



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

KUNGL. BIBL.
21 NOV 1961

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1961:55

SOU
1961:55

Socialdepartementet



**EFFEKTIVARE
ARBETSFÖRMEDLING
FÖR TJÄNSTEMÄN**

UTREDNING PÅ KUNGL. MAJ:TS UPPDRAG
VERKSTÄLLD AV AMS I SAMRÅD MED REPRESENTANTER
FÖR LO, SACO, SAF, SR OCH TCO

Stockholm 1961

STATENS

OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1961

Kronologisk förteckning

1. Totalisatorverksamheten. Idun. 140 s. Jo.
2. Sparstimulerande åtgärder. Idun. 121 s. Fl.
3. Effektivare prisövervakning. Idun. 177 s. H.
4. Automatisk databehandling inom folkbokförings- och uppbördsväsendet. Idun. 230 s. Fl.
5. Begravningsplatser och gravar. Norstedt & Söner. 188 s. Ju.
6. Underrätterna. Idun. 339 s. Ju.
7. Enhetlig ledning av krigsmakten. Beckman. 120 s. Fö.
8. Om läkarbehov och läkartillgång. Idun. 228 s. I.
9. Principer för en ny kommunindelning. Beckman. 248 s. I.
10. Preliminär nationalbudget för år 1961. Marcus. V + 105 s. Fl.
11. Den allmänna brottsregistreringen. Kihlström. 318 s. Ju.
12. Statliga belastningsbestämmelser av år 1960 för byggnadsverk. Idun. 50 s. K.
13. Lantbrukets yrkesskolor. Kihlström. 206 s. Jo.
14. Pensionsstiftelser. I. Marcus. 184 s. Ju.
15. Polisens brottsbekämpande verksamhet. Idun. 251 s. + 2 s. ill. I.
16. Kriminalvård i frihet. Idun. 137 s. Ju.
17. Hjälpmedel i skolarbetet. Idun. 244 s. + 12 s. ill. E.
18. Totalförsvarets upplysningsverksamhet. Kihlström. 90 s. Fö.
19. Byggnadsindustrins arbetskraft. Idun. 150 s. S.
20. Vissa frågor rörande allmänna val. Idun. 173 s. Ju.
21. Författningsutredningen. V. Organisationer. Beslutsteknik. Valsystem. Idun. 362 s. Ju.
22. Den svenska utvecklingshjälpens administration. Kihlström. 74 s. U.
23. Svensk trafikpolitik. I. Idun. 387 s. K.
24. Svensk trafikpolitik. II. Idun. 163 s. K.
25. Flygbuller som samhällsproblem. Idun. 200 s. Fö.
26. Reviderad nationalbudget för år 1961. Marcus. V + 87 s. Fl.
27. Skifferoljefrågan. Norstedt & Söner. 144 s. H.
28. Kungl. Teatern. Verksamhet och ekonomi. Marcus. 320 s. E.
29. Förtidspensionering och sjukpenningförsäkring m. m. Idun. 341 s. S.
30. Grundskolan. Hæggström. 881 s. E.
31. Läroplaner för grundskola och fackskolor. Idun. 388 s. E.
32. Handläggning av bostadslån. Idun. 101 s. S.
33. Redareansvarets begränsning. Idun. 101 s. Ju.
34. Huvudmannaskapet för polisväsendet m. m. Kihlström. 227 s. I.
35. Ändamålsenliga studentbostäder. Idun. 224 s. S.
36. Tandsjukvården vid de odontologiska läroanstalterna. Kihlström. 102 s. E.
37. Stämpel- och expeditiönsavgifter. Idun. 294 s. Fl.
38. Stöd åt barnaföderskor. Idun. 122 s. S.
39. Lag om allmän försäkring. m. m. Idun. 143 s. S.
40. Länsindelningen inom Stockholms- och Göteborgsområdena. Idun. 384 s. + 2 st. utvkningsblad. I.
41. Reviderad giftlagstiftning. Idun. 326 s. I.
42. Mål och medel i stabiliseringspolitiken. Idun. 436 s. Fl.
43. Användningen av August Abrahamsons stiftelse å Nääs. Idun. 93 s. E.
44. Folkbildningsarbete och ungdomsverksamhet. Idun. 233 s. E.
45. Djurplågeri, vetenskapliga djurförsök samt djurskyddsordning. Kihlström. 46 s. Ju.
46. Boxningssportens skadeverkningar. Idun. 104 s. I.
47. Reviderad hyreslag. Idun. 247 s. Ju.
48. Byggnadsstyrelsens organisation. Norstedt & Söner. 124 s. K.
49. Förslag till jordförvärvslag m. m. Idun. 213 s. Jo.
50. Den svenska utvecklingshjälpen. Expertrekrytering och stipendiatmottagning. Kihlström. 79 s. U.
51. Bostadsbyggnadsbehovet. Idun. 53 s. S.
52. Förenklingar i utskänkingslagstiftningen — Ciderfrågan. Idun. 282 s. Fl.
53. Utsökningsrätt. I. Partiella reformer. Norstedt & Söner. 163 s. Ju.
54. Ersättning för kommunala förtroendeuppdrag. Idun. 75 s. I.
55. Effektivare arbetsförmedling för tjänstemän. Idun. 238 s. S.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1961:55

Socialdepartementet



EFFEKTIVARE
ARBETSFÖRMEDLING
FÖR TJÄNSTEMÄN

UTREDNING PÅ KUNGL. MAJ:TS UPPDRAG VERKSTÄLLD AV AMS

I SAMRÅD MED REPRESENTANTER FÖR

LO, SACO, SAF, SR OCH TCO

IDUNS TRYCKERIAKTIEBOLAG ESSELTE AB

STOCKHOLM 1961

STATION OFFICIALS' CERTIFICATE

NO. 1000-1000-1000



EFFECTIVE

ARREST WARRANT

FOR THE

UTTERING OF FALSE CHECKS AND OTHER OFFENSES

ISSUED BY THE

AT THE

ISSUED BY THE

AT THE

Till Konungen

I skrivelse den 29 mars 1960 till statsrådet och chefen för socialdepartementet hemställde Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) dels att vissa åtgärder omedelbart måtte vidtagas för tjänstemannaförmedlingens

effektivisering, dels att en översyn av tjänstemannaförmedlingens metodik och organisation måtte göras.

Den 22 april 1960 uppdrog Kungl. Maj:t åt arbetsmarknadsstyrelsen att i samråd med representanter för berörda parter på arbetsmarknaden inkomma med utredning och förslag ifråga om åtgärder, ägnade att effektivisera arbetsförmedlingen för tjänstemän. Med anledning härav har styrelsen inbjudit Tjänstemännens Centralorganisation samt Landsorganisationen i Sverige (LO), Statstjänstemännens Riksförbund (SR), Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) till deltagande i ifrågavarande utredningsarbete. Sedan detta arbete nu slutförts, får styrelsen härmed överlämna utredningens betänkande Effektivare arbetsförmedling för tjänstemän.

Arbetsmarknadsstyrelsen kan i allt väsentligt instämma i utredningens synpunkter och förslag. Styrelsen kommer att snarast möjligt omsätta förslagen i praktiken och — i den mån detta är beroende av statsmakternas prövning eller ökad medelstildelning — att avge erforderliga framställningar till Kungl. Maj:t. I sina anslagsäskanden för budgetåret 1962/63 har styrelsen tagit hänsyn till de förslag, som framförts i utredningen, bl. a. i fråga om personalorganisationen för förmedling av tjänstemän.

Stockholm den 1 september 1961.

