids praktikarbete. En arbetsgivare kan därvid anställa en praktikant utan att någon ledig plats i och för sig har uppkommit. Kommunförbundet utgår från att med praktikanställning i detta sammanhang inte avses sådan praktik som är integrerad i själva den aktuella utbildningen. En sådan praktikant är skolelev och det yttersta ansvaret för anvisning av praktikplats i detta fall åvilar tills vidare skolan. *Televerket* förordar att möjlighet öppnas att efter överenskommelse mellan lokal arbetsförmedling och företag undanta platser avsedda för ferieledig ungdom från anmälningsskyldighet. För några år sedan införde televerket den rutinen att samtliga sökande skulle slussas via den offentliga arbetsförmedlingen. Detta medförde emellertid sådana komplikationer för såväl sökande som arbetsförmedlingen och verket att man numera i samråd med arbetsförmedlingen har återgått till tidigare gällande rutin. Enligt denna anmäls ferieplatserna mer eller mindre i klump utan att man preciserar antal och arbetsuppgifter, och sökande antas bland såväl dem som har anmält sig direkt till televerket som dem som har anmält sig via arbetsförmedlingen.

*Statsföretagens förhandlingsorganisation* anser att undantag från anmälningsskyldigheten bör gälla i de fall det är uppenbart att platsen redan är tillsatt. Det förekommer ibland att företagen har ansökningar från tidigare ledigförklarade platser. Likaså önskar många företag erbjuda lediga platser till personer som tidigare har varit anställda på före-

taget. Även vid andra tillfällen kan det förekomma att den lediga platsen i praktiken är tillsatt.

SAF anser det vara mycket angeläget att de små företagen undantas med hänsyn till att en generell anmälningsplikt skulle bli ytterligare en administrativ börda. Det kan vidare enligt SAF inte vara lämpligt att införa straffsanktionerade bestämmelser som troligen kommer att överträdas ofrivilligt i stor utsträckning. Vidare gäller som utredningen också konstaterar beträffande de små företagen att de informella rekryteringsvägarna har stor betydelse. Särskilt för de många små familjeföretagen gäller ofta att endast en anförvant eller en bekant till någon redan anställd kan komma i fråga vid ev. nyrekrytering. Noteras bör att utredningens försöksverksamhet över huvud inte har omfattat företag med mindre än fem anställda. *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* anför liknande synpunkter. *SHIO* och *Tidningarnas arbetsgivareförening* ansluter sig till de synpunkter som anförs i reservationen till AMS' förslag. *LO* anser däremot att det vore fel att undanta den betydande del av arbetsmarknaden som de mindre arbetsplatserna utgör. Arbetsförmedlingens service är ännu alltför ringa just till denna arbetsmarknad på grund av att dessa företag i mindre utsträckning än de större anmäler sina platser. *Handelsanställdas förbund* och *Lantarbetareförbundet* framhåller att de mindre arbetsplatserna svarar för en stor del av sysselsättningen inom förbundens områden.

Några remissinstanser föreslår undantag för vissa yrkesområden. *Teatrarnas riksförbund* yrkar att företag verksamma inom kulturområdet i sin helhet undantas från anmälningskyldighet, i varje fall tills vidare i avvaktan på resultatet av den pågående beredningen i departementet av OLAF:s betänkande (Ds In 1972: 5) Arbetsförmedling inom kulturområdet. *Redareföreningen* anser att sjöfartsnäringen bör undantas från anmälningskyldighet. Av praktiska skäl är det omöjligt för ett rederi att anmäla alla uppkommande vakanser. Rederierna anmäler i dag regelmässigt uppkomna vakanser till sjömansförmedling i Sverige eller i centralhamn så långt det praktiskt är möjligt. Eftersom ett fartyg av säkerhetsskäl måste ha en viss minsta besättning för att få avgå från hamn, måste personal kunna anskaffas med kort varsel oavsett tiden på dygnet om en vakans skulle uppstå oväntat. SAF anför att Rörledningsfirmornas arbetsgivareförbund anser att det vore värdefullt att få befrielse för lärlingsanställningar. En ev. lagbestämmelse bör gälla endast yrkesarbetare (alternativt vuxna arbetare) eller medge undantag som arbetsmarknadsparterna kommer överens om.

Vad härefter beträffar anmälningskyldighet inom det statligt lönerulerade området konstaterar SÖ att AMS inte föreslår något undantag för tjänst som är avsedd för intern rekrytering. SÖ anser att samma regel skall gälla för statlig myndighet som för företag i detta avseende. Erfarenheten visar enligt SÖ att en anmälan av plats

som är avsedd för intern rekrytering i regel inte leder till extern rekrytering. SÖ vill vidare inte motsätta sig förslaget att alla tjänster som skall ledigkungöras även skall anmälas till arbetsförmedlingen. Förslaget medför dock ett inte oväsentligt merarbete, bl. a. därför att anmälan måste göras även när tjänsten i fråga har tillsatts. Det är därför enligt SÖ viktigt att en smidig kontakt med arbetsförmedlingen utformas. SÖ motsätter sig slutligen att det nu gällande undantaget från anmälnings-skyldigheten för högre tjänster (F 18 och högre) skall utgå. Detta skulle medföra bl. a. att SÖ i fortsättningen skulle vara skyldig att anmäla alla extra ordinarie och arvodestjänster som gymnasiainspektör, skolkonsulent och expert. Sådana anmälningar skulle inte fylla någon uppgift. Det är här fråga om tidsbegränsade tjänster och för varje tjänst fordras särskilda kvalifikationer.

*Postverket och televerket* motsätter sig att det nu gällande undantaget från anmälningskyldighet för tjänst som förutsätter inomverksutbildning skall utgå.

*Länsstyrelsen i Norrbottens län* ifrågasätter om det är nödvändigt att införa anmälningskyldighet för sådana statliga tjänster som normalt inte rekryteras externt. Åtminstone bör undantag kunna göras för tjänster som regeringen tillsätter, även om tillsättning sker efter ansökan. Även tjänster som myndighet får tillsätta utan ansökan borde kunna undantas, om extern rekrytering inte avses ske. Sistnämnda tillsättningar kan i praktiken jämföras med befordran i befordringsgång. *Länsstyrelsen i Gävleborgs län* anser att undantag bör göras för befordringstjänster, eftersom rekryteringen här till största delen är intern.

Flera remissinstanser har yttrat sig om vilka uppgifter en platsanmälan bör innehålla. *Statens handikappråd* anser det värdefullt om platsanmälan kunde uppta faktorer som arbetsmiljöns utformning, arbetsplatsens anpassning till arbetstagare med handikapp, ev. yrkesrisker etc. *Statsföretagens förhandlingsorganisation* vill framhålla att det speciellt på tjänstemannaområdet kan vara svårt att ange några mera exakta lönevillkor. *LO* anser att det måste fastställas klart vilken information som skall lämnas om den lediga platsen. *LO* finner det självklart att i informationen skall ingå uppgifter om löneförmåner, arbetsplatsens belägenhet, arbetsuppgifter, arbetets varaktighet, arbetstider och kvalifikationskrav. Vid flyttning behövs även uppgifter om bostadsförhållanden m. m. Samtidigt skall enligt *LO*:s mening sökanden få kännedom om både företagets och den fackliga organisationens kontaktpersoner. Arbetsförmedlingen skall delge sökanden uppgift om dessa kontaktpersoner. Det är enligt *LO*:s mening angeläget att de fackliga organisationerna ser till att arbetsförmedlingen kan hänvisa sökande som behöver kompletterande upplysningar till en facklig representant. Arbetsförmedlingen kan därigenom undvika att hänvisa sökande till företag där fackliga frågor måste lösas först.

*LO, Handelsanställdas förbund och Byggnadsarbetareförbundet* anser att uppgift om facklig kontaktman skall tas med. *Lantarbetareförbundet* anser att även uppgift om bostadsförhållandena på arbetsorten skall vara obligatorisk.

Beträffande a v a n m ä l a n anser *Landstingsförbundet* att man måste förutsätta att en automatisk avregistrering sker vid den angivna sista ansökningsdagen. Om platsen inte tillsätts och fortfarande är aktuell får man förutsätta att landstingen återkommer med ny anmälan, vilket synes vara praxis f. n. *Kommunförbundet* ger uttryck för samma uppfattning.

Vad beträffar AMS' förslag till påföljd för underlåtenhet att göra anmälan till arbetsförmedlingen anser *hovrätten över Skåne och Blekinge* det tvivelaktigt om det kan anses tillräckligt motiverat att införa nya straffbestämmelser i detta sammanhang. Om de nya reglerna inte iaktas är det i många fall mer en fråga om att sprida upplysning än att straffa. För sådana fall då någon systematiskt och i stor omfattning kringgår bestämmelserna kan måhända en straffbestämmelse inte undvaras. Den bör dock begränsas till upprepad underlåtenhet att anmäla ledig plats. Det finns ingen anledning att som AMS föreslår fastställa ett fixt bötesbelopp. Det finns inte heller någon anledning att, med en så begränsad straffskala som den föreslagna, skilja mellan vanliga och grova överträdelser, utan detta torde kunna överlämnas till de rättstillämpande myndigheterna att beaktas vid bestämmande av bötesstraff i konkreta fall. *LO* anser att straffbestämmelserna skall kunna omprövas efter en tids erfarenheter. *Byggnadsarbetareförbundet* vill ifrågasätta om de föreslagna straffbestämmelserna är tillräckliga. Speciellt vid upprepad underlåtenhet att anmäla plats bör möjlighet föreligga till strängare straff.

*TCO* anser att det kan vara motiverat att överväga en konstruktion analog med den som gäller för underlåtenhet att anmäla varsel enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder. Enligt denna lag kan arbetsgivare som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning åläggas att utge en särskild varselavgift till statsverket. Motsvarande sanktionsbestämmelse skulle i detta fall bl. a. innebära att ett bötesbelopp fastställdes per ledig plats som arbetsgivaren inte anmäler.

*Länsstyrelsen i Norrbottens län* anser att det kan vara motiverat att betrakta en inledande tid av ett obligatoriskt system som en försöksverksamhet och att under denna tid avstå från straffsanktioner mot arbetsgivare som försummar att anmäla ledig plats i föreskriven ordning.

Några remissinstanser berör frågan om f ö r s l a g e t s g e n o m f ö r a n d e. Som tidigare har redovisats föreslår AMS att obligatorisk platsanmälan skall införas i tre etapper med anknytning till införandet av ADB-platslistor. Den första etappen beräknas omfatta 70 % av hela

platsutbudet i landet. *Länsstyrelsen i Stockholms län* ifrågasätter om inte den första etappen är för omfattande och vill rekommendera att antalet län i den första omgången begränsas med hänsyn till de stora krav som obligatorisk platsanmälan ställer på arbetsförmedlingens resurser. Vidare bör enligt länsstyrelsens mening resultatet av den första omgången utvärderas innan nästa omgång startas, varvid så långt möjligt uppnådda effekter bör ställas mot kostnaderna. *Länsstyrelsen i Skaraborgs län* och *Kommunförbundet* anför liknande synpunkter.

*Länsstyrelsen i Malmöhus län* anser att införandet av obligatorisk platsanmälan bör föregås av en omfattande och allsidig information till arbetsgivarna, varvid bör framhållas även de fördelar, bl. a. större sökandecurval, som kan ernås genom arbetsförmedlingens medverkan. Härigenom borde enligt länsstyrelsen finnas möjlighet att eliminera de problem som har förekommit vid införandet av liknande lagstiftning i andra länder.

*TCO* tillstyrker att obligatorisk platsanmälan införs i den takt och med den omfattning som *AMS* föreslår, dvs. i takt med utbyggnaden av datorassisterad platslistproduktion. Denna samordning av utbyggnaden av dessa två mycket väsentliga reformer för arbetsförmedlingen och de arbets sökande får emellertid inte innebära att *AMS'* utbyggnadsprogram rörande terminaler för sökning och matchning försenas, framhåller *TCO*.

Personalorganisationerna framhåller att arbetsförmedlingen måste få väsentligt ökade resurser om obligatorisk platsanmälan införs.

*LO* framhåller att det med hänsyn till den viktiga kopplingen mellan anmälningsskyldigheten och anpassningsverksamheten krävs en personalförstärkning med 1 500 arbetsförmedlare under en treårsperiod enligt *LO:s* tidigare framförda mening. Det är vidare enligt *LO* väsentligt att resurser för *ADB* tillförs *AMS* enligt tidigare framlagda förslag. *TCO* framhåller att erfarenheterna från försöksverksamheten i Gävleborgs län visar att arbetsförmedlingen kommer att ställas inför arbetsuppgifter som kräver väsentligt ökade insatser av arbetsförmedlare. *TCO* vill framhålla vikten av att erforderliga resurser ställs till arbetsförmedlingens förfogande så att inte situationen ytterligare förvärras för den redan i dag hårt arbetstvingda personalen där. *SACO/SR* framhåller att en nedskärning av resursbehovet i förhållande till *AMS'* förslag skulle medföra att kritikerna av obligatorisk platsanmälan blev sannspådda. Det föreslagna systemet skulle bli en papperskvarn med risk för försämrade service för de arbets sökande och försämrade arbetsförhållanden för arbetsförmedlingens personal.

## 4 Lekmannainflytande i arbetsförmedlingen

### 4.1 Nuvarande förhållanden

Enligt den tidigare nämnda instruktionen för arbetsmarknadsstyrelsen och länsarbetsnämnderna är AMS central förvaltningsmyndighet för allmänna arbetsmarknadsfrågor och chefsmyndighet för länsarbetsnämnderna. I likhet med flertalet centrala ämbetsverk har AMS en lekmanstyrelse. I en verksstyrelse ingår normalt, förutom verkschefen, företrädare för de politiska partierna och olika intresseorganisationer. Det är naturligt att arbetsmarknadens parter är väl företrädade i AMS styrelse. Denna består, förutom av generaldirektören och överdirektören, av 11 andra ledamöter av vilka tre utses på förslag av SAF och sex på förslag av löntagarorganisationerna (LO, TCO och SACO/SR). I styrelsen ingår numera även två personalföreträdare som har utsetts enligt kungörelsen (1974: 224) om personalföreträdare i statlig myndighets styrelse m. m. Hos AMS finns en arbetslöshetsförsäkringsdelegation och en lokaliseringsdelegation, bägge med lekmannarepresentation, vilka i styrelsens ställe handlägger vissa ärenden rörande erkända arbetslöshetskassor och rätt till kontant arbetsmarknadsstöd resp. ärenden om lokaliseringssamråd. Vidare finns en rådgivande delegation för arbetsvårdsfrågor samt vissa branscharbetsgrupper med lekmannainflytande. I ärenden som inte skall avgöras av styrelsen eller av de två förstnämnda delegationerna beslutar generaldirektören ensam. Instruktionen medger dock att beslutanderätten delegeras till annan tjänsteman. Så har också skett i stor utsträckning.

Enligt den nämnda instruktionen är länsarbetsnämnd länsmyndighet för allmänna arbetsmarknadsfrågor. Länsarbetsnämnden består av en ordförande, i regel landshövdingen i länet, länsarbetsdirektören som självskriven ledamot och sju eller åtta andra ledamöter av vilka flertalet företräder arbetsmarknadens parter. Någon av ledamöterna har i regel kommunalpolitisk förankring. På länsplanet finns även andra arbetsmarknadsorgan med lekmannarepresentation, t. ex. kursstyrelser för arbetsmarknadsutbildningen och byggarbetsnämnder. Enligt instruktionen avgörs ärende hos länsarbetsnämnd av nämnden i plenum, men instruktionen ger utrymme för delegering av beslutanderätten till länsarbetsdirektören eller annan tjänsteman hos nämnden.

I praktiken avgörs flertalet löpande ärenden, bl. a. alla enskilda bidragsärenden, av länsarbetsdirektören eller hans närmaste medarbetare, medan nämnden i plenum huvudsakligen behandlar frågor av övergripande natur.

Beslutanderätten i enskilda bidragsärenden är i stor utsträckning delegerad till vissa tjänstemän på arbetsförmedlingskontoren. Chef för distriktskontor eller lokalkontor har rätt att besluta om flyttningsbidrag och vissa reseersättningar till arbetssökande. Samma befogenhet har chef

för förmedlings- och utredningssektion. Distriktskontorschef har därutöver rätt att besluta om utbildningsbidrag i vissa närmare angivna fall. Enhetschef och chef för lokalkontor som är sektionsindelade har samma beslutanderätt i bidragsärenden som tillkommer distriktskontorschef. I övrigt får den sistnämnda besluta i vissa personalfrågor, bl. a. om tillfällig omDispositionering av personalen inom distriktet, vilket gäller såväl tjänstgöringsställe som arbetsuppgifter.

Som nämnts inledningsvis har LO och TCO föreslagit att lekmannastyrelser införs vid arbetsförmedlingens distriktskontor. Som motivering har organisationerna anfört bl. a. följande. Ett utmärkande drag för modern svensk offentlig förvaltning är ett allt vanligare inslag av lekmannarepresentation. Den offentliga förvaltningen har under de senaste 30 åren expanderat kraftigt såväl centralt och regionalt som lokalt, samtidigt som det skett en radikal förändring i sammansättningen av de tjänster som på offentlig väg tillhandahålls medborgare. Denna förändring återspeglas i organisatoriska förändringar och förändringar i tillvägagångssättet när det gäller att genomföra förvaltningens uppgifter. Det är i dag praktiskt taget omöjligt att på förhand reglera alla de skilda situationer som en förvaltningsmyndighet ställs inför. För myndigheten föreligger följaktligen ett mycket stort utrymme för att inom ramen för givna riktlinjer fatta beslut i olika frågor mot bakgrund av en på politisk väg given allmän målsättning. Genom lekmannarepresentation i den offentliga förvaltningen har ett instrument tillskapats som bl. a. möjliggör en anpassning av besluten till individuella, lokala eller regionala förhållanden. Arbetsmarknadens parter har på central och regional nivå goda möjligheter att medverka vid tillämpningen och genomförandet av arbetsmarknadspolitik. Även i arbetsmarknadsverkets regionala organ, länsarbetsnämnderna, är arbetsmarknadsorganisationerna representerade. På lokal nivå inom arbetsmarknadsverket saknas motsvarande möjligheter till samråd och samverkan mellan myndigheten och arbetsmarknadens parter.

#### 4.2 Departementspromemorian

Arbetsgruppen anför inledningsvis följande allmänna synpunkter på lekmanainflytandet på olika nivåer i arbetsmarknadsverket. Svensk arbetsmarknadspolitik bedrivs av hävd i nära samråd mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter. Sådant nära samråd är nödvändigt för verksamhetens effektivitet. Det består i första hand av medverkan från parternas sida i rådgivande och beslutande organ inom verket men också av omfattande informella kontakter. Under senare år har kommunernas roll i samhällsplaneringen blivit allt mer omfattande. Betydelsen av nära kontakter mellan arbetsförmedlingen och olika kommunala organ har därför ökat fortlöpande.

Det har i olika sammanhang hävdats att länsarbetsnämndernas ledamöter har alltför små möjligheter att aktivt påverka verksamheten. Mängden av ärenden är stor, och lekmännen kopplas ofta in på ett sent stadium i beredningen, efter det att yttranden från distrikten har inhämtats och vägts samman av tjänstemännen. Länsarbetsnämnderna sammanträder vanligen en gång i månaden. Sammanträdena begränsas ofta till en allmän diskussion av arbetsmarknadsläget och en summarisk genomgång av aktuella ärenden. En annan fråga som har diskuterats är distrikts- och lokalkontorens ställning i förhållande till länsarbetsnämnderna. Kontoren har inte själva några formaliserade kontakter med arbetsmarknadsparterna annat än med arbetslöshetskassorna. Inte heller med kommunerna har kontoren några formaliserade kontakter.

En utgångspunkt måste enligt arbetsgruppen vara att lekmannainflytandet skall finnas på de platser och nivåer i arbetsmarknadsverket där besluten i realiteten fattas. Gruppen utgår från verkets nuvarande arbetsätt och hur det kan förutses komma att utvecklas under de närmaste åren. Den begränsar sig till att diskutera förhållandena inom länen, dvs. lekmannainflytandet på länsnivå och i förmedlingsdistrikten.

Arbetsgruppen anser att länsarbetsnämnderna i sin helhet om möjligt bör sammanträda oftare än f. n. Detta är dock inte tillräckligt. Distriktskontoren har de facto utvecklats till förhållandevis självständiga enheter. Lekmannanämnder på distriktsnivån skulle därför enligt gruppen ligga väl i linje med grundprincipen att arbetsmarknadspolitik skall bedrivas i samråd med berörda parter. Distriktsnämnder skulle kunna underlätta en utveckling mot aktiv trepartssamverkan i det löpande förmedlingsarbetet. Erfarenheterna under senare år från bl. a. anpassningsgruppernas verksamhet visar att en sådan samverkan på lokal nivå kan ge stora fördelar för förmedlingsarbetets resultat. Arbetsgruppen menar också att de arbetsmarknadspolitiska reformernas allt större räckvidd och betydelse för allmänheten motiverar ett direkt lekmannadeltagande på den nivå där åtgärderna verkställs. Möjligheterna till ett väl fungerande samarbete med kommunala myndigheter är sannolikt större om en nämnd inom sitt område har bara en eller några få kommuner än om den skall verka inom ett större område. Detta är dock i många fall inte möjligt, eftersom lekmannainflytandet om det skall vara meningsfullt måste finnas på de platser inom verket där besluten fattas. I ett 70-tal kommuner finns f.n. varken distriktskontor eller lokalkontor, och i ca 140 kommuner finns endast lokalkontor som är underställda distriktskontor i andra kommuner. Gruppen har inte funnit tillräckliga skäl föreligga för att inrätta lekmannanämnder vid lokalkontor eller andra underavdelningar till distriktskontoren. Gruppen förordar därför att en nämnd inrättas i varje distrikt.

I fråga om de föreslagna distriktsnämndernas arbetsuppgifter och befogenheter anför arbetsgruppen bl. a. följande. Arbets-

gruppen har inte till uppgift att ta ställning till arbetsfördelningen mellan länsarbetsnämnder och förmedlingskontor. Gruppen utgår därför från att arbetsfördelningen i huvudsak skall vara oförändrad, men gruppen vill ändå påpeka att det kan finnas skäl att framdeles ompröva denna arbetsfördelning. Arbetsgruppen utgår vidare från att distriktsnämndernas ansvarsområde i huvudsak skall sammanfalla med distriktskontorens och tillhörande lokalkontors nuvarande uppgifter. Distriktskontorens personal är till största delen sysselsatt med det löpande förmedlingsarbetet. Detta omfattar bl. a. inhämtande av uppgifter om lediga platser och arbetsökande, muntlig och skriftlig information, ackvisition av platser och anvisning av sökande, yrkesvägledning, anlagsprövning, arbetsvårdsutredningar och behandling av ansökningar om olika slags bidrag. Därutöver ankommer det på kontorets chef att inom verket företräda sitt distrikt, t. ex. genom att avge yttranden om olika sysselsättningsskapande åtgärder, arbetsmarknadsbedömningar och organisatoriska frågor. Resurserna för beredning av sådana ärenden är dock begränsade i distriktskontoren. Det är också en naturlig uppgift för kontoren att utåt företräda verket genom deltagande i t. ex. anpassningsgrupper och andra kontakter med ortens företag och organisationer.

En huvuduppgift för distriktskontoren är att sprida upplysning om lediga platser och därigenom medverka till att de blir tillsatta. Det sker dels genom tryckta platslistor och dels genom arbetsförmedlarnas individuellt anpassade förmedlingsarbete. Lekmännens viktigaste uppgift i samband med platsinformationen bör enligt arbetsgruppen vara att underlätta insamlandet av de fakta som behövs för ett effektivt förmedlingsarbete. Det innebär inte att någon viss typ av uppgifter om arbetsplatserna regelmässigt bör hämtas in genom nämndledamöterna, utan arbetsförmedlarna måste själva ha omfattande kontakter med företag och fackliga förtroendemän. Nämndens ledamöter bör stödja tjänstemännen i deras strävan att få riktig information om arbetsuppgifter, lön, förekomst av kollektivavtal, arbetsmiljö och andra förhållanden av betydelse för de arbetssökande och företagen. De bör kunna fungera som en förbindelselänk i de fall då förmedlingen inte har tillräckliga kontakter med viss arbetsplats. Kommunernas företrädare kan bidra till att förbättra arbetsförmedlarnas kontakter med de kommunala arbetsgivarna. De kan också ge upplysningar om hur kommunernas egen planering kan väntas påverka deras framtida arbetskraftsbehov och anställningspolitik.

Genom det system för planeringsinformation som håller på att utvecklas får arbetsförmedlingen möjlighet att i detalj följa utvecklingen av efterfrågan på förmedlingsservice. Ur detta material kan man få uppgifter om t. ex. enskilda arbetssökande som varit arbetslösa särskilt länge och lediga platser som länge varit obesatta. Behov av förnyade förmedlingsinsatser i enskilda ärenden kan lättare upptäckas. Enligt arbetsgruppens mening är det viktigt för lekmännen att vissa sådana kon-

kreta förmedlingsärenden tas upp till diskussion i nämnden. Det kan ibland visa sig motiverat att ta upp personalrekryteringen till viss arbetsplats till principiell diskussion. Om en arbetsgivare har svårt att få personal till vissa arbetsuppgifter eller har onormalt stor omsättning på personalen bör orsakerna till detta undersökas. Vid diskussioner med arbetsgivare om orsakerna bör det vara av särskilt värde för arbetsförmedlingen att ha stöd av en lekmannanämnd.

Distriktsnämnderna bör delta i de arbetsmarknadsbedömningar för distrikten som utgör underlag för länsarbetsnämndernas månatliga bedömningar av det aktuella arbetsmarknadsläget liksom av deras kvartalsvisa bedömningar av framtidsutsikterna. Därigenom skulle lekmän bli inkopplade på ett tidigare stadium av detta arbete än f.n. De kvartalsvisa bedömningarna av framtidsutsikterna skulle med en sådan ordning kunna grundas på synpunkter från även andra parter än arbetsgivare i distrikten. Distriktsnämnderna bör också ges tillfälle att diskutera länsarbetsnämndens slutliga bedömning av läget i distriktet.

I de flesta organisationsfrågor där det ankommer på arbetsmarknadsverket att fatta beslut sker detta centralt eller på länsnivå. Inom distrikten fattas beslut i vissa personalfrågor och anpassningar av organisationen till de lokala förhållandena. I en rad metodfrågor har distriktskontoren också möjlighet att själva besluta. Arbetsgruppen finner det stå utom tvivel att lokala synpunkter på verksamhetens bedrivande skulle få en större tyngd om de innan beslut fattas kunde diskuteras i nämnder som är förankrade i lokala organisationer och kommuner. Nämnden bör själv kunna ta initiativ till omDispositioner av förmedlingens lokala resurser.

Det finns en mängd frågor som inte kan regleras genom centrala föreskrifter utan måste bestämmas lokalt. Det gäller t. ex. förmedlingsresursernas fördelning mellan olika yrkesområden och genomförande av särskilda informationsinsatser för vissa grupper av arbetssökande i en ort. I sådana frågor räcker det ofta inte med att bara avläsa statistiken över arbetssökande, utan man måste också göra långsiktiga bedömningar mot bakgrund av vad man vet om t. ex. näringslivets utveckling, situationen i skolan, inom socialvården och på andra områden. Också här är det viktigt att ta till vara lekmännens sakkunskap och kontakter. När arbetsförmedlingen behöver göra särskilda informationsinsatser på visst område är en lekmanamedverkan särskilt önskvärd. Det kan gälla t. ex. i könsrollsfrågor, sysselsättning av äldre och handikappade eller geografisk rörlighet.

Planeringen av beredskapsarbeten sker huvudsakligen på länsnivå. Arbetsgruppen anser inte att dessa uppgifter kan föras över till distrikten, som inte utgör någon naturlig mellannivå för den allmänna samhällsplaneringen mellan kommunerna och länen. Distriktsnämndernas insatser på detta område skulle kunna vara att till länsarbetsnämnden

avge synpunkter på den rent arbetsmarknadspolitiska prioriteringen inom beredskapsprogrammet. Nämnderna bör också kunna yttra sig om det framtida behovet av beredskapsarbeten och hur dessa bör differentieras för att passa olika grupper av arbetslösa.

