

## Nr 636

Av herr **Agerberg m. fl.**, om åtgärder för att stimulera rekryteringen av kvalificerad arbetskraft i de fyra nordligaste länen.

Det är ett allmänt känt faktum att Norrland — varmed här och i fortsättningen främst avses de fyra nordligaste länen — lider en skriande brist på sådan arbetskraft, som för att fullgöra sina tjänster måste ha genomgått en mera kvalificerad utbildning. För att belysa detta är det tillräckligt att återge några uppgifter som hämtats ur en av Sveriges akademikers centralorganisation gjord sammanställning rörande bristen på akademiskt utbildad arbetskraft i Norrland.

Den 15 november 1953 var 38 procent av underläkartjänsterna vid lasarett och sjukhus i Norrland vakanta, medan motsvarande för övriga landet endast var 12 procent. 52 procent av de vakanta tjänsterna i Norrland uppehölls av vikarier utan allmän behörighet, medan endast 27 procent av vakanserna i övriga landet hade innehavare utan sådan behörighet.

Av totala antalet tjänster i folktandvården i Norrland var den 1 december 1954 10 procent helt utan innehavare och 46 procent besatta med utländska tandläkare, medan motsvarande siffror för övriga landet var 8 procent respektive 33 procent. I de fyra nordligaste länen utgjorde antalet läkare 4,3 och antalet tandläkare 2,9 per 10 000 invånare, medan motsvarande siffror för landet i övrigt var 8,0 respektive 5,6 d. v. s. nära nog dubbelt så mycket.

För att åstadkomma balans mellan Norrland och övriga landet är det icke tillräckligt att täcka den aktuella bristen av innehavare av redan inrättade tjänster. Härför fordras även att ett flertal nya tjänster skapas i Norrland ävensom att antalet privatpraktiserande läkare ökas. Först då kan samma service erbjudas som söderut och arbetsförhållandena för befattningshavarna bli någorlunda lika.

Bristen på läroverkslärare var höstterminen 1953 tre gånger så stor i Norrland som i övriga landet. Denna brist torde senare ha avsevärt skärpts, särskilt vid de läroverk som under senare år förstattligats. Ett par av dessa läroverk saknar sålunda ordinarie lektorer. För att ytterligare belysa situationen kan nämnas att Sollefteå läroverk, som för ett par år sedan var väl utrustat med lektorer, i dag har allenast en lektor, vilken därtill åtnjuter tjänstledighet.

Av de folkskollärare utan akademisk utbildning, som höstterminen 1953 hade heltidstjänstgöring vid rikets läroverk, föll 41 procent på Norrlands del. 29 procent av de i respektive ämnen icke undervisningskompetenta teologie eller filosofie studerandena kom på Norrlands del. En jämförelse mellan lärarbristen höstterminen 1950 och 1954 visar att denna förvärrats i samtliga skolformer.

Bristen på civilingenjörer i statlig tjänst har kommit till uttryck dels i att vissa tjänster varit synnerligen svåra att besätta, dels i att kompetenskraven måst sänkas. Rekryteringsproblemen synes vara störst inom Televerket. Genom en mer eller mindre uttrycklig tvångsdirigering av befattningshavare inom statens järnvägar och även i viss mån inom lantmäteristaten förebygges en ojämn bristfördelning i dessa verk. Ett annat undantag utgör statens vattenfallsverk, som för närvarande tycks kunna rekrytera kompetent personal till icke centrala norrlandstjänster. Detta synes till största delen bero på att detta verk på ett tillfredsställande sätt ordnar bostadsfrågan åt sina anställda, vilket illustrerar den effekt denna enda förmån kan få.

Även i de fall då ingen uppenbar brist förefunnits har Norrland haft problem med rekryteringen av kvalificerad arbetskraft. Genomgående har antalet sökande till tjänster varit mindre med begränsade urvalsmöjligheter som följd. Medelåldern på de sökande har i allmänhet varit låg, och man har betraktat norrlandstjänster som en möjlighet att skaffa sig yrkesrutin och erfarenhet för att få större konkurrensmöjligheter för tjänster söderöver. Norrland betraktas icke sällan som ett genomgångsland.