Underdånigst

Bertil Olsson

Sven Skogh

Ragnar Thoursie

Innehåll

Skrivelse till Konungen från arbetsmarknadsstyrelsen	3
Utredningens skrivelse till Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen	11

INLEDNING

Kap. 1. Utredningsuppdraget	13
Kap. 2. Tidigare utredningar	15
Kap. 3. Nuvarande organisation av arbetsförmedlingen för tjänstemän . . .	18
A. Tjänstemannaförmedlingens expeditioner	18
B. Arbetsförmedlingen för tjänstemän vid övriga expeditioner . . .	19

SYSSELSÄTTNINGSFÖRHÅLLANDEN OCH KONTAKTVÄGAR PÅ TJÄNSTEMÄNNENS ARBETSMARKNAD

Kap. 4. Sysselsättningsförhållanden på tjänstemännens arbetsmarknad . . .	21
A. Sysselsättningens utveckling	21
1. Tjänstemannakårens storlek 1930—1960	21
2. Sysselsättningsstatistiska data 1950—1959	25
a) Tjänstemän inom den egentliga industrin	25
b) Personal inom statlig och statsunderstödd verksamhet . . .	25
3. Strukturella förändringar inom produktionslivet	26
B. Nyttillkomna faktorer med betydelse för sysselsättningen inom tjänstemannayrkena	28
1. Den västeuropeiska integrationen	28
2. Kontorsrationalisering	28
C. Behovet av förbättrad arbetsmarknadsstatistik för tjänstemanna- grupperna	29
Kap. 5. Olika kontaktvägar på tjänstemännens arbetsmarknad	32
1. Utvecklingstendenser	33
2. Arbetsgivarenkät angående rekrytering av tjänstemanna- personal	40
3. Slutsatser	47

ARBETSFÖRMEDLING FÖR TJÄNSTEMÄN:
UPPGIFTER OCH MÅLSÄTTNING

Kap. 6. Förmedlingsverksamhetens utveckling	51
A. Förmedlingsverksamhetens utveckling för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper 1950—1960	52
B. Förmedlingsverksamhetens utveckling inom de större yrkesområdena 1950—1960	55
1. Förmedlingsverksamheten inom de kamerala arbetsområdena	55
2. Förmedlingsverksamheten inom de kommersiella arbetsområdena	56
3. Förmedlingsverksamheten inom de tekniska arbetsområdena	57
4. Förmedlingsverksamheten inom undervisning m. m.	57
5. Förmedlingsverksamheten inom allmän tjänst och socialvård	58
C. Förmedlingsverksamhetens omfattning för övriga tjänstemannagrupper	58
D. Elevpraktikförmedling och förmedling för arbetssökande studerande 1950—1960	59
1. Elevpraktikförmedling	59
2. Förmedling för arbetssökande studerande över 18 år	60
E. Utvecklingstendenser och slutsatser	61
Kap. 7. Förmedling av personal till statlig och statsunderstödd verksamhet	65
A. Rekrytering av viss statlig tjänstemannapersonal genom arbetsförmedlingen	65
B. Förmedling av förvaltningspersonal och annan tjänstemannapersonal i statlig tjänst	66
1. Återblick	66
2. Utredningens synpunkter	67
C. Lärarförmedling	67
1. Återblick	67
2. Utredningens synpunkter	69
Kap. 8. Arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena	72
A. Ungdom under 18 år	73
1. Praktisk yrkesorientering inom vissa tjänstemannayrken	73
2. Decentralisering av ungdomsförmedlingen	74
B. Fackutbildningsgrupperna	75
1. Förpraktiksökande	76
2. Elevpraktiksökande	77
3. Förpraktik och elevpraktik: Sammanfattning	80
4. Förmedling för arbetssökande studerande över 18 år	81

C. Återinträdande på arbetsmarknaden. — Rekryteringsunderlaget för vuxenutbildning inom tjänstemannayrkena	84
1. Återinträdande på arbetsmarknaden	84
2. Rekryteringsunderlaget för vuxenutbildning inom tjänstemannayrkena	85
D. Sammanfattning	86
Kap. 9. Arbetslöshet och placeringsproblem inom tjänstemannayrkena	88
A. Arbetslöshet inom tjänstemannayrkena	88
1. Arbetslöshetens omfattning	88
2. Arbetslöshetstidens längd	90
3. Långtidsarbetslösa arbetssökande	90
4. Arbetslöshetsrisker inom tjänstemannayrkena	92
B. Åtgärder mot arbetslöshet	94
1. Utbildning som individuell beredskap mot arbetslöshet	94
2. Särskilda åtgärder för svårplacerade arbetssökande	95
C. Sammanfattning	98
Kap. 10. Arbetsförmedlingen och de ombytessökande tjänstemännen	100
1. Begreppet ombytessökande	100
2. Arbetsförmedlingen och de ombytessökande enligt 1950 års arbetsförmedlingsutredning	101
3. Behovet av bättre balans på arbetsmarknaden och en meningsfull rörlighet	103
4. De ombytessökande tjänstemännen vid arbetsförmedlingen	105
5. Slutsatser	110

ARBETSFÖRMEDLING FÖR TJÄNSTEMÄN: ARBETSMETODIK, ORGANISATION OCH PERSONAL

Kap. 11. Vissa arbetsmetodiska frågor	112
A. Åtgärder för rationalisering av förmedlingstekniken	112
1. Under 50-talet genomförda undersökningar	112
2. Organisationsnämndens försök och förslag	113
3. Vidtagna åtgärder	114
B. Åtgärder för att lösa förmedlingens informativa arbetsuppgifter	114
1. Förmedlarens yrkeskännedom	115
Utbildning inom verket	115
Företagsbesök	116
2. Den individuella informationen till sökande och arbetsgivare	118
Inskrivning av sökande	118
Ordermottagning	120
Arbetsvägledning	121
Anvisning av sökande till ledig anställning	122

3. Kollektiv information om arbetsförmedlingen och hjälpmedel att sprida kännedom om lediga platser	123
Folders, affischer, föredrag	123
Sökandelistor	124
Vakanslistor och dittopublicering	125
Dittomaterialets hanterlighet	127
Behovet av snabb rapportering	127
Platsbeskrivningens utförlighet, platsernas anonymitet . .	129
Listans distribution	130
Speciallistor	131
Radiomeddelande, telefonsvararanläggning	131
Annonsering	132
C. Slutsatser	134
Kap. 12. Verksamhetens organisation	137
A. Verksamhetens organisatoriska uppbyggnad	137
1. Före 1944	137
2. Åren 1944—1948	138
3. Åren 1948—1958	139
4. Från 1958	141
B. Centralisering av verksamheten för vissa yrkeskategorier	144
1. Verksamhetens geografiska spridning i fråga om olika yrkes- grupper år 1960	144
2. Länsarbetsnämndernas synpunkter	146
3. Erfarenheter från västtysk och engelsk arbetsförmedling . . .	149
C. Slutsatser	150
1. Allmänna synpunkter	150
2. Tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper	151
3. Den interna kontorsorganisationen	151
4. Decentraliserad arbetsförmedling för tjänstemän	152
5. Förmedlingscentraler inom länen	152
6. Föreståndarnas ställning och uppgifter i den nya organisationen, se kapitel 13: A 3	152
7. Förmedlingsorgan med större geografiska områden	152
8. Organisationens benämning.	153
Kap. 13. Personalresurser för verksamheten	154
A. Personalens rekrytering och lönesättning	154
1. Översikt av kompetenskrav, befordringsgång och lönesättning	154
2. Personalens sammansättning	156
3. Föreståndarnas arbetsuppgifter och lönegrader	157
4. Utredningens synpunkter.	157
B. Personalens utbildning inom verket	160
1. Allmänt	160
2. Utredningens synpunkter.	160

C. Omfattningen av tjänstemannaförmedlingens personalbehov . . .	162
1. Återblick.	162
2. Utredningens beräkningar av det aktuella personalbehovet . .	164
a) Principiella överväganden	164
b) Avvägning av personalbehov vid länscentraler och filialer för tjänstemannaförmedling	166
D. Arbetsförmedlingsbyråns personalorganisation för tjänstemanna- förmedlingsfrågor	168
1. Uppbyggnad och förändringar	169
2. Utredningens synpunkter.	171
a) Allmänna sektionen	171
b) Förmedlingssektionen	171
c) Praktikförmedlingsfrågor	172
d) Fältplacerade experter i lönegrad A 24 för tjänstemannaför- medling	172
e) Samråd med partrepresentanter.	173

UTREDNINGENS FÖRSLAG

Kap. 14. Sammanfattning av utredningens synpunkter och förslag	174
--	-----

BILAGOR

Bilaga 1. PM angående arbetsförmedling inom SACO-organisationerna (upp- rättat inom SACO); till kapitel 5.	187
Bilaga 2. Formulär för arbetsgivarenkät angående rekrytering av tjänste- mannapersonal; till kapitel 5	190
Bilaga 3. Förslag till överenskommelse mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Svenska Organisationskonsulters förening; till kapitel 5	194
Bilaga 4. Tabeller och diagram över arbetsförmedlingsverksamheten för tjänstemän; till kapitel 6	199
Bilaga 5. Formulär för intervju med ombytessökande; till kapitel 10	211
Bilaga 6. Arbetsförmedling för tjänstemän i Västtyskland och Storbritannien	212
Bilaga 7. Exempel på folders och vakanslistor; till kapitel 11.	227
Bilaga 8. Arbetsförmedlingsverksamheten fördelad på vissa yrkesgrupper och orter inom länen 1960; till kapitel 12	231
Bilaga 9. Vissa statistiska uppgifter angående befolkning, industritjänstemän och arbetsförmedling för tjänstemän; till kapitel 13.	235
SAKREGISTER	239

Till

Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen

Kungl. Maj:t uppdrog den 22 april 1960 år Arbetsmarknadsstyrelsen att inkomma med utredning och förslag i fråga om åtgärder ägnade att effektivisera arbetsförmedlingen för tjänstemän. Utredningen skulle ske i samråd med representanter för berörda parter på arbetsmarknaden.