Distriktsnämnderna bör medverka i planeringen av arbetsmarknadsutbildningens kursutbud genom att avge synpunkter på behovet av kurser inom olika yrkesområden och för bestämda grupper av arbetslösa. Särskilt bristyrkesutbildningens dimensionering bör diskuteras mot bakgrund av den lokala arbetskraftens sammansättning.

Distriktsnämnderna måste ägna särskild uppmärksamhet åt dem som av olika skäl är svårplacerade på arbetsmarknaden, t. ex. äldre och handikappade. Genom anpassningsgrupperna har förmedlingen fortlöpande kontakter med större företag i sådana frågor. Arbetsförmedlingens representanter är oftast pådrivande i grupperna när det gäller att ordna sysselsättning åt arbetssökande som inte är anställda i resp. företag. Det är då en fördel om dessa har nämndens partsrepresentanter bakom sig. Genom sina kontakter kan lekmännen i nämnden vara ett stöd för tjänstemännen i deras kontakter med företagen. Samtidigt kan lekmännen tillföra förmedlingen sin kännedom om arbetsplatserna och nya synpunkter. Enligt lagen (1974: 13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder kan länsarbetsnämnden förelägga arbetsgivare att lämna uppgift om arbetsstyrkans storlek och sammansättning i olika avseenden och likaså om förestående ändringar i sysselsättningen eller lediga platser som föranleder nyanställning. Nämnden kan också påfordra överläggningar mellan företag och arbetsförmedlingen om åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena och trygga fortsatt anställning för äldre anställda och anställda med nedsatt arbetsförmåga och likaså om nyanställning av sådana personer. Länsarbetsnämnden har möjlighet att förena ett föreläggande att lämna uppgifter eller komma till överläggningar med vite. Gemensamt accepterade lösningar som genomförs i samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsgivare och arbetstagar är den bästa garantin för att tillfredsställande resultat skall nås. Anpassningsgrupperna har tillkommit som organ för denna samverkan. Skulle likväl den i lagen föreskrivna ordningen behöva aktualiseras vore det värdefullt om eventuella ingripanden först kunde diskuteras i en lokal nämnd. Tjänstemännens ställning gentemot företagen skulle stärkas om de genom nämnden fick stöd av arbetsmarknadsparter och kommuner.

Kommunerna har flera viktiga funktioner i samband med samhällsplaneringen. De kan genom sitt planmonopol förhindra eller underlätta etableringar av arbetsplatser. De har ansvar för barnomsorg, trafikplanering och andra samhällsfunktioner som skapar förutsättningar för den enskildes möjligheter att ta arbete. Kommunerna är dessutom själva stora arbetsgivare. Behovet av övergripande samordning mellan olika kommuners verksamhet tillgodoses på länsnivå genom länsstyrelsen och

andra länsmyndigheter och genom Svenska kommunförbundets länsavdelningar. Ett förmedlingsdistrikt kan som tidigare framhållits inte ses som någon mellannivå för den allmänna samhällsplaneringen. Däremot är det angeläget att förmedlingen i sitt löpande arbete har regelbundna kontakter med distriktets olika kommuner var för sig. Gruppen anser därför att distriktsnämnderna bör ha till uppgift att bidra till informationsutbyte och behövlig samordning mellan det löpande förmedlingsarbetet och den del av den sysselsättningsmotiverade samhällsplaneringen som kommunerna genomför.

Ett annat område där samråd behövs mellan arbetsförmedlingen och kommunerna är den sociala omvårdnaden i vid mening och samhällets olika åtgärder för att stödja personer med särskilda svårigheter i arbetslivet. På detta område sker fortlöpande kontakter på tjänstemannanivå både i enskilda ärenden och i planeringsfrågor. Gruppen anser det önskvärt att de allmänna riktlinjerna för de olika samhällsorganens åtgärder på detta område diskuteras i distriktsnämnderna. Eventuella svårigheter att dra gränsen mellan statliga och kommunala myndigheters ansvarsområde i sådana ärenden bör enligt gruppens mening kunna diskuteras i distriktsnämnderna, även om en statlig myndighet på denna nivå inte har möjlighet att ålägga kommunerna uppgifter.

Beträffande handläggningen av enskilda bidragsärenden t. ex. ansökningar om utbildningsbidrag, flyttningsbidrag eller kontant arbetsmarknadsstöd anför arbetsgruppen, att huvudregeln f. n. är att beslut i sådana ärenden fattas av länsarbetsnämnden. Beslutanderätten har dock delegerats till vissa tjänstemän vid arbetsförmedlingskontoren i viss utsträckning. Det gäller bl. a. de flesta ärenden om flyttningsbidrag. Beträffande arbetsmarknadsutbildningen gäller att tjänstemännen vid kontoren får meddela bifall till utbildning vid särskilda AMU-kurser inom länet. Avslag på ansökningar om sådan utbildning måste däremot meddelas av länsarbetsnämnderna, och detsamma gäller såväl bifall som avslag i fråga om arbetsmarknadsutbildning i det reguljära utbildningsväsendet. I praktiken förekommer nästan ingen lekmannamedverkan i dessa ärenden, utan de avgörs genomgående av tjänstemän.

Som skäl för att öka lekmännens medverkan i de enskilda ärendena har anförts ärendenas stora betydelse för sökanden och att besluten bör fattas nära den enskilde av personer som han eller hon har förtroende för. Valet av handlingsalternativ är av stor vikt för individens framtida ställning på arbetsmarknaden. En nackdel med en omfattande lekmannamedverkan vore att besluten sannolikt skulle ta längre tid att fatta och att det skulle krävas ökade personalresurser för föredragningar m.m. F. n. fattas många av besluten snabbt. I sin gemensamma skrivelse framhåller LO och TCO därför att beslutanderätten bör kunna delegeras till tjänstemän i sådan utsträckning att ärendena inte fördröjs. Det kan ock-

så hävdas att distriktsnämndernas ledamöter i första hand bör ägna sin tid åt mer övergripande frågor.

Arbetsgruppen har vid sina överväganden kommit till följande. De enskilda bidragsärendena har i många fall stor betydelse för individen. Även om bidragsvillkoren i de flesta avseenden är entydiga finns det många ärenden vilkas utgång inte är självklar utan beroende av känsliga avvägningar. Det gäller t. ex. i utbildningsärenden, där förmedlingen skall avgöra om en viss utbildning kan antas lösa en sökandes problem. Handläggningen av enskilda ärenden måste således präglas av det dubbla kravet på *dels* snabbhet — för att möta en akut problemsituation för individen på arbetsmarknaden — och *dels* noggranna avvägningar av skilda alternativ för att en lösning skall åstadkommas som varaktigt stärker individens ställning. Mot den bakgrunden finner arbetsgruppen att tjänstemännen bör kunna meddela beslut om bifall i alla de ärendegrupper där de nu har beslutanderätt. Beträffande utbildningsärendena vill gruppen förorda att de ansökningar som tjänstemännen inte anser sig omedelbart kunna bifalla bör underställas distriktsnämnden för beslut. Eftersom detta i realiteten är en ny arbetsform för arbetsmarknadsverket bör den direkta lekmanamedverkan begränsas till enbart vissa slag av bidragsärenden åtminstone tills verket har fått en tids erfarenhet av sådan medverkan. Gruppen förordar sålunda att distriktsnämnderna ges rätt att besluta i ärenden som kan medföra avslag beträffande sådan arbetsmarknadsutbildning som f. n. får beviljas av distriktskontorschefer m. fl. Dessa ärenden innehåller ofta sådana känsliga avvägningar att en lekmanamedverkan framstår som motiverad. Avslagsärendena är normalt jämförelsevis få. De bör därför kunna läggas på nämnderna utan att det behöver ta någon avsevärd del av deras tid i anspråk. Förslaget förutsätter att rätten att meddela avslag i en del av utbildningsärendena kan överföras från länsarbetsnämndernas kanslier till distriktskontoren. Oavsett om tjänstemännen har beslutanderätt eller inte är det naturligt att tjänstemännen tar upp tveksamma och principiella frågor till diskussion i nämnden.

Beträffande de föreslagna distriktsnämndernas ställning och sammansättning anför arbetsgruppen bl. a. följande. Distrikten bör i fortsättningen betraktas som självständiga beslutsinstanser inom arbetsmarknadsverket. En följd härav bör vara att beslut av tjänstemän i ett distrikt fattas på distriktsnämndens vägnar och inte som f. n. på länsarbetsnämndens vägnar. Förslaget att distrikten skall betraktas som självständiga beslutsinstanser bör medföra att besvär över beslut på distriktsnivå skall anföras hos länsarbetsnämnden, vars beslut i sin tur skall kunna överklagas hos AMS. För att besvärsordningen inte skall bli för betungande för berörda organ bör den nuvarande rätten att överklaga AMS beslut hos regeringen upphävas. Detta skulle inte innebära någon egentlig inskränkning av den enskildes möjligheter att få sin

sak prövad, eftersom de flesta ärenden alltså skulle kunna omprövas två gånger. Om rätten att överklaga AMS beslut upphävs bör styrelsen ha möjlighet att underställa enskilda ärenden regeringens prövning, t. ex. om styrelsen bedömer att särskilda skäl motiverar att ett bidrag utgår trots att de formella förutsättningarna saknas.

De nämnder som inrättas i distrikten bör enligt gruppens mening i princip ha samma förhållande till tjänstemännen i distriktet som länsarbetsnämnderna och AMS har till sina förvaltningar. Det innebär att lekmananämnden inför överordnade myndigheter svarar för verksamheten i distriktet. Tjänstemännen måste samtidigt ges betydande befogenheter att på eget ansvar handla i enlighet med riktlinjer som har getts av såväl den egna nämnden som överordnade myndigheter. Inom de riktlinjer som länsarbetsnämnden anger bör en distriktsnämnd få disponera över de förmedlingsresurser som finns i distriktet. I praktiken blir dispositionsrätten dock ganska kringskuren. De flesta frågor om kontorsnätets utformning, personalens fördelning mellan kontor och liknande bör handläggas på länsnivå med beaktande av vad som gäller för försöksverksamheten med fördjupad förvaltningsdemokrati. Självfallet får nämnderna möjlighet att framföra synpunkter på resursfrågorna i samband med den årliga budgetbehandlingen.

Arbetsgruppens förslag innebär att distriktsnämnderna på flera viktiga områden får möjlighet att påverka användningen av de medel som anvisas för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. De utgifter som de kan besluta om själva är dock av mindre omfattning. Förslagen innebär ändå i flera avseenden betydande befogenheter för nämnderna i syfte att främja ett gott samarbete och utbyte av information mellan arbetsförmedlingen, arbetsmarknadsparterna och kommunerna. Det är enligt gruppens mening ofrånkomligt att nämnderna medför ett något ökat personalbehov vid kontoren, t. ex. för föredragningar och olika förberedelser. Nämnderna kommer emellertid också att underlätta och effektivisera förmedlingsarbetet så att det totala arbetsresultatet kan förbättras.

Arbetsgruppen förordar att distriktsnämnderna i normalfallet blir sammansatta av nio ledamöter, varav två från berörda kommuner och två från vardera LO, SAF och TCO. Distriktskontorschefen bör ingå som ordförande. Varje ledamot bör ha en ersättare. Nämnderna bör tillsättas av AMS på förslag av resp. centrala partsorganisationer och Svenska kommunförbundet. Det får förutsättas att dessa i förekommande fall hör sina lokala underavdelningar resp. berörda kommuner via Kommunförbundets länsavdelningar, innan förslag avges. Kommunernas representanter bör vara politiskt ansvariga förtroendemän, som i förekommande fall väljs från olika kommuner. För att representationen skall bli så bred som möjligt bör ledamöternas ersättare helst väljas från andra branscher resp. kommuner än ledamöterna. Mot den bak-

grunden finner arbetsgruppen att ersättarna bör ges rätt att närvara och yttra sig oavsett om de ordinarie ledamöterna också är närvarande.

Ett tjugotal av de cirka sjuttio distrikten omfattar mer än fyra kommuner. Där bör kommunerna företrädas av åtminstone tre ledamöter och tre ersättare. I några distrikt med särskilt många kommuner, däribland Stockholms och Göteborgs distrikt, måste särskilda lösningar tillgripas. Detsamma gäller för Gotland, där distriktsnämndens område sammanfaller med länsarbetsnämndens. AMS bör bemyndigas att besluta om detta.

Frågan om personalrepresentation i beslutande lekmannaorgan är f.n. föremål för särskilda överväganden. Personalen har nu företrädare i AMS men inte i länsarbetsnämnderna. Generella riktlinjer för arbetsplatsdemokratins utformning kan väntas i den planerade nya lagstiftningen om demokrati på arbetsplatserna. Frågan om personalrepresentation i distriktsnämnderna bör enligt arbetsgruppens mening övervägas i särskild ordning inom ramen för det arbete som bedrivs av DEFF.

### 4.3 Remissyttrandena

Arbetsgruppens förslag om lekmanannämnder vid distriktskontoren tillstyrks eller lämnas utan erinran i princip av praktiskt taget alla remissinstanser, däribland AMS. Länsarbetsnämnderna, som av AMS har beretts tillfälle att yttra sig över förslaget, är dock med några få undantag tveksamma eller avvisande till inrättandet av sådana nämnder med motiveringen att dessa inte behövs eller inte ökar effektiviteten i förmedlingsarbetet. Några länsarbetsnämnder befarar förseningar i ärendenas handläggning. *Ragunda kommun* anser att en lekmanannämnd bör inrättas i varje kommun. *Länsstyrelsen i Skaraborgs län* ansluter sig i princip till tanken på en lekmanamedverkan med anknytning till förmedlingsverksamheten men anser att det kan finnas skäl att vänta med att genomföra förslaget till dess sysselsättningsutredningen har redovisat riktlinjerna för den fortsatta arbetsmarknadsplaneringen. *Länsstyrelsen i Västernorrlands län* anser att försök bör bedrivas i ett mindre antal distrikt och att försöken skall utvärderas noggrant innan distriktsnämnder inrättas i hela landet. Även *riksrevisionsverket* pekar på möjligheten att begränsa försöken till en del distrikt och på vikten av att försöken blir utvärderade.

AMS förutsätter att distriktsnämnderna får ett medansvar för lösningen av en rad av arbetsförmedlingens problem rörande de arbetssökande. Exempelvis bör kommunernas representanter verka aktivt för att behovet av barnomsorg, kommunikationer och bostäder tillgodoses, medan arbetsmarknadsorganisationerna bör ta ansvaret för att flera arbetsplatser öppnas för svårplacerade och anpassas efter deras förutsättningar. AMS anser det vara av betydande värde att de arbetsmarknads-

politiska intentionerna bakom centralt fattade beslut kan föras ut och förankras hos lokala representanter. Därigenom kan man uppnå bättre förutsättningar för praktiska åtgärder, t. ex. för svårplacerade och äldre samt för kvinnorna. AMS ställer sig i princip positiv till förslaget i den mån det är inriktat på att ge ett konkret stöd för förmedlingsarbetet och de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som syftar till lokala åtgärder. Detta skulle vara till betydande gagn för tjänstemännen. Förmedlingens beslut skulle komma att grundas på ett utvidgat erfarenhetsunderlag från distriktets arbetsmarknad. AMS erinrar om att man enligt 32 § i instruktionen för AMS och länsarbetsnämnderna kan tillsätta en rådgivande nämnd för viss del av länsarbetsnämnds område i anknytning till arbetsförmedlingskontor i denna del. Möjligen kunde arbetsgruppen ha byggt på denna institution med fler ledamöter och viss beslutanderätt, anför AMS.

*Statskontoret* anför att det utvecklingsarbete med ADB i platsförmedlingen som pågår har stor betydelse för valet av organisationsform för arbetsförmedlingen. Man måste förutsätta att arbetet i stor utsträckning grundas på enhetliga och för landet gemensamt utvecklade rutiner. Det är dock väsentligt att distriktsnämnderna redan under uppbyggnadsfasen får tillfälle att påverka och värdera rutinerna i praktisk verksamhet.

Arbetsgruppens förslag i fråga om distriktsnämndernas arbetsuppgifter har lämnats utan erinran av flertalet remissinstanser. Ett par remissinstanser har dock uttalat tveksamhet när det gäller beslutanderätten i vissa utbildningsärenden.

*SAF* påpekar att arbetsgruppens beskrivning av distriktsnämndernas insatser genomgående är mycket allmänt hållen. Det kan diskuteras om en medverkan av distriktsnämnder i alla uppräknade ärendetyper verkligen kommer att medföra en väsentlig förbättring jämfört med hur ärendena handläggs idag. Vissa förbättringar bör dock enligt *SAF* kunna uppnås, t. ex. när det gäller att insamla fakta som underlag för förmedlingsarbetet eller tillhandahålla basmaterial för länsarbetsnämndernas arbetsmarknadsbedömningar. Totalt sett är det enligt *SAF* tveksamt om förbättringarna uppväger den ganska omfattande administrativa apparat som införandet av distriktsnämnder medför. Det innebär emellertid också en ökad decentralisering av förmedlingsverksamheten, vilket *SAF* anser vara värdefullt.

*Länsstyrelsen i Skaraborgs län* anför att arbetsmarknadsbedömningarna sannolikt blir bättre om de i distrikten kompletteras med arbetstagarernas och de kommunala förtroendemännens synpunkter, som förslaget innebär. Likaså finner länsstyrelsen att distriktsnämndernas föreslagna medverkan vid utformningen av program för beredskapsarbeten är av betydelse. Denna medverkan kan öka kommunernas intresse för en mer genomtänkt planering av beredskapsarbetena, varigenom länsstyrelserna får ett bättre beslutsunderlag för sin prövning. *Västerås kommun* under-

stryker vad arbetsgruppen har anfört om behovet av större förståelse från arbetsmarknadsparterna för nödvändigheten av att ordna arbete åt svårplaccerade. Detta synes kunna påskyndas genom behandling i distriktsnämnder. Då skulle exempelvis kommunens arbetsledande personal i beredskapsarbeten kunna medverka direkt i förmedlingens ansträngningar att överföra de sysselsatta till arbete i öppna marknaden. Därvid skulle också en mera allmänt tillämpad form av provanställning eller tillfällig anställning i näringslivet kunna ge bättre resultat.

*Riksrevisionsverket* anser att den föreslagna arbetsfördelningen mellan distriktsnämnden och förmedlingstjänstemännen verkar rimlig. *Statskontoret* och *TCO* framhåller att distriktsnämndens verksamhetsområde måste definieras väl. Enligt statskontoret måste därvid de rådgivande funktionerna avgränsas klart från de beslutande. *AMS* anser att beslutsbefogenheterna bör anges i regeringens instruktion för arbetsmarknadsverket. Delegationsrätten bör liksom hittills ligga hos *AMS*, som också skall avgöra vilka ärenden som skall handläggas av specialorgan som t. ex. byggarbetsnämnder. Man bör enligt *AMS* undvika att en gång för alla fastlägga vilka ärenden som skall handläggas av distriktsnämnderna. Enligt *TCO* är det en viktig uppgift för nämnderna att pröva enskilda bidragsärenden, där tjänstemännen inte anser sig kunna fatta positiva beslut, eftersom dessa ärenden har så stor betydelse för den enskilde. *TCO* anser därför att det successivt måste ske en prövning av vilka ytterligare bidragsärenden som lämpligen kan tilldelas distriktsnämndernas beslutsområde utöver de föreslagna utbildningsärendena. *TCO* delar arbetsgruppens uppfattning att det är naturligt att tjänstemännen tar upp tveksamma eller principiella frågor till diskussion i nämnden oavsett om tjänstemännen har beslutanderätt eller inte. *SACO/SR* anser att ett beslutande organ på distriktsnivå medför ökad risk för att kunderna utsätts för en oenhetlig behandling. Även *SAF* ifrågasätter om distriktsnämnderna bör behandla enskilda bidragsärenden. *AMS* understryker starkt — med hänvisning till kritiska synpunkter som har anförts av flera länsarbetsnämnder — att beslut i frågor som rör enskilda personer måste kunna fattas snabbt. Likväl bör kravet på erforderlig samverkan beaktas. *Länsstyrelsen i Västernorrlands län* befarar också att beslutsprocessen kan fördröjas alltför mycket, om föredragning i nämnden blir obligatorisk i vissa ärenden.

Förslaget att distrikten skall ses som en s j ä l v s t ä n d i g b e s l u t s i n s t a n s — dvs. att besluten inte som nu formellt skall fattas på länsarbetsnämndens vägnar — tillstyrks av *TCO*. *Statskontoret* anser däremot att denna ordning skall prövas i några distrikt innan slutlig ställning tas. *SAF* anför att rätten att överklaga *AMS* beslut i bidragsärenden till regeringen är principiellt viktig. Den bör därför inte upphävas utan att en mer övergripande prövning av besvärordningen har genomförts. Samma ståndpunkt har också intagits i reservationer till *AMS*

yttrande av dels SAF:s företrädare i styrelsen och dels personalens representanter. Även *riksrevisionsverket* avstyrker förslaget att avskaffa rätten att överklaga AMS beslut till regeringen.

Beträffande distriktsnämndernas sammansättning anför *SACO/SR* att organisationen bör vara företrädd, om sådana nämnder inrättas. *AMS* och *riksrevisionsverket* anser att *SACO/SR* bör vara representerat i en del distriktsnämnder, i första hand i högskoleorterna. *Kommunförbundet* anser att varje kommun måste vara företrädd av en ordinarie ledamot och en ersättare. *Länsstyrelsen i Skaraborgs län* anser det önskvärt att alla kommuner i länet blir representerade i en distriktsnämnd antingen genom en ledamot eller genom en ersättare. *SAF* påpekar att frågan om nämndernas sammansättning i distrikt med många kommuner är känslig och måste lösas i nära samarbete med arbetsmarknadsparterna och berörda kommuner. *Västerås kommun* anser att antalet ledamöter i distriktsnämnderna bör begränsas till sju och att ersättarna bör kallas enbart vid förfall för ordinarie ledamöter. *Jönköpings kommun* kan inte acceptera arbetsgruppens förslag att distriktskontorschefen skall vara självskriven ordförande. Det bör enligt kommunen ankomma på distriktsnämnden själv att utse presidium. Däremot bör distriktskontorschefen vara föredragande, om inte annat beslutas.

*AMS*, *TCO* och *SACO/SR* framhåller att ytterligare personalresurser måste tillföras distriktskontoren om lekmananämnder inrättas där. *LO* och *TCO* anför vidare att medel måste ställas till förfogande för utbildning av nämndernas ledamöter.

## 5 Arbetsförmedling inom kulturområdet

### 5.1 Nuvarande förhållanden

Förmedlingsverksamheten inom kulturområdet präglas av en splittning mellan ett relativt stort antal förmedlingsorgan som arbetar under olika villkor. Inom ramen för den offentliga arbetsförmedlingen finns särskilda artist- och musikersektioner vid förmedlingskontoren i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå. Förmedlingsverksamheten vid dessa omfattar i huvudsak underhållnings-, restaurang- och populärmusiker, sångare och andra estradartister, skådespelare samt vissa andra grupper. Den offentliga arbetsförmedlingens verksamhet på kulturområdet har begränsad omfattning. Sammanlagt tjänstgör f. n. 17 arbetsförmedlare och fem biträden vid artist- och musikersektionerna. Härtill kommer insatser från arbetsvårdare och yrkesvägledare.

En vidgning av den offentliga förmedlingens verksamhet på kulturområdet har skett under senare delen av 1960-talet genom samarbetet med centrumbildningarna. Centrumbildningarnas verksamhet bedrivs på

initiativ av olika kulturarbetargrupper och består av en uppsökande, kontaktskapande del och en arbetsförmedlande del. Den senare funktionen har knutits till den offentliga arbetsförmedlingen genom att av AMS anställda tjänstemän har placerats vid sex av centrumbildningarna. Styrelsen svarar även för en del av de övriga kostnaderna för denna verksamhet motsvarande lokalhyra, telefon m. m. för tjänstemannen ifråga. Stöd i denna form utgår till Författarcentrum, Teatercentrum, Konstnärscentrum och Filmcentrum i Stockholm samt till Skånes Kulturcentrum i Malmö och till Författarcentrum Norr i Umeå. Främst författare, filmare och bildkonstnärer har härigenom fått en förmedlingsservice som tidigare saknats. I sin funktion som arbetsförmedlande organ utgör centrumbildningarna en del av den offentliga arbetsförmedlingen, och samma regler skall tillämpas för den förmedlande verksamheten där som inom den offentliga förmedlingen i övrigt. Till centrumbildningarnas övriga verksamhet beviljas bidrag genom utbildningsdepartementet.

Den offentliga arbetsförmedlingen har inte monopol på arbetsförmedling. Enskild arbetsförmedling regleras i lagen med vissa bestämmelser om arbetsförmedling. Denna lag äger tillämpning på all arbetsförmedling som bedrivs av annan än den offentliga arbetsförmedlingen. Enligt lagen är det förbjudet att bedriva arbetsförmedling i vinstsyfte. Däremot får arbetsförmedling mot avgift som täcker kostnaderna för verksamheten bedrivas efter tillstånd av AMS. Sådant tillstånd ges dock numera endast till sammanslutning av arbetsgivare eller arbetstagare (organisationsförmedling). AMS fastställer maximiavgifter och andra villkor för verksamheten. Inom artist- och musikerområdet finns f. n. åtta avgiftskrävande förmedlingar, varav sex har arbetsgivarorganisationer och två arbetstagarorganisationer som huvudmän. Avgiftsfri förmedling får bedrivas utan tillstånd. Den som bedriver sådan förmedling är dock skyldig att göra anmälan härom till AMS, som är tillsynsmyndighet i fråga om efterlevnaden av lagen. Den som bedriver enskild arbetsförmedling mot eller utan avgift är skyldig att föra anteckningar om verksamheten, hålla dessa tillgängliga för AMS och i övrigt lämna AMS sådana uppgifter som behövs för att AMS skall kunna övervaka verksamheten och samordna den med annan arbetsförmedling. Lagen innehåller även straffbestämmelser för den som åsidosätter lagens bestämmelser. Tidigare utgjordes sanktionen endast av böter. Genom beslut av 1970 års riksdag (prop. 1970: 166, 2LU 1970: 93, rskr 1970: 458, SFS 1970: 877) höjdes emellertid straffmaximum till sex månaders fängelse för den som bedriver arbetsförmedling i vinstsyfte. Vidare utsträcktes straffansvaret till arbetsgivare som utnyttjar arbetsförmedling som bedrivs i vinstsyfte. Även här är straffmaximum sex månaders fängelse. För den som utan tillstånd av AMS bedriver arbetsförmedling mot avgift som täcker kostnaderna är straffet böter. År 1942 ändrades lagen så att även uthyrning av arbetstagare blev att anse

som arbetsförmedling, om det huvudsakliga syftet med verksamheten är att förmedla arbete.

På artist- och musikerområdet arbetar ett antal organisationsförmedlingar, som tillsammans täcker en avsevärd del av marknaden. Avgiften för förmedlingens service beräknas i procent på den förmedlades gage. Avgiften får dock inte tas ut av den arbetssökande utan skall påföras arbetsgivaren. Störst bland organisationsförmedlingarna är Svenska musikerförbundets, som till skillnad från övriga organisationsförmedlingar har ett väl utvecklat nät av lokala förmedlingskontor. Summan av gagerna för de förmedlade engagemangen motsvarar omkring hälften av den totala gagesumman för organisationsförmedlingarna. Förbundets medlemmar är enligt stadgarna skyldiga att anlita förbundets förmedling eller annan därmed samverkande förmedling, dvs. någon av de övriga organisationsförmedlingarna.

Utöver organisationsförmedlingarna förekommer även annan enskild förmedling. Den privata förmedlingen av tonkonstnärer sker praktiskt taget helt genom två enskilda företag, vilka förmedlar engagemang såväl åt utländska tonkonstnärer i Sverige som åt svenska i utlandet. Verksamheten, som innefattar även uppgifter som manager och konsertarrangör, finansieras med avgifter som artisterna erlägger. Inom delar av kulturområdet, framför allt den kommersiella nöjesbranschen, förekommer annan privat förmedling. Det finns ett stort antal företag som arbetar i olika former och benämningar såsom produktionsbolag, manager eller artistagent. Denna förmedlingsverksamhet finansieras genom avgifter som erläggs av artisterna. Dessa i vinstsyfte arbetande företag försöker på olika sätt dölja att de bedriver avgiftskrävande arbetsförmedling. Sålunda hävdas att själva förmedlingsverksamheten är kostnadsfri och att den ersättning som erläggs avser enbart de tjänster i övrigt som företaget tillhandahåller. Man söker vidare ge en legal karaktär åt verksamheten genom att låta upprättandet av kontrakten ske genom den offentliga förmedlingen eller en organisationsförmedling, medan det egentliga förmedlingsarbetet ombesörjs av de avgiftskrävande företagen.

