

Hvad angår hvervet som sekretær for arbejdsmarkedsnævnet forudsættes dette pålagt lederen af det regionale AF-hovedkontor. I overgangsperioden — jfr. nedenfor — afgøres sekretærspørgsmålet af arbejdsdirektøren efter forhandling med arbejdsmarkedsnævnets formand; ledere af regionens øvrige AF-kontorer bør inddrages i nævnets overvejelser.

En tilpasning af den nuværende kontorstruktur med opdeling af funktionerne mellem hovedkontorer og det nødvendige net af øvrige lokale kontorer til den skitserede ordning må forudses at kræve en overgangsperiode på nogle år. I løbet af overgangsperioden må de involverede personale-spørgsmål overvejes af arbejdsdirektøren i samarbejde med personaleorganisationerne og eventuelle principielle spørgsmål forelægges til drøftelse i landsarbejdsnævnet.

Kontaktgruppen lægger vægt på, at AF-systemet i overensstemmelse med dets opgaver opbygges som en landsomfattende enhed, hvilket blandt andet må give sig udslag i, at formidlingscheferne og — i fornødent omfang — det øvrige personale ansættes af arbejdsministeren eller arbejdsdirektøren på etatsgrundlag; arbejdsmarkedsnævnene — respektive landsarbejdsnævnet for så vidt angår chefstillinger — bør ud fra dette grundlag medvirke ved kvalifikationsbedømmelser.

Kontortilpasningen til et nyt regionssystem tilsiger, at der bør tillægges lederne af hovedkontorerne en lønmæssig placering, der afspejler deres særlige ansvar og opgaver.

Kravene til AF-personalets kvalifikationer må i det hele påregnes at stige i takt med de større opgaver, som fremtiden må

forudses at ville lægge på det offentlige arbejdsformidlingssystem. Forudsætningen for at kvalificeret personale bevares i og tiltrækkes af arbejdsformidlingen er hertil svarende løn- og arbejdsvilkår, ligesom nødvendigheden af et særligt uddannelsesprogram med efteruddannelsesmuligheder må forudses.

Kontaktgruppen vil anse det for hensigtsmæssigt, om man med hensyn til uddannelse og ansættelsesformer stræbte mod muligheder for bevægelighed mellem områder såvel i statsligt som i kommunalt regi, der har arbejdsmæssige berøringsflader.

Konkluderende forslag:

1. På regionalt plan — svarende til den nye amtsstruktur — oprettes fra 1. april 1970 fjorten arbejdsmarkedsnævn med udvidet medlemsantal.

2. Der sikres neutralitet ved udpegning af formand for arbejdsmarkedsnævnet i forhold til de i nævnet repræsenterede interesser.

3. Der åbnes under specielle forhold mulighed for kontaktgrupper ved større AF-afdelingskontorer.

4. AF-systemet opbygges i kontor- og personalemæssig henseende som et landsomfattende enhedssystem i statsligt regi (etatssystem).

5. I løbet af et kortere åremål oprettes regionale AF-hovedkontorer med et antal lokale kontorer, der svarer til de serviceprægede formidlingsfunktioner.

III. Specielt om ankespørgsmål.

I indstillingen tages kun stilling til ankespørgsmål i almindelig forstand, der vedrører en konflikt mellem borgeren og den administrerende myndighed. Der tages således ikke stilling til konfliktsituationer inden for systemet som f. eks. kunne opstå ved at et mindretal i et arbejdsmarkedsnævn føler sig tilsidesat eller ved behandling af personalespørgsmål, idet sådanne

forudsættes behandlet i almindeligt administrativt regi.

De stedfindende og forestående administrative omlægninger, der er en følge af kommunalreform, socialreform m. v., har foranlediget, at ankespørgsmålet er taget op til bredere undersøgelser og overvejelser.

Før disse er tilendebragt, bør gennemgribende ændringer i allerede eksisterende