Med anledning härav inbjöd styrelsen den 19 maj 1960 Landsorganisationen i Sverige (LO), Statstjänstemännens Riksförbund (SR), Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) och Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) till deltagande i ifrågavarande utredningsarbete. På styrelsens anhållan utsåg var och en av dessa organisationer en representant för sig — jämte ersättare — att som sakkunnig delta i planerade överläggningar. De av parterna utsedda representanterna var följande: för LO sekreteraren Sven F. Bengtsson med sekreteraren Ingvar Ohlsson som ersättare, för SACO sekreteraren Ulf Rundin med ombudsmannen Harald Håkansson som ersättare, för SAF direktören Lennart Cronqvist med personalchefen Nils Svensson som ersättare, för SR förste byråinspektören Ingemar Lundgren med byråingenjören N. A. Ekström som ersättare och för TCO numera direktören Otto Nordenskiöld med sekreteraren Gösta Edgren som ersättare.

Vid därefter följande överläggningar med de sakkunniga har styrelsen företrätt av generaldirektören Bertil Olsson (ordförande) med överdirektören Erik Montell som ersättare.

Som sekreterare i utredningen har fungerat förste byråinspektören i Arbetsmarknadsstyrelsen Ragnar Thoursie. För utredningsarbetets bedrivande har vidare inom styrelsens kansli anlitats byråsekreteraren Sven Larsen och amanuensen Greta von Hofsten.

Material för utredningen har inom kansliet erhållits genom kanslibyrån, lokaliserings- och utredningsbyrån samt yrkesvägledningsbyrån (prognos-

sektionen). Vidare har utredningen genom arbetsförmedlingsbyrån låtit införskaffa ytterligare material och företa särskilda undersökningar i följande hänseenden:

Enkät till samtliga skolstyrelser i riket med anledning av ändring av allmänna skolestadgan, SFS 298/1960; ang. anmälan till arbetsförmedlingen av vissa lediga läraranställningar. Augusti 1960.

Enkät till 160 utbildningsanstalter, vars elever regelmässigt uppträder som praktiksökande. Oktober 1960.

Intervjuer genom arbetsförmedlingarna i Stockholm, Växjö, Västerås och Sundsvall med 1 731 arbetssökande, som önskat anställning inom vissa tjänstemannayrken. Oktober och november 1960.

Enkät till 868 arbetsgivare inom allmän tjänst, handel och industri rörande rekryteringen av tjänstemannapersonal. Januari 1961.

Yttrande från samtliga länsarbetsnämnder dels rörande omfattningen av arbetsförmedlingen för tjänstemän, dels rörande verksamhetens organisation m. m. Januari 1961.

Vidare har SACO till utredningens förfogande ställt material från en enkät till anslutna förbund rörande deras åtgärder för arbetsförmedling bland sina medlemmar resp. deras samverkan med tjänstemannaförmedlingen.

Härutöver har vissa undersökningar inletts, som kommer att slutföras av kansliet och redovisas direkt för styrelsen. Det gäller följande frågor:

Försöksverksamhet i fem län med arbetsförmedling för leg. sjuksköterskor, avsedd att pågå under tiden jan.—dec. 1961.

Undersökningar genom arbetsförmedlingarna rörande praktikförmedling inom olika tjänstemannayrken och studentförmedling under tiden april—augusti 1961.

Utredningens sekreterare har på Kungl. Maj:ts uppdrag under tiden 22—29 januari 1961 företagit en resa till Västtyskland och England för att studera åtgärder för förmedling av tjänstemän. I resan deltog för SAF Cronqvist och för TCO Edgren. Resan för dessa senare bekostades av vederbörande organisationer.

Utredningen har haft 11 sammanträden.

Vissa till styrelsen inkomna skrivelser, som haft beröring med utredningsuppdraget, har överlämnats till utredningen.

Med hänvisning till vad ovan anförts får undertecknade härmed överlämna utredning med enhälligt förslag till åtgärder för effektivare arbetsförmedling för tjänstemän.

Stockholm den 22 juni 1961.

Bertil Olsson

Lennart Cronqvist

Ingemar Lundgren

Otto Nordenskiöld

Ingvar Ohlsson

Ulf Rundin

/Ragnar Thoursie

KAPITEL I

Utredningsuppdraget

Genom skrivelse från statsrådet och chefen för socialdepartementet den 22 april 1960 fick Arbetsmarknadsstyrelsen Kungl. Maj:ts uppdrag att verkställa utredning rörande arbetsförmedlingsverksamheten för tjänstemän. Departementschefens skrivelse hade följande lydelse:

Till arbetsmarknadsstyrelsen

I skrivelse den 29 mars 1960 till statsrådet och chefen för socialdepartementet har Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) hemställt dels att vissa åtgärder omedelbart måtte vidtagas för tjänstemannaförmedlingens effektivisering dels att en översyn av tjänstemannaförmedlingens metodik och organisation måtte göras.

Kungl. Maj:t uppdrager åt arbetsmarknadsstyrelsen att i samråd med representanter för berörda parter på arbetsmarknaden inkomma med utredning och förslag i fråga om åtgärder ägnade att effektivisera arbetsförmedlingen för tjänstemän.

Detta får jag, på nådig befallning, meddela till kännedom. Avskrift av denna ämbetsskrivelse tillställs Tjänstemännens Centralorganisation till kännedom.

Stockholm den 22 april 1960.

Torsten Nilsson

/Olof Petersson

TCO hade i sin nämnda skrivelse till departementschefen framhållit, att tjänstemannaförmedlingen på grund av bristande personella resurser inte i alla avseenden haft möjlighet att fungera på ett tillfredsställande sätt under 1950-talet och att numera en upprustning av betydande storleksordning var erforderlig tillika med en förbättrad lönesättning för tjänstemannaförmedlingens personal. Vidare hade TCO föreslagit en länsvis centralisering av teknikerförmedlingen, lärarförmedlingens övertagande av skolstyrelsernas vikariatsförmedling, praktikförmedlingens utbyggnad och en förstärkning av arbetsförmedlingens åtgärder i vissa fall inom den statliga sektorn. TCO hade också berört de särskilda sjuksköterskebyråernas verksamhet.

Närmare direktiv för fullgörande av uppdraget än vad som framgår av departementschefens skrivelse till Arbetsmarknadsstyrelsen den 22 april 1960 har ej lämnats. Då uppdraget sålunda ej begränsats till visst eller vissa spörsmål inom tjänstemannaförmedlingsområdet, har utredningen förutsatt,

att en allsidig granskning av hithörande frågor avsetts skola ske. I överensstämmelse med denna uppfattning har utredningen till behandling tagit upp *dels* sysselsättningsförhållanden och kontaktvägar på tjänstemännens arbetsmarknad, *dels* uppgifter och målsättning för den offentliga arbetsförmedlingens verksamhet för tjänstemän och *dels* förmedlingens arbetsmetodik, organisation och personalresurser för att lösa dessa uppgifter. Sammanfattning av sina synpunkter resp. förslag till åtgärder för att skapa effektivare arbetsförmedling för tjänstemän har utredningen lämnat efter varje huvudavsnitt.

Utredningen har ej närmare gått in på frågor, som nyligen varit eller samtidigt är föremål för särskild översyn. Det gäller frågan om arkivarbetet som hjälpform för arbetslösa tjänstemän, vilken innevarande år på Arbetsmarknadsstyrelsens uppdrag har utretts av en arbetsgrupp med representanter för parterna på arbetsmarknaden. Inte heller har förmedlingen av sjöbefäl eller artist- och musikerförmedlingen behandlats, för vilka andra organisationsformer gäller.