## 5.2 Departementspromemorian

Arbetstagare på kulturområdet t. ex. musiker, scenkonstnärer, formgivare, bildkonstnärer, författare, filmarbetare m. fl. har liksom övriga arbetstagare fri tillgång till den offentliga arbetsförmedlingens tjänster. Arbetsförmedling på kulturområdet är emellertid förenad med vissa problem som hänger samman med de särskilda villkor under vilka arbetstagarna på detta område verkar.

Redan frågan om vad som skall anses utgöra arbetsförmedling på detta område är svår att avgöra. Kulturarbetarna får arbete och därmed sin utkomst i många olika former. Liksom på arbetsmarknaden i övrigt

kan kulturarbetare beredas tillsvidareanställning. Ofta får de emellertid sin utkomst genom försäljning av konstnärliga alster eller litterära verk som har framställts utan att detta har grundats på ett uppdrag eller en anställning. Mellan dessa båda ytterlighetsfall förekommer åtskilliga mellanformer. När det i det följande talas om arbetsförmedling på kulturområdet avses därmed förmedling av arbete, oavsett anställningens varaktighet, eller av uppdrag som kan jämföras med arbete. Det står dock klart att gränsen för vad som kan inrymmas i denna definition är flytande. Någon generell avgränsning av det område inom vilket arbetsförmedlingen skall biträda kan därför inte anges. Det får ankomma på AMS att dra upp riktlinjer för verksamheten och på arbetsförmedlingens personal att med utgångspunkt från dessa riktlinjer och förhållandena i varje särskilt fall avgöra om deras medverkan skall kunna påfordras.

Ett annat problem är att arbetstagarna ofta ställer krav på tjänster som den offentliga arbetsförmedlingen inte kan erbjuda, såsom intressekontorstjänster eller tjänster av impressario- och managerkaraktär.

Ett tredje problem, som kanske är det viktigaste, är den begränsning i arbetsförmedlingens möjligheter att erbjuda arbete som sammanhänger med att förmedlingen bara har information om en mindre del av de arbetstillfällen som finns på marknaden. Detta hänger i sin tur samman med att dessa av olika skäl kanaliseras via ett stort antal enskilda förmedlingar. En del av dessa förmedlingar verkar i strid med lagen med vissa bestämmelser om arbetsförmedling som förbjuder enskild arbetsförmedling i förvärvssyfte.

OLAF hade två viktiga utgångspunkter för val av organisation av arbetsförmedlingen på kulturområdet som båda kom att bli avgörande för utredningens förslag. En utgångspunkt var att kulturområdet inte får isoleras från arbetsmarknaden i övrigt. Den andra utgångspunkten var att kulturarbetsmarknaden i många avseenden skiljer sig från arbetsmarknaden i övrigt på ett sådant sätt att någon typ av särarrangemang i fråga om arbetsförmedlingen är ofrånkomlig. Dessa två utgångspunkter är fortfarande giltiga.

Organisationen av arbetsförmedlingen bör vidare göras så att den dels kan öka utbudet av information om lediga platser och leda till en effektivare förmedlingsverksamhet, dels också underlätta genomförandet av arbetsmarknadspolitiska åtgärder på kulturområdet, vilka förekommer i mindre utsträckning på kulturarbetsmarknaden än på andra delar av arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund framstår det som naturligt att den offentliga arbetsförmedlingen på kulturområdet ligger kvar inom arbetsmarknadsverket. Härför erfordras emellertid för det första en avsevärd personalförstärkning. För det andra bör förmedlingen vara en specialförmedling som de nuvarande artist- och musikersektionerna. För det tredje bör ett utvidgat samarbete komma till stånd mellan den offentliga arbetsförmedlingen, övriga legala förmedlingar och parterna på kultur-

området. Slutligen krävs särskilda organisatoriska anordningar i förmedlingsverksamheten.

Det är ofrånkomligt att den offentliga arbetsförmedlingen byggs ut, om den verksamhet som nu bedrivs av olagliga förmedlingar skall kunna bringas att upphöra. Den offentliga arbetsförmedlingens verksamhet bör även kunna omfatta alla grupper av kulturarbetare och uppnå en bättre geografisk täckning av marknaden. Organisatoriskt bör därför de nuvarande artist- och musikersektionerna ombildas till sektioner för kulturarbetare och ytterligare sådana sektioner inrättas vid distriktskontoren i de för kulturarbetarna viktigaste regionerna. Vidare måste åtgärder vidtas för att förse dessa sektioner med tillräcklig och för ändamålet utbildad personal. Det bör i detta sammanhang uppmärksammas att arbetsförmedlingen hittills under 1970-talet har erhållit personalförstärkningar med cirka 1 100 nya tjänster. Av dessa nya tjänster har emellertid ingen tilldelats artist- och musikersektionerna. Det bör ankomma på AMS att mot bakgrund av de beräkningar rörande personalbehovet som redovisas i det följande och i överensstämmelse med de riktlinjer som anges pröva hur tillgängliga personalresurser skall disponeras för att en sådan upprustning snarast skall åstadkommas. Denna bör så långt möjligt genomföras redan under budgetåret 1976/77. Upprustningen måste ske genom rekrytering av personer som väl känner kulturarbetsmarknaden. De anställda arbetsförmedlarna måste få en fortbildning som bl. a. ger tillfälle att studera kulturarbetare i yrkesutövning. Formerna och villkoren för detta slags fortbildning bör prövas av AMS.

De nuvarande artist- och musikersektionerna verkar i högre grad än andra delar av arbetsförmedlingen interlokalt och interregionalt. De krav på samordning av verksamheten inom större områden som detta medför kan lösas genom att de förmedlingskontor där särskilda kulturarbetarsektioner inrättas får ett geografiskt större verksamhetsområde än det ordinarie förmedlingsdistriktet. Med hänsyn till den utveckling som de senare åren har skett inom kulturlivet och som bl. a. innebär en ökad integration mellan de olika konstarterna och ett ökat samarbete mellan kulturarbetare i olika yrken framstår det som angeläget att samtliga kulturarbetstillfällen som anmäls vid den offentliga arbetsförmedlingen förmedlas genom en och samma sektion, den förut nämnda kulturarbetarsektionen. Många kulturarbetare har anställningar av tillsvidarekaraktär. Det gäller bl. a. fotografer, guld- och silversmeder samt glasblåsare. För dem som har sådan anställningsform bör möjligheter finnas att få förmedlingsservice även vid annan förmedlingssektion.

Enbart en omorganisation och utbyggnad av den offentliga arbetsförmedlingen är dock inte tillräcklig, utan det krävs också ett samspel med verksamheter som har anknytning till andra organisationer. Samtidigt med centrumbildningarna t. ex. har särskilda fördelar

för den typ av förmedling som det här är frågan om. Samtidigt som förmedlaren är anställd i arbetsmarknadsverket och därigenom har kompetens vad gäller de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen är han genom den direkta kontakten med övrig inom centrumbildningen verksam personal väl skickad att lösa uppkommande sysselsättningsfrågor. Vid några centrumbildningar har detta system tillämpats i flera år och det fungerar enligt mångas bedömning väl. Det bör därför kunna utvecklas ytterligare.

En grundläggande förutsättning för att en arbetsförmedlare skall placeras vid en centrumbildning bör vara att detta centrum får ekonomiskt stöd från stat, kommun eller landsting för sitt kulturpolitiska arbete. Vidare bör centrumbildningen representera ett sådant antal kulturarbetare att dess arbetsuppgifter skapar sysselsättning för en heltidsanställd tjänsteman. Det bör vara en uppgift för AMS att — efter samråd med den delegation för kulturarbetarfrågor som föreslås i det följande — pröva frågan om ytterligare tjänster för centrumbildningarnas verksamhet, framförallt med tanke på dem som i dag saknar sådana. I samråd med berörda centrumbildningar bör undersökas huruvida de rikstäckande centrumbildningar som i dag saknar arbetsförmedlare kan få sina behov tillgodosedda genom samarbete med centrumorganisationer för närliggande yrkesområden. Avsikten härmed skulle vara att uppnå erforderligt underlag för förmedlingsarbetet.

De rikstäckande centrumbildningarna har med några undantag sin organisatoriska verksamhet huvudsakligen placerad inom Stockholm. En regionalisering har dock skett genom centrumbildningarnas eget initiativ i takt med att anslagen över kulturbudgeten ökat. Det bör vara en uppgift för statens kulturråd och centrumbildningarna själva att bestämma var och hur anslagen till kulturpolitiska insatser skall disponeras. Det bör finnas underlag för en viss utbyggnad av de regionala insatserna via AMS. En förutsättning för att nya förmedlartjänster skall inrättas regionalt bör emellertid vara att det finns en organisation som fungerar som ett samarbetsorgan för de inom regionen verksamma kulturarbetargrupperna. Härigenom uppnår man det underlag som behövs för en heltidstjänst. Vidare underlättas förmedlingsarbetet genom att ett representativt organ svarar för kontakten med kommuner, landsting och organisationer. AMS bör pröva möjligheterna att skapa underlag för nya tjänster som arbetsförmedlare vid regionala centrumbildningar i Norrland, mellansverige och västsverige.

Organisatoriskt och formellt sett måste den offentliga arbetsförmedlingen ha ansvaret även för den arbetsförmedling som bedrivs vid centrumbildningarna. I praktiken medför detta att arbetsförmedlare som förmedlar kulturarbetare, vare sig det sker vid det offentliga förmedlingskontoret eller en centrumbildning, tillhör kulturarbetarsektionen eller, om sådan sektion inte är inrättad vid distriktskontoret, annan sek-

tion och formellt är underställd arbetsledningen vid arbetsförmedlingskontoret. Inrättande av tjänst vid centrumbildning bör ske efter samråd med statens kulturråd. Anställning och stationering av förmedlare vid centrumbildning bör emellertid ske först efter samråd med centrumbildningens styrelse. I sin verksamhet fullgör dessa förmedlare samma uppgifter som förmedlare vid andra delar av förmedlingskontoret. Det innebär att samtliga arbetsökande — även de som är anmälda vid centrumbildningarna enbart — i den utsträckning som de låter registrera sig kan få del av de arbetsmarknadspolitiska medel som står till den offentliga förmedlingens förfogande.

Ett särskilt problem vid bedömningen av behovet av arbetsförmedlingsinsatser vid centrumbildningarna är gränsdragningen mellan deras två huvuduppgifter: den kulturförmedlande och den arbets- eller uppdragsförmedlande. Att dra klara gränser mellan dessa två uppgifter torde, som inledningsvis har nämnts, vara ogörligt. Inom de flesta av arbetsförmedlingens verksamhetsområden måste förmedlare syssla med arbetsuppgifter som inte direkt hör till platsförmedling. På samma sätt får förmedlare vid centrumbildning arbeta med kulturpolitiska frågor i den platsförmedlande verksamheten. De förmedlingstjänstemän som placeras vid centrumbildningar skall, som tidigare har nämnts, ingå i kulturarbetarsektionen. Någon formell gränsdragning i fråga om de uppgifter som skall utföras av förmedlare som tjänstgör vid sektionens huvuddel och förmedlare som är placerade vid en centrumbildning torde inte erfordras. En uppdelning torde bli naturlig genom att förmedlaren vid centrumbildningen i huvudsak arbetar med uppgifter i anslutning till dennas kulturpolitiska verksamhet, medan vid sektionen kommer att handläggas bl. a. ärenden som anknyter till det kommersiella nöjeslivet. I övrigt får det förutsättas att samarbetet blir så nära att uppkommande problem kan bemästras. En grundregel måste emellertid vara att den som söker förmedlingens tjänster inte får avvisas utan stöd i gällande föreskrifter.

På vissa områden inom kulturarbetsmarknaden är merparten av de arbetstillfällena som förmedlas av mycket kort varaktighet, ofta endast engagemang för en dag. Detta skapar mycket speciella problem med friställningar så gott som dagligdags. Detta gäller framförallt musiker- och scenkonstnärsoområdet. **Svenska musikerförbundet** har en egen organisationsförmedling för att möta dessa svårigheter. Genom sin regionalt väl utvecklade organisation har denna förmedling goda möjligheter att klara av förmedling av korttidsuppdrag för musiker. I detta hänseende utgör den ett betydelsefullt komplement till den offentliga arbetsförmedlingen. Samtidigt lider verksamheten av den bristen att förmedlarna har liten kontakt med den offentliga förmedlingen och saknar tillgång till de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen. Man bör i detta sammanhang också fästa stor vikt vid att Musikerförbundets för-

medling drivs av en arbetstagarorganisation som i första hand tar till vara arbetstagarnas intressen i förmedlingsarbetet. Verksamheten vid denna förmedling ligger således helt i linje med de principer som är vägledande för den offentliga arbetsförmedlingen och som bl. a. går ut på att stärka arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden.

Musikerförbundets arbetsförmedling arbetar emellertid på sämre villkor än den offentliga arbetsförmedlingen därigenom att man är beroende av att ta ut avgifter för förmedlingsverksamheten. Detta beroende kan menligt påverka förbundets möjligheter att företräda sina medlemmars intressen i förmedlingsverksamheten. Det bör därför ligga i samhällets intresse att avskaffa detta hinder, vilket kan ske genom att förbundets arbetsförmedling beviljas statsbidrag till sin verksamhet i samband med att ett fastare samarbete etableras med den offentliga förmedlingen. En förutsättning för att sådant statsbidrag skall kunna utgå bör således vara att organisationsförmedlingen ifråga nära samarbetar med den offentliga förmedlingen. Vidare måste förmedlingen uppfylla samtliga av statsmakterna uppsatta villkor för tillstånd att driva organisationsförmedling. Som förutsättning för statsbidrag bör vidare gälla att en samordning av de två förmedlingarnas verksamhet kommer till stånd så att den enskilda arbetsförmedlingen blir ett verkligt komplement till den offentliga förmedlingen. Statsbidrag bör beviljas i den utsträckning som kan motiveras från denna utgångspunkt.

Bidraget bör förutsätta och vara av den storleksordningen att verksamheten blir avgiftsfri. Bland de ytterligare krav som bör ställas i samband med statsbidraget är att en samordning så långt möjligt sker av förmedlingens personalpolitik med den som gäller vid den offentliga förmedlingen. Det innebär bl. a. att förmedlingspersonalen avlönas genom fast lön och inte genom provisioner på förmedlade uppdrag. Även för lönenivån bör uppställas vissa regler. Det bör ankomma på Musikerförbundet att visa att här angivna förutsättningar är uppfyllda eller kan uppfyllas samt att överlämna en detaljerad redovisning av kostnaderna för verksamheten vid förmedlingen som underlag för bestämning av statsbidragets storlek.

Riktlinjer för samarbetet mellan Musikerförbundets arbetsförmedling och den offentliga arbetsförmedlingen bör utformas av AMS och kan exempelvis avse följande: 1. Rutiner för ett omfattande informationsutbyte. 2. Utarbetande av likartad arbetsmetodik, tekniska hjälpmedel, blanketter och informationsmaterial. 3. Former för gemensam utbildning av förmedlingspersonalen liksom anordnande av gemensamma artist- och orkesterfora. 4. Klarläggande av gränser för den enskilda förmedlingen mellan dess fackliga verksamhet och dess platsförmedling. 5. Regler för förmedlingsverksamheten under pågående konflikt på arbetsmarknaden.

På scenkonstnärsområdet finns idag ingen av arbetstagarorganisatio-

nen bildad förmedling som kan fylla en uppgift motsvarande den som Musikerförbundets förmedling har på musikerområdet, Svenska teaterförbundet, som är den fackliga organisationen på scenkonstnärsområdet, utgör emellertid idag en informationscentral i fråga om lediga engagemang och spelar som sådan en viktig roll för arbetsökande skådespelare. Den offentliga arbetsförmedlingen bör kunna utnyttja detta förhållande och genom samverkan med förbundet få förmedlingsverksamheten på detta område att fungera på ett sätt som svarar mot båda parterns intressen. En lämplig lösning kunde vara att en eller flera av den offentliga arbetsförmedlingens tjänstemän — på motsvarande sätt som för centrumbildningarna — placeras i förbundets lokaler. Därigenom skulle man vinna att arbetsökande på scenkonstnärsområdet fick kontakt med arbetsmarknaden i övrigt och de arbetspolitiska hjälpmedlen, samtidigt som den offentliga förmedlingen skulle kunna utnyttja de kontakter och den sakkunskap som finns hos den fackliga organisationen.

Förekomsten av ett mycket stort antal s. k. organisationsförmedlingar vid sidan av den offentliga arbetsförmedlingen innebär självfallet vissa olägenheter för de arbetsökande. En del torde emellertid uppleva detta som en fördel därigenom att de har tillgång till förmedlingar som visserligen betingar sig ersättning för sina tjänster men i gengäld kan erbjuda andra tjänster som den offentliga arbetsförmedlingen enligt sina instruktioner inte kan tillhandahålla. Dessa organisationsförmedlingar har i allmänhet verkat sedan lång tid tillbaka och besitter ofta en ingående kunskap om branschens speciella behov och förutsättningar. I enlighet med vad riksdagen har uttalat i anledning av förslagen i prop. 1972: 1 (bil. 13 s. 102) om riktlinjer för organisationsförmedlingarnas verksamhet skall ett nära samarbete eftersträvas mellan dessa förmedlingar och den offentliga arbetsförmedlingen. Ett sådant samarbete bör vara till gagn både för organisationsförmedlingarna, som därigenom fortlöpande får kännedom om arbetsmarknadspolitikens innehåll och möjligheter, och för den offentliga arbetsförmedlingen, som får ytterligare erfarenheter av kulturarbetsmarknadens speciella problem. En sådan samverkan skulle också kunna förhindra kollisioner i det dagliga förmedlingsarbetet.

Verksamheten vid kulturarbetssektionerna och anordnandet av förmedling i centrumbildningarna och annorstädes liksom utvecklandet av samråd med organisationsförmedlingarna ställer särskilda krav på AMS. För att tillföra styrelsen erforderlig sakkunskap och så långt möjligt säkerställa att verksamheten utvecklas och bedrivs på ett sätt som svarar mot kulturpolitikens och kulturarbetarnas krav och önskemål bör vid styrelsen inrättas en särskild delegation med i huvudsak rådgivande funktion. Delegationen, som bör utses av regeringen, bör ha en så allsidig sammansättning som möjligt. Fyra av ledamöterna bör

utses efter förslag av KLYS och representera de fackliga organisationerna och centrumbildningarna inom ord-, bild-, scen- och tonområdena. För att representera de institutioner som i betydande utsträckning är uppdragsgivare för kulturarbetare bör en ledamot utses efter förslag av Folkbildningsförbundet och en efter gemensamt förslag av Kommun- och Landstingsförbunden. I delegationen bör dessutom ingå en ledamot från vardera av statens kulturråd, organisationsförmedlingarna och de arbetsgivarorganisationer som är verksamma på området. AMS' generaldirektör bör vara självskriven ledamot och ordförande i delegationen. Delegationen kommer således att bestå av tio ledamöter. För ledamöterna bör utses personliga suppleanter.

Delegationens uppgift blir att vara forum för ömsesidigt utbyte av information rörande arbetsmarknadsläget, förmedlingsmetodik och tekniska hjälpmedel och de särskilda problem som råder på kulturarbetsmarknaden. Däri ingår att kontinuerligt följa utvecklingen och överväga åtgärder som kan förbättra kulturarbetarnas arbetsmarknadssituation. Särskild uppmärksamhet bör därvid ägnas de yrkesområden för vilka förmedlingssituationen är mindre välutvecklad. Till delegationens uppgifter bör även höra att leda tillsynen över verksamheten vid såväl den offentliga arbetsförmedlingen som de erkända organisationsförmedlingarna på området. Delegationen kommer i dessa frågor att ersätta den vid arbetsmarknadsstyrelsen idag befintliga arbetsgruppen för privat arbetsförmedling. Riktlinjer för prövning av ansökningar om arbetstillstånd för utländska kulturarbetare bör även kunna utformas av delegationen. Delegationen bör inom ramen för detta verksamhetsområde också ange riktlinjer för vilka åtgärder som kan behövas för att säkerställa en tillfredsställande rekrytering och fortbildning av personal på kulturarbetarsektionerna i enlighet med vad som förut har sagts.

Ett annat verksamhetsområde för delegationen bör vara att pröva om och i vad mån villkoren för olika arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel — med bibehållande av författningsenliga grundvillkor — kan anpassas bättre till de speciella förhållanden som gäller på kulturområdet och därmed en vidgad användning av dessa medel åstadkommas. Beredskapsarbetena bör härvid ägnas särskild uppmärksamhet. Arbetsuppgifter inom kulturområdet ingår endast undantagsvis i den beredskapsplanering som görs årligen. Det är emellertid angeläget att även kultursektorn inlemmas i denna planering av sysselsättningsskapande åtgärder. En väsentlig initierande uppgift bör härvid tillkomma statens kulturråd. Vid beredskapsarbeten för kulturarbetare bör i princip de sedvanliga reglerna gälla. Det är emellertid svårt att avgöra när vissa grupper kulturarbetare verkligen är arbetslösa. I ett stort antal fall torde det inte vara fråga om regelrätt arbetslöshet utan om undersysselsättning eller avsaknad av inkomst. Bestämmelserna om beredskapsarbete bör därför modifieras när det gäller dessa arbetstagare.

De åtgärder som här har föreslagits bör kunna leda till en avsevärd förbättring i fråga om den offentliga arbetsförmedlingens organisation och insatser för arbetsförmedling på kulturområdet. Denna bedömning görs bl. a. mot bakgrunden av att den nya kulturpolitiken kan väntas medföra att arbetsmarknaden för kulturarbetare förbättras. Det är emellertid angeläget att förmedlingen får en bättre information om lediga arbetstillfällen än för närvarande. Om AMS' förslag om obligatorisk anmälan av lediga platser till arbetsförmedlingen genomförs, bör anmälingsskyldigheten omfatta alla lediga platser på kulturarbetsmarknaden, alltså även korttidsplatser.

Ett särdrag i förmedlingsverksamheten på kulturområdet är den omfattande förmedlingen över landets gränser. Den internationella förmedling som nu förekommer i huvudsak på artist- och musikerområdet ligger praktiskt taget helt i händerna på ett fåtal enskilda förmedlingar, varav några är s. k. organisationsförmedlingar och några av sådan typ att deras verksamhet står i strid med den förut nämnda lagen med vissa bestämmelser om arbetsförmedling. Båda dessa former av förmedlingar betingar sig ersättning i form av provision på kontrakterade gager. Organisationsförmedlingarnas procentsatser är godkända av AMS. De vinstsyftande förmedlingarna betingar sig provision enligt procentsatser motsvarande i stort sett vad organisationsförmedlingarna tar ut. Vinstmotivet behöver emellertid inte ta sig uttryck i en procentuellt sett högre provision. De vinstsyftande förmedlingarna koncentrerar sig i stället på uppdrag som kan väntas leda till höga gager och därmed i kronor räknat höga provisioner. Detta innebär att vissa kulturaktiviteter och vissa kulturarbetare utestängs från möjligheten att göra sig gällande över landets gränser. Förutom den begränsning som detta innebär för kulturarbetarnas möjligheter att få arbete innebär det också betydande risker för ett snävare kulturutbyte över gränserna än som är önskvärt från allmänna kulturpolitiska utgångspunkter. För att bredda det internationella kulturutbytet och skapa ökade möjligheter för förmedling av kulturarbetare över gränserna också där detta inte kan väntas vara attraktivt från affärsmässiga utgångspunkter är det således nödvändigt att de vinstsyftande förmedlingarna ersätts av något organ, som å ena sidan besitter erforderlig kompetens och har tillräckliga resurser men å andra sidan saknar vinstmotivet för sådan verksamhet. Det är inte realistiskt att tro att den offentliga arbetsförmedlingen ens med en specialförmedling för kulturarbetare inom överskådlig tid skall kunna överta den roll i den internationella förmedlingsverksamheten som vissa enskilda förmedlingar nu har. Man måste i stället söka sig fram till en lösning över på området redan verksamma institutioner av allmännyttig karaktär och pröva i vad mån någon av dessa ensam eller några av dem gemensamt skulle kunna bli ett fullgott alternativ.

Internationell förmedling på kulturområdet är i lika hög grad som ar-

betsförmedling i övrigt en fråga om information till arbetssökande om lediga arbetstillfällen och till arbetsgivare om ledig arbetskraft. Av naturliga skäl är emellertid sådant informationsutbyte mellan Sverige och andra länder betydligt mera komplicerat och arbetskrävande än motsvarande förmedling inom landet. Ett tillfredsställande informationsutbyte med denna innebörd förutsätter ett väl utbyggt nät av kontaktpunkter i andra länder och särskilt kvalificerad personal som genom resor kartlägger och till Sverige överför kunskaper om arbetstillfällen och engagemangsmöjligheter av olika slag. Detta är det ena ledet i informationsutbytet. Att verksamheten också tar sikte på att bereda utländska kulturarbetare motsvarande möjligheter i Sverige är naturligt och torde också vara en förutsättning för framgång i den förstnämnda uppgiften. En sådan verksamhet bedrivs nu i varierande omfattning förutom av en del privatägda byråer också av olika kulturproducerande allmännyttiga institutioner som t. ex. Institutet för rikskonserter, Folkparkernas centralorganisation, Operan, Sveriges Radio och de regionala musikinstitutionerna. Hos dessa är verksamheten emellertid mer eller mindre inriktad efter det egna behovet. För exempelvis Sveriges Radio går verksamheten ut på att för svensk publik presentera utländska artister, medan det för bl. a. Rikskonserter är en fråga om att sprida kunskap om arbetstillfällen i andra länder för svenska artister. En liknande verksamhet på kulturområdet i dess helhet bedrivs av Svenska Institutet.

Många fördelar skulle vinnas om de olika institutionerna kunde samordna sin verksamhet på detta område. Framförallt skulle kontakter för ackquisition av utländska artister till Sverige i högre grad än f. n. kunna utnyttjas för att få information om arbetstillfällen i utlandet för svenska artister. Ett sådant samarbete bör därför komma till stånd. Det bör lämpligen initieras genom Rikskonserter och formaliseras till ett dit knutet s a m r å d s o r g a n. Deltagare i samrådet bör vara de nyss nämnda institutionerna samt representanter för de fackliga arbetstagarorganisationerna på kulturområdet, kulturrådet och Musikaliska akademien. Samarbetet bör syfta till att bredda informationsutbytet och förmedlingsverksamheten på kulturområdet och till att så småningom tillskapa en särskild s t i f t e l s e för internationell arbetsförmedling på kulturområdet om detta visar sig lämpligt.

I avvaktan på att en stiftelse för internationell kulturarbetsförmedling har bildats och funnit sin verksamhetsform bör de nuvarande enskilda förmedlingarna få fortsätta sin verksamhet övergångsvis. I enlighet med den av ILO antagna konventionen (nr 96) om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer, som Sverige har ratificerat, bör AMS få meddela tidsbegränsat tillstånd för verksamheten. Sådant tillstånd bör — då fråga är om förmedlingsinstitut som inte uppfyller villkoren i fråga om icke vinstsyftande förmedling enligt gällande lag — avse endast förmedling till eller från utlandet. Förmedlingen skall vidare underkastas konti-

nuerlig tillsyn av AMS och förbinda sig att ej ta ut högre avgifter än styrelsen kan godkänna. En temporär legalisering av vinstsyftande enskild förmedling på kulturområdet bör komma till uttryck i en undantagsbestämmelse i lagen. Utöver kravet på tillstånd och kontroll för sådan förmedlingsverksamhet bör vidare gälla att förmedlingssökande inte genom avtalsbestämmelser får hindras att anlita den offentliga arbetsförmedlingen. De internationella förmedlingar som meddelas tillstånd enligt vad här sagts bör även ha rätt att driva manager- och impressarioverksamhet. Strikt åtskillnad måste emellertid göras mellan sådan verksamhet och förmedlingsarbetet.

Arbetsgruppen anser att de nybildade kulturarbetarsektionerna måste tillföras ett relativt stort antal nya tjänster om de skall kunna fylla sin funktion i den framtida förmedlingsorganisationen på kulturområdet. I en första utbyggnad behövs minst 20 tjänster för handläggande personal och 10 tjänster för kvalificerade biträden. Kostnaderna för detta personaltillskott kan beräknas till ca två milj. kr.