Enligt upplysningar från ett antal norrländska storindustrier synes dessa ha tagit konsekvenserna av rekryteringssvårigheterna och anpassat löner och andra förmåner därefter, varigenom brist inom den privata sektorn inte på samma sätt förekommer som inom den statliga.

I diskussionen om orsakerna till Norrlands svårigheter att attrahera kvalificerad arbetskraft har i de flesta fall en del speciella trivselfaktorer tillmätts stor vikt, t. ex. det hårda klimatet, de långa avstånden och isoleringen, bristande tillgång till kulturella anordningar m. m.

Viktigt i detta sammanhang är att flertalet befattningar är mera arbets-tyngda och krävande än motsvarande söderöver. Vid dimensioneringen av arbetsuppgifterna har alltför liten hänsyn tagits till de speciella förhållandena i Norrland. För närvarande synes en stor del av avflyttningen därifrån bero på att man inte orkar fortsätta på samma tjänst. Svårigheter att få vikarier medför ibland att semestrarna inte kan utnyttjas.

En av de väsentligaste bakomliggande faktorerna är nog att söka i förhållandet att Norrland inte i tillräcklig grad är självförsörjande vad beträffar akademisk arbetskraft. Alltför få norrlänningar skaffar sig en akademisk utbildning, och behovet av akademiker måste därför täckas av personer som är uppvuxna och utbildade i sydligare trakter. Dessa känner sig helt

naturligt isolerade genom de stora avstånden från anhöriga och utbildningscentra och söker sig därför ofta tillbaka söderöver.

Situationen i Norrland kan tillspetsat sammanfattas så, att när det är överskott på kvalificerad arbetskraft i övriga Sverige har Norrland inte några problem. När det är tillräckligt med kvalificerad arbetskraft söderöver har Norrland svårt att få kompetent personal, och när det är brist i mellersta och södra Sverige hotar katastrof i Norrland.

Det är i och för sig mycket otillfredsställande om en tjänst i Norrland skall uppfattas som mindre kvalificerande eller en förflyttning dit sker på grund av order eller tvång. Detta leder lätt till att Norrland riskerar att för viktiga tjänster få mindre kvalificerade eller att högt kvalificerade endast uppehåller tjänsten under en begränsad tid.

I det långa loppet kan inte dessa förhållanden få vara rådande. Åtgärder bör vidtagas som säkerställer att Norrlands behov av kvalificerad arbetskraft tillgodoses i samma utsträckning som i övriga delar av landet. Rekryteringsproblemet måste dock lösas utan tillgripande av tvångsanstalter. Åtgärderna bör i stället vara av stimulerande karaktär.

För närvarande finns ingen för Norrland speciell dirigering av arbetskraft, utom i de fall där en dirigering gäller hela landet. I inget av dessa synes för övrigt dirigeringen ha tillkommit i syfte att i första hand lösa Norrlands problem. De yrkeskategorier, som mer eller mindre tvångsdirigeras, är farmaceuter, vilkas placering under det första tjänstgöringsåret avgöres av Apotekarsocieteten och Farmaceutförbundet i samarbete, samt vissa lantmätare och tjänstemän inom statens järnvägar, där placeringen avgöres av respektive statligt verk. Även inom försvaret kan en viss tvångsplacering förekomma.

På vissa områden har redan stimulerande åtgärder vidtagits från det allmännas sida. 1950 års riksdag beslöt sålunda en avlöningsförstärkning åt sinnessjukhusläkare i Norrland med 5 004 kronor, 4 008 kronor samt 3 000 kronor åt respektive chefsläkare, 1:e läkare och 2:e läkare. Därvid framhöll departementschefen (prop. nr 100), att de avsedda inkomsthöjningarna för dessa läkare icke rimligen får tagas till intäkt för krav på inkomsthöjningar jämväl för annan läkarpersonal. Motiveringen för tillägget var huvudsakligen rekryteringssvårigheterna. Ett yrkande om ett lönetillägg för provinsialläkare avvisades i 1951 års statsverksproposition. Farmaceuter, tjänstgörande i Norrland, åtnjuter ett tillägg på 10 procent av grundlönen och därjämte ett kallortstillägg av varierande storlek. Häradshövdingarna är lönegrupperade efter domsagens storlek, varvid dock vissa befattningar i Norrland placerats högre än vad som enbart motiverats av storleken på domsagan.