Frågorna om erforderliga personalresurser och personalens lönesättning har utredningen tillmätt största betydelse för skapandet av effektivare arbetsförmedling för tjänstemän. Dessa frågor kan emellertid ej behandlas fristående från arbetsförmedlingens personalorganisation i övrigt, vilken senare utredningen ej haft att ta upp till granskning. Utredningen har gjort generella rekommendationer beträffande personalfrågorna men har där emot ej kunnat lägga fram detaljförslag i dessa hänseenden. En beredning jämte kostnadsberäkning behöver således göras inom kansliet, innan ärendet behandlas i Arbetsmarknadsstyrelsens plenum. Det förutsättes, att denna beredning grundas på utredningens förslag i deras helhet, vilka sammanfattas i ett slutavsnitt.

KAPITEL 2

Tidigare utredningar

De utredningar om arbetsförmedling för tjänstemän, som tidigare gjorts, har antingen avsett mera övergripande — organisatoriska och arbetsmetodiska — spörsmål eller gällt speciella grupperns förmedlingsbehov.

Det förra slaget av utredningar är fem till antalet, nämligen följande:

1. Ett förslag om statlig arbetsförmedling för intellektuellt utbildade framlades 1935 i Tillströmningen till de intellektuella yrkena (SOU 1935: 52). Förslaget avsåg en lösning av förmedlingsbehovet för personer med olika slag av högre teoretisk utbildning (akademiker, ingenjörer, lärare, studenter m. fl.). Det genomfördes ej.

2. Frågan om att utbygga den offentliga arbetsförmedlingen för förmedling av förvaltnings- och kontorspersonal samt tekniker och lärare m. fl. grupper togs upp under de sista krigsåren av sakkunniga angående arbetsförmedlingens organisation (SOU 1946: 44 och 1946: 51). Motiven för en sådan utbyggnad var flera. Anställda inom krisförvaltningen beräknades behöva omplaceras i samband med dennas avveckling vid krigets slut. Stora tjänstemannaförbund, bl. a. HTF och SIF, hade bildat erkända arbetslöshetskassor. Tjänstemannagruppernas tillväxt och organisatoriska konsolidering gjorde sig gällande på marknaden. Det fanns också skäl för en samordning av arbetsförmedlingens dittillsvarande verksamhet för vissa hithörande grupper. — Utredningens förslag gick ut på att en särskild tjänstemannaförmedling skulle upprättas. Dess organisation och arbetsätt skulle i vissa hänseenden avvika från den övriga arbetsförmedlingens (jfr kap. 12). På beslut av Statens arbetsmarknadskommission den 19 maj 1944 började förslaget genomföras. Personalorganisationen för denna tjänstemannaförmedling fastställdes fr. o. m. den 1 januari 1948 genom riksdagens beslut.

3. Vid den översyn av arbetsförmedlingen, som gjordes av 1950 års arbetsförmedlingsutredning, togs även verksamheten för tjänstemannagrupperna upp till behandling (del I, Den offentliga arbetsförmedlingens organisation, stencil). Växande anslutning till tjänstemannaförmedlingen förutsågs, men i kostnadsbesparande syfte föreslog utredningen, att ökande arbetsmängd tills vidare skulle få klaras på andra sätt än genom personalförstärkning. De åtgärder, som rekommenderades, var förenklingar av arbetsmetodiken, minskning av åtagandena gentemot ombytessökande och

överflyttning av en del uppdrag till andra förmedlingsexpeditioner. — Riksdagens beslut om minskning av arbetsförmedlingens personal fr. o. m. 1 januari 1952 kom även att beröra verksamheten för tjänstemannagrupperna.

4. Under första hälften av 50-talet bedrev Statens organisationsnämnd försöksverksamhet för att åstadkomma kontorstekniska rationaliseringar inom tjänstemannaförmedlingen. Resultaten av dessa undersökningar publicerades i stencilerad PM, Redogörelse för försöksverksamhet avseende lokalutformning, expeditionssystem m. m. inom tjänstemannaförmedlingen, 1954.

5. Slutligen gjordes inom Arbetsmarknadsstyrelsen år 1959 en genomgång av verksamhetens organisation och arbetsuppgifter m. m. Resultaten publicerades av styrelsen i serien Arbetsmarknadsinformation under rubriken Aktuella frågor inom tjänstemannaförmedlingen (serie A nr 5/59).

Vad beträffar den andra gruppen av undersökningar, de som varit inriktade på speciella arbetsmarknads- eller arbetsförmedlingsfrågor, kan följande nämnas:

Arkivarbetet som hjälp vid arbetslöshet bland tjänstemän har varit föremål för flera utredningar. Hjälpformen infördes i mitten av 30-talet för arbetslösa kontorister. Utredningar rörande arkivarbete och musikerhjälp har därefter gjorts bl. a. 1942, 1947 och 1953. I den sistnämnda, inom Arbetsmarknadsstyrelsen utförda undersökningen (PM ang. arkivarbete och musikerhjälp, stencil 28 februari 1953) konstaterades bl. a., att arkivarbetet hade utvecklats till att väsentligen bli en hjälpform för partiellt arbetsföra. Frågan har därefter som nämnts varit föremål för förnyad undersökning inom Arbetsmarknadsstyrelsen innevarande år (PM rörande utredning om arkivarbetsystemet med förslag om dess ersättande med annan form för skyddad sysselsättning och hjälp vid arbetslöshet, stencil 25 maj 1961). Denna senare utredning har skett i samråd med representanter för LO, SAF, SACO, SR och TCO.

Beredskapen mot arbetslöshet bland tjänstemän har tagits upp av Arbetsmarknadsstyrelsen till särskild utredning år 1955 (stencil 11 februari 1955).

Ett fortlöpande utredningsarbete med t. v. huvudsaklig inriktning på tjänstemannagrupperna bedrivs sedan några år inom Arbetsmarknadsstyrelsens prognossektion. Resultaten av dess undersökningar har styrelsen publicerat i Arbetsmarknadsinformation (serie S).

Förmedlingen av tjänstemän inom sjöfarten är sammanförd med förmedling av övrig sjöfartspersonal. Senare utredningar, som rör detta område, är Mönstring och registrering av sjöfolk (SOU 1957: 29) och Betänkande angående mönstring och förmedling av sjömän m. m. (stencil 8 september 1959).

Artist- och musikerförmedlingen har behandlats av sakkunniga angående

arbetsförmedlingens organisation (SOU 1946:44) och 1950 års arbetsförmedlingsutredning (del I, stencil 1950) samt har gjorts till föremål för undersökningar av Statens organisationsnämnd 1954. För närvarande pågår inom Arbetsmarknadsstyrelsen undersökning av dessa frågor genom en arbetsgrupp för effektivisering av den statliga artist- och musikerförmedlingen.

KAPITEL 3

Nuvarande organisation av arbetsförmedlingen för tjänstemän

Såsom redan har framgått av föregående kapitel utgör den 1944 organiserade tjänstemannaförmedlingen inte den offentliga arbetsförmedlingens enda organisatoriska åtgärd för att förmedla personal i tjänstemannaställning. Centralt handläggs dock samtliga ärenden genom Arbetsmarknadsstyrelsens arbetsförmedlingsbyrå.

Tjänstemannaförmedlingens expeditioner

Den 1944 inrättade tjänstemannaförmedlingen ingår i den offentliga arbetsförmedlingen och består av 24 länscentraler, 3 särskilda tjänstemannaförmedlingar och 14 kombinerade ungdoms- och tjänstemannaförmedlingar. Vid dessa expeditioner förmedlas arbetssökande och lediga platser inom yrken, upptagna i en särskild förteckning. Gällande arbetsinstruktion för verksamheten återfinns i Arbetsmarknadsstyrelsens cirkulär A:8, utgivet den 2 april 1958.

Organisationen är uppbyggd på så sätt, att det vid arbetsförmedlingens huvudkontor i varje län — utom Stockholms län — finns en »länscentral för tjänstemannaförmedling». Tjänstemannaförmedlingen i Stockholms stad fungerar även som central för länet. Allt efter verksamhetens omfattning kan centralerna bestå av en eller flera expeditioner; i senare fall är arbetet där uppdelat på enheter för t. ex. kontors- och försäljningspersonal, tekniker och lärare. Länscentralen ingår som förmedlingsorgan i raden av resp. huvudkontors fackexpeditioner och har därvid numera i princip bara detta kontors geografiska område som sitt arbetsfält. I ett avseende omspänner förmedlingsråjongen dock länet i dess helhet, nämligen i fråga om lärarförmedling, som bedrivs bara vid en expedition i varje län. (I Malmöhus län fungerar inte länscentralen i Malmö utan avdelningskontoret i Lund som länscentral för lärarförmedling.) — Vid sidan av den förmedlande verksamheten har länscentralen till uppgift att vid behov bistå länets övriga förmedlingsorgan i tjänstemannaförmedlingsfrågor. Detta sistnämnda åligger enligt arbetsordning för länsarbetsnämnderna (AMS cirkulär A:4, 1953) framförallt den arbetsförmedlare, som har ställningen som föreståndare för länscentralen.