### 5.3 Remissyttrandena

Arbetsgruppens förslag om att den offentliga arbetsförmedlingen skall bära ansvaret för arbetsförmedlingen på kulturområdet och att de nuvarande artist- och musikersektionerna ombildas till sektioner för kulturarbetare tillstyrks av flertalet remissinstanser, däribland *statens kulturråd*, *AMS*, *Sveriges författarfond*, *TCO*, *LO*, *ABF*, *KLYS*, *Svenska musikerförbundet*, *Svenska teaterförbundet*, *Sveriges Radio AB* och *Svenska kommunförbundet*. *SAF* menar att nuvarande utbud av olika förmedlingsformer bör kvarstå och är därför tveksam till utredningens förslag, som på längre sikt kan komma att omöjliggöra förmedlingsservice utanför den offentliga arbetsförmedlingen. *Teatrarnas riksförbund* och *Ope- ran* uttalar liknande synpunkter.

*AMS* och *TCO* anser att den av arbetsgruppen föreslagna ökningen av personalresurserna till kulturarbetarsektionerna är otillräcklig. Flera remissinstanser, däribland *KLYS* och *Svenska teaterförbundet*, anser att ökningen endast kan ses som ett minimum. *AMS* framhåller också att särskild utbildning krävs för ifrågavarande förmedlingspersonal. Några remissinstanser, däribland *Svenska musikerförbundet*, *Svenska filminstitutet* och *Konsertföreningen i Stockholm*, föreslår att manager- och impressarioverksamheten auktoriseras. *Teatrarnas riksförbund* anför liknande synpunkter.

Flera remissinstanser däribland *statens kulturråd*, *Sveriges författarfond*, *KLYS*, *Sveriges Radio AB*, *Institutet för rikskonserter*, *Svenska teaterförbundet* och *Kulturarbetarcentrum-Riks* tillstyrker förslaget om en utbyggnad av det nuvarande systemet med en arbetsförmed-

lare placerad vid vissa centrumbildningar. Kulturrådet anser att det är bra att dessa organisationers rent arbetsförmedlande och sysselsättningsskapande betydelse för stora kulturarbetargrupper nu erkänns och att det bör slås fast att förmedlare vid centrumbildningarna har skyldighet att ge service åt dem som så önskar. *LO* är tveksam till förslaget och menar att centrumbildningarna i dag sysslar mera med kulturförmedling än med arbetsförmedling. Liknande synpunkter anförs av *ABF*. *SAF* framhåller att centrumbildningarna endast står öppna för medlemmar och menar att de inte kan anses vara godtagbara företrädare för den offentliga arbetsförmedlingen. *AMS* påpekar att all förmedlingsverksamhet på kulturområdet organisatoriskt bör inlemmas i den övriga förmedlingsverksamheten och anser att centrumbildningarna bör samordnas med denna verksamhet. *Folkparkernas centralorganisation* kan inte tillstyrka förslaget om att placera förmedlingstjänstemän i Svenska teaterförbundets lokaler. *Svenska teaterförbundet* däremot anser förslaget nödvändigt som ett led i att komma till rätta med de problem som råder på arbetsförmedlingssidan inom förbundets verksamhetsområde.

Remissopinionen är splittrad i fråga om arbetsgruppens förslag om statsbidrag till Svenska musikerförbundet. Några remissinstanser, däribland *TCO*, *Svenska musikerförbundet*, *Svenska teaterförbundet*, *Musikaliska akademien* och *Konsertföreningen i Stockholm*, tillstyrker förslaget. Svenska musikerförbundet påpekar dock att dess förmedling inte kan ställa sig neutral i en arbetskonflikt i vilken förbundet är part och att förbundets stadgar måste respekteras i förmedlingsverksamheten. Andra remissinstanser som *LO* och *Folkparkernas centralorganisation* anser att statsbidrag även bör utgå till folkparkernas artistförmedling. *AMS* majoritet påpekar nackdelar med dubbelarbete och splittring av förmedlingsverksamheten och menar att statsbidrag till Svenska musikerförbundet bör utgå endast under en övergångstid. Tre reservanter i *AMS* styrelse menar att alla organisationsförmedlingar bör behandlas lika i fråga om statsbidrag. *SAF*, *Teatrarnas riksförbund*, *Musiketablissementens förening* och *ABF* anför liknande synpunkter.

Arbetsgruppens förslag om ett organiserat samrådsförfarande initierat genom Institutet för rikskonserter för förmedling över gränserna tillstyrks eller lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. *Institutet för rikskonserter* kan endast efter en erforderlig utbyggnad av resurserna åta sig en mer omfattande förmedlingsverksamhet. *Teatrarnas riksförbund* med instämmande av *SAF* understryker att inga nu verksamma och efterfrågade förmedlingar bör avvecklas innan man vet att någon minst lika god ersättning finns. *Konsertföreningen i Stockholm* och *Musikaliska akademien* är tveksamma till förslaget och menar att informationsutbyte och arbetsförmedlings-

verksamhet icke utan vidare kan förenas i ett organ "för internationell förmedling". *Sveriges Radio AB* är tveksam till huruvida ett samrådsorgan kan överta den roll som enskilda förmedlingar i dag innehar. *ABF* tillstyrker förslaget men anser att samrådsorganet bör knytas till Svenska musikerförbundet. *Folkparkernas centralorganisation* är tveksam till Musikaliska akademiens representation i samrådsorganet. *Musik-etablissemangens förening* anser att nuvarande förmedlingsfrihet bör behållas på den internationella marknaden.

Förslaget om en delegation för kulturarbetarfrågor vid arbetsmarknadsstyrelsen tillstyrks eller lämnas utan erinran av de flesta remissinstanserna. *LO* anser att avnämarsidan bör förstärkas i delegationen. *SAF* och *Teatrarnas riksförbund* anför liknande synpunkter. *Institutet för rikskonserter* och *Musikaliska akademien* anser att delegationen inte inrymmer tillräckligt expertkunnande inom musikområdet. *Svenska musikerförbundet* vill utse sin representant för tonområdet i delegationen. *Svenska kommunförbundet* förordar att åtminstone en ledamot får företräda primärkommunala intressen.

Några remissinstanser har berört frågan om obligatorisk anmälan av lediga platser. *TCO*, *KLYS* och *Svenska teaterförbundet* tillstyrker förslaget medan däremot *SAF* menar att kultursektorn helt bör undantas från anmälningsplikt. *Teatrarnas riksförbund*, *Operan*, *Sveriges Radio AB* och *Svenska kommunförbundet* anför liknande synpunkter. *Institutet för rikskonserter* menar att anmälan bör gälla platser med en varaktighet av lägst 10 dagar. *Svenska musikerförbundet* förutsätter att en anmälan till förbundet skall gälla som en anmälan till den offentliga arbetsförmedlingen. *Musik-etablissemangens förening* anser att en eventuell anmälningskyldighet bör gälla valfri legal förmedling.

## 6 ADB i förmedlingsarbetet

### 6.1 Tidigare ställningstaganden

I anslutning till sin anslagsframställning för budgetåret 1975/76 presenterade AMS ett förslag till ADB-system för arbetsförmedlingen. Förslaget anmäldes för riksdagen i budgetpropositionen (prop. 1975: 1 bil. 13 s. 67). Det rörde sig om ett för svenska förhållanden stort system. Förslaget, som hade formen av en utvecklingsplan, innebar för det första att ADB-platslistor skulle införas etappvis i hela landet och att övergången till sådana listor skulle vara genomförd budgetåret 1977/78. Föredragande statsrådet anslöt sig till AMS förslag i denna del.

AMS' förslag innebar vidare att mikrokort skulle prövas som ett

komplement till ADB-platslistorna samt att ett system för sökning och matchning med hjälp av terminaler skulle införas i hela landet. Det första steget mot ett sådant system skulle avse sökning med terminal i de register över lediga platser som skulle byggas upp för ADB-platslistorna. Ett fullt utbyggt system skulle dock enligt förslaget innehålla uppgifter även om arbetssökande. Eftersom AMS' förslag hade formen av en utvecklingsplan förutsatte förslaget ett fortsatt utredningsarbete på flera områden. Vad beträffar systemet med sökning och matchning skulle utredningsarbetet till att börja med avse framtagning av dels ett beskrivningssystem för arbetssökande och lediga platser och dels ett systemförslag jämte kravspecifikation avseende datoranläggningarna. Härfter skulle följa upphandling av datorer och terminaler. För utredningsarbetet föreslog AMS en projektorganisation som under budgetåret 1975/76 skulle bestå av 27 heltidsarbetande personer. Föredragande statsrådet förklarade sig inte vara beredd att ta ställning till AMS' förslag i vad avsåg mikrokort och ett terminalbaserat söksystem utan ett mer i detalj utformat beslutsunderlag, vilket ansågs kunna föreligga i oktober 1975 då en första fas av utredningsarbetet beräknades vara avslutad. Riksdagen hade inte något att erinra mot vad föredragande statsrådet hade anfört (InU 1975: 3, rskr 1975: 52).

Kungl. Maj:t hade tidigare ställt medel till AMS' förfogande för utredningsarbete under budgetåret 1974/75 och i samband därmed uppdragit åt AMS att — gemensamt med statskontoret och i kontakt med berörda arbetsmarknadsorganisationer — med utgångspunkt i det av AMS presenterade förslaget ytterligare klarlägga möjligheterna att genom ADB-teknik rationalisera och effektivisera arbetsförmedlingsarbetet. Utrednings- och utvecklingsarbetet borde enligt uppdraget föras fram t.o.m. ett sådant beslutsunderlag som behövdes för ett ställningstagande till frågan om upphandling av datorer och terminaler m.m. Målen för platsförmedlingsverksamheten samt nuvarande grad av måluppfyllelse borde härvid preciseras ytterligare. Som ett led i utrednings- och utvecklingsarbetet borde vidare enligt uppdraget klarläggas om och i vilken grad eventuella brister i nuvarande förmedlingssystem kunde avhjälpas med resp. utan användning av ADB. Därvid borde kostnaderna preciseras för dels ett alternativ utan ADB-användning och dels ett annat alternativ med olika grad av ADB-utnyttjande.

Med anledning av detta utredningsuppdrag har en arbetsgrupp bestående av företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna och av tjänstemän hos AMS och statskontoret utarbetat en utredningsrapport benämnd Arbetsförmedling med ADB-resurser Rapport 2: Målstudie, verksamhet 1976/77. Med gemensam skrivelse den 24 oktober 1975 har de båda nämnda ämbetsverken överlämnat utredningsrapporten till chefen för arbetsmarknadsdepartementet.

## 6.2 Utredningsrapporten

Statsmakterna har i olika sammanhang angett mål och riktlinjer för den platsförmedlande verksamheten, bl.a. i 4 § arbetsmarknadskunskörelsen. För den mer detaljerade utformningen av riktlinjerna svarar AMS. För arbetsförmedlingens service till arbetssökande och arbetsgivare har AMS meddelat följande riktlinjer i sammandrag:

Lediga platser skall i regel publiceras öppet i arbetsförmedlingens platslistor. Platslistorna skall vara aktuella och inte innehålla platser som redan är tillsatta. Arbetsförmedlingen skall i samråd med arbetsgivaren söka undanröja hindren för att en plats inte blir tillsatt. Arbetsgivare bör få förslag på sökande. Alla arbetssökande som besöker förmedlingen skall fritt få del av platsutbudet. I regel skall alla arbetssökande skrivas in vid besök på arbetsförmedlingen. Alla arbetssökande bör få hjälp med platsvalet. Arbetssökande för vilka man inte kan finna arbete i det tillgängliga platsutbudet skall få hjälp med personlig ackvisition. En bevaknings- och uppföljningsrutin skall tillämpas såväl för kvarstående sökande som för obesatta lediga platser.

Arbetsgruppen har tagit del av tidigare utförda undersökningar av den platsförmedlande verksamheten och i samarbete med AMS' biträdesutredning gjort en omfattande arbetsstudie vid ett antal förmedlingskontor, varvid både den handläggande personalens och biträdespersonalens verksamhet studerades. Enligt biträdesutredningen ägnade arbetsförmedlarna ca 55 % av sin tid åt förmedlings- och utredningsarbete vid det egna kontoret, 9 % åt extern verksamhet, 21 % åt intendenturarbete och registerhållning m. m. samt 15 % åt övrigt. Av förmedlings- och utredningsverksamheten ägnades knappt hälften av tiden åt direkt platsförmedling, medan andra hälften ägnades åt informerande och arbetsförberedande åtgärder. Studier av detta slag har inte utförts tidigare varför resultaten bör tolkas med viss försiktighet.

En jämförelse mellan de allmänt formulerade målen och nuläget ger bl.a. följande vid handen. AMS har i sina allmänna riktlinjer för förmedlingsverksamheten föreskrivit att alla lediga platser i regel skall publiceras i platslistor och att dessa listor skall vara aktuella. Dessa mål är i dag blott uppfyllda till viss del. Av tillgängliga uppgifter att döma publiceras i lokala eller centrala platslistor samtliga platser som inte har tillsatts innan listan kommer ut eller är av så tillfällig natur att de inte är lämpliga för publicering. Andelen publicerade platser är högre i de län som har dagliga ADB-platslistor än i län med manuellt framställda veckolistor. Om ADB-listor blir tillgängliga i samtliga län kan målet på denna punkt uppnås. Vad gäller aktualiteten medger inte de nuvarande manuella produktionsrutinerna att platser anmälda dagen eller dagarna före publiceringsdagen kan komma med i listan eller att tillsatta platser genast kan avlägsnas. De nya tekniska resurserna för publicering av nyanmälda platser och borttag av avanmälda platser medger en

fullt tillfredsställande aktualitet. Däremot finns alltså brister i aktualiteten beroende på att arbetsgivarna försummar att avanmäla tillsatta platser. I de län som fått tillgång till ADB-listor har en omfattande aktualitetskontroll organiserats för att säkerställa borttag av tillsatta platser. Ändå uppgick andelen inaktuella platser i ADB-platslistorna i Stockholm våren 1975 till så mycket som 10—20 %.

Platsinformationens innehåll har förbättrats under senare år. Sålunda har fler platser nu uppgifter om exempelvis kvalifikationskrav och lönevillkor. Som helhet kan dock konstateras att platsinformationen i regel är mycket bristfällig. Under 1975/76 kommer de län som har ADB-listor att börja använda ett nytt datasystem för inkodning av platsinformation och produktion av platslistor (LP 2). Informationen i platsbeskrivningarna kommer då att bli avsevärt innehållsrikare, eftersom väsentliga uppgifter gjorts obligatoriska.

Målen vad gäller de individuella platsförmedlande åtgärderna är enligt AMS' riktlinjer att alla arbetssökande som besöker förmedlingen skall skrivas in och få platsförslag samt i mån av behov anvisning eller ackquisition. Därtill skall deras anställningsmöjligheter bevakas även mellan besöken vid förmedlingen. I nuläget finns inga möjligheter att garantera en tillräcklig sådan individuell service åt samtliga arbetssökande. Under augusti 1975 var ca 155 000 personer aktuella för platsförmedlande åtgärder. Undersökningar visar att de genomsnittligt kunde få platsförslag vid endast ett tillfälle under månaden trots att många torde besöka förmedlingen varje vecka. Endast för 50 000 personer kunde anställningsmöjligheterna bevakas någon gång under månaden. Vad gäller anvisning och ackquisition finns inga uppgifter om hur många sökande som kan få denna hjälp. Någon systematiserad uppföljning av de arbetssökandes ärenden sker inte idag utöver den aktualitetskontroll som syftar till att sortera ut inaktuella sökandeupdrag ur det aktuella registret. Sammanfattningsvis kan konstateras att den platsförmedlande hjälpen till det stora flertalet arbetssökande inte har tillfredsställande omfattning. Arbetsförmedlingens resurser har måst sättas in på de arbetsförberedande åtgärderna. Detta har medfört att platsförmedlingen har måst stå tillbaka. De arbetssökande är i stor utsträckning hänvisade till att med hjälp av platslistan själva finna ett lämpligt arbete att söka.

Enligt AMS' riktlinjer skall förmedlarna ge alla arbetsgivare som så önskar förslag på lämpliga sökande. Dessutom skall de lediganmälda platserna bevakas, dvs. matchas mot tänkbara arbetssökande.

Uppgifter saknas om i vilken utsträckning förslag på sökande kan lämnas till arbetsgivare som lediganmält plats vid förmedlingen. Enligt biträdesutredningens material är den tidsmässiga omfattningen av detta arbete något större än arbetet med anvisning av arbetssökande. De båda åtgärderna innebär dock i stort sett samma sak, nämligen att förmed-

lingen hjälper till genom en personlig kontakt med arbetsgivaren. Vad gäller bevakningen av de lediganmälda platserna sker detta för genomsnittligt 1 400 platser per dag eller 30 000 per månad. Uppföljningen av arbetsgivarnas uppdrag är, i likhet med uppföljningen av de arbetsökandes ärenden, i stort inriktad på att hålla materialet aktuellt. I de län där man har ADB-listor får man genom ADB-systemet förfallo-listor på platser som har stått anmälda viss tid. Där det inte finns ADB-listor finns inget motsvarande underlag för uppföljning. Statistiken över lediga platser ger idag inte sådan information som är till nytta vid uppföljning.

Jämförelsen visar att en rad förbättringar är nödvändiga om arbetsförmedlingen skall kunna motsvara de förväntningar som ställs. Arbetsgruppen föreslår i det följande sådana förbättringar, angivna som operationella mål, och redogör samtidigt för möjligheterna att uppfylla dessa mål med resp. utan hjälp av ADB-teknik.

Vad beträffar den tryckta platsinformationen bör följande operationella mål gälla.

1 Uppgifter om i stort sett alla lediga platser bör finnas anmälda till arbetsförmedlingen och med vissa undantag publiceras i dagliga regionala platslistor. Inaktuella platser bör dagligen tas bort från listorna.

Om AMS' förslag om obligatorisk platsanmälan genomförs innebär detta att andelen lediganmälda platser kan komma att öka från 60 % till 90 % av antalet lediga platser i hela landet. En så kraftig ökning av antalet lediganmälda platser kan inte klaras utan tillgång till ADB-teknik i listproduktionen. Framställningen av platslistor med de manuella metoder som används idag kan i begränsad utsträckning förbättras vad gäller utskrift och redigering genom att maskinell utrustning anskaffas. Några ekonomiska vinster kan dock inte uppnås med bibehållande av en enkel teknik jämfört med utnyttjande av ADB-teknik, om textvolymerna är stora och om de uppställda kraven på aktualitet samtidigt skall kunna uppfyllas.

2 Platsinformationen bör vara uppställd överskådligt efter olika indelningsgrunder och innehålla sådana uppgifter att även personer som inte känner yrkesområdet i fråga kan förstå informationen.

Förbättringar av platsbeskrivningarna ställer krav på dels mera systematiserade uppgifter om platserna från arbetsgivarna, dels att de handläggare som arbetar med ordermottagning tar in all information som behövs om den lediga platsen och dels mer utrymme i platslistorna. F.n. innehåller ADB-platslistorna i genomsnitt 450 tecken per notis. Innehållet i de manuellt framställda platslistorna är av samma omfattning. En utökning av platsinformationen i ADB-platslistorna till i genomsnitt 700 tecken beräknas ske vid övergången till det nya listproduktions-systemet LP 2. Detta innebär en utökning av platsbeskrivningarna med

ca 55 %. Arbetet med ordermottagning kommer för system LP 2 att underlättas av att uppgifterna till viss del standardiseras. All text som skall tryckas i platslistorna behöver således inte skrivas ut utan vanligt förekommande uppgifter markeras med kryss på orderblanketten. Motsvarande förbättring av informationsinsamlingen till de manuellt framställda platslistorna skulle kunna uppnås med större insatser av ordermottagare och personal för utskrift av tryckunderlag. Den stora volymökningen skulle dock orsaka ökat redigeringsarbete och ökade produktionstider, förhållanden som i praktiken skulle göra det omöjligt att genomföra förbättringar av platsinformationens innehåll inom ramen för manuell produktion.

Vad beträffar hjälpen till de arbetssökande bör följande mål uppställas.

1 Alla arbetssökande som är anmälda hos arbetsförmedlingen bör vid besök få hjälp att finna en lämplig plats (platsförslag).

En grundläggande förutsättning för att en arbetssökande snabbt skall kunna få ett relevant platsförslag är att platsutbudet lätt kan överblickas. I lokala platslistor med mycket stort platsmaterial liksom i riksplatslistorna är det ganska svårt att få önskvärd överblick över platsutbudet. För att öka möjligheterna härtill bör alternativa sorteringsanordningar prövas. Härvid är mikrokort ett ändamålsenligt medel som komplettering till de tryckta platslistorna. På mikrokort kan dels hela platsmaterialet presenteras med en annan sorteringsordning, dels ett urval platser med vissa gemensamma karakteristika, t. ex. praktikerbeten med vissa kvalifikationskrav eller deltidsarbeten inom ett visst geografiskt område, presenteras. Vid behov av överblick över platser med mer speciella karakteristika, t. ex. att arbetet innebär visst slag av arbetsuppgifter eller att det ställs krav på särskilda kvalifikationer, är sökning via terminal ett tänkbart hjälpmedel.

2 Alla arbetssökande som är nytillträdande på arbetsmarknaden och alla utan arbete som har varit anmälda mer än en månad bör få hjälp med att introduceras hos arbetsgivaren (anvisning). Alla arbetssökande (arbetslösa eller ombytessökande) som har varit anmälda mer än 14 dagar bör dagligen kunna bli matchade mot nyinkomna lediga platser på den ort eller i den region där de önskar anställning.

När en arbetssökande får hjälp med introduktionen hos arbetsgivaren (anvisning) innebär det att arbetsförmedlaren tar kontakt med arbetsgivaren för att presentera den sökande och bestämma tid för ett sammanträffande. Arbetet med anvisning av sökande är ett helt manuellt arbetsmoment och kommer inte att påverkas av ett ADB-system för arbetsförmedlingen. En viss ökning av det manuella matchningsarbetet torde kunna ske genom organisatoriska förändringar av förmedlingsarbetet och ökade insatser av förmedlingspersonal. Så länge någon

samordning av bevakningsarbetet för samtliga kontor inom ett arbetsförmedlingsområde eller mellan olika förmedlingsområden inte kan ske blir den manuella matchningen dock förhållandevis ineffektiv. En ändamålsenlig samordning kunde t. ex. komma till stånd om en "bevakningscentral" gemensam för ett helt arbetsmarknadsområde upprättades. Det skulle då krävas att utförliga uppgifter om sökande och lediga platser, aktuella för matchning, fortlöpande sändes till en sådan central, där särskilt avdelade förmedlare svarade för matchningsarbetet. Att med tillräcklig snabbhet och noggrannhet hantera så stora informationsmängder som det här blir fråga om är dock knappast möjligt. ADB-baserad bevakningsmatchning bör kunna ske i syfte att fortlöpande bevaka de arbetssökande mot de platser som nyanmäles till arbetsförmedlingen. Om förmedlaren bedömer det lämpligt skall således arbetssökande som inte finner passande arbete erbjudas bevakningsmatchning. En förutsättning är dock att den arbetssökande ger sitt tillstånd till att relevanta uppgifter om honom dataregistreras. Ett väl fungerande ADB-system för bevakningsmatchning är dock inte tillräckligt. Det krävs också personal för att inhämta de uppgifter om de sökande som skall matchas mot de registrerade platserna. Vidare är det av stor betydelse att det råder en hög aktualitet i de register som matchas mot varandra. Bedömningen av matchningsresultatet är en kvalificerad arbetsuppgift som kräver erfaren personal.

3 Arbetsförmedlingen bör följa upp alla arbetssökande som har varit anmälda mer än en månad. Varje uppföljning bör innebära en personlig kontakt med sökanden.

Enligt arbetssökandestatistiken har 80 000—90 000 av dem som är aktuella sökande vid ett månadsskifte varit anmälda mer än en månad. Därvid har avaktualisering skett av alla sökande som inte har haft kontakt med förmedlingen de senaste fyra veckorna. Vidtagna åtgärder för enskilda arbetssökande följs upp i samarbete med att de besöker förmedlingen. Om de inte tar kontakt med förmedlingen, måste förmedlingen efter ca fyra veckor undersöka om de fortfarande är aktuella och, i så fall, hur platsförslag eller andra åtgärder har utfallit. Underlaget för en sådan uppföljning erhålles i dag genom manuell sökning i registren över anmälda arbetssökande. Om arbetsförmedlingen får tillgång till ADB-teknik för att föra statistik över de arbetssökande, kan datasystemet producera datalistor över sökande som är aktuella för uppföljning.

Vad härefter beträffar hjälpen till arbetsgivarna bör följande mål uppställas.

1 Arbetsgivarna bör i samband med anmälan av ledig plats kunna få upplysning om det finns för platsen lämpliga sökande hos förmedlingen. Alla nyanmälda platser bör kunna matchas mot lokala arbetssökande.

Med nuvarande manuella arbetsrutiner är det möjligt för arbetsförmedlingen att uppfylla nu angivna mål endast i fråga om sökande som är registrerade vid det kontor som arbetsgivaren vänder sig till. Om det finns flera kontor inom samma arbetsmarknadsområde är det oftast inte möjligt att till arbetsgivaren lämna uppgift om huruvida det finns lämpliga sökande inom den aktuella regionen, eftersom varje kontor som regel endast har kännedom om de arbetssökande som finns registrerade vid det egna kontoret. Med ADB-teknikens hjälp öppnar sig möjligheter för arbetsförmedlingen att uppfylla det angivna målet. Det kan ske genom sökning via terminal i register över de arbetsökande där vissa uppgifter om de sökandes yrkeserfarenhet m.m. finns lagrade. Sådana sökningar via terminal kan göras såväl lokalt som interlokalt i önskade geografiska områden. En utökad matchning av arbetssökande gentemot lediga platser kan endast ske om arbetsförmedlingen har tillgång till ett ADB-system för bevakningsmatchning. De lediganmälda platserna avses kunna matchas mot samtliga arbetsökande som är registrerade för bevakningsmatchning redan i samband med att platserna nyanmäles.

2 Alla lediga platser som har stått anmälda mer än en månad bör följas upp med avseende på om de fått någon sökande, om platsen är adekvat publicerad och om informationen är tillräcklig. Varje uppföljning bör föranleda en kontakt med arbetsgivaren.

I de län som har tillgång till ADB för listproduktion sker regelbundet ett automatiskt uttag av en lista över sådana lediga platser som inte har kunnat tillsättas inom viss tid. Platser som har varit anmälda tre dagar aktualitetskontrolleras av biträdespersonal, och därefter sker sådan aktualitetskontroll varje ytterligare vecka platsen finns anmäld. Samtliga platser som har varit anmälda mer än tre veckor skrivs ut på uppföljningslistor som tillställs kontoren. I system LP 2 kommer dessa utskriftsrutiner att ytterligare anpassas efter de enskilda kontorens rutiner. Motsvarande underlag för uppföljning kan också tas fram på manuell väg, vilket dock ställer krav på personalresurser för sammanställningsarbetet utöver själva uppföljningen. Det torde vara svårt att finna ett effektivt men ändå lättskött system för att med manuella rutiner registrera och följa upp vidtagna åtgärder, exempelvis hur många sökande som har fått förslag på en viss plats. Detta fordrar en centraliserad registreringsfunktion dit alla åtgärder anmäls. Med ständig tillgång till platsbanken via terminal kan däremot varje förmedlare registrera vidtagna åtgärder och också på ett enkelt sätt få kännedom om åtgärder som andra förmedlare har vidtagit beträffande en viss plats. Det kan exempelvis vara av värde att se huruvida anvisningar har gjorts nyligen innan man kontaktar arbetsgivaren i uppföljningssyfte.

Vad slutligen beträffar den interlokala förmedlingen bör följande mål gälla.

1 På varje kontor bör finnas tillgång till ett dagsaktuellt platsmaterial från hela landet. Uppgifter om alla arbetssökande som är intresserade av anställning på annan ort än hemorten bör finnas tillgängliga för alla arbetsförmedlare.