Intressant i detta sammanhang är att norrlandsstäder i ett flertal fall genom rekryteringssvårigheterna till de kommunala tjänsterna varit tvinga-

de att frånga Svenska stadsförbundets rekommendationer om lönesättning och erbjudit högre löner för att tillförsäkra sig fullgod arbetskraft.

En effektiv åtgärd för att på kortaste tid förbättra rekryteringen vore givetvis en löneförbättring för de norrländska befattningshavarna. Det har sålunda konstaterats, att kommuner och enskilda företag lyckats lösa sitt arbetsproblem genom att höja lönerna. Problemet om provisoriskt lönetillägg åt norrlandslärare med akademisk utbildning har länge diskuterats. Redan 1940 ifrågasatte skolöverstyrelsen om inte en högre löneklassplacering för norrlandslärare vore motiverad. Majoriteten av läroverkens så kallade krisutredning avstod från att framlägga förslag om avlöningsförstärkning med huvudsaklig motivering »att ett betydande antal skolor i den övriga delen av landet skulle ställas inför mycket svårbemästrade rekryteringsproblem».

Övre Norrlands rektorsförening kritiserade skarpt utredningens uppfattning och hänvisade till en tidigare gjord framställning om lönetillägg för lärarna i Norrland. Läroverkslärarnas riksförbund föreslog ett lönetillägg åt lektorer med 4 000 kronor och åt adjunkter med 3 000 kronor, utgående generellt till alla lärare i Norrland. Statskontoret däremot anslöt sig till utredningens uppfattning och likaså statens lönenämnd, vilken dessutom förordade en tillfällig sänkning av kompetenskraven framför ett lönetillägg, detta med tanke på tilläggets konsekvenser i form av krav från andra grupper på likartade förmåner. För närvarande är adjunkterna i Norrland i större utsträckning än söderöver placerade i lönegrad 29, vilket till en viss del beror på inrättandet av de s. k. bristtjänsterna. Budgetåret 1954/55 var 78 procent av adjunkterna i Norrland placerade i lönegrad 29 men endast 64 procent i övriga landet.

Med vissa provinsialläkartjänster förenas för närvarande förmånen att räkna dubbla tjänstår. Detta var ursprungligen tänkt att enbart gälla vid första transport till annan tjänst, men en tendens har gjort sig märkbar att vederbörande fått räkna dessa tjänstår även vid senare transport. De flesta av de tjänster för vilka denna förmån gäller är dock sedan en längre tid vakanta. Förmånligare tjänstårsberäkning för erhållande av transport tillämpas även för vissa i Boden förlagda truppförband samt för vissa järnvägstjänstemän anställda i V distriktet.

Sedan 1947 tillämpar skolöverstyrelsen en förhöjd meritvärdering med för lärare i övre Norrland 50 procent och för lärare i mellersta Norrland 25 procent. Det har dock påpekats att detta i och för sig stimulerande system i viss mån torde ha motverkat sitt syfte därigenom att det ökat omsättningen av lärare och påskyndat avflyttningen från Norrland.

Viss militär personal förlagd till VI militärområdet — med undantag för 61 försvarsområdet — har för närvarande rätt att årligen företaga en s. k. rekreationsresa. Denna förmån, som även innefattar hustru och hemmavarande barn under 18 år, innebär rätt att vid en resa årligen i rekreations-

syfte till Bollnäs eller söder därom belägen station färdas mot erläggande av halv avgift för färdbiljett. Rätt till nedsättning i andra avgifter medges icke. Sedan rabatt vid familjesor och för semesterresor införts är dock denna förmån för många av relativt ringa värde.

Så länge Norrlands försörjning med akademisk arbetskraft är beroende på inflyttning söderifrån, är de genom de stora avstånden betydande kostnaderna för kontakt-, studie- och rekreationsresor söderöver en icke oväsentlig post i norrlandsfamiljernas ekonomi.

