

4. Forslag til ændringer

De gældende kriterier for anvendelse af åremålsansættelse er efter regeringens opfattelse tilstrækkeligt rummelige til at dække det tilsigtede behov. Skulle der imidlertid vise sig behov for justeringer, vil dette kunne ske administrativt efter forelæggelse for lønningrådet. Det er dog forudsat, at der ikke inden for folkeskolen kan etableres åremålsansættelse i videre omfang end forudsat i forbindelse med loven fra 1971.

Med hensyn til ansættelsesform foreslås det at smidiggøre systemet således, at åremålsansættelse ikke alene kan ske på traditionelle tjenstemandsvilkår. Lovforslaget forudsætter, at personer, der i forvejen er tjenestemænd eller i øvrigt omfattet af lovforslagets § 1, stk. 2, ansættes som tjenestemænd. Lovforslaget er ikke til hinder for, at der sideløbende etableres overenskomstansættelse på åremål efter aftale med de respektive organisationer. Det er dog forudsat som det normale, at statens øverste chefstillinger i overensstemmelse med hidtil gældende principper besættes på tjenstemandsvilkår eller på vilkår som nævnt i lovforslagets § 1, stk. 3. Åremålsansættelse i folkeskolen forudsættes at ske på tjenstemandsvilkår eller de i lovforslagets § 1, stk. 3, nævnte tjenstemandslignende vilkår, der ligeledes vil kunne finde anvendelse ved ansættelse af personer, der ikke er omfattet af § 1, stk. 1 eller 2, og som ikke ansættes i henhold til en kollektiv overenskomst.

Om spørgsmålet vedrørende overenskomstansættelse har 3 af de 4 tjenstemandscentralorganisationer, med hvem lovforslaget har været forhandlet, udtalt følgende:

»3 af centralorganisationerne (COI, COII og LC) har imidlertid ikke kunnet tilslutte sig den i bemærkningerne angivne mulighed for, at der sideløbende kan etableres overenskomstansættelse på åremål.

De 3 centralorganisationer finder, at anvendelse af overenskomstansættelse på åremål ikke vil give nogen fordel for så vidt angår fastsættelse af løn- og pensionsvilkår, idet loven og den tilhørende rammeaftale er udformet så fleksibelt, at den eneste grænse for, hvilke løn- og pensionsvilkår der kan fastsættes, i praksis er, hvad parterne kan blive enige om. Forskellen på tjenstemandsansættelse og overenskomstansættelse knytter sig således alene til de gensidige forpligtelser. Tjenstemanden nyder bedre beskyttelse mod afsked end en overenskomstansat; til gengæld er tjenstemanden un-

derkastet de forpligtelser, der følger af tjenstemandslovens § 10, stk. 1.

Da Akademikernes Centralorganisation tilsyneladende lægger stor vægt på muligheden for overenskomstansættelse på åremål, og da finansministeriet har stillet sig imødekommende over for dette ønske, vil de 3 centralorganisationer dog efter omstændighederne være indstillet på at acceptere en sideløbende overenskomstansættelse på åremål, hvis muligheden for etablering af en sådan ansættelse bliver begrænset til de tilfælde, hvor der opnås enighed med vedkommende centralorganisation, dvs. den centralorganisation der har eller ville få tillagt forhandlingsretten for en stilling, hvis den oprettes på tjenstemands- eller tjenstemandslignende vilkår.

Hvis man ikke vil imødekomme dette ønske, kan de 3 centralorganisationer alene opfatte muligheden for overenskomstansættelse på åremål som et forsøg på ad denne vej at ændre den i enighed fastlagte grænsedragning mellem centralorganisationerne.«

Til det anførte bemærkes, at lovforslaget ikke tager stilling til, i hvilket omfang der bør åbnes adgang for overenskomstansættelse på åremål. Det vil afhænge af de kommende forhandlinger med personaleorganisationerne på overenskomstområdet.

Uanset ansættelsesformen forudsættes beslutning om adgang til besættelse på åremål truffet på grundlag af en fra lønningrådet indhentet udtalelse.

Med hensyn til tilbagegangsret vil ifølge lovforslaget alene en varigt ansat tjenstemand i staten, folkeskolen eller folkekirken, der ansættes på åremål, have krav på en tilbagegangsstilling, og kun hvis såvel åremålsansættelsen som den varige ansættelse ligger inden for det samme af de 3 hovedområder. Placeringen ved tilbagegang aftales i forbindelse med fastsættelsen af de konkrete løn- og ansættelsesvilkår.

De hidtidige problemer vedrørende tilbagegangsstillinger søges tillige afhjulpet ved, at der på finansloven for 1986 er oprettet en rådighedspulje med i alt 40 årsværk i bevillingslønrammerne 35-40. Det er ved forelæggelsen for lønningrådet anført i begrundelsen for forslaget om at oprette rådighedspuljen, at det som følge af den igangværende modernisering og omstilling inden for den statslige sektor må påregnes, at der fremover vil blive stillet væsentligt øgede krav til ledere og chefer, og der kan på den baggrund imødeses et voksende behov for muligheder for omplacering af