Möjligheterna att effektivisera den interlokala förmedlingen är framför allt beroende av hur man kan överblicka och ajourhålla ett stort plats- och sökandematerial från enskilda geografiska områden. Det finns f. n. inga generellt gällande rutiner för den interlokala arbetsförmedlingen. Behovet av kännedom om lediganmälda platser på andra orter kan f.n. tillgodoses med platslistor. Tillgängliga distributionsmöjligheter medger dock endast att dagsaktuella platslistor sprids inom den egna produktionsregionen. Däremot torde platslistorna kunna distribueras per post över landet till samtliga kontor med en dags försening. Kännedom om lediganmälda platser på andra orter kan också erhållas genom att mikrokort från samtliga län varje dag sänds till varje kontor i landet. En viss eftersläpning får man räkna med beroende på den tid det tar att postbefordra korten. Omedelbar tillgång till alla platser från hela landet ges, om möjligheter till *on line*<sup>1</sup> sökning via terminal i de olika platsbankerna finns. Denna tekniska lösning är den enda möjliga om kravet på dagsaktualitet i platsmaterialet skall tillgodoses. Uppgifter om arbetssökande som är intresserade av arbete på annan ort än bostadsorten kan spridas via särskilda manuellt framställda listor till samtliga landets kontor. Listorna skulle endast vara avsedda för internt bruk inom arbetsförmedlingen. Aktualiteten i sådana sökandelistor kan emellertid vara svår att upprätthålla. Några försök med sådana "sökandelistor" har inte gjorts inom arbetsförmedlingen. Om förmedlingen har tillgång till ett ADB-system för bevakningsmatchning förbättras hjälpen till de interlokalt arbetssökande avsevärt.

2 Alla arbetssökande som inte är lokalt bundna bör kunna få förmedlingens hjälp med platsförslag och anvisning till anställning på annan ort.

För att förmedlingen skall kunna hjälpa interlokalt sökande med platsförslag och anvisning krävs tillgång till ett aktuellt platsmaterial från hela landet.

Vad gäller kontaktarbetet vid anvisning kan, som har nämnts, tekniska hjälpmedel inte underlätta själva arbetet. Markering i platsregistret att anvisning har gjorts till en viss plats är av värde för andra förmedlare som överväger att anvisa en sökande till samma plats. Det är också av värde vid uppföljningar av platser som har stått anmälda länge.

När det gäller att försöka uppnå de nu angivna operationella målen är flera alternativ tänkbara. Vid bedömningen av vilka alternativ som skall studeras och kostnadsberäknas tar arbetsgruppen hänsyn till att

<sup>1</sup> On line innebär att en terminal står i direkt förbindelse med ett dataregister.

statsmakterna har beslutat om införande av ADB-platslistor i 12 län. En aktuell och innehållsrik platsinformation är av grundläggande betydelse för arbetsförmedlingens informationsuppgift. Uppgifter om kostnaderna för en övervägande manuell listproduktion lämnades i den föregående utredningsrapporten om ADB i förmedlingsarbetet. Där konstaterades att det är ekonomiskt fördelaktigt att utnyttja avancerade tekniska resurser för tryckning av stora listvolymen. Något alternativ utan ADB-platslistor presenteras därför inte. Enligt arbetsgruppens mening bör följande tre alternativa grader av ADB-utnyttjande bedömas.

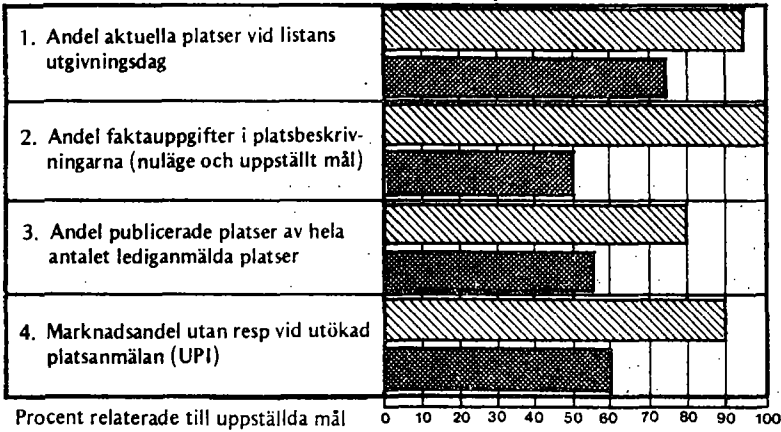
- I Enbart dagliga ADB-platslistor
- II ADB-platslistor, bevakningsmatchning samt enkel terminalsökning
- III ADB-platslistor, bevakningsmatchning samt avancerad terminalsökning.

Platsinformation på mikrokort betraktar arbetsgruppen som ett komplement till ADB-platslistorna.

De årliga kostnaderna exkl. mervärdesskatt för ett fullt utbyggt system i drift uppskattas för alternativet med enbart ADB-platslistor till ca 47 milj. kr. För alternativet ADB-platslistor, bevakningsmatchning samt enkel sökning beräknas kostnaderna till ca 66 milj. kr. och för alternativet ADB-platslistor, bevakningsmatchning och avancerad sökning till ca 71 milj. kr. I dessa kostnader ingår den tekniska utrustningen och viss personal, nämligen driftsorganisationens personal, inkodningspersonal samt systemutredare.

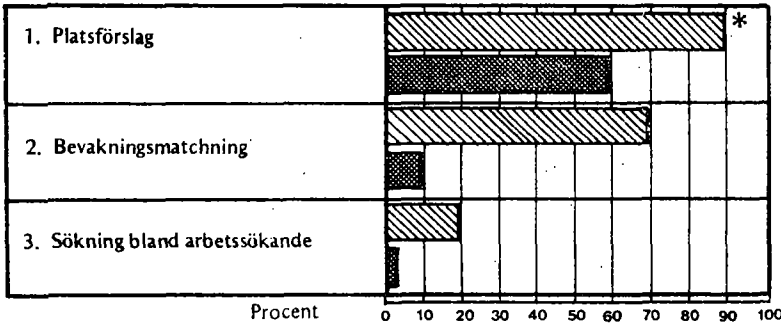
Arbetsgruppen anser att arbetsförmedlingen bör tillföras ADB-resurser för såväl produktion av dagliga platslistor i hela landet som för bevakningsmatchning och avancerad terminalsökning. Införandet av ADB-teknik bör ske etappvis från enklare former till mer avancerade i den ordning och omfattning som de olika alternativen anger.

Vad först beträffar alternativ I utgör dagliga ADB-platslistor det primära underlaget för arbetsförmedlarnas verksamhet. Även för de arbetssökande är dessa listor det primära informationsmaterialet. Med hjälp av listorna kan många arbetssökande på egen hand orientera sig om platsutbudet. Genom det nya system för listproduktionen (LP 2) som har börjat användas under innevarande budgetår kommer platsnotisernas innehåll dessutom att förbättras väsentligt. Följande diagram visar att dagliga ADB-platslistor i hela landet medför stora förbättringar av den tryckta platsinformationen. Den direkta platsförmedlingen förbättras dock inte i detta alternativ.



 **Med ADB alt I**
 **Utan ADB**

Vad härefter beträffar alternativen II och III utgör tillgång till ett ADB-system för bevakningsmatchning och terminalsökning förutsättningen för att den direkta platsförmedlingen skall kunna förbättras. Följande diagram visar vilken måluppfyllelse som är möjlig med ADB-teknik men utan personaltillskott. En omfördelning av personalen skulle dock vara nödvändig.



 **Med ADB alt II och III**
 **Utan ADB**
 \*) varav 36 % genom bevakningsmatchning.

Det skulle alltså vara möjligt att nästan helt uppnå målet beträffande platsförslag. Vidare skulle bevakningsmatchning kunna sättas in för 70 % av sådana arbetssökande som kan antas behöva denna hjälp, dvs. alla som har varit anmälda mer än 14 dagar. Slutligen skulle arbetsgivarna kunna få upplysning om lämpliga sökande vid ca 20 % av platsanmälningarna.

Arbetsgruppen anser att bevakningsmatchning bör kombineras med

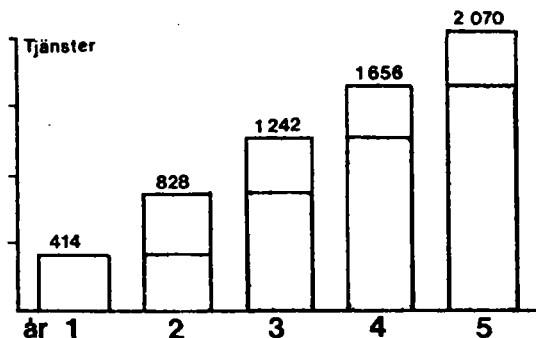
terminalsökning. Kvaliteten på bevakningsmatchningarna blir bättre om matchningsprofilen kan fastställas efter en inledande sökning *on line* tillsammans med den arbetssökande. Viktigt är att man med tillgång till ett inledande sökningsförfarande kan minska riskerna för utslagnings-effekter vid den efterföljande bevakningsmatchningen. Vidare kan förmedlingen med tillgång till terminaler för enkel sökning redan i samband med arbetsgivarens anmälan av ledig plats upplysa om lämpliga sökande finns anmälda vid det egna kontoret eller vid andra kontor. Denna information är av stor betydelse för arbetsgivarens planering av rekryteringsåtgärder. Arbetsgivaren kan då snabbare än eljest ta ställning till alternativa lösningar, t. ex. anställning av sökande som kräver viss upplärning eller som har visst handikapp.

Skillnaden mellan alternativen II och III kan beskrivas så att med enkel terminalsökning medges endast sökning i ett begränsat antal standardiserade begrepp, medan en avancerad terminalsökning tillåter att man stegvis och i valfri ordning söker utifrån ett stort antal begrepp, såväl standardiserade som icke standardiserade. Ett system för avancerad terminalsökning kan användas för i princip alla sökandekategorier. Den enkla sökningen kan huvudsakligen ses som ett hjälpmedel för arbetssökande med någorlunda klar yrkesinriktning lokalt och interlokalt. Båda formerna av sökning kan användas för att finna platser såväl i det lokala utbudet som över hela landet. Den varierade sökning som kan genomföras med mera avancerade sökmöjligheter kan innebära en väsentlig kvalitetsförbättring av förmedlingens hjälp till arbetssökande som har svårt att finna lämpligt arbete. Dessa sökande tar f. n. en stor del av arbetsförmedlarnas tid i anspråk. Sökandet i platslistor tar lång tid eftersom det oftast är andra karakteristika än yrkesbenämningen som är det primära sökbegreppet. Det kan i stället vara sådana begrepp som viss typ av arbetsuppgifter, viss typ av arbetsmiljö, speciella arbetstider eller möjlighet att utnyttja viss utbildning. Med enbart enkel sökning kan man inte söka på så varierande begrepp.

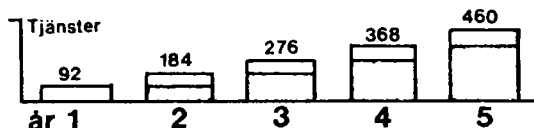
Arbetsgruppen har även beräknat vilket personaltillskott som skulle erfordras för att helt uppfylla målen. I det fall förmedlingen har tillgång till såväl ADB-platslistor som terminaler för sökning och matchning är det möjligt att helt uppnå målen med ett extra tillskott av 460 tjänster. Om förmedlingen enbart har ADB-platslistor kan flera mål inte uppnås, även om personalen utökas. Målen vad gäller daglig bevakningsmatchning och platsförslag vid varje besök kan i alternativ I teoretiskt sett bara uppnås med 2 070 ytterligare heltidstjänster. Arbetsgruppen menar dock att det inte är praktiskt möjligt att upprätthålla en sådan målsättning med enbart manuella insatser. Beräkningen redovisas endast för att visa det mått på personalinsatser som tekniken kan motsvara.

Det ökade personalbehovet för de tre alternativen framgår av följande diagram. Personalökningen tänkes härvid uppdelad på fem år.

Alt I  
Enbart tillgång till  
ADB-platslistor:



Alt II & III  
Tillgång till ADB-  
platslistor samt ter-  
minaler för sökning  
och matchning:



De årliga kostnaderna för de tre alternativen vid full utbyggnad har tidigare angetts till resp. 47 milj. kr., 66 milj. kr. och 71 milj. kr. exkl. mervärdeskatt. I dessa belopp ingår, förutom teknisk utrustning och löpande produktion, även viss personal, nämligen för drift, inkodning och systemutredning. Om man lägger till personaltillskotten enligt diagrammet blir motsvarande kostnader för de tre alternativen resp. 177 milj. kr., 95 milj. kr. och 100 milj. kr. Alla nu nämnda belopp är ungefärliga.

Arbetsgruppen anser det klarlagt att stora samhällsekonomiska vinster kan göras om arbetsförmedlingen får tillgång till ett ADB-system av det slag som nu har skisserats, bl. a. genom att arbetslöshetstiderna och vakanstiderna för lediga platser kan nedbringas. Arbetsgruppen föreslår därför att ställning nu tas i princip till ökad användning av ADB inom arbetsförmedlingen.

Arbetsgruppen redovisar inget förslag till hur de datatekniska frågorna i ett ADB-system för arbetsförmedlingen bör lösas, eftersom det inte på nuvarande stadium har varit möjligt att utarbeta ett sådant förslag. Arbetsgruppen föreslår däremot att praktiska förmedlingsprov med terminalbaserad sökning och matchning samt mikrokort genomföres under budgetåret 1976/77 i syfte att klargöra dels hur ett ADB-baserat söknings- och matchningssystem bör utformas för att vara ett användbart och effektivt hjälpmedel i förmedlingsarbetet, dels vilka

krav på de datatekniska frågorna som förmedlingsarbetet ställer. Utfallet av dessa prov får visa om de kan ligga till grund för utarbetandet av ett förslag avseende den slutliga omfattningen och inriktningen av ett ADB-system för arbetsförmedlingen. De praktiska proven föreslås ske inom de 12 län som vid början av 1976/77 beräknas ha fått ADB-platslistor och därmed också tillgång till datalagrade uppgifter om ledig-anmälda platser. I proven föreslås ingå 5—6 kontor. Dessa bör i sin helhet omfattas av proven. Endast i undantagsfall bör enbart delar av ett kontor beröras av försöket. De deltagande kontorens storlek föreslås inte vara större än att all personal lätt kan informeras och att förlöpande samråd med personalen på kontoret kan genomföras. I fråga om prov med mikrokort har sådana redan genomförts under innevarande budgetår. Erfarenheterna hittills visar att mikrokorten är ett användbart hjälpmedel som komplement till platslistan. Proven behöver nu fortsätta i något större omfattning. Dessa är betydligt enklare till sin uppläggnings än den terminalbaserade sökningen och matchningen.

### 6.3 Remissyttrandet

Datainspektionen har avgett yttrande över utredningsrapporten. Inspektionen anför bl. a. följande. Enligt de föreskrifter som inspektionen har meddelat för det register som ligger till grund för framställningen av ADB-platslistor får i registret ingå endast följande personuppgifter, nämligen arbetsgivarens namn och adress samt arbetsgivarens kontaktman. Enligt föreskrifterna får terminal tills vidare användas endast vid försök för framtagning av lediga platser. Inspektionen har inget att erinra mot att systemet med ADB-platslistor byggs ut till att täcka hela landet. Enligt rapporten kommer ett nytt system betecknat LP 2 att användas vid framställningen av platslistorna, vilket medför att innehåll i registret kommer att öka. Eftersom personuppgifterna i LP 2 blir desamma som tidigare har inspektionen inget att erinra mot det utökade registerinnehållet och den därmed utökade informationen i platslistorna. Mikrokort får anses vara en form av utdata från systemet med platslistor. Eftersom mikrokorten har samma innehåll som platslistorna har inspektionen ingen erinran mot framtagningen av dem. Den fortsatta bearbetningen och användningen av mikrokort regleras ej av bestämmelserna i datalagen (1973: 289).

Information om lediga platser genom sökning via terminal grundar sig på samma register som platslistorna och har samma innehåll som dessa. Inspektionen har därför inget att erinra mot en utökad användning av terminaler för information om lediga platser. Matchning via ADB av lediga platser mot arbetssökande förutsätter registrering av identitet och vissa andra personuppgifter för de arbetssökande. Av rapporten framgår att denna registrering avses få samma principiella

omfattning som den arbetssökandestatistik som inspektionen tidigare har meddelat AMS tillstånd till. I det register som utgör underlag för denna statistik får bl. a. ingå uppgift om arbetshandikapp av olika slag. För att sådan uppgift skall få registreras av annan än myndighet som enligt lag eller författning har att föra förteckning över sådana uppgifter fordras särskilda skäl, t. ex. att uppgifterna skall användas för bl. a. statistiska bearbetningar och vetenskapliga undersökningar, under förutsättning att enskilda personers namn inte offentliggörs. Med hänsyn till de detaljerade regler som AMS har utarbetat för registrering av uppgift om arbetshandikapp ansåg inspektionen inte att otillbörligt intrång i den personliga integriteten behövde befaras. Uppgifterna i arbetssökandestatistiken finns registrerade endast ett par dygn, varefter de förstörs. Uppgifterna förekommer inte i personanknuten form i utdata.

Vid matchning mot lediga platser blir uppgifterna om arbetssökande däremot personanknutna antingen i en svarsbild på bildskärmsterminal eller i en utskrift på datalista. I likhet med vad som anges i rapporten anser inspektionen att en förutsättning för att matchning skall kunna ske är att den arbetssökande ger sitt tillstånd till registrering av olika personuppgifter. Enligt inspektionens uppfattning kan därvid ändå uppstå risk för otillbörligt intrång i den personliga integriteten. Av rapporten framgår att bl. a. följande målgrupper är av särskilt intresse i samband med matchningen, nämligen hemarbetande kvinnor, ungdomar, äldre och personer med nedsatt arbetsförmåga. Uppgifter om arbetshandikapp, bristande yrkes- eller arbetserfarenhet, bristande utbildning m. m. kan väntas förekomma särskilt ofta just för dessa personer, som kan väntas uppfatta registreringen som ett otillbörligt intrång i den personliga integriteten. Risker för detta kan dock undanröjas, om matchningen omges med säkerhetsföreskrifter liknande dem som gäller rörande arbetssökandestatistiken. För det första behövs garantier för att ingen utomstående kan komma åt terminalinformationen på ett otillbörligt sätt och för det andra bör den interna informationen begränsas. AMS och statskontoret bör i samband med försöksverksamheten utvärdera olika säkerhetssystem och föreslå lämpliga tekniska lösningar i fortlöpande samarbete med inspektionen.

Personuppgifterna i samband med matchningen synes vara sekretessbelagda enligt 25 § sekretesslagen (1937: 249) och får därför inte utan arbetssökandens samtycke lämnas ut till presumtiva arbetsgivare. Enligt rapporten verkar detta inte heller vara avsikten. Gallring av uppgifterna om arbetssökande och lediga platser bör ske successivt sedan den arbetssökande har erhållit arbete resp. den lediga platsen har tillatts.

Enligt 3 § andra stycket datalagen skall i ärenden om personregister beaktas inställningen till registret hos dem som kan komma att regi-

streras. Inspektionen vill framhålla vikten av ett nära samråd med berörda personalorganisationer under vidareutvecklingen av registerprojektet. Personalorganisationerna bör därvid få tillgång till det underlag som behövs för den svåra avvägningen mellan integritetsskydd och arbetsförmedlingens effektivitet. Under de nu angivna förutsättningarna anser inspektionen att försök med matchning av lediga platser och arbetssökande kan genomföras på sätt som föreslås i rapporten.

## 7 Föredraganden

### 7.1 Arbetsförmedlingens roll i arbetsmarknadspolitiken

Arbetsmarknadspolitikens mål är enligt statsmakternas beslut (prop. 1966: 52, SU 1966: 107, rskr 1966: 251) att åstadkomma och bevara full, produktiv och fritt vald sysselsättning. Detta mål nås inte en gång för alla, utan full sysselsättning kan endast tryggas genom åtgärder, som ständigt anpassas till situationens krav.

Under senare år har de arbetsmarknadspolitiska ambitionerna höjts ytterligare i syfte att stärka den enskildes ställning på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadspolitiken skall i dag medverka till att skapa trygghet i anställningen. Den skall vidare medverka till att arbete och kompletterande utbildning kan erbjudas de nytillträdande på arbetsmarknaden. Den skall därutöver medverka till att öka den enskildes valmöjligheter på arbetsmarknaden.

För att kunna lösa dessa uppgifter har de arbetsmarknadspolitiska insatserna fått en ny inriktning. Det gäller nu mer än tidigare att påverka förhållandena direkt på arbetsplatserna för att skapa en jämnare sysselsättning och anpassa arbetsförhållandena till den enskildes förutsättningar. Det gäller också att påverka förhållandena på arbetsmarknaden, så att olika hinder för ett deltagande i arbetslivet kan undanröjas och arbete kan erbjudas dem som i dag saknar förvärvsarbete. Slutligen ställs höga krav på den arbetsmarknadspolitiska beredskapen att motverka de problem som följer med en konjunkturavmattning. Arbetsmarknadspolitiken har således fått ett bredare verksamhetsfält och en alltmer aktiv inriktning.

Utvecklingen av arbetsmarknadspolitiken har skett mot bakgrund av nya kunskaper om arbetsmarknadens funktionssätt. Bakom de förhållandevis små nettoförändringarna i arbetslösheten och sysselsättningen sker betydande bruttoförändringar.

Detta har klargjorts bl. a. i betänkandet (SOU 1974: 29) Att utvärdera arbetsmarknadspolitik, som har lagts fram av expertgruppen för utredningsverksamhet i arbetsmarknadsfrågor (EFA). Betänkandet har anmälts för riksdagen (prop. 1975: 1, bil. 13 s. 31). Enligt de undersök-

ningar som EFA redovisar uppgick i början av 1970-talet antalet personer i arbetskraften till ca 4,0 milj. Antalet personer, som under ett år vid något tillfälle ingick i arbetskraften var väsentligt större; det har beräknats till 4,5 milj. personer. Dessa siffror antyder ett betydande flöde av personer som för kortare eller längre tid lämnar arbetskraften och ett lika betydande flöde av personer som träder in i arbetskraften. Enbart under en tremånadersperiod övergick 275 000 personer från att stå utanför arbetskraften till att tillhöra arbetskraften.

Det totala antalet lediga platser som anmäls till arbetsförmedlingen uppgick till 700 000—900 000 per år. De anmälda lediga platserna ger dock ingen fullständig bild av det totala antalet lediga platser på den svenska arbetsmarknaden. Antalet arbetsplaceringar har uppskattats till ca 1,5 milj. per år.

För att få en bild av behovet av information om arbetsmarknaden, såväl när det gäller lediga platser som arbetssökande, måste man söka bedöma antalet tillfällen då arbetssökande efterfrågar ett arbete och arbetsgivare söker arbetskraft. För personer utanför arbetskraften har antalet söktillfällen uppskattats till ca 1 milj. per år, och för de arbetslösa till 450 000—600 000. Antalet ombytessökande uppskattades till 400 000 per år, var och en med ett eller flera söktillfällen under året. Det totala antalet söktillfällen skulle därmed för de arbetssökande ha uppgått till ca 2 milj. per år, av vilka endast en mindre del hade samband med arbetslöshet.

För arbetsgivarnas del gäller att de efterfrågade information från arbetsförmedlingen för uppemot 1 milj. lediga platser per år. Till detta kommer de lediga platser som tillsätts med hjälp av andra informationskällor.

Det finns inget som tyder på att de nu beskrivna förhållandena har ändrats under de senaste åren. Bruttoströmmarna av arbetssökande och lediga platser torde alltså fortfarande ha samma stora omfattning.

De nya kunskaperna om arbetsmarknadens funktionssätt och de ökade ambitionerna inom sysselsättningspolitiken har understrukt vikten av en effektiv arbetsförmedling. Det är av grundläggande betydelse för sysselsättningspolitiken att arbetsförmedlingen kan ge de arbetssökande och arbetsgivarna en så långt möjligt fullständig information om förhållandena på arbetsmarknaden och att den kan nå ut med den arbetsmarknadspolitiska servicen till enskilda och till företag.

På grundval av denna bedömning har arbetsförmedlingen under senare år fått kraftiga personaltillskott för att kunna medverka till att anpassa företagens personalefterfrågan samt utformning av arbetsplatser och arbetsuppgifter. Det har framför allt skett i anpassningsgrupperna. Personalökningen har också inriktats på att ge enskilda arbetssökande en sådan service att de genom utbildning m. m. kunnat söka de lediga arbetstillfällena. Fortsatta ansträngningar måste göras för att

få arbetsgivarnas och arbetstagarnas önskemål att sammanfalla. Arbetsförmedlingen måste också medverka till att bryta den kvardröjande uppdelningen på traditionellt manliga och kvinnliga yrken och arbetsuppgifter, så att skillnaderna mellan männens och kvinnornas ställning på arbetsmarknaden utjämnas.

Arbetsförmedlingen spelar således en central roll när det gäller genomförandet av sysselsättningspolitiken. Arbetsförmedlingen har därför byggts ut i mycket stor omfattning under den gångna delen av 1970-talet. Förmedlingskontoren har förstärkts med ca 950 personer under den senaste femårsperioden och de årliga lokalkostnaderna har ökat från ca 25 till 50 milj. kr. i löpande priser under samma tid. ADB-tekniken har tagits till hjälp. Arbetsförmedlingens organisation och arbetsformer har setts över i syfte att göra förmedlingsarbetet effektivare. Med hänsyn till den stora betydelse arbetsförmedlingen har för genomförandet av arbetsmarknadspolitikerna måste möjligheterna noga tas till vara att öka arbetsförmedlingens kapacitet ytterligare. En ökad effektivitet i verksamheten kan dock inte åstadkommas enbart genom arbetsorganisatoriska förändringar och personalökningar.

En grundläggande förutsättning för att arbetsförmedlingen på bästa sätt skall kunna fullgöra sina uppgifter är att förmedlingen vid varje tidpunkt har så fullständig överblick som möjligt över platsutbudet. Den platsinformation som förmedlingen har i dag är emellertid långt ifrån fullständig. Många platser som rekryteras externt anmäls inte till arbetsförmedlingen. Den information som förmedlingen kan lämna de arbetssökande innehåller alltså inte alla vid tillfället aktuella arbetstillfällen. Mot denna bakgrund uppdrog regeringen i december 1973 åt AMS att utreda frågan om ökad information till arbetsförmedlingen om lediga platser, däri inbegripet frågan om obligatorisk anmälan av lediga platser till förmedlingen. AMS överlämnade i oktober 1974 en utredningsrapport i ämnet. På grundval av denna förordar jag i det följande att skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen skall införas genom lagstiftning.

Arbetsmarknadspolitikerna bedrivs av hävd i nära samråd mellan myndigheter och arbetsmarknadens parter. Detta är en förutsättning för att arbetsmarknadspolitikerna skall bli framgångsrika. Arbetsmarknadsparterna är i arbetsmarknadsverket representerade i olika rådgivande och beslutande organ på central och regional nivå. Denna förankring av arbetsmarknadspolitikerna hos parterna har varit av största betydelse. Genom verksamheten i anpassningsgrupperna har vidare skapats en trepartssamverkan på lokal nivå. Parterna saknar emellertid representation i den lokala organisationen. Under senare år har vidare kommunernas roll i samhällsplaneringen ökat. Även om det förekommer informella kontakter mellan arbetsförmedlingen och olika kommunala organ både i enskilda ärenden och i planeringsfrågor, finns inget for-

mellt samarbete på denna nivå. Mot denna bakgrund har LO och TCO gemensamt föreslagit att det till arbetsförmedlingens distriktskontor knyts nämnder med representanter för löntagarorganisationerna, arbetsgivarna och i distriktet ingående kommuner. På mitt uppdrag har här efter en arbetsgrupp bestående av företrädare för bl. a. AMS, SAF, LO, TCO och Kommunförbundet utrett vilka befogenheter och arbetsuppgifter som lämpligen kan tilldelas dessa distriktsnämnder och framlagt förslag i ämnet. På grundval av detta utredningsförslag förordar jag i det följande en försöksverksamhet med distriktsnämnder i huvudsak i enlighet med utredningsförslaget.