Utöver de 24 länscentralerna finns »särskilda tjänstemannaförmedlingar» i tre städer, där verksamheten är av stor omfattning, nämligen Norrköping, Hälsingborg och Sundsvall. De ingår som fackexpeditioner i kontorsorganisationen och arbetar inom resp. kontors geografiska område.

Slutligen har upprättats 14 »kombinerade ungdoms- och tjänstemannaförmedlingar» i olika delar av landet, vilka haft till uppgift att svara för yrkesvägledning, ungdomsförmedling inom såväl arbetar- som tjänstemannayrken och tjänstemannaförmedling.

I bilaga till tjänstemannaförmedlingens arbetsinstruktion finns som nämnts upptaget en förteckning över de yrkeskategorier, som förmedlas vid uppräknade expeditioner (»tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper»). Där upptas ca 200 huvudgrupp- och undergruppnummer av yrken ur Yrkesförteckning för Sveriges offentliga arbetsförmedling (Stockholm 1952), motsvarande flertalet tjänstemannabefattningar i denna nomenklatur. Bland upptagna kategorier märks förvaltnings- och befälspersonal inom jordbruk, skogsbruk, trädgårdsskötsel och fiske. Inom samfärdsl upptas endast telepersonal samt viss luftfartspersonal. På handelns område anges tjänstemän i försäljnings-, reklam- och affärsverksamhet samt bank- och försäkringsverksamhet m. m. Andra större grupper utgör tjänstemannapersonal i allmän tjänst, socialvård, tekniska arbetsområden, kontorsarbete, undervisning, biblioteksarbete och journalistik samt organisations- och ombudsmannaverksamhet. Inom hälso- och sjukvård upptar förteckningen huvudsakligen personal med viss fackutbildning (dock ej t. ex. sjuksköterskor). Slutligen hör till förmedlingsområdet även elevpraktikanter och viss arbetskraft utan avslutad yrkesutbildning, bl. a. universitets- och högskolestuderande samt andra studenter.

Arbetsförmedlingen för tjänstemän vid övriga expeditioner

Huvudkontorens och de nämnda avdelningskontorens förmedling inom dessa yrkeskategorier försiggår i regel vid tjänstemannaförmedlingens expeditioner. Vid somliga av dessa kontor har det emellertid visat sig ändamålsenligt att låta andra expeditioner sköta om förmedlingen av en del av tjänstemannagrupperna. Så kan det t. ex. förekomma, att affärsbiträden förmedlas tillsammans med hotell- och restaurangpersonal, att lagerföreståndare och personal till civil bevakning förmedlas på expedition för lager- och kommunikationsarbete och att sjukgymnaster och arbetsterapeuter förmedlas på expedition för sjuk- och barnavårdsarbete.

På orter, där expedition för tjänstemän inte finns, svarar vederbörande kontor eller ombud, tillsammans med sitt övriga arbete, för förmedling inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper. Av geografiska och andra skäl har i några län huvudparten av arbetet för dessa yrken kommit att

falla på andra arbetsförmedlingsenheter än tjänstemannaförmedlingsexpeditionerna.

Förmedling av tjänstemän inom sjöfarten är sammanförd med förmedlingen av annan sjöfartspersonal vid de 35 för ändamålet organiserade sjömansförmedlingarna. Fr. o. m. den 1 juli 1961 kommer sjömanshus på 20 orter att samordnas med sjömansförmedlingen.

För artister och musiker finns särskilda expeditioner i de tre största städerna. Dessa expeditioner har regionala verksamhetsområden, omfattande flera län och tillsammans täckande hela landet.

Övriga grupper av tjänstemän, t. ex. förtroendepersonal inom hotell och restaurang, viss personal inom hälso- och sjukvård, vissa tjänstemannagrupper inom samfärdsel, vaktmästare m. fl., förmedlas vid den allmänna förmedlingens olika fackexpeditioner.

Några av de här nämnda organisatoriska förhållandena har illustrerats i redogörelsen Aktuella frågor inom tjänstemannaförmedlingen (Arbetsmarknadsinformation serie A nr 5/59, bilagor, figurerna 11 och 12).

KAPITEL 4

Sysselsättningsförhållanden på tjänstemännens arbetsmarknad

En redogörelse för de förändringar, som skett av sysselsättningsförhållandena på tjänstemannamarknaden, måste i första hand bygga på tillgängliga uppgifter om sysselsättningens utveckling. I avvaktan på uppgifter från 1960 års folkräkning saknas senare folkräkningsuppgifter om tjänstemannakårens storlek än från 1950. I olika sammanhang har emellertid kalkyler och prognoser utarbetats dels för kårens totala omfattning, dels för vissa större delområden av tjänstemannamarknaden. Vidare kan utvecklingen under större delen av 50-talet följas på de avsnitt av arbetsmarknaden, för vilka sysselsättningsstatistiska uppgifter för tjänstemannapersonalen föreligger.

De tendenser, som kan utläsas ur tillgänglig statistik (exempelvis sysselsättningsstatistik, befolknings- och utbildningsstatistik samt olika slag av ekonomisk statistik), medger vissa generella antaganden beträffande långsiktiga strukturförändringar med betydelse för sysselsättningen inom tjänstemannayrkena. Dessa till sitt innehåll väl kända antaganden skall i korthet refereras, varefter avslutningsvis synpunkter framförs på behovet av förbättrad statistik på detta område.

Det tjänstemannabegrepp, som används i utredningen, motsvarar det i statistiska sammanhang brukliga, omfattande dels arbetstagaregrupper med huvudsakligen tekniska och administrativa funktioner — kontorspersonal, teknisk personal och arbetsledare — vilka förekommer inom flertalet näringsgrenar, dels vissa för servicenäringsarna specifika yrkesgrupper såsom butikspersonal, lärare, läkare m. fl. (jfr härom Arbetskraftsbehovet inom offentlig verksamhet, SOU 1955: 34, s. 30).

Sysselsättningens utveckling

Tjänstemannakårens storlek 1930—1960

Tjänstemannakårens storlek enligt 1950 års folkräkning med fördelning på näringsgrenar framgår av tabell 4: 1, som samtidigt visar den tillväxt av kåren, som enligt folkräkningarna skett under tiden 1930—1950. Av tabellen framgår, att antalet tjänstemän under denna period mer än fördubb-

Tabell 4: 1. Antalet tjänstemän i Sverige 1930—1950 enligt folkräkningarna (1 000-tal)

Näringsgren	1930	1940	1950
Jordbruk o. skogsbruk.....	15,2	22,6	24,6
Industri o. hantverk.....	79,3	112,0	192,0
Samfärdsl.....	43,6	55,9	81,3
Handel.....	140,0	211,4	278,5
Allmän tjänst o. fria yrken.....	112,8	188,0	255,7
Husligt arbete.....	1,2	5,2	3,1
Övrigt.....	—	8,0	10,5
Summa	392,1	603,1	843,1
Index (1930 = 100).....	100	154	215
Antal förvärvsarbetande.....	2 906,5	2 999,5	3 104,7
Tjänstemän i % av hela antalet för- värvsarbetande.....	13,5	20,1	27,2

lats, samtidigt som hela den förvärvsarbetande befolkningen vuxit med knappt 7 %. Tjänstemännens procentuella andel av hela antalet förvärvs-
arbetande har stigit från 13,5 till 27,2 %.