Norrlandstjänsternas konkurrenskraft skulle i någon mån ökas genom utvidgning till andra grupper av rätten till ersättning för semester- och rekreationsresor. Det bör övervägas om förmånen icke bör utvidgas att avse en kostnadsfri resa per år söderut. Principiellt bör en motsvarande ersättning även utgå åt befattningshavare, som företager dylika resor med bil. Vidare bör man peka på de långt ifrån oväsentliga åtgärder av mera trivselskapande natur, som förekommer inom den privata sektorn och som tyder på en stor förståelse för de norrländska rekryteringsproblemen. De större möjligheterna för industritjänstemän till tjänsteresor söderöver bidrar till att minska känslan av isolering.

En del industrier och även vissa kommuner ställer bostäder till förfogande för hyror som i vissa fall väsentligen understiger marknadsvärdet.

För närvarande utgår ersättning för flyttningskostnad (Saar § 33) endast vid tillträde till högre tjänst eller då omstationeringen tillkommit utan att tjänstemannen uttryckt önskan därom. En rekryteringsstimulerande åtgärd vore att dylik ersättning utginge vid uttryckt önskan om flyttning till och eventuellt även från Norrland vid bibehållen tjänsteställning.

Såsom tidigare påpekats är det avsevärda nackdelar förknippade med den i Norrland stora omsättningen på kvalificerad arbetskraft och att sökande till tjänster där genomgående är yngre och mer orutinerade. Tjänster i Norrland har i hög grad karaktären av genomgångsbefattningar. För att söka åstadkomma en förbättring av dessa förhållanden kunde man tänka sig att lönegrader för kvalificerade tjänster i Norrland försågs med ytterligare en eller flera löneklasser. Detta borde vara ägnat att i högre grad än hittills verka ej blott kvarhållande på den redan i Norrland befintliga tjänstemannakåren utan även att stimulera tjänstemän söderöver, vilka redan erhållit uppflyttning i slutlöneklass, att söka sig till Norrland. Måhända kunde det övervägas att tjänstemän efter en lång tjänstgöring i Norrland finge bibehålla löneförmån även vid flyttning söderut.

Som ett medel att förbättra nyrekryteringen till statliga tjänster i Norrland kan det även ifrågasättas att bereda vissa norrlandstjänster förmånligare tjänstårsberäkning för erhållande av full pension. Ett system med stipendier, som förutsätter viss tjänstgöring i Norrland och som med veterligen gott resultat förekommit för tandläkare, bör även övervägas.

En av orsakerna till att kvalificerad arbetskraft icke kvarstannar i Norr-

land hänför sig uppenbarligen till den stora arbetsbelastningen. Detta gäller alldeles särskilt i fråga om läkarna. Vid dimensioneringen av arbetsuppgifterna förefaller alltför liten hänsyn ha tagits till de långa avstånden och svårigheterna att hålla kontakt med olika delar av de stora distrikten. Inrättandet av nya tjänster i Norrland är därför ett viktigt led vid lösandet av denna landsdels rekryteringsproblem. Det mest aktuella behovet synes vara kvalificerade medhjälpertjänster, vilka kunde tänkas få en för Norrland speciell utformning.

En bidragande orsak till den norrländska bristen på kvalificerad arbetskraft är att Norrland inte i tillräcklig utsträckning är självförsörjande på akademisk arbetskraft. Frågan om ett norrlandsuniversitet har aktualiserats i annat sammanhang och är otvivelaktigt av stor betydelse ur de synpunkter som här behandlats. Det förtjänar dock närmare klarläggas i vilken utsträckning arbetskraftssynpunkten bör beaktas vid en utformning av planerna på ett norrlandsuniversitet.

Under framhållande av att vad vi härovan anfört allenast ger anvisningar på vissa möjligheter som förtjänar att närmare utredas hemställer vi,

att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utredning och förslag till åtgärder i syfte att eliminera bristen på och stimulera rekryteringen av kvalificerad arbetskraft i de fyra nordligaste länen.

Stockholm den 26 januari 1956

*Nils Agerberg*

*Ernst Ahlberg*

*Carl Östlund*

*Elis Håstad*

*Jean Braconier*

*N. G. Fröding*

*Karin Wetterström*

*Eva Karlsson*