Den offentliga arbetsförmedlingen omfattar i princip hela arbetsmarknaden. Arbetsförmedling i andra huvudmäns regi förekommer inte annat än på ett område, nämligen kulturområdet, där det finns ett stort antal både lagliga och olagliga arbetsförmedlingar. Arbetsförmedling inom kulturområdet är förenad med särskilda problem som gör det svårt för den offentliga arbetsförmedlingen att inlemma sådan arbetsförmedling i sin verksamhet. Frågan om hur arbetsförmedling inom kulturområdet bör organiseras har utretts vid flera tillfällen under årens lopp, bl. a. genom utredningen rörande arbetsförmedlingen inom vissa områden (OLAF) som i juni 1972 överlämnade ett utredningsförslag i ämnet. Vid remissbehandlingen av detta förslag framkom emellertid sådana erinringar mot förslaget att en vidare beredning av frågan ansågs nödvändig. En arbetsgrupp med företrädare för arbetsmarknads- och utbildningsdepartementen, AMS samt Konstnärliga och litterära yrkesutövarers samarbetsnämnd (KLYS) har därför berett frågan ytterligare och i september 1975 överlämnat ett nytt förslag i ämnet. På grundval av detta förordar jag i det följande att arbetsförmedling inom kulturområdet — till skillnad mot vad OLAF föreslog — skall ombesörjas av den offentliga arbetsförmedlingen och att organisationen för kulturarbetsförmedlingen skall förstärkas i olika avseenden.

Uppmärksamheten måste också ägnas åt sådana åtgärder som kan underlätta förmedlingspersonalens arbete och förbättra den service som arbetsförmedlingen lämnar arbetssökande och arbetsgivare. ADB utnyttjas för framställning av platslistor i vissa delar av landet, bl. a. i storstadsområdena. AMS presenterade hösten 1974 ett preliminärt förslag till ett ADB-system för arbetsförmedlingen, som innebar att ADB-teknik skulle användas även för att underlätta sammankopplingen mellan arbetssökande och lediga platser. Förslaget, som hade formen av en utvecklingsplan, förutsatte ett fortsatt utredningsarbete på flera områden. I oktober 1975 överlämnade AMS och statskontoret gemensamt en utredningsrapport som redovisar det hittillsvarande utredningsarbetet. I rapporten formuleras vissa mål för den platsförmedlande verksamheten och preciseras i vilken utsträckning dessa mål kan uppfyllas

i dag. Vidare anges vilka förbättringar som skulle kunna åstadkommas dels med hjälp av ADB-teknik och dels utan sådan teknik. På grundval av denna rapport förordar jag i det följande att praktiska förmedlingsprov inleds under nästa budgetår och att utredningsarbetet i övrigt får fortsätta.

Innan jag övergår till att närmare behandla de nu nämnda utredningsförslagen, vilka alla närmast berör arbetsförmedlingens arbetsformer, vill jag kommentera arbetsförmedlingens kontorsorganisation och frågan om ev. ändring därav.

## 7.2 Arbetsförmedlingens organisation

Arbetsförmedlingens organisation måste kontinuerligt anpassas till de förändringar som sker på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingens organisation bestäms i sina huvuddrag av riksdagen. Den närmare utformningen bestäms av regeringen och AMS. Riksdagen har vid ett par tillfällen under den gångna delen av 1970-talet tagit ställning till regeringsförslag om ändringar i arbetsförmedlingens både yttre och inre kontorsorganisation.

De riktlinjer för en ny yttre kontorsorganisation som statsmakterna antog år 1971 innebar en koncentration av förmedlingsresurserna till större enheter som skulle kunna handlägga flertalet förekommande förmedlingsärenden. Denna koncentration skulle åstadkommas genom indragning av ett antal mindre förmedlingskontor med en eller två handläggande tjänstemän och genom avveckling av arbetsförmedlingsombuden. I gengäld skulle den ambulera förmedlingen byggas ut. Den nya organisationen skulle vidare bygga på befintliga kontor. Några nya kontor avsågs inte tillkomma, i varje fall inte till en början. Omorganisationen kan inte sägas ha blivit särskilt genomgripande. Den har i praktiken inneburit indragning av ett begränsat antal småkontor, vilket för övrigt har utgjort fortsättningen på en utveckling som hade börjat redan tidigare och som byggde på uppfattningen att de minsta kontoren inte kan lämna en så differentierad service som den moderna arbetsmarknadspolitikens förutsätter. Några större ändringar i den yttre kontorsorganisationen har inte heller inträffat senare. De stora personaltillskott som arbetsmarknadsverket har tillförts under senare år har dock gjort det möjligt att bygga ut de mindre förmedlingskontorens resurser väsentligt. Många kontor har dessutom fått nya och större förmedlingslokaler till sitt förfogande. När den nya organisationen beslöts hade några av de kontor som skulle bli distriktskontor mindre än tio handläggande tjänstemän.

Arbetsförmedlingens organisation berördes i flera motioner till 1975

års riksmöte. De har nyligen behandlats av riksdagen (InU 1975/76: 10), som avskog motionerna. I motionen 1975: 64 föreslogs att en platsombudsorganisation skulle inrättas vid sidan av förmedlingskontoren. Som motivering anfördes att arbetsförmedlingen, som i regel bara finns på en plats i varje kommun, inte når ut till alla hjälpbehövande på grund av otillräckliga lokala kontakter. I varje ort och kommundel borde därför inrättas ett platsombud som skulle bedriva hjälpande och uppsökande verksamhet med målsättningen att alla skall ha arbete. Detta platsombud skulle ha goda kunskaper om arbetslivet och vara väl förtrogen med praktiskt fackligt arbete. I motionen 1975: 399, yrkandet 7, föreslogs att initierade och omdömesgilla personer på orter utan arbetsförmedling skulle få i uppdrag att som platsombud vara kontaktorgan åt förmedlingen. I motionen 1975: 635 föreslogs utredning av möjligheterna att utöka antalet lokalkontor.

Motionerna remissbehandlades. Samtliga remissinstanser riktade invändningar mot tanken att på nytt bygga upp en platsombudsorganisation. Man framhöll därvid att tanken bakom den omorganisation av förmedlingen och dess arbete som företogs i början av 1970-talet var att genom viss koncentration av resurserna åstadkomma välutrustade förmedlingskontor som kunde ge de arbetssökande en mera allsidig service än som var möjligt för småkontor och platsombud. Verksamheten vid de fasta kontoren kompletteras med en omfattande ambulerande verksamhet av arbetsförmedlare som i sitt arbete kan repliera på de större kontorens resurser. Remissinstanserna anförde vidare att den pågående snabba utbyggnaden av anpassningsgrupperna ger förmedlingen nya och vidsträckta kontaktmöjligheter ute på fältet. Inrikesutskottet instämde i remissinstansernas synpunkter och tillade att motionärernas önskemål om fler kontaktpunkter i förmedlingsarbetet kunde tillgodoses om det nyligen framlagda förslaget om lekmanstyrelser vid distriktskontoren genomfördes.

Vad beträffar motionsförslaget om flera lokalkontor hänvisade utskottet till vad remissinstanserna hade anført om behovet av koncentration av förmedlingsresurserna med anledning av motionsförslagen om platsombud. Utskottet framhöll därutöver att den kontorsorganisation som statsmakterna fastställde för bara ett par år sedan inte är given en gång för alla. Anpassningen till de lokala behoven och till förändringar i förmedlingsarbetets innehåll har förutsatt en fortsatt utbyggnad av förmedlingens service. Nya kontor har tillkommit under de senaste åren eller är på väg att inrättas bl. a. i storstadsområdena. En fortlöpande översyn av dimensionering och lokalisering av arbetsförmedlingens service är ett led i arbetsmarknadsmyndigheternas kontinuerliga planeringsarbete. På grund härav ansåg utskottet det inte påkallat för riksdagen att begära en särskild utredning av det slag motionärerna hade föreslagit.

AMS har i olika sammanhang gett uttryck för uppfattningen att alltför

stora förmedlingskontor bör undvikas för framtiden. Kontor med mer än 40 handläggande tjänstemän bör således inte förekomma med tanke på de arbetssökande och arbetsförhållandena för personalen. I stället för utökning av befintliga kontor planerar AMS därför nya lokalkontor i bl. a. storstadsområdena. Distriktskontoren i Stockholm, Göteborg och Malmö är sedan länge mycket stora enheter med 100—200 handläggande tjänstemän. Till skillnad mot Göteborg och Malmö har dock Stockholm flera lokalkontor i förorterna. I sin anslagsframställning för nästa budgetår hävdar AMS att förmedlingskontor med mindre än fem handläggande tjänstemän måste tillföras personalförstärkningar för att de skall kunna klara sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt. F. n. måste de större kontoren överta uppgifter från de minsta kontoren i allt för stor omfattning. Bortsett från de minsta kontoren fungerar enligt AMS mindre förmedlingskontor i allmänhet bättre än de större kontoren, som lätt blir tungrodda administrativt sett. AMS anser vidare att nya förmedlingskontor bör inrättas i de kommuner som i dag inte har något kontor. Av landets 278 kommuner saknar 72 kommuner förmedlingskontor. Flera lokalkontor behöver slutligen enligt AMS inrättas i storstadsområdena.

Sedan statsmakternas organisationsbeslut år 1971 har flera nya omständigheter tillkommit som gör att man kan ifrågasätta om 1971 års riktlinjer för kontorsnätets uppbyggnad kan behöva ändras eller kompletteras. Våren 1973 beslöt statsmakterna om ändringar i förmedlingskontorens inre organisation och arbetsformer. Därmed avbröts den tidigare försöksverksamheten med öppen förmedling som innebar fri spridning av platslistor och minskad inskrivning av arbetssökande. Den modifierade öppna förmedlingsform som i stället började tillämpas innebär att platslistor i regel lämnas ut bara i samband med ett samtal med en arbetsförmedlare på förmedlingskontoret. Sedan ADB-platslistor har börjat komma ut dagligen i vissa delar av landet och platsinformationens aktualitet därmed har förbättrats avsevärt, har de arbetssökande fått ytterligare anledning att besöka arbetsförmedlingen oftare.

En ny bidragsform, kontant arbetsmarknadsstöd, infördes den 1 januari 1974. Detta har medfört en ökning av antalet arbetssökande hos arbetsförmedlingen och fler kontakttillfällen än tidigare med de arbetslösa. Den 1 juli 1974 skedde vidare en omläggning av ordningen för de arbetslöshetsförsäkrades anmälan hos arbetsförmedlingen. Den tidigare försöksverksamheten med telefonanmälan upphörde och ersattes av regelbundna personliga besök, normalt var fjärde vecka med möjlighet att bestämma tätare återbesök för vissa arbetssökande, t. ex. ungdomar. Samma ordning skall gälla för dem som uppstår kontant arbetsmarknadsstöd. Den nya ordningen medför att de arbetslösa måste besöka förmedlingen oftare än förut.

De ny tillträdande grupperna på arbetsmarknaden, bl. a. ungdomarna,

kräver omfattande förmedlingsåtgärder innan en varaktig anställning kan komma till stånd, vilket ofta medför flera återbesök hos arbetsförmedlingen. Man kan slutligen räkna med en kraftig ökning av antalet arbetssökande i de delar av landet där obligatorisk platsanmälan kommer att införas.

Den nu beskrivna utvecklingen talar i och för sig för att behovet av närhet till ett förmedlingskontor nu är större än vad som förutsågs i 1971 års organisationsbeslut. Fortfarande gäller dock att behovet av närservice i viss utsträckning kan tillgodoses genom ambulerande förmedling, särskilt om den kan vara knuten till större välutrustade förmedlingskontor. Kvar står även att fasta småkontor eller platsombud inte kan lämna någon mera allsidig förmedlingsservice. Många arbetssökande har emellertid så svåra problem när det gäller att finna lämplig sysselsättning att de måste ha kvalificerad förmedlingshjälp, med möjlighet till arbetsvård och yrkesvägledning. En fullständig förmedlingsservice kan finnas endast vid relativt stora förmedlingskontor. Någon ändring i dessa förhållanden kan inte väntas inom de närmaste åren. Mot denna bakgrund anser jag det inte motiverat att förorda någon ändring i 1971 års riktlinjer. Den fortsatta utbyggnaden av förmedlingens service bör således ske inom denna ram. Utbyggnaden får i övrigt ske i den takt som tillgängliga resurser i fråga om bl. a. personal och lokaler medger. Även om 1971 års organisation byggde på då befintliga kontor kan det inte anses föreligga något hinder mot att inrätta nya kontor. Det får ses främst som en resursfråga. Vid fördelningen av tillgängliga resurser måste en avvägning mellan olika intressen göras, t. ex. mellan närhet till förmedlingens service å ena sidan och bredden i den service som kan erbjudas de arbetssökande å andra sidan. Som inrikesutskottet har framhållit ankommer det i första hand på AMS att anpassa organisationen till arbetsmarknadsförhållandena i olika delar av landet.

### 7.3 Skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen

Av AMS' utredning framgår bl. a. att andelen arbetssökande som utnyttjar arbetsförmedlingen som informationskanal har ökat under de senaste åren. Samtidigt har det totala antalet platser som anmälts till arbetsförmedlingen minskat kraftigt under den senaste tioårsperioden. Arbetslöshetsperioderna har för vissa grupper tenderat att bli längre, vilket kan vara ett tecken på att arbetsförmedlingen har fått stigande svårigheter att tillgodose de arbetssökandes önskemål om arbete. I intet oväsentlig utsträckning är det äldre och ofta arbetshandikappade personer som har fått förlängda arbetslöshetstider. Dessutom har nya kategorier sökande vänt sig till arbetsförmedlingen och efterfrågat platser som förmedlingen kan erbjuda endast i begränsad utsträckning. AMS har

genom undersökningar funnit att ungefär 60 % av samtliga platser som kommer ut på den externa arbetsmarknaden anmäls till arbetsförmedlingen. Undersökningarna tyder också på att arbetsgivarna i större utsträckning anmäler sådana platser till arbetsförmedlingen som allmänt sett kan betraktas som mer svårtillsatta. De tyder också på att arbetsgivarna i högre grad anmäler lediga platser avsedda för arbetare än platser avsedda för tjänstemän. Det framgår också att antalet korttidsplatser som anmäls är relativt litet jämfört med övriga platser. Vidare förefaller arbetsförmedlingen ha bättre kännedom om tillgången på lediga platser hos större företag och offentliga myndigheter än hos mindre företag.

Mot denna bakgrund anser AMS att arbetsförmedlingen bör få bättre kännedom om lediga platser. Om förmedlingen har en bredare täckning av platsutbudet på arbetsmarknaden kan detta stimulera flera arbetssökande att anlita förmedlingen. I ett läge där förmedlingen har både flera sökande och flera lediga platser att arbeta med torde förmedlingsresultatet bli bättre, vilket skulle vara till fördel för såväl arbetssökande som arbetsgivare. Nästan alla remissinstanser är ense med AMS om att arbetsförmedlingen bör få ökad kännedom om platsutbudet och att vidgad platsanmälan från arbetsgivarna därför bör eftersträvas. De remissinstanser som företräder arbetstagarsidan framhåller att vidgad platsanmälan allmänt skulle stärka de arbetssökandes ställning. Det framhålls också att om förmedlingsverksamheten ökar får förmedlingen bättre anseende och uppfattas inte endast som förmedlare av platser som inte har kunnat tillsättas på annat sätt.

Som jag har anfört inledningsvis är en grundläggande förutsättning för att förmedlingen skall kunna fullgöra sin primära uppgift att knyta samman arbetssökande och lediga platser att förmedlingen har en så fullständig överblick som möjligt över platsutbudet. I likhet med AMS och en så gott som enhällig remissopinion anser jag således att starka skäl talar för att åtgärder vidtas för att ge arbetsförmedlingen ökad kännedom om lediga platser.

Det är tänkbart att gå fram på olika vägar för att nå detta mål. Som AMS anför torde redan en allmän förstärkning av arbetsförmedlingens resurser i syfte att höja effektiviteten i den platsförmedlande verksamheten medföra att arbetsgivare i större utsträckning anmäler sina lediga platser till förmedlingen.

AMS har övervägt möjligheten att rekommendera en överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter och AMS om en vidgad platsanmälan till arbetsförmedlingen men inte funnit tillräckliga skäl härtill försligga, eftersom en del av arbetsmarknaden alltid skulle lämnas utanför en sådan överenskommelse. AMS pekar även på möjligheten att parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal kommer övrens om vidgad platsanmälan till arbetsförmedlingen. AMS har dock inte ansett

sig närmare kunna gå in på denna fråga. AMS har i stället funnit, att det effektivaste sättet att åstadkomma en vidgad platsanmälan till arbetsförmedlingen är att föreskriva en allmän anmälningsskyldighet. Flertalet remissinstanser tillstyrker förslaget eller lämnar det utan erinran.

Enligt min mening utgör en i lag föreskriven anmälningsskyldighet av lediga platser till arbetsförmedlingen en så intressant möjlighet att man bör pröva om man denna väg inom rimlig tid kan uppnå en vidgad platsanmälan av tillräcklig omfattning. Anmälningsskyldigheten bör i princip omfatta alla arbetsgivare och alla typer av anställningar. Att som några remissinstanser föreslår göra undantag för exempelvis småföretag anser jag inte vara befogat. Ett sådant undantag skulle medföra att en stor del av arbetsmarknaden skulle falla utanför systemet med obligatorisk platsanmälan. Att det dock för vissa typer av anställningar kan vara befogat med undantag från anmälningsskyldigheten återkommer jag till i det följande.

Som har framgått av vad jag tidigare har anfört föreligger för statliga myndigheter redan nu skyldighet att, med vissa angivna undantag, anmäla personalantagning till den offentliga arbetsförmedlingen. Det samma gäller vid anställning av lärare med statligt reglerade anställningsvillkor. Med hänsyn till de speciella förhållanden som råder beträffande statliga tjänster, med bl. a. behov av särskilda undantag från anmälningsskyldigheten, bör dessa tjänster inte omfattas av den nu föreslagna lagen. Anmälningsskyldigheten när det gäller statliga tjänster bör även i fortsättningen regleras genom föreskrifter som meddelas av regeringen. Det nu anförda torde gälla också statligt lönerulerade lärar- och skolledartjänster inom det kommunala skolväsendet. Inte heller sådana tjänster bör därför omfattas av lagen.

AMS' förslag innebär att arbetsgivare som beslutar att rekrytera arbetstagare skall anmäla den lediga platsen till den offentliga arbetsförmedlingen. Anmälan skall göras i anslutning till att åtgärd för extern rekrytering vidtas. Vid remissbehandlingen har påpekats att begreppet åtgärd behöver preciseras och att detta kan ske genom att anmälningsskyldigheten anknyts till en konkret handling. Ett par remissinstanser anser att platsanmälan bör göras innan åtgärd för extern rekrytering vidtas. En remissinstans föreslår att anmäld plats inte skall få tillsättas förrän sökande som har anvisats av arbetsförmedlingen har haft tillfälle att söka platsen.

För min del anser jag att anmälan bör göras innan annan åtgärd för anställning vidtas. Jag vill betona att det naturligtvis är angeläget att anmälan till arbetsförmedlingen sker i så god tid som möjligt. Syftet med anmälningsskyldigheten riskerar annars att gå förlorat. Att i lagtexten närmare precisera vad som avses med orden "annan åtgärd för anställning" anser jag inte vara möjligt att göra, eftersom begreppet

åtgärd är avsett att innefatta en rad olika handlingar. Den handling som oftast torde vara aktuell är utannonsering av platsen. Min avsikt är emellertid att även andra åtgärder, som innebär ett visst mått av aktivt handlande från arbetsgivarens sida för att få en anställning till stånd, skall falla in under begreppet.

Den grundläggande förutsättningen för att den föreslagna lagen skall gälla är att arbetsgivare avser att anställa arbetstagare. Detta innebär att lagen omfattar endast sådana fall där ett anställningsförhållande är avsett att komma till stånd. Vid bestämmande av vilka som skall hänföras till kategorin arbetstagare bör det civilrättsliga arbetstagarbegreppet användas. Detta betyder att i första hand tillämpningen av semesterlagen skall tjäna till ledning. Utanför arbetstagarbegreppet faller alltså bl. a. uppdragstagare. Med den utveckling som arbetstagarbegreppet har fått i praxis torde det dock numera omfatta även en stor del av de grupper som avses med de s. k. beroende uppdragstagarna, dvs. sådana som utan att anställningsförhållande föreligger utför arbete för annans räkning och därvid till denne intar en beroende ställning av väsentligen samma art som arbetstagares till arbetsgivaren. Enligt min mening finns det därför inte tillräckliga skäl att ta in en uttrycklig regel om att lagen skall omfatta också beroende uppdragstagare.

Det ligger i sakens natur att i en lagstiftning om obligatorisk platsanmälan till arbetsförmedlingen undantag från anmälningsskyldigheten kan behöva göras för vissa typer av anställningar. I vissa speciella fall kan praktiska synpunkter tala mot att anmälningsskyldighet skall föreligga. Jag vill dock understyrka att det sagda inte utgör något hinder mot att anmälan görs även i sådana fall.

AMS' förslag innebär också att vissa undantag görs från anmälningsskyldigheten. Till en början skall anmälningsskyldighet inte föreligga när anställningen är avsedd att vara högst tio arbetsdagar. Vidare föreslås att anmälningsskyldighet inte heller skall föreligga när arbetsgivare har för avsikt att rekrytera arbetstagare som redan är anställd hos arbetsgivaren (intern rekrytering), arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj, arbetstagare som skall ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare till sådan plats för vilken krävs viss politisk eller ideell inställning och arbetstagare till plats som tillsätts genom valförfarande. Vid intern rekrytering skall dock anmälan ske snarast efter ansökningstidens utgång eller senast fyra veckor efter den interna ledigförklaringen, om någon lämplig sökande till platsen inte har erhållits.

När det gäller undantaget för korttidsanställningar har vid remissbehandlingen från flera håll framförts önskemål om förlängning av den föreslagna tiden. Å andra sidan har även förslag om slopande av tiodagarsregeln framförts. För min del har jag förståelse för att det finns behov av att snabbt kunna tillsätta kortare vikariat utan att behöva anmäla det till arbetsförmedlingen. AMS' förslag att detta skall gälla anställ-

ningar som är avsedda att vara högst tio arbetsdagar förefaller väl avvägt. Jag biträder därför förslaget. Jag vill endast påpeka att det bör vara den bedömning av anställningens varaktighet som kan göras vid anställningstillfället som får bli avgörande för om ifrågavarande undantag från anmälningsskyldigheten skall vara tillämpligt. Även de övriga av AMS föreslagna undantagen från anmälningsskyldigheten är jag beredd att i princip tillstyrka.

Vad beträffar undantaget vid intern rekrytering har ett par remissinstanser efterlyst en precisering. Även jag anser att det i vissa fall kan uppstå tveksamhet om vad som i detta sammanhang skall förstås med att arbetstagaren redan är anställd hos arbetsgivaren. De fall där tveksamhet kan uppkomma torde främst vara vid olika typer av koncernförhållanden. Enligt min mening bör detta undantag när det gäller den privata sektorn begränsas till sådana fall då den nya anställningen hänförs till samma juridiskt självständiga enhet som vederbörande arbetstagare redan är anställd vid. I en koncern bör således moderbolaget resp. varje dotterbolag betraktas som skilda arbetsgivare. När det gäller den kommunala sektorn torde på grund av praktiska skäl kommunen som helhet få anses som arbetsgivare. I likhet med vad en remissinstans anför anser jag att det vid intern rekrytering är onödigt att ange att anmälningsskyldighet inträder efter en viss tid. I och med att arbetsgivaren söker arbetskraft externt föreligger inte längre undantag från anmälningsskyldigheten.

De av AMS föreslagna undantagen från anmälningsskyldigheten beträffande arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj, arbetstagare som skall arbeta i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som skall ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning har motsvarighet i lagen om anställningsskydd. Vid remissbehandlingen har vissa arbetsgivarorganisationer framfört önskemål om att undantaget beträffande den som skall ha företagsledande ställning ges en vid tolkning. För att undvika gränsdragningsproblem anser LO å andra sidan att detta undantag inte bör omfatta någon större krets av befattningar. För min del anser jag att de nu nämnda undantagen från anmälningsskyldigheten bör ha samma omfattning som i lagen om anställningsskydd. När det gäller den närmare innebörden av undantagen nöjer jag mig därför med att hänvisa till förarbetena till den lagen (prop. 1973: 129 s. 194 f och 230 f samt InU 1973: 36 s. 26 ff).

En remissinstans anser att det föreslagna undantaget beträffande anställning som förutsätter viss politisk eller ideell inställning bör tillämpas restriktivt. Enligt min mening bör undantaget inskränkas till sådana fall då anställningen förutsätter viss politisk inställning. I övrigt bör detta undantag ges en restriktiv tolkning och tillämpas endast beträffande tjänster som till sin natur är sådana att de typiskt sett förutsätter viss politisk inställning. Vad som här bör komma i fråga i första hand är

anställningar i de politiska och fackliga organisationerna och i folkföreelserna.

Några remissinstanser föreslår att anmälningsskyldighet inte heller skall föreligga när någon har företrädesrätt till anställningen. Jag biträder detta förslag, eftersom anmälningsskyldighet i sådana fall kan te sig mindre meningsfull. Regeln bör utformas så att anmälningsskyldighet inte föreligger när personalbehovet tillgodoses genom anställning av någon som enligt lag eller annan författning eller kollektivavtal har företrädesrätt till anställningen. Om företrädesrätten inte utnyttjas av den därtill berättigade, inträder naturligtvis anmälningsskyldighet enligt de vanliga reglerna.

Som har påpekats vid remissbehandlingen bör den inverkan som den föreslagna lagstiftningen kan få på anpassningsgruppernas verksamhet beaktas. Eftersom undantag från skyldigheten att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen föreslås gälla vid intern rekrytering, torde anpassningsverksamheten inte påverkas så länge det är frågan om omplacering inom ett företag. Anpassningsgruppernas viktigaste uppgift är emellertid att påverka tillsättningen av sådana platser som är avsedda för extern rekrytering. Gruppernas arbete får därvid inte försvåras av att platsen anmäls till arbetsförmedlingen. Jag förordar därför att undantag från anmälningsskyldigheten görs även när det inom en anpassningsgrupp råder enighet om att förekommande personalbehov skall förbehållas sådan arbetshandikappad sökande som avses i 8 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder.

Däremot är jag inte beredd att, såsom en remissinstans föreslår, göra generellt undantag från anmälningsskyldigheten i de fall när det är uppenbart att en plats redan är tillsatt. Visserligen innebär ifrågasättande lag inte någon skyldighet för arbetsgivare att anställa den som söker arbete genom arbetsförmedlingen. Ett undantag av nämnt slag skulle emellertid lämna utrymme för ett alltför vidsträckt kringgående av lagen.

Några remissinstanser ifrågasätter om inte undantag bör göras för vissa yrkesområden och vissa typer av anställningar. Bl. a. nämns kulturområdet och sjöfartsnäringen. Jag är införstådd med att problem kan uppstå på grund av de speciella förhållanden som råder inom vissa branscher. Det är dock svårt att nu överblicka hela arbetsmarknaden och förutse inom vilka områden sådana problem skulle kunna uppstå. Detta är sådant som kommer att visa sig i den praktiska tillämpningen av reglerna. Enligt min mening ligger det därför nära till hands att AMS anförtros att för visst yrkesområde medge de ytterligare undantag från anmälningsskyldigheten som kan visa sig behövliga. Jag förordar att lagen tillförs en regel av denna innebörd. Jag vill i sammanhanget erinra om att AMS även inom ramen för befogenheten att meddela verkställighetsföreskrifter till lagen kan ges möjligheter att komma till rätta med de praktiska problem som anmälningsskyldigheten kan föra med sig.

AMS lämnar inte något konkret förslag när det gäller frågan vilka uppgifter som platsanmälan bör innehålla. Som exempel på tänkbara uppgifter nämner emellertid AMS arbetsplatsens belägenhet, arbetsuppgifter, arbetets varaktighet, arbetstider, kvalifikationskrav och löneförhållanden. Vid remissbehandlingen har bl. a. påpekats att det ibland kan vara svårt att ange exakta lönevillkor samt att anmälan bör innehålla uppgift om företagets och den fackliga organisationens kontaktpersoner och i förekommande fall bostadsförhållanden. För min del finner jag det självklart att platsanmälan skall innehålla de uppgifter som behövs för förmedlingsarbetet och att de arbetsökande har rätt till en utförlig information om arbetsuppgifter och arbetsvillkor. Närmare föreskrifter om vilka uppgifter anmälan skall innehålla bör dock överlämnas åt regeringen eller åt myndighet som regeringen bestämmer att besluta.

I likhet med AMS finner jag att det är värdefullt att det i lagen erinras om att avanmälan av till arbetsförmedlingen anmäld plats görs så snart platsen har blivit tillsatt eller av annan anledning inaktuell. Avanmälan, liksom anmälan till arbetsförmedlingen av ledig plats, bör kunna göras per telefon eller på annat lämpligt sätt.