Av tabell 4: 2 framgår arbetsstyrkans fördelning år 1950 efter yrkesställ-
ning, näringsgrensvis och totalt.¹

Tabell 4: 2. Arbetsstyrkan 1950, 1955 och 1960 efter yrkesställning (1 000-tal)

Näringsgren	Företagare samt medhjälpande familjemedlemmar			Tjänstemän			Arbetare		
	Antal	Ökning eller minskning(—)		Antal	Ökning eller minskning(—)		Antal	Ökning eller minskning(—)	
		1950—	1955—		1950—	1955—		1950—	1955—
		1950	55		60	1950		55	60
Jordbruk, skogsbruk o. fiske.....	443	— 53	— 46	24	— 1	— 2	164	— 26	— 21
Byggnadsverksamhet.....	31	0	— 1	20	4	5	194	23	16
Industri o. hantverk.....	93	— 8	— 2	171	26	33	759	12	49
Samfärdsl.....	25	— 1	0	81	6	5	145	— 2	— 1
Varuhandel.....	85	5	6	216	31	37	65	5	7
Hotell- o. rest.rörelse.....	11	— 1	0	10	0	0	46	2	4
Bank- o. försäkrings- verksamhet m. m.....	11	0	0	42	5	5	11	1	0
Sjukvård o. socialvård....	5	0	1	77	14	12	19	2	1
Undervisning m. m.....	2	0	0	62	10	7	11	3	3
Statlig o. kommunal förvaltning.....	0	0	0	86	4	5	20	0	1
Andra tjänster.....	15	1	1	31	4	3	17	1	1
Husligt arbete.....	0	0	0	3	0	— 1	87	— 20	— 14
Ospecific. verksamhet	0	0	0	8	1	0	15	— 1	0
Summa	721	— 57	— 41	831	104	109	1 553	0	46

Källa: Balanserad expansion, Bilagor (SOU 1957: 10), s. 77.

¹ Skillnaderna i hela antalet tjänstemän i tabellerna 4:1 och 4:2 hänför sig huvudsakligen till olikheter i beräkningen av antalet tjänstemän inom handel, vilka i tabell 4:1 upptagits till 10 500 fler än i tabell 4:2; av dessa tillhör 9 000 undergruppen varuhandel.

Tabell 4: 3. Anställda i % av hela arbetsstyrkan och tjänstemän i % av anställda enligt 1940 och 1950 års folkräkningar

	Anställda i % av hela arbetsstyrkan		Tjänstemän i % av anställda	
	1940	1950	1940	1950
Jordbruk, skogsbruk o. fiske.....	32,2	29,8	8,0	12,9
Byggnadsverksamhet.....	82,6	87,4	6,7	9,2
Industri o. hantverk i övr.....	87,0	90,9	13,0	18,4
Samfärdsel.....	88,9	90,1	31,1	36,0
Varuhandel.....	72,4	76,9	74,5	77,0
Hotell o. rest. o. dyl.....	80,0	83,9	21,3	18,1
Bank o. försäkring m. m.....	75,6	82,5	75,6	79,0
Sjukvård o. socialvård.....	94,1	95,3	76,7	79,9
Undervisning o. vetensk. verksamhet	96,9	97,8	90,0	85,1
Statlig o. komm. förv. ej s. n.....	100,0	100,0	79,8	81,3
Andra tjänster (exkl. husl. arb.)....	72,5	75,7	59,2	64,2
Husligt arbete.....	100,0	100,0	3,3	3,5
Ospec. verksamhet.....	99,8	99,7	23,6	33,7
Hela arbetsstyrkan	71,0	76,8	27,8	34,9

Källa: Balanserad expansion, Bilagor (SOU 1957: 10), s. 68.

Tabell 4: 3 visar förändringarna mellan 1940 och 1950 i de anställdas procentuella andel av hela arbetsstyrkan samt i tjänstemännens andel av antalet anställda inom olika näringsgrenar. Totalt skedde under denna period en ökning av tjänstemännens andel av antalet anställda från 27,8 till 34,9 %. Inom de skilda näringsgrenarna steg andelen tjänstemän på samtliga områden utom inom hotell och restauranger o. dyl. samt undervisning och vetenskaplig verksamhet. De anställdas andel av arbetsstyrkan steg under decenniet inom samtliga näringsgrenar utom jordbruk samt totalt från 71,0 till 76,8 %.

Till de utvecklingstendenser, som kan utläsas ur dessa statistiska uppgifter, skall återkommas i ett senare avsnitt av detta kapitel.

För en bedömning av tjänstemannakårens storlek år 1960 är man hänvisad till de prognostiska beräkningar, som gjorts utifrån antaganden, grundade på de tendenser, som framgår av tabell 4: 3. Dessa beräkningar, som återfinns i den av Curt Canarp för 1955 års långtidsutredning utarbetade promemorian »Befolkningsutveckling och arbetskraftstillgång 1955—1965» (Balanserad expansion, Bilagor, SOU 1957: 10, s. 68 f.), ger till resultat de i tabellerna 4: 2 och 4: 4 redovisade förändringarna av tjänstemannakårens storlek under 50-talet.

Enligt prognosen uppgick antalet tjänstemän år 1960 till 1 044 000. Av tabellerna framgår också de förutsedda förändringarna av grupperna företagare, medhjälpande familjemedlemmar och arbetare. Fördelningen på olika näringsgrenar av den beräknade ökningen av tjänstemannakåren framgår av tabell 4: 2. Grovt räknat innebär en utveckling enligt progno-

Tabell 4: 4. Beräknat antal företagare och medhjälpande familjemedlemmar, tjänstemän samt arbetare 1950, 1955 och 1960 (1 000-tal)

	1950	1955	1960	Ökning eller minskning (—)			
				1 000-tal		%	
				1950—55	1955—60	1950—55	1955—60
Företagare o. medhjälpande fam.medl.	721	664	623	— 57	— 41	— 8,0	— 6,2
Tjänstemän.....	831	935	1 044	104	109	12,5	11,7
Arbetare.....	1 553	1 553	1 599	0	46	0,0	3,0
Summa	3 105	3 152	3 266	47	114	1,5	3,6

Källa: Balanserad expansion, Bilagor (SOU 1957: 10), s. 68.

sens antaganden en ökning av tjänstemannakåren med drygt 100 000 personer, eller 10 till 15 procent, per femårsperiod.

Med reservation för arbetskraftsundersökningarnas karaktär av stickprovsundersökningar lämnas i tabell 4: 5 ett utdrag ur råtabellen för den sysselsatta befolkningens fördelning efter individualyrke vid arbetskraftsundersökningen i maj 1960. Tabellen presenteras för jämförelse med totalsiffran 1 050 000 och tjänstemannakårens storlek år 1960 enligt ovannämnda prognos (1 044 000).

Tabell 4: 5. Den sysselsatta befolkningen fördelad efter individualyrke (anställda) maj 1960 (1 000-tal)¹

Individualyrke	Anställda		
	I arbete	Ej i arbete	Summa
Naturvet., tekn., socialvet., humanistiskt o. konstn. arb.....	325	35	360
Administrativt, kameralt o. kontorstekn. arb.....	318	24	342
Kommersiellt arb.....	230	10	240
Ledningspers. inom jordbruk, skogsbruk o. fiske.....	6	—	6
Tjänstemän inom transp. o. kommunikation.....	67	5	72
Övriga.....	29	1	30
Summa	975	75	1 050

¹ Tabellen omfattar anställda inom individualyrken, vars utöware helt eller till övervägande antalet utgörs av personer i tjänstemannaställning. En uppdelning på individualyrken av det slag, som grundmaterialet ger, medger inte en renodling av tjänstemannapersonal. En viss korrigering uppstår dock genom att smärre tjänstemannagrupper inryms inom individualyrken, som utelämnats vid sammanställningen.

Källa: Arbetskraftsundersökningen, maj 1960, råtabell 6 aa.

Sysselsättningsstatistiska data 1950—1959

Tjänstemän inom den egentliga industrin

I tabell 4:6 redovisas personalutvecklingen inom den egentliga industrin enligt den av kommerskollegium utarbetade industristatistiken. Det bör påpekas, att industristatistiken endast redovisar den sysselsatta arbetsstyrkan till skillnad från folkräkningarna, som inkluderar tillfälligt arbetslösa. Uppgifter om arbetarpersonal avser medelantalet under året sysselsatta, medan antalet tjänstemän från och med 1956 års berättelse i regel hänförs till den 31 augusti. 1954 tillfördes statistiken ett antal förut redovisade företag. Dubbla uppgifter lämnades för detta år med differensen hänförande sig till de nytillkomna företagen. Vid uträkningen av de i tabellen lämnade indextalerna för personalutvecklingen under perioden 1950—1959 har för att erhålla bättre jämförbarhet uppräknings skett av talen för 1950—1953 med ledning av de dubbla uppgifterna för år 1954.

De återgivna indextalerna för sysselsättningsutvecklingen inom industrin visar tydligt tjänstemannapersonalens stigande andel av hela antalet anställda inom detta område. Medan arbetarpersonalens antal år 1959 något understeg 1950 års nivå, visar industrins tjänstemannapersonal en under perioden tämligen jämnt fördelad ökning med totalt 27 %.