AMS' förslag innebär att arbetsgivare som underlåter att behörigen anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen skall dömas till böter, normalt 100 kr. och om förseelsen är att anse som grov 500 kr. Vid remissbehandlingen har ifrågasatts å ena sidan om det är motiverat att införa straffbestämmelser och å andra sidan om de föreslagna straffbestämmelserna är tillräckliga. En remissinstans anser att man bör överväga en konstruktion analog med den som gäller för underlåtenhet att anmäla varsel enligt lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder, d. v. s. en särskild varselavgift.

I en lagreglering av skyldigheten att anmäla plats kan enligt min mening påföljd för underlåtenhet att fullgöra denna skyldighet inte undvåras. Eftersom underlåtenhet att anmäla ledig plats måste betecknas som mindre allvarlig än underlåtenhet att varsla om driftsinskränkning bör påföljden, såsom också AMS föreslår, bestämmas till böter. Däremot anser jag inte att det är nödvändigt att indela brottet i ett normalt och ett grovt fall. Straffbestämmelserna bör lämpligen utformas så att arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att anmäla ledig plats enligt vad som föreskrivs i lagen, dömes till böter. Detsamma bör gälla arbetsgivare som i sådan anmälan uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse. Detta betyder att helt betydelselösa oriktigheter inte kan föranleda någon påföljd. Allmänt åtal för ifrågavarande förseelser bör få väckas endast efter anmälan av AMS.

AMS' förslag innebär att obligatorisk platsanmälan införs i tre etapper med anknytning till införandet av ADB-platslistor. Eftersom ett system med obligatorisk platsanmälan medför en kraftigt ökad platsvolym kan

det införs bara i de delar av landet som har tillgång till ADB-platslistor. Genom att obligatorisk anmälan införs etappvis kan enligt AMS den första tiden tjäna som försöksperiod. När AMS lade fram sitt förslag på hösten 1974 höll ADB-platslistor på att införas i AB, M och O län. Under innevarande budgetår införs ADB-platslistor i ytterligare nio län, nämligen C, D, I, U, K, L, N, P och R län. De nu nämnda tolv länen skulle enligt förslaget utgöra en första etapp, omfattande ungefär två tredjedelar av hela platsutbudet i landet. Några remissinstanser anser att den första etappen är för omfattande med hänsyn till de stora krav som obligatorisk platsanmälan ställer på arbetsförmedlingens resurser. Vidare bör enligt dessa remissinstanser resultatet av den första omgången utvärderas innan nästa omgång startas, varvid så långt möjligt uppnådda effekter bör ställas mot kostnaderna.

AMS framhåller att obligatorisk platsanmälan kommer att medföra en ökad belastning på förmedlingen som måste mötas med väsentliga personalförstärkningar. Det ökade antalet ledigamälda platser gör vidare att ordermottagningen behöver tillföras fler handläggande tjänstemän och att mer personal behövs för inkodning m. m. Slutligen ökar kostnaderna för framställningen av ADB-platslistorna till följd av den ökade platsmängden. De remissinstanser som företräder arbetstagarna har kraftigt understrukit att arbetsförmedlingen måste få ökade resurser om obligatorisk platsanmälan införs.

För egen del anser jag att införandet av obligatorisk platsanmälan bör ske på försök med början den 1 juli 1976. Jag anser vidare att regeringen bör få bestämma omfattningen av verksamheten. Vid nyssnämnda tidpunkt kan man räkna med att de tolv län som ingår i den av AMS föreslagna första etappen har tillgång till ADB-platslistor. Med hänsyn till den ökade belastning på förmedlingen som obligatorisk platsanmälan kan väntas medföra anser jag mig böra förorda en i förhållande till AMS' förslag begränsad försöksverksamhet. Mot denna bakgrund ämnar jag föreslå regeringen att verksamheten får omfatta Malmöhus län, Kristianstads län och Blekinge län, vilket torde motsvara 15—20 % av hela platsutbudet i landet. Detta innebär bl. a. att man får se effekten av systemet med obligatorisk platsanmälan i både ett storstadslän och ett mindre län. Verksamheten inom de tre länen bör utvärderas fortlöpande. De resultat som härvid kommer fram bör läggas till grund för bedömningen av hur den fortsatta utbyggnaden av systemet lämpligen bör ske. Denna bör enligt min mening närmast avse storstockholmsområdet.

Det nu beskrivna införandet av obligatorisk platsanmälan föranleder ett ökat personalbehov och ökade kostnader för framställning av ADB-platslistor under nästa budgetår. Jag behandlar dessa frågor i budgetpropositionen.

#### 7.4 Arbetsförmedlingens kontakter med arbetsmarknadsparterna och kommunerna

Det har i olika sammanhang hävdats att länsarbetsnämndernas ledamöter har alltför små möjligheter att påverka den löpande verksamheten. Länsarbetsnämnderna sammanträder normalt en gång i månaden. Sammanträdena begränsas ofta till en diskussion av arbetsmarknadsläget och en genomgång av aktuella ärenden. I praktiken avgörs många löpande ärenden, bl. a. alla enskilda bidragsärenden, av länsarbetsdirektören eller andra tjänstemän vid länsarbetsnämndens kansli. Arbetsgruppen har hävdats att även om länsarbetsnämnderna skulle sammanträda oftare, skulle lekmannainflytandet ändå bli otillräckligt. Detta inflytande bör enligt arbetsgruppen finnas på de platser och nivåer i arbetsmarknadsverket där besluten fattas i realiteten och åtgärderna verkställs. Arbetsgruppen har vidare framhållit att lekmän som företräder de lokala arbetsmarknadsparterna och kommunerna bör kunna vara ett värdefullt stöd för förmedlingstjänstemännen i flera sammanhang, t. ex. när det gäller att få riktig information om arbetsuppgifter, lön, förekomst av kollektivavtal, arbetsmiljö och andra förhållanden av betydelse för de arbetssökande och företagen. Detta gäller även vid kontakter med företagen i syfte att antingen bereda sysselsättning åt äldre och personer med arbetshandikapp eller trygga anställningen för sådana personer, t. ex. inom ramen för anpassningsgruppernas verksamhet.

Vid remissbehandlingen har meningarna varit delade i fråga om värdet av de föreslagna distriktsnämnderna. Länsarbetsnämnderna har med några få undantag ställt sig tveksamma eller avvisande med motivering att lokala nämnder inte behövs eller inte ökar effektiviteten i förmedlingsarbetet. Övriga remissinstanser, däribland AMS, har däremot tillstyrkt arbetsgruppens förslag eller lämnat det utan erinran i princip. En remissinstans anser att en nämnd bör inrättas i varje kommun. AMS förutsätter i sitt yttrande att distriktsnämnderna får ett medansvar för lösningen av de arbetssökandes problem att finna lämplig sysselsättning. Kommunernas representanter bör sålunda enligt AMS verka aktivt för tillgodoseendet av de arbetssökandes behov av barnomsorg, kommunikationer samt bostäder, och arbetsmarknadsparterna bör verka för att arbetsplatser i ökad utsträckning öppnas för arbetshandikappade sökande.

Enligt min mening bör ett inflytande för arbetsmarknadsparterna och kommunerna i den lokala organisationen ses som en naturlig följd av den kraftiga utbyggnaden av denna organisation som jag har berört i det föregående. De arbetsmarknadspolitiska insatsernas allt större betydelse för den enskilde talar i samma riktning. Härtill kommer att länsarbetsnämnden och förmedlingskontoren i ett län tidigare betraktades som sammanhängande organ. Omorganisationen år 1971 innebar att alla län

utom Gotlands län indelades i två eller flera distrikt med ett distriktskontor i varje, vilket under länsarbetsnämnden skulle ha ansvaret för förmedlingsverksamheten i distriktet. Beslutanderätten i enskilda bidragsärenden har i stor utsträckning delegerats till kontorsföreståndarna och vissa andra tjänstemän på förmedlingskontoren.

Utredningen visar enligt min mening klart att de föreslagna distriktsnämnderna kommer att underlätta och effektivera förmedlingsarbetet i väsentliga avseenden. Förutom att ge förmedlingstjänstemännen ett konkret stöd vid genomförandet av olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder kan ledamöterna genom sin kännedom om utvecklingen inom näringslivet och på andra områden tillföra förmedlingen synpunkter som ger ett bredare beslutsunderlag. I planeringsfrågor kan distriktsnämnderna lämna värdefulla synpunkter till länsarbetsnämnderna. Vidare kan distriktsnämnderna bidra till ett ökat informationsutbyte och en bättre samordning mellan förmedlingsarbetet och kommunernas sysselsättningsplanering. I likhet med AMS anser jag det betydelsefullt att arbetsmarknadsparterna och kommunerna genom distriktsnämnderna kan engagera sig aktivt i arbetsmarknadspolitikens genomförande på lokal nivå. Mot denna bakgrund förordar jag att en försöksverksamhet med sådana nämnder vid distriktskontoren inleds fr. o. m. den 1 juli 1976. Undantag bör dock göras för Gotlands län där länet utgör ett enda distrikt. I en distriktsnämnd bör ingå, förutom distriktskontorchefen, företrädare för de lokala arbetsmarknadsparterna och i distriktet ingående kommuner. Det bör ankomma på regeringen att bestämma den närmare sammansättningen av distriktsnämnderna. I likhet med arbetsgruppen anser jag det inte motiverat att inrätta nämnder vid lokalkontoren eller vid de största distriktskontorens underenheter.

Arbetsgruppen har gått igenom vilka arbetsuppgifter som lämpligen kan tilldelas distriktsnämnderna. Utöver vad som framgår av det redan anförda ger denna genomgång bl. a. följande vid handen. En huvuduppgift för förmedlingskontoren är att sprida upplysning om lediga platser och därigenom medverka till att dessa blir tillsatta. När det gäller att få riktig platsinformation bör distriktsnämndens ledamöter kunna fungera som förbindelselänk i de fall då förmedlingen inte har tillräcklig kontakt med en viss arbetsplats. Kommunernas företrädare i nämnden kan bidra till att förbättra kontakten med de kommunala arbetsgivarna. Vissa konkreta förmedlingsärenden bör tas upp till diskussion i nämnden, t. ex. ärenden beträffande arbetssökande som har varit arbetslösa länge eller lediga platser som har stått obesatta länge. I organisationsfrågor fattas beslut i regel på högre nivå än distriktsnivå. Synpunkter från distriktet på hur förmedlingsverksamheten bör bedrivas skulle utan tvekan få större tyngd om de var förankrade i distriktsnämnder. Distriktsnämnderna bör själva kunna ta initiativ till omdisponeringar av förmedlingens resurser. I fråga om bl. a. tillfälliga omdisponeringar av personalen får be-

slut enligt nu gällande regler fattas på distriktsnivå. Distriktsnämnderna bör kunna framföra synpunkter på resursbehovet i samband med den årliga budgetbehandlingen.

Distriktsnämnderna bör vidare kunna delta i de arbetsmarknadsbedömningar för distrikten som utgör underlag för länsarbetsnämndernas bedömningar på kortare eller längre sikt. Därigenom skulle synpunkter från arbetsmarknadens parter komma med i detta arbete på ett tidigare stadium än f. n. Synpunkter från andra än arbetsgivarna skulle vidare kunna vägas in i bedömningarna. De flesta frågor om beredskapsarbete handläggs på länsnivå. Arbetsgruppen anser inte att dessa uppgifter bör föras över till distrikten, vilka inte utgör någon naturlig mellannivå mellan kommunerna och länen. Distriktsnämnderna bör emellertid kunna avge synpunkter på den arbetsmarknadspolitiska prioriteringen mellan olika projekt som har bedömts lämpliga för beredskapsarbete. Distriktsnämnderna bör även kunna medverka i planeringen av arbetsmarknadsutbildningens kursutbud genom att yttra sig om behovet av kurser inom olika yrkesområden och för bestämda grupper av arbetslösa.

Kommunernas och förmedlingens åtgärder till stöd för personer med särskilda svårigheter i arbetslivet behöver ofta samordnas. På detta område sker fortlöpande kontakter på tjänstemannanivå. De allmänna riktlinjerna för de olika samhällsorganens åtgärder bör dock kunna diskuteras i distriktsnämnderna.

Beträffande nämndernas medverkan i de enskilda bidragsärendena, t. ex. om utbildningsbidrag eller flyttningsbidrag, anför arbetsgruppen att man måste ställa krav på både snabbhet och noggranna avvägningar. De enskilda bidragsärendena har i många fall stor betydelse för individen. Förmedlingstjänstemännen bör få meddela beslut som innebär bifall till ansökningen i alla de ärendegrupper där de nu har beslutanderätt. Alla ansökningar om utbildningsbidrag som tjänstemännen anser sig inte kunna bifalla omedelbart bör dock enligt arbetsgruppen underställas distriktsnämnden för beslut. Dessa ärenden, som är jämförelsevis få, innehåller ofta så känsliga avvägningar att en bredare bedömning framstår som motiverad. Eftersom detta är en ny arbetsform, bör nämndernas medverkan begränsas till de nämnda utbildningsärendena, åtminstone tills en viss erfarenhet har vunnits. Oavsett om tjänstemännen har beslutanderätt eller inte är det enligt arbetsgruppen naturligt att de tar upp tveksamma och principiella frågor till diskussion i nämnden.

Flertalet remissinstanser har inte gjort några invändningar mot arbetsgruppens förslag i fråga om distriktsnämndernas arbetsuppgifter. Ett par remissinstanser har dock uttalat tveksamhet när det gäller beslutanderätten i vissa utbildningsärenden. För min del anser jag att arbetsgruppens genomgång, som inte har avsett att vara uttömmande, klart utvisar att det finns många tänkbara arbetsuppgifter för distriktsnämnderna. Jag har nyss förordat att denna nya arbetsform skall börja som

en försöksverksamhet. Även om den föreslagna fördelningen av arbetsuppgifter mellan distriktsnämnderna och förmedlingstjänstemännen får anses väl avvägd är jag inte beredd att generellt förorda någon beslutanderätt för distriktsnämnderna i enskilda bidragsärenden. Däremot bör försök enligt arbetsgruppens förslag inledas i syfte att vinna erfarenhet av den nya arbetsformen även i detta avseende. Det ankommer på regeringen att meddela föreskrifter om distriktsnämndernas arbetsuppgifter och befogenheter.

Arbetsgruppen tar i detta sammanhang upp frågan om i vilken ordning besvär skall anföras över beslut i bidrags- och utbildningsärenden som fattas på distriktsnivå, dvs. i nuläget av vissa tjänstemän på förmedlingskontoren. Dessa beslut meddelas formellt i länsarbetsnämndens ställe och skall därför överklagas hos AMS, som är chefsmyndighet för länsarbetsnämnderna. AMS' beslut överklagas i sin tur hos regeringen. Arbetsgruppens förslag innebär att dessa beslut i fortsättningen skall meddelas på distriktsnämndens vägnar, vilket enligt arbetsgruppen bör medföra att besvär skall anföras hos länsarbetsnämnden, som är närmaste högre myndighet. Länsarbetsnämndens beslut skall i sin tur överklagas hos AMS. Därmed kan ifrågavarande beslut liksom f. n. överprövas två gånger av högre myndighet. För att inte besvärsordningen skall bli för betungande för berörda organ bör enligt arbetsgruppen den nuvarande möjligheten att överklaga AMS' beslut hos regeringen upphöra.

Flertalet remissinstanser har lämnat arbetsgruppens förslag utan erinran. Utvecklingen har lett till att distriktskontoren med tillhörande lokalkontor har fått en allt självständigare ställning samtidigt som arbetsuppgifterna har ökat fortlöpande. Efter samråd med statsrådet Anna-Greta Leijon förordar jag därför att besvärsordningen nu ändras så att besvär över beslut som fattas på distriktsnivå härnäst skall anföras hos länsarbetsnämnden, vars beslut i sin tur skall kunna överklagas hos AMS som sista besvärsinstans. Den nya besvärsordningen bör gälla inte bara sådana beslut som i dag fattas av vissa tjänstemän på förmedlingskontoren, t. ex. i fråga om flyttningsbidrag, utan också beslut av de distriktsnämnder som deltar i den nyss nämnda försöksverksamheten. Dessa distriktsnämnder skall få pröva frågor om rätt att delta i arbetsmarknadsutbildning och om utbildningen skall vara förenad med rätt till utbildningsbidrag i vissa fall. Talan mot AMS' beslut i dessa ärenden skall alltså inte längre få föras hos regeringen. Det ankommer på regeringen att meddela föreskrifter härom.

Försöksverksamheten med distriktsnämnder torde komma att underlätta och effektivera förmedlingsarbetet i väsentliga avseenden och därmed förbättra det totala arbetsresultatet redan med nu tillgängliga personalresurser. Samtidigt kommer en viss merbelastning på distriktskontoren att uppstå till följd av förberedelser för sammanträden och föredragningar. Jag behandlar denna fråga i budgetpropositionen.

### 7.5 Arbetsförmedling inom kulturområdet

Beträffande arbetsförmedling inom kulturområdet får jag efter samråd med chefen för utbildningsdepartementet anföra följande.

Arbetsmarknaden för kulturarbetare har vissa särdrag som skiljer den från arbetsmarknaden i övrigt. Arbete på denna delmarknad grundar sig ofta på ett anställningsförhållande som skiljer sig från anställningsförhållandena på arbetsmarknaden i övrigt. I detta och även i andra hänseenden får begreppet arbetsförmedling sin alldeles särskilda karaktär när det är fråga om att bereda människor sysselsättning på kulturområdet.

Den offentliga arbetsförmedlingen har härigenom och med de regler som gäller för förmedlingens verksamhet inte annat än i mycket begränsad utsträckning kunnat täcka denna del av arbetsmarknaden. Vid sidan om den offentliga förmedlingen verkar därför sedan lång tid tillbaka ett jämförelsevis stort antal enskilda förmedlingar som för sina tjänster betingar sig provision på förmedlade uppdrag.

Frågan om åtgärder från samhällets sida för att förbättra den offentliga arbetsförmedlingens möjligheter att verka på kulturområdet eller att på andra vägar tillförsäkra dem som arbetar inom detta område en avgiftsfri arbetsförmedling har, som jag tidigare har nämnt, utretts vid flera tillfällen genom årens lopp. År 1972 överlämnade OLAF ett förslag som i huvudsak gick ut på att denna förmedlingsverksamhet helt skulle anförtros en statlig stiftelse som skulle täcka hela marknaden och vara uppbyggd på Musikerförbundets arbetsförmedling, som därmed förutsattes uppgå i stiftelsen.

Efter remissbehandling av förslaget anmälde dåvarande chefen för inrikesdepartementet att han till följd av vad vissa remissinstanser, bl. a. kulturrådet, hade anfört inte var beredd att ta ställning till förslaget förrän frågan om arbetsförmedlingens organisation på kulturområdet hade beretts ytterligare. Som jag har nämnt i det föregående har en särskild arbetsgrupp lagt fram ett nytt förslag i ämnet. Detta förslag innebär att den offentliga arbetsförmedlingen får bära ansvaret även för arbetsförmedling på kulturområdet. Motiven härför är att kulturarbetsmarknaden måste ses som en del av arbetsmarknaden i stort och att en sammanhållen förmedlingsverksamhet ger de bästa förutsättningarna för att kulturarbetarna i samma utsträckning som övriga arbetssökande skall komma i åtnjutande av det stöd som de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedlen utgör.

Den helt övervägande delen av remissinstanserna ansluter sig till denna uppfattning. För egen del är jag också övertygad om att en sammanhållen förmedlingsverksamhet över arbetsmarknaden i dess helhet

bäst tjänar kulturarbetarnas intressen. Några remissinstanser anser att den nuvarande förmedlingsverksamheten med den offentliga arbetsförmedlingen och olika enskilda förmedlingar arbetande sida vid sida fungerar bra och att nuvarande utbud av olika förmedlingsformer bör finnas kvar. Härtill vill jag bara säga att arbetsgruppens förslag utgår från den grundläggande principen att alla arbetssökande här i landet skall ha tillgång till en kostnadsfri arbetsförmedling och att det är samhällets skyldighet att se till att behovet av sådana förmedlingstjänster blir tillgodosett. Jag har därmed inte sagt att all enskild arbetsförmedling bör upphöra. Enskild arbetsförmedling som arbetar utan vinstsyfte får förekomma i den mån AMS lämnar sitt medgivande härtill. Någon ändring i detta förhållande innebär inte förslaget. I takt med att den offentliga arbetsförmedlingens resurser förstärks på kulturområdet kan dock behovet av enskild förmedling på området väntas minska. Jag förordar således att arbetsförmedlingen på kulturområdet utvecklas inom ramen för den offentliga arbetsförmedlingen och i huvudsak på det sätt som arbetsgruppen föreslår.

Några remissinstanser föreslår att viss enskild arbetsförmedling i vinstsyfte blir laglig och att s. k. manager- och impressarioverksamhet auktoriseras. Tanken att legalisera vinstsyftande arbetsförmedling här i landet faller redan av det skälet att Sverige har ratificerat en ILO-konvention som avvisar enskild arbetsförmedling annat än som en övergångsföreteelse. Att utforma ett system för auktorisation av manager- och impressarioverksamhet eller av de på musikområdet verksamma produktionsbolagen synes mig inte heller kunna komma i fråga som ett sätt att legalisera en enskild vinstsyftande arbetsförmedling. Förbudet mot sådan arbetsförmedling kan å andra sidan inte åberopas för att förbjuda sådan verksamhet om den inte innefattar arbetsförmedling. Även om den grundläggande tanken således är att den offentliga arbetsförmedlingen skall bära ansvaret även för arbetsförmedlingen på kulturområdet, kräver enligt arbetsgruppen de speciella förhållandena på detta område vissa särskilda organisatoriska anordningar för att förmedlingen skall kunna fungera tillfredsställande. Detta är, vill jag framhålla, ingenting unikt för den offentliga arbetsförmedlingen som den nu är uppbyggd. Vissa arbetssökandes särskilda behov och villkor är redan beaktade inom arbetsförmedlingen. Det mest framträdande exemplet härpå utgör kanske sjömansförmedlingen, men även förmedlingen för korta lärarykariat kan illustrera detta.

Arbetsgruppen föreslår sålunda att förmedlingsverksamheten på kulturområdet på ett antal större orter koncentreras till särskilda s. k. kulturarbetarsektioner. Sådana sektioner bör i första hand komma till stånd genom ombildning av de nu existerande artist- och musikerexpeditionerna. Därutöver bör sådana sektioner nyinrättas vid ytterligare ett an-

tal förmedlingskontor. Dessa sektioner skall ha till uppgift att lämna service till arbetssökande inom samtliga delar av kulturområdet. De bör knytas till distriktskontoren men ha större geografiskt verksamhetsområde än distriktskontoren. Åtgärder måste vidare vidtas för att förse dessa sektioner med tillräcklig och för ändamålet utbildad personal. Förslaget har inte mött några invändningar vid remissbehandlingen. Flera remissinstanser understryker emellertid att en förutsättning för att dessa sektioner skall fungera tillfredsställande är att de får tillräckligt med personal och att denna är utbildad och väl insatt i kulturområdets arbetsförhållanden och villkor.

De föreslagna särskilda sektionerna för kulturarbetare bör enligt min mening betraktas som en basorganisation för förmedlingsverksamheten. Inom ramen för dessa sektioner bör hela kulturområdets utbud och behov av arbetsförmedlingsservice hållas samman och tillgodoses. Detta får dock inte leda till en isolering mot övriga delar av arbetsförmedlingen. En nära kontakt med dessa är i stället nödvändig för att man skall uppnå det grundläggande syftet med den sammanhållna förmedlingsverksamheten, nämligen att ge enskilda arbetssökande möjligheter till överblick över arbetsmarknaden i dess helhet. Som arbetsgruppen framhåller bör sådana sektioner knytas till distriktskontoren så att de kan verka inom de för kulturarbetarna viktigaste regionerna. Det bör ankomma på AMS att närmare pröva hur den föreslagna utbyggnaden bör komma till stånd, liksom att överväga vilka åtgärder som kan behövas på personalsidan för att dessa sektioner skall kunna lämna till kulturområdets särdrag väl anpassade förmedlingstjänster.

Under senare år har prövats ett system av arbetsförmedling på kulturområdet som innebär att arbetsförmedlingstjänstemän placeras och verkar inom de s. k. centrumbildningarna. F. n. finns en tjänsteman placerad vid fyra rikstäckande centrumbildningar i Stockholm och vid två regionala centrumbildningar. Enligt arbetsgruppen är erfarenheterna av systemet goda. En grundläggande förutsättning för ett sådant arrangemang skall vara dels att centrumbildningen åtnjuter stöd i annan ordning från stat, kommun eller landsting och att arbetsuppgifterna är av den omfattningen att de ger sysselsättning för en heltidsanställd tjänsteman. För att förmedlingstjänstemän skall kunna placeras regionalt hos centrumbildningar bör det enligt arbetsgruppen finnas en organisation som fungerar som ett samarbetsorgan för de inom regionen verksamma kulturarbetargrupperna. Flera remissinstanser tillstyrker förslaget medan andra på olika grunder ställer sig tveksamma till det. Bland de senare återfinns LO, som motiverar sin tveksamhet med att centrumbildningarna mera sysslar med kulturförmedling än med arbetsförmedling. SAF framhåller i sitt yttrande att centrumbildningarna endast står öppna för medlemmar och att de inte kan anses godtagbara som företrädare för den offentliga arbetsförmedlingen.

Den arbetsform för den offentliga arbetsförmedlingen som placeringen av en tjänsteman i vissa centrumbildningar innebär är ovanlig och det är enligt min mening förståeligt att den från olika utgångspunkter kan föranleda en viss tveksamhet. Verksamheten kommer endast en viss grupp av arbetssökanden till del, och sannolikt innebär den också att arbetsförmedlingen i viss utsträckning tar på sig uppgifter som inte kan inrymmas i begreppet arbetsförmedling i mera begränsad mening. Jag tror å andra sidan att det är nödvändigt att man på detta område prövar okonventionella vägar med hänsyn till de alldeles speciella egenskaper som kännetecknar denna del av arbetsmarknaden. Jag anser således att den påbörjade verksamheten bör få fortsätta. Det är angeläget att garantier skapas för en nära kontakt mellan vederbörande förmedlingstjänsteman och det förmedlingskontor som han eller hon organisatoriskt tillhör. Endast därigenom vinner man den utblick över arbetsmarknaden i dess helhet och den tillgång till arbetsmarknadspolitikens hjälpmedel som är en grundprincip för arbetsgruppens förslag i stort. Det är också angeläget att de förmedlare som placeras på centrumbildningar får så klara instruktioner som möjligt för sin verksamhet. Det är slutligen väsentligt att systemet endast tillämpas där verksamheten är av sådan art och omfattning att det framstår som meningsfullt att tillgripa denna lösning av problemet att ge vissa kulturarbetare tillgång till den offentliga arbetsförmedlingens tjänster, och där sådana inte kan erbjudas genom de särskilda sektionerna för kulturarbetare. Därvid bör beaktas att arbetsförhållandena skiljer sig mellan olika kulturarbetargrupper och att kraven på förmedlingsinsatser därför skiftar. Det är självklart enligt min mening att en centrumbildning för att få denna förmån bör ha en viss organisatorisk stadga och åtnjuta samhällets stöd även i andra former. Alla möjligheter till samverkan mellan olika centrumbildningar bör vidare tas tillvara. Särskilt gäller detta i fråga om regional verksamhet, där de av arbetsgruppen anförda synpunkterna bör vara vägledande. Mot bakgrund av vad jag tidigare har sagt om att arbetsförmedlingen på kulturområdet bör utvecklas inom ramen för den offentliga förmedlingen bör dock det personaltillskott som AMS tilldelar förmedlingsverksamheten inom kulturområdet i första hand gå till den offentliga förmedlingen.

Arbetsgruppen föreslår vidare att statsbidrag beviljas till den verksamhet som bedrivs av Svenska musikerförbundets arbetsförmedling. Motivet för detta förslag är att merparten av arbetstillfällena för musiker är av mycket kort varaktighet, vilket medför ett behov hos dessa arbetstagar av mycket täta förmedlingstjänster. Musikerförbundets arbetsförmedling utgör enligt arbetsgruppen ett värdefullt komplement till den offentliga arbetsförmedlingen och bör för den skull beredas tillfälle att arbeta på samma villkor som den offentliga förmedlingen. Ett hinder

härför utgör det förhållandet att Musikerförbundet är beroende av att ta ut avgifter för sina tjänster.