Tabell 4:6. Personal inom den egentliga industrin 1950—1959

År	Antal		Antal (siffrorna för åren 1950—53 uppräknade med ledning av de dubbla uppgifterna för 1954)		Indextal (1950 = 100)	
	Förvaltningspersonal	Arbetarpersonal	Förvaltningspersonal	Arbetarpersonal	Förvaltningspersonal	Arbetarpersonal
1950	148 817	662 994	151 645	682 884	100	100
1951	155 532	676 321	158 208	696 611	104	102
1952	157 258	662 429	160 525	682 302	106	100
1953	158 269	645 861	161 276	665 237	106	97
1954	163 141	650 762	166 205	670 637	110	98
1955			173 301	690 386	114	101
1956			179 327	691 246	118	101
1957			184 366	686 524	122	101
1958			187 375	676 464	124	99
1959			192 361	679 566	127	99

Källa: Grunduppgifterna hämtade från SOS: Industri 1958, Tabell A: Summariska uppgifter beträffande den industriella verksamheten 1939—1958.

Uppgifterna för år 1959 hämtade ur Kommersiella Meddelanden, nr 3/1961.

Personal inom statlig och statsunderstödd verksamhet

Statistiska centralbyrån sammanställer årligen statistik över personal i statlig och statsunderstödd verksamhet. Ur denna statistik lämnas i tabell 4:7 uppgift om antalet i statlig tjänst anställda tjänstemän den 1 oktober 1950, 1955 och 1959. Uppgifterna avser såväl tjänstemän inom allmän

Tabell 4: 7. I statens tjänst anställda tjänstemän 1950, 1955 o. 1959 (1 000-tal)

	Antal tjänstemän		
	1950	1955	1959
Allm. civilförvaltning o. försvarsväsendet	104,3	105,3	117,5
Affärsverken.....	100,0	111,2	114,6
Summa	214,3	216,5	232,1

Källa: Statistisk årsbok.

civilförvaltning och försvarsväsendet som tjänstemannapersonal inom de statliga affärsverken.

Personalökningen för den redovisade perioden utgör 17 800 tjänstemän eller 8,3 %. Den starkaste ökningen faller inom ecklesiastik- och inrikesdepartementens verksamhetsområden och sammanhänger med utbyggnaden av undervisningsväsendet och sjukvården.

Från den statsunderstödda verksamheten återges i tabell 4: 8 uppgifter om antalet lärare inom det obligatoriska skolväsendet 1951—1959. Under denna period har en ökning av antalet folk- och småskollärare skett med 5 514 (18,5 %), samtidigt som antalet övningslärare stigit med 77 %.

Tabell 4: 8. Det obligatoriska skolväsendet 1951—1959. Antalet lärare

År	Folkskollärare		Småskollärare och dylika	Summa	Särskilda lärare i övningsämnen
	Män	Kvinnor			
1951.....	10 098	7 600	12 038	29 736	4 982
1952.....	10 463	7 724	12 556	30 743	5 291
1953.....	10 949	8 151	12 755	31 855	5 666
1954.....	11 361	8 514	12 948	32 823	6 051
1955.....	11 763	8 952	13 101	33 816	6 491
1956.....	12 003	9 229	13 301	34 533	7 349
1957.....	12 247	9 331	13 358	34 936	8 026
1958.....	12 361	9 471	13 380	35 212	8 363
1959.....	12 363	9 563	13 324	35 250	8 843

Källa: Statistisk årsbok.

Strukturella förändringar inom produktionslivet

Den snabba tillväxt av tjänstemannakåren, som belysts i det föregående, sammanhänger med alltjämt pågående strukturella förändringar i samhället. Dessa förändringar har tagit sig uttryck i en förskjutning av befolkningens fördelning på de olika näringsgrenarna, samtidigt som inom flertalet näringsgrenar såväl antalet anställda i förhållande till hela arbetsstyrkan som andelen tjänstemän av de anställda ökat (tabell 4: 3).

Omfördelningen av den yrkesverksamma befolkningen mellan näringsgrenarna har skett och sker alltså i riktning från näringsgrenar med liten andel tjänstemän (jordbruk, skogsbruk och fiske, husligt arbete) till sådana med förhållandevis hög — och stigande — andel tjänstemän. Särskilt snabbt expanderar de näringsgrenar — handel, undervisning, annan offentlig verksamhet — där den övervägande delen av de anställda har tjänstemannaställning.

Den starka ökningen av andelen tjänstemän inom flertalet näringsgrenar sammanhänger i sin tur med det stigande behovet av specialutbildad personal för tekniska och administrativa uppgifter till följd av den ökade mekaniseringen inom de olika produktionsgrenarna. Den utveckling mot större företagsenheter, som är en annan sida av samma industriella omvandling, verkar i samma riktning. För de näringsgrenar och branscher, som omfattas av företagsräkningarna — huvudsakligen industri, handel, samfärdsl, skogsbruk och trädgårdsskötsel — illustreras ändringarna i arbetskraftens yrkesmässiga sammansättning av de i tabell 4: 9 återgivna talen. Medan hela arbetsstyrkan mellan 1931 och 1951 steg med 62 %, visar enbart teknisk och administrativ personal (grupperna teknisk personal och förmän samt förvaltnings- och kommersiell personal) en ökning med närmare 150 %. Starkast ökade grupperna manlig teknisk personal inklusive arbetsledare och förmän samt kvinnlig kontorspersonal. Dessa båda grupper hade i det närmaste tredubblats under tjugo år.

De beräkningar av sysselsättningsutvecklingen inom bl. a. industrin och varuhandeln, som f. n. håller på att slutföras inom Arbetsmarknadsstyrelsens prognossektion som ett led i prognosundersökningar rörande behovet av tekniskt och merkantilt utbildad personal, bekräftar antagandet att tjänstemannakåren kraftigt ökar sin andel av hela arbetsstyrkan. Resultatet av dessa undersökningar väntas föreligga under hösten 1961.

Tabell 4: 9. Antal sysselsatta enligt 1951 års företagsräkning

	Män	Kvinnor	Samtliga syssel- satta	I procent av antalet år 1931		
				Män	Kvinnor	Samtliga syssel- satta
Egna företagare, inkl. medhj. fam.medl. o. anst. företags- ledare	260 200	80 500	340 700	157	158	157
Teknisk personal o. förmän ..	107 500	6 900	114 400	294	197	286
Förvaltnings- o. kommersiell personal.....	130 900	135 800	266 700	201	282	235
Butiks- samt serverings- o. kökspersonal.....	45 600	136 100	181 700	148	163	159
Arbetare.....	1 066 600	211 600	1 278 200	146	157	148
Hela antalet sysselsatta.....	1 610 800	570 900	2 181 700	157	178	162

Källa: Arbetskraftsbehovet inom offentlig verksamhet (SOU 1955: 34), s. 30.

Nyttillkomna faktorer med betydelse för sysselsättningen inom tjänstemannayrkena

Den västeuropeiska integrationen

Samtidigt som man kan förutse en fortsatt utveckling efter linjer, som kan följas decennier tillbaka, har under de senaste åren delvis nya faktorer tillkommit, som kan komma att spela en viktig roll för sysselsättningsutvecklingen. Här skall först i korthet erinras om de integrationssträvanden inom den europeiska marknaden, som lett till bildandet av sex- och sjustatsmarknaderna.

Även om ändrade konkurrensförhållanden för det svenska varuutbytet med utlandet inte är någon ny företeelse, kommer givetvis den liberalisering av utrikeshandeln, som bildandet av EFTA innebär, att påverka det svenska näringslivets strukturella utveckling. Med Sveriges förhållandevis höga utrikeshandelskvot — både på import- och exportsidan — följer en motsvarande känslighet för förändringar i pris- och konkurrensförhållanden, som nödvändiggör motsvarande anpassningsprocess inom produktionsapparaten.

De sysselsättningsförändringar, som blivit en följd av en stegrad takt i vissa branschers expansion eller kontraktion samt av den fortgående utvecklingen mot större företagsenheter, för också med sig ökade krav på arbetskraftens rörlighet. Tjänstemännens stigande andel av den totala arbetsstyrkan kan komma att medföra, att efterfrågeförändringar på arbetskraft på ett annat sätt än tidigare gör sig gällande även på tjänstemannasidan. Den motståndskraft, som tjänstemännens arbetsmarknad uppvisat mot konjunkturbetonade svängningar i sysselsättningen, kan inte väntas framträda på samma sätt, när det blir fråga om mer genomgripande strukturella omställningar. På längre sikt kan en friare handel också komma att leda till en liberalisering av arbetskraftsrörelserna med de ökade krav, som detta skulle medföra på bransch- och yrkesmässig rörlighet hos arbetskraften. Möjligheterna att övervinna olika tröghetsfaktorer på detta område är en av förutsättningarna för att Sverige skall kunna fullt tillvarata de tillfällen till snabbare ekonomisk expansion, som den större marknaden ger.