Av de remissinstanser som har yttrat sig om detta förslag tillstyrker några, bl. a LO och TCO, medan andra framhåller att alla organisationsförmedlingar i detta hänseende bör behandlas lika.

Svenska musikerförbundets förmedlingscentral svarar för en betydande del av arbetsförmedlingen för musiker. Under år 1974 förmedlades sålunda ca 200 000 arbetstillfällen, övervägande antalet av typen endagsengagemang. Därigenom och genom att verksamheten är förankrad i en facklig organisation utgör denna förmedling — som arbetsgruppen också framhåller — ett betydelsefullt komplement till den offentliga förmedlingen. En vid sidan om den offentliga arbetsförmedlingen arbetande enskild förmedling kan emellertid, som jag ser det, även vid väl utvecklade former för samråd och samverkan innebära vissa olägenheter för arbetssökande som vänder sig till den enskilda förmedlingen. Överblicken över arbetsmarknaden i stort kan i enskild förmedling för ett specialområde inte bli lika god som i den offentliga arbetsförmedlingen. Beslut om stöd inom ramen för olika arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel kan inte heller meddelas av en enskild förmedling utan kräver en hänvändelse till den offentliga arbetsförmedlingen. Detsamma gäller när fråga uppkommer om ersättning vid arbetslöshet, såväl i form av kassarsättning som kontant arbetsmarknadsstöd. AMS har också i sitt yttrande understrukit de risker för dubbelarbete, splittring av förmedlingsverksamheten och ett icke önskvärt konkurrensförhållande som kan föreligga även om ett nära samarbete kommer till stånd. Musikerförbundet har vidare i sitt yttrande påpekat att dess förmedling inte kan ställa sig neutral i en arbetskonflikt i vilken förbundet är part och att förbundets stadgar måste respekteras i förmedlingsverksamheten. Detta innebär en viss begränsning i deras möjligheter att betjäna arbetssökande som vänder sig dit.

På grund av vad jag nu har anfört känner jag mig inte övertygad om att statsbidrag till Musikerförbundets arbetsförmedling är ett lämpligt sätt att förbättra musikernas möjlighet att få tillgång till kostnadsfri arbetsförmedling och kan därför inte heller tillstyrka förslaget i denna del. AMS framhåller i sitt yttrande att andra organisationsformer som innebär ökad integration mellan den offentliga arbetsförmedlingen och Musikerförbundets arbetsförmedling kan vara en framkomlig väg när det gäller att förbättra förmedlingsservicen för arbetssökande musiker. Jag anser det angeläget att även andra möjligheter till sådan förbättrad service än den av arbetsgruppen föreslagna blir prövade. Det bör lämpligen ankomma på AMS att i samråd med berörda parter överväga om och i så fall vilka andra vägar som kan vara framkomliga för att tillgodose detta syfte och att vidta eller till regeringen inkomma med förslag till

lämpliga åtgärder. Utgångspunkten bör därvid vara att den offentliga arbetsförmedlingen har dimensionerats för att möta den efterfrågan på tjänster som följer av att förmedlingen bär huvudansvaret för förmedlingsverksamheten på kulturområdet.

I anslutning härtill vill jag något beröra den kritik som Folkparkernas Centralorganisation (FPC) i sitt yttrande riktar mot det sätt på vilket den offentliga arbetsförmedlingens artist- och musikerexpeditioner bedriver sin verksamhet. Kritiken går ut på att denna verksamhet är koncentrerad till ett antal populära dansorkestrar som enligt FPC prioriteras genom s. k. bokningar långt i förväg, ibland på två till tre års sikt. Detta begränsar enligt FPC möjligheten för nya orkestrar och musiker att finna en acceptabel arbetsmarknad. Jag tror liksom FPC att det kan ligga en fara i att bedriva en förmedlingsverksamhet på det sätt som här beskrivits i yttrandet. Faran ligger i att en oproportionerligt stor del av förmedlingens resurser kan komma att användas för väletablerade yrkesutövare till förfång för andra och mindre välkända artister. Om så är fallet strider verksamheten mot den grundläggande principen för den offentliga arbetsförmedlingens verksamhet. Jag har emellertid av de informationer jag har inhämtat inte blivit övertygad om att de nuvarande artist- och musikerexpeditionerna arbetar på ett sådant sätt att kritiken är befogad. Man bör enligt min mening också hålla i minnet att också musiker skall ha rätt till viss anställningstrygghet. Att boka en orkester årtal i förväg kan ses som ett sätt att bereda den ett visst mått av sådan trygghet. Det är också så vitt jag förstår ett normalt inslag i den planering som i detta hänseende måste göras av både arbetsgivarna och yrkesutövarna. Detta får dock självfallet inte leda till att förmedlingen förbiser sina skyldigheter mot andra arbetssökande — och så sker inte heller i den verksamhet som nu bedrivs.

På ett annat område är enligt arbetsgruppen förhållandena likartade dem som gäller för musiker, nämligen på teaterområdet. Behovet av förmedlingsservice på detta område bör tillgodoses inom ramen för den offentliga förmedlingen på samma sätt som har föreslagits ifråga om centrumbildningarna, nämligen genom att förmedlare placeras i Svenska teaterförbundets lokaler. Förslaget har behandlats av endast ett fåtal remissinstanser. Teaterförbundet tillstyrker förslaget, medan FPC avstyrker detsamma. Som jag tidigare har hävdat bör en utveckling av förmedlingsverksamheten i huvudsak ske inom ramen för den offentliga förmedlingen. Om starka skäl talar för att förmedlare placeras utanför denna, står det AMS fritt att pröva en sådan placering. AMS får därvid väga de fördelar som står att vinna mot en långsammare tillväxt av den personal som står till direkt förfogande för den offentliga förmedlingen på kulturområdet.

Arbetsförmedling över gränserna förekommer i mycket begränsad ut-

sträckning inom den offentliga förmedlingen utom så vitt gäller de nordiska länderna. Detta är fallet också på kulturområdet. För internationell förmedling av artister verkar i stället sedan länge dels vissa organisationsförmedlingar och dels vissa enskilda, vinstmotiverade förmedlingar som också har omfattande impressario- och managerverksamhet. Som har framgått av min tidigare redogörelse för lagen med vissa bestämmelser om arbetsförmedling är arbetsförmedling i förvärvssyfte inte tillåten. Genom övergångsbestämmelser till ifrågavarande lag var arbetsförmedling i förvärvssyfte för bl. a. artister och musiker tillåten fram till den 1 januari 1968. Sverige har också ratificerat en av ILO antagen konvention enligt vilken enskild arbetsförmedling i förvärvssyfte är förbjuden. Konventionen ger emellertid vissa möjligheter till tidsbestämda undantag från denna regel. För att bredda det internationella kulturutbudet och skapa ökade möjligheter för förmedling av kulturarbetare över gränserna också i sådana fall där detta inte kan väntas vara attraktivt från affärsmässiga synpunkter är det enligt arbetsgruppen nödvändigt att de vinstsyftande förmedlingarna ersätts av ett organ med kompetens och resurser men som arbetar utan vinstmotiv. Därför föreslås att ett formaliserat samråd etableras mellan olika allmännyttiga kulturproducerande organ för att främja en utvidgning av internationell förmedlingsverksamhet på området. Avsikten är att ett sådant samråd skall ge underlag för överväganden om möjligheterna att etablera ett förmedlingsorgan, exempelvis i stiftelsens form, som kan utgöra ett alternativ till de enskilda vinstsyftande förmedlingarna. I avvaktan på att ett sådant förmedlingsorgan har bildats och funnit sin form bör enligt arbetsgruppen de nuvarande enskilda förmedlingarna övergångsvis få fortsätta sin verksamhet. Inställningen bland remissinstanserna till detta förslag är övervägande positiv även om flera remissinstanser är tveksamma eller anser att nuvarande förmedlingsformer fungerar bra och därför bör få fortsätta. Jag anser det vara av stor vikt att de arbetssökande kan erbjudas förmedlingsinsatser över gränserna i den offentliga förmedlingens anda som på sikt kan bli ett slagkraftigt alternativ till den verksamhet på området som nu bedrivs av enskilda. Det är därför angeläget att den försöksverksamhet som förordas av arbetsgruppen kommer till stånd. Genom ett samråd mellan de institutioner och organisationer som föreslås av arbetsgruppen bör den internationella kontaktverksamhet som förekommer på området kunna samordnas och systematiseras och därigenom kunna läggas till grund för förmedlingsinsatser. Det bör ankomma på Institutet för rikskonsertter att ta initiativ till att det avsedda samrådet kommer till stånd samt att svara för verksamheten tills vidare. Institutet bör också ha ansvar för att verksamheten utvärderas efter en lämplig tidsperiod och lägga fram de förslag som utvärderingen kan ge anledning till. I budgetpropositionen har chefen för utbildningsdepartementet vid sin anmälan av anslaget till

rikskonsertverksamheten för budgetåret 1976/77 beräknat ett med 200 000 kr. ökat medelsbehov med hänsyn till Rikskonserters utökade arbetsuppgifter med anledning av förslaget.

Jag tillstyrker förslaget om att de förmedlingsinstitut som f. n. verkar på det internationella området övergångsvis bör kunna få fortsätta sin verksamhet. Tillstånd bör få lämnas av AMS och — så vitt gäller andra förmedlingar än s. k. organisationsförmedlingar — avse endast förmedling till och från utlandet av musiker och sceniska artister. Tillstånd bör lämnas för ett år i sänder och innefatta villkor om bl. a. tillsyn och maximering av provision på samma sätt som gäller vid prövning av tillstånd till organisationsförmedling. Som förutsättning för tillstånd bör också gälla att sökanden skall utfästa sig att vid förmedling eller eljest inte uppställa villkor som begränsar förmedlingssökandes möjligheter att anlita den offentliga arbetsförmedlingen. Bestämmelsen bör tolkas så att sådant villkor är förbjudet även om det inte tas in i avtal som upprättas mellan förmedlaren och förmedlingssökanden rörande förmedlingen av anställning utan i ett avtal om annan tjänst som har samband med förmedlingstjänsten. Bestämmelser av angiven innebörd torde få införas i den nyss nämnda lagen. Samtidigt bör som följd härav ändringar göras i 3 § andra stycket och i straffbestämmelserna i 8 och 9 §§ samma lag. Jag hänvisar i dessa delar till lagförslaget. Lagändringen bör träda i kraft snarast möjligt.

För att tillföra AMS behövlig sakkunskap och så långt möjligt säkerställa att förmedlingsverksamheten på kulturområdet utvecklas och bedrivs på ett sätt som svarar mot kulturpolitikens och kulturarbetarnas krav och önskemål föreslås att en särskild delegation med i huvudsak rådgivande funktion inrättas hos AMS. I delegationen bör ingå representanter för olika intresseorganisationer på kulturområdet m. fl. Förslaget tillstyrks av i stort sett samtliga remissinstanser. Vissa remissinstanser har dock synpunkter på delegationens sammansättning.

Jag finner det angeläget att detta förslag förverkligas. Ett organ som kontinuerligt kan tillföra AMS synpunkter i olika hänseenden som är av värde för den särpräglade verksamhet det här är fråga om anser jag vara en grundläggande förutsättning för att den offentliga arbetsförmedlingen också på detta område skall kunna erbjuda de arbetssökande den service de har rätt att kräva. Delegationen bör ges en bred sammansättning. Jag finner arbetsgruppens förslag i detta avseende väl avvägt. Det bör ankomma på regeringen att bestämma sammansättningen av denna delegation. Jag anser det inte lämpligt eller nödvändigt att i detta sammanhang behandla arbetsgruppens förslag om att delegationen också skall se över bestämmelserna för beredskapsarbeten på kulturområdet. Jag avser att återkomma till denna fråga i annat sammanhang.

För att den offentliga förmedlingen skall kunna fungera tillfredsställande på kulturområdet krävs enligt arbetsgruppen betydande personal-

förstärkningar. Som en första förstärkning redan under budgetåret 1976/77 föreslås 20 handläggare och 10 biträden. Flera remissinstanser anser denna förstärkning otillräcklig och andra understryker att den måste ses som ett minimum. Jag anser det ofrånkomligt att den offentliga arbetsförmedlingen tillförs personalförstärkningar för förmedling på kulturområdet. Jag behandlar denna fråga i budgetpropositionen.

## 7.6 ADB i förmedlingsarbetet

Sedan ett par år tillbaka pågår inom AMS ett utredningsarbete avseende möjligheterna att använda ADB i den platsförmedlande verksamheten. Som jag nämnde inledningsvis används ADB redan för framställning av platslistor i vissa delar av landet. I 1975 års budgetproposition anmälde jag ett av AMS framlagt förslag till ett terminalbaserat söknings- och matchningssystem för arbetssökande och lediga platser m. m. (Rapport 1). Förslaget hade formen av en utvecklingsplan som sträckte sig flera år framåt i tiden. Ett omfattande utredningsarbete förutsattes på flera områden. Jag förklarade att jag inte var beredd att ta ställning till införandet av det föreslagna systemet förrän ett mer i detalj utformat beslutsunderlag förelåg. AMS fick samtidigt i uppdrag att — gemensamt med statskontoret och i kontakt med berörda arbetsmarknadsorganisationer — arbeta fram ett sådant beslutsunderlag som behövdes för ett ställningstagande till frågan om upphandling av datorer och terminaler m. m. I uppdraget ingick även att målen för den platsförmedlande verksamheten och i vilken utsträckning dessa mål kunde uppfyllas med nuvarande resurser skulle beskrivas. I uppdraget ingick vidare att klarlägga möjligheterna att avhjälpa eventuella brister i nuvarande förmedlingssystem med resp. utan hjälp av ADB. Till fullgörande av detta utredningsuppdrag har AMS och statskontoret gemensamt överlämnat ett omfattande utredningsmaterial (Rapport 2), innefattande bl. a. en målstudie och kostnadsberäkningar för olika alternativ av ADB-användning. Av målstudien framgår bl. a. följande.

Som operationella mål för hjälpen till de arbetssökande anges att alla arbetssökande bör kunna få platsförslag vid varje besök. Nyttillträdande och länge anmälda arbetssökande bör kunna få hjälp med introduktion hos arbetsgivaren, dvs. anvisning. Vidare bör alla som har varit anmälda mer än 14 dagar kunna få sina anställningsmöjligheter bevakade dagligen genom matchning mot nyinkomna lediga platser. Förmedlingen bör slutligen följa upp alla som har varit anmälda mer än en månad.

Dessa mål kan långtifrån uppfyllas i nuläget. De ca 150 000 personer som under en månad är aktuella hos arbetsförmedlingen kan bara få platsförslag i genomsnitt en gång under denna månad, trots att många av dem kan beräknas besöka förmedlingen varje vecka. Endast var tredje arbetssökande i genomsnitt kan matchas mot lediga platser vid

ett tillfälle under månaden. Vad gäller anvisningar finns det inga uppgifter om hur många som kan få denna hjälp. Någon systematiserad uppföljning sker inte i dag utöver den aktualitetskontroll som syftar till att sortera ut inaktuella sökande ur registret. Hjälpen till de arbetsökande lämnas i dag huvudsakligen när de själva kommer till förmedlingen. Det vore önskvärt att deras anställningsmöjligheter i större utsträckning kunde bevakas även mellan besöken. En viss ökning av det manuella bevakningsarbetet torde kunna åstadkommas genom vissa organisatoriska förändringar och personaltillskott. Så länge bevakningen inte är samordnad mellan förmedlingskontoren blir den dock mindre effektiv. Risken med ett större bevakningsområde är å andra sidan att materialet blir för omfattande för att kunna hanteras manuellt. Med tillgång till ett väl fungerande ADB-system skulle bevakningsmatchning kunna erbjudas 70 % av sådana arbetssökande som har varit anmälda mer än 14 dagar. Härvid räknas inte med något personaltillskott. Det bör dock observeras att matchningsarbetet är relativt personalkrävande även med tillgång till ADB. Det behövs personal för inhämtandet av de uppgifter om sökanden som skall matchas mot de registrerade lediga platserna. Även bedömningen av matchningsresultatet kräver personal. En viss omfördelning av den nuvarande personalen skulle därför bli nödvändig.

Vad beträffar platsförslag vid varje besök skulle detta mål kunna nå nästan helt med tillgång till ett ADB-system men utan personaltillskott. Här vore mikrokort med alternativa redigeringar av ett omfattande platsmaterial ett lämpligt hjälpmedel. Vidare skulle sökning med terminal i platsregister kunna användas för att få reda på tillgängliga anställningar med t. ex. ett visst slags arbetsuppgifter. Anvisning är ett helt manuellt arbetsmoment som inte skulle påverkas av ett ADB-system. När det gäller uppföljning av de arbetssökandes ärenden erhålles underlaget i dag genom manuell sökning i registret. Med tillgång till ett ADB-system skulle man kunna få datalistor över sökande som är aktuella för uppföljning.

Vad härefter beträffar hjälpen till arbetsgivarna anges i målstudien som operationella mål att dessa i samband med anmälan av ledig plats direkt bör kunna få upplysning om det finns lämplig sökande hos förmedlingen. Alla nyanmälda platser bör vidare kunna matchas mot lokala arbetssökande. Förmedlingen bör slutligen närmare följa upp alla platser som har stått anmälda mer än en månad.

Uppgifter saknas om i vilken utsträckning förslag på sökande kan lämnas arbetsgivare som har anmält ledig plats till förmedlingen. Med nuvarande manuella rutiner kan detta mål för övrigt uppfyllas endast beträffande sådana arbetssökande som är inskrivna vid det förmedlingskontor som arbetsgivaren vänder sig till. Med tillgång till ett ADB-system skulle man genom sökning med terminal i register över arbetssö-

kande kunna lämna upplysning om sökande som finns anmälda hos förmedlingskontor i andra delar av landet. Sådana upplysningar skulle utan personaltillskott kunna lämnas vid ca 20 % av platsanmälningarna. Sådan information har stor betydelse för en arbetsgivare som skall anställa personal. Han kan snabbare välja mellan olika rekryteringsalternativ, t. ex. mellan interlokal rekrytering eller anställning av en sökande som behöver viss upplärning eller har visst handikapp.

Vad gäller bevakning av lediganmälda platser sker detta nu manuellt beträffande ca 30 000 platser per månad. En utökad matchning av lediga platser mot anmälda arbetssökande kan ske endast med tillgång till ett ADB-system för bevakningsmatchning. Uppföljningen av arbetsgivarnas uppdrag är i likhet med uppföljningen av de arbetssökandes ärenden inriktad på att hålla materialet aktuellt. I de delar av landet som har ADB-platslistor framställs automatiskt förteckningar över platser som inte har kunnat tillsättas inom viss tid. I övriga delar av landet måste motsvarande underlag för uppföljning tas fram manuellt. Med tillgång till ett ADB-system skulle arbetsförmedlaren kunna via terminal dels registrera vidtagna åtgärder beträffande en viss plats i platsregistret och dels få reda på vilka åtgärder andra arbetsförmedlare har vidtagit beträffande platsen i fråga, vilket kan vara av värde vid kontakt med arbetsgivaren.

Även den interlokala förmedlingen skulle förbättras avsevärt med tillgång till ett ADB-system. Genom sökning med terminal i de olika platsbanker som finns skulle förmedlingen få omedelbar tillgång till alla lediga platser i hela landet. Detta skulle också kunna åstadkommas genom att mikrokort från samtliga län dagligen sändes till alla förmedlingskontor i landet. En viss eftersläpning för postbefordran måste man dock i det senare fallet räkna med.

Målstudien utmynnar i ett förslag till tre alternativa grader av ADB-användning, nämligen 1) Enbart dagliga ADB-listor, 2) ADB-platslistor, bevakningsmatchning och *enkel* terminalsökning samt 3) ADB-platslistor, bevakningsmatchning och *avancerad* terminalsökning. Platsinformation på mikrokort betraktas som ett komplement till ADB-platslistorna. Kostnadsberäkningar för de tre alternativen presenteras även.

I rapporten föreslås att arbetsförmedlingen skall tillföras ADB-resurser för såväl produktion av dagliga platslistor som för bevakningsmatchning och avancerad terminalsökning. Införandet bör dock ske etappvis från enklare former till mer avancerade i den ordning alternativet anger. Avancerad terminalsökning medger sökning i ett stort antal begrepp, både standardiserade och icke standardiserade, stegvis och i valfri ordning. Denna varierade sökning kan medföra en väsentlig förbättring av hjälpen till arbetshandikappade sökande. Dessa upptar f. n. en stor del av arbetsförmedlarnas tid bl. a. genom att yrkesbenämningen

inte utgör det primära sökbegreppet. Detta kan i stället vara viss typ av arbetsuppgifter eller arbetsmiljö. På sådana begrepp kan enkel sökning inte användas.

Målstudien innehåller även en beräkning av vilket personaltillskott som skulle behövas för att de operationella målen skulle kunna uppfyllas helt. Med tillgång till ADB-resurser enligt de nyss berörda alternativen 2 eller 3 kan målen uppnås med ett tillskott av 460 personer. Med enbart ADB-platslistor kan flera mål inte uppnås, även om personalen utökas. Med enbart ADB-platslistor skulle det behövas ytterligare 2 070 personer för att målen daglig bevakningsmatchning och platsförslag vid varje besök skulle kunna uppnås. Sistnämnda beräkning redovisas dock endast som ett mått på vilka personalinsatser ADB-tekniken kan motsvara.

AMS och statskontoret anser att de krav man bör ställa på ett ADB-system för arbetsförmedlingen i fråga om ADB-platslistor, mikrokort, terminalsökning och matchning bör kunna tillgodoses i huvuddrag. Ställning bör därför enligt ämbetsverken i princip kunna tas till ökad användning av ADB i förmedlingsarbetet.

I rapporten redovisas inget förslag till hur de datatekniska frågorna bör lösas slutgiltigt. I stället föreslås att praktiska förmedlingsprov med terminalbaserad sökning och matchning samt mikrokort genomföres under budgetåret 1976/77 på några förmedlingskontor i syfte att klargöra bl. a. vilka krav på de datatekniska lösningarna som förmedlingsarbetet ställer. Ett klargörande härav ingår i den kravspecifikation som behövs för ett ställningstagande till frågan om upphandling av datorer m. m. Utfallet av dessa prov får visa om det blir möjligt att med ledning av dem utarbeta ett systemförslag. När ett systemförslag kan föreligga kan inte bedömas förrän proven har slutförts och utvärderats.

Av datainspektionens remissyttrande framgår att AMS i dag har tillstånd till en försöksverksamhet som avser framtagning av lediga platser med hjälp av terminal ur det register som har byggts upp för ADB-platslistorna. De föreslagna praktiska proven avser sökning med terminal i registret över lediga platser i syfte att kunna lämna arbetssökande på försökskontoren platsförslag. Datainspektionen förklarar sig inte ha något att invända mot den utökade terminalanvändning som detta innebär. De praktiska proven avser vidare matchning av lediga platser och arbetssökande, vilket förutsätter registrering av vissa personuppgifter för de arbetssökande. Datainspektionen har tidigare meddelat AMS tillstånd till registrering av personuppgifter för statistikändamål. Den registrering som behövs för matchning är i och för sig inte mer omfattande än den registrering som AMS redan har tillstånd till, men den skiljer sig från den sistnämnda genom att personanknutna uppgifter kommer fram på en bildskärm eller utskrivna datalista. Även om en förutsättning för att matchning skall kunna ske är att den arbetssökande medger att person-

uppgifter om honom registreras, kan enligt datainspektionens uppfattning ändå uppstå risk för otillbörligt intrång i den personliga integriteten. Denna risk kan dock enligt datainspektionen undanröjas om matchningen omges med lämpliga säkerhetsföreskrifter. Datainspektionen anser sammanfattningsvis att de föreslagna proven med matchning bör kunna genomföras under förutsättning att proven omgärdas av tillräckliga föreskrifter i olika avseenden och lämpliga tekniska lösningar kan utarbetas.

Som jag har antytt tidigare vid behandlingen av arbetsförmedlingens roll i arbetsmarknadspolitiken bör arbetsmarknaden ses som bruttoströmmar av arbetssökande och lediga platser. Undersökningar visar att mycket omfattande sökprocesser ständigt äger rum på arbetsmarknaden. När det gäller att underlätta sammankopplingen mellan arbetssökande och lediga platser spelar arbetsförmedlingen en central roll. Rapporten klargör enligt min uppfattning att det finns goda utsikter att uppnå större effektivitet i förmedlingsarbetet genom ökad användning av ADB-teknik.

På det stadium som utredningsarbetet ännu befinner sig har AMS och statskontoret, som nyss nämnts, inte kunnat lägga fram ett tillräckligt underlag för ställningstagande till frågan om upphandling av datorer m. m. Som jag framhöll i prop. 1975: 1 (bil. 13, s. 79) bör denna upphandling inte ske förrän statsmakterna har tagit ställning till ett fullständigt systemförslag för ADB i förmedlingsarbetet. Något sådant ställningstagande kan inte ske f. n. Mot denna bakgrund ansluter jag mig till förslaget om praktiska prov med sökning och matchning under nästa budgetår och förordar ett fortsatt utredningsarbete i övrigt. En fråga som härvid bör beaktas särskilt är hur sekretess- och integritetsskyddet skall tillgodoses i samband med registrering och matchning av arbetssökande. Det är här fråga om svåra avvägningar mellan å ena sidan personliga hänsynstaganden och å andra sidan intresset av effektivitet i förmedlingsarbetet. Enligt datainspektionens yttrande synes dessa problem kunna lösas tillfredsställande såvitt avser de praktiska förmedlingsproven nästa budgetår. Jag utgår i övrigt från att AMS och statskontoret kommer att hålla kontakt med datainspektionen på samma sätt som hittills. För att möjliggöra ett fortsatt intensivt utredningsarbete under innevarande budgetår har regeringen ställt ytterligare medel till AMS' förfogande. Resursbehovet för verksamheten under nästa budgetår, däri inbegripet framställningen av ADB-platslistor, behandlas i budgetpropositionen.

## 8 Hemställan

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

*dels* att antaga inom arbetsmarknadsdepartementet upprättade förslag till

1. lag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen,
2. lag om ändring i lagen (1935: 113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling,

*dels* att godkänna

1. de riktlinjer för ett inflytande för arbetsmarknadsparterna och kommunerna i arbetsförmedlingen som jag har förordat,
2. de riktlinjer för organisation m. m. av arbetsförmedlingen inom kulturområdet som jag har förordat,
3. att praktiska prov med ADB i förmedlingsarbetet inleds den 1 juli 1976 i enlighet med vad jag har anfört.

## 9 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.

## Innehåll

	Sid.
Propositionens huvudsakliga innehåll .....	1
Förslag till Lag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen .....	3
Förslag till Lag om ändring i lagen (1935: 113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling .....	4
Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde 1975-12-29 .....	6
1 Inledning .....	6
2 Arbetsförmedlingens organisation och arbetsuppgifter .....	9
2.1 Nuvarande organisation och arbetsformer .....	9
2.2 Arbetsförmedlingsverksamheten .....	13
3 Skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen .....	16
3.1 Nuvarande förhållanden .....	16
3.1.1 Anställning i enskild tjänst och sådan allmän tjänst som icke är statligt reglerad .....	17
3.1.2 Anställning i statligt reglerad tjänst .....	18
3.1.3 Anmälningsskyldighet beträffande statligt reglerad ledig tjänst .....	20
3.2 AMS' överväganden och förslag .....	23
3.3 Remissyttrandena .....	37
4 Lekmannainflytande i arbetsförmedlingen .....	50
4.1 Nuvarande förhållanden .....	50
4.2 Departementspromemorian .....	51
4.3 Remissyttrandena .....	59
5 Arbetsförmedling inom kulturområdet .....	62
5.1 Nuvarande förhållanden .....	62
5.2 Departementspromemorian .....	64
5.3 Remissyttrandena .....	74
6 ADB i förmedlingsarbetet .....	76
6.1 Tidigare ställningstaganden .....	76
6.2 Utredningsrapporten .....	78
6.3 Remissyttrandet .....	89
7 Föredraganden .....	91
7.1 Arbetsförmedlingens roll i arbetsmarknadspolitiken .....	91
7.2 Arbetsförmedlingens organisation .....	95
7.3 Skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen .....	98
7.4 Arbetsförmedlingens kontakter med arbetsmarknadsparterna och kommunerna .....	106
7.5 Arbetsförmedling inom kulturområdet .....	110
7.6 ADB i förmedlingsarbetet .....	118
8 Hemställan .....	123
9 Beslut .....	123