Kontorsrationaliseringen

En annan faktor med betydelse för sysselsättningsförhållandena för en stor tjänstemannagrupp, som på senare kommit att tilldra sig allt större uppmärksamhet, är kontorsrationaliseringen.

Den strävan till produktivitetshöjning genom fortgående mekanisering,

som är ett av produktionslivets utmärkande drag — starkt framträdande både inom jordbruket, den egentliga industrin och byggnadsverksamheten — har först relativt sent kommit att omfatta också distributionsmetoderna och kontorsarbetet. Det är att vänta, att dessa båda områden under 60-talet kommer att inta en central plats i rationaliseringsdiskussionen. Genom den starka ökningen av kontorsarbetet inom flertalet näringar har personalkostnaderna på detta område kommit att väga allt tyngre i många företags kostnadsbudget. Möjligheterna att nedbringa de totala produktionskostnaderna har därmed fått ett allt starkare samband med utvecklingen av produktiviteten på kontoren.

De tendenser till ökad användning av maskinella hjälpmedel — från kontorsmaskiner av konventionellt slag över en rad sådana maskiner med skilda funktioner inom en samordnad enhet (integrerad databehandling) till utrustningar för elektronisk databehandling — som under senare år kommit till uttryck, kan under 60-talet komma att slå igenom på bred front. Även om den personalbesparande nettoeffekten av ett sådant genombrott på kontorsrationaliseringens område är svår att bedöma, är det troligt, att det kommer att medföra en relativ förskjutning mot högre utbildad arbetskraft för datamaskinernas programmering och drift. Det kvalificerade kontorsarbetet utanför själva datacentralerna, men delvis byggande på den ökade information, som användningen av datamaskiner medger, kan komma att öka och därmed också anspråken på de kontorsanställdas skolorunderbyggnad och fackutbildning. Samtidigt kan behovet av rutinarbetskraft till kontoren på längre sikt väntas minska om inte absolut så i varje fall relativt.

Risken för omställningsproblem i samband med en fortskridande kontorsrationalisering kan givetvis inte helt uteslutas, även den samlade efterfrågan på arbetskraft ligger på hög nivå. Under förutsättning av en bibehållen full sysselsättning kan man räkna med att anpassningsprocessen mindre presenterar sig som ett arbetslöshetsproblem än som en fråga om effektivare arbetsförmedling. Ökade insatser för omskolning och vidareutbildning kommer att krävas i förening med ett effektivt utnyttjande av övriga arbetsmarknadspolitiska instrument för att stimulera till större rörlighet hos arbetskraften.

Behovet av förbättrad arbetsmarknadsstatistik för tjänstemannagrupperna

Den periodiskt publicerade statistiken över sysselsättningsförändringarna är i Sverige relativt bristfällig. De med långa tidsintervaller företagna folkräkningarna har hittills utgjort det huvudsakliga underlaget för bedömningen av den totala yrkesverksamma befolkningens fördelning på näringsgrenar och yrkesområden. Den tid som krävs för bearbetning av materialet,

medför att folkräkningarna inte är användbara för en bedömning av det aktuella sysselsättningsläget.

Sedan maj 1959 har Arbetsmarknadsstyrelsen därjämte företagit särskilda undersökningar beträffande sysselsättning och arbetslöshet, s. k. arbetskraftsundersökningar. Fem sådana undersökningar har hittills utförts. En fortlöpande arbetskraftsstatistik av det slag, som arbetskraftsundersökningarna lämnar, ger ett värdefullt underlag för bedömningen både av den aktuella situationen på arbetsmarknaden och av de långsiktiga förändringarna i sysselsättningens omfattning och sammansättning. Beslut föreligger om fyra sådana undersökningar per år fortsättningsvis. Arbetskraftsundersökningarna kan likväl inte ersätta annan statistik över sysselsättning och arbetslöshet för att tillgodose behovet av differentierade upplysningar på dessa områden.

Den sysselsättningsstatistik, som publiceras mellan folkräkningarna, täcker en begränsad del av arbetsmarknaden. Speciellt för tjänstemannagrupperna gäller, att tillgänglig statistik utgörs av årsredovisningar, som publiceras först 1—1¼ år efter berörda års utgång (kommerskollegiums industristatistik, statistiska centralbyråns redovisning av personal i statens tjänst och inom statsunderstödd verksamhet).

Ur arbetsmarknadspolitisk synpunkt är en snabb och tillförlitlig fortlöpande information om marknadsmässiga förändringar i tillgång och efterfrågan på olika slag av arbetskraft nödvändig. Även i andra planeringssammanhang, exempelvis på utbildningens område, är bristerna i den nuvarande arbetsmarknadsstatistiken kännbara. För prognosändamål erfordras ökad kännedom om fackutbildningsgruppernas fördelning på yrkesområden och yrkesgruppernas utbildningsmässiga sammansättning. Av andra statistikkonsumenter med särskilt intresse för en förbättrad arbetsmarknadsstatistik för tjänstemannagrupperna bör tjänstemannaorganisationerna nämnas.

Även under utredningens gång har behovet av fullständigare statistiska uppgifter om sysselsättningen, rörligheten och arbetslösheten inom tjänstemannayrkena gjort sig gällande. För det fortlöpande förmedlingsarbetet inom dessa yrkesområden skulle det slutligen vara värdefullt att ha tillgång till pålitliga indikatorer på förändringar i arbetsmarknadsläget för olika tjänstemannagrupper.

Utredningen har inte ansett, att en fullständig inventering av de önskemål, som kan ställas på en förbättrad arbetsmarknadsstatistik för tjänstemannagrupperna, faller inom ramen för utredningens uppdrag. Utredningen vill likväl kraftigt understryka angelägenheten av att denna fråga i sin helhet tas upp till snar behandling och bringas till sin lösning. Arbetsmarknadens parter bör därvid ges tillfälle att precisera sina önskemål, förslagsvis vid överläggningar inom den till Arbetsmarknadsstyrelsen knutna statistikdelegationen.

I avvaktan på de mera genomgripande förbättringar, som förefaller påkallade, vill utredningen slutligen hemställa, att möjligheterna undersöks att genom bearbetning av den av Arbetsmarknadsstyrelsen producerade förmedlings- och arbetslöshetsstatistiken närmare belysa dels förmedlingsverksamhetens utveckling, dels det aktuella arbetsmarknadsläget för olika tjänstemannagrupper.

KAPITEL 5

Olika kontaktvägar på tjänstemännens arbetsmarknad

Upplysning om arbetssökande och lediga platser sprids och förvärfvas på många olika sätt i dag lika väl som för femton eller femtio år sedan: genom skolor, genom vänner och bekanta, genom direkta förfrågningar till anställda och hos företag, genom tidningarnas annonssidor, genom arbetsförmedlingen o. s. v. Men det är givet, att detta mönster inte är statiskt utan att det ständigt förändras på grund av skiftningar i tillgång och efterfrågan på arbetskraft, ombildningar av företagens och förmedlingens uppbyggnad och av andra orsaker. Som en följd av arbetsförmedlingens engagemang på tjänstemannamarknaden har t. ex. antalet fackliga arbetsförmedlingar på området kraftigt minskat. Samtidigt härmed har arbetsgivarna i ökad utsträckning anlitat arbetsförmedlingen. Vid sidan härav kan noteras en utveckling av konventionella eller nya former för verksamhet som syftar till att tillgodose företagens behov av arbetskraft eller deras behov av service i skilda hänseenden. De olika verksamhetsformerna har inte sällan skilda funktioner och kan tjäna att komplettera varandra. De har vid en jämförelse med varandra olika fördelar men också olika nackdelar från de synpunkter, som utredningen har att beakta. Innan utredningen går in på frågan om den offentliga arbetsförmedlingens särskilda uppgifter på tjänstemännens arbetsmarknad, erfordras därför en översikt över huvud taget av kontaktvägar och övriga förhållanden, som är av intresse.

I det första avsnittet av föreliggande kapitel behandlas främst utvecklingstendenserna på marknaden, när det gäller förekomsten av organisationsförmedlingar inom tjänstemannayrken. Vidare behandlas begreppet arbetsförmedling enligt gällande lagstiftning samt vissa frågor, som sammanhänger med s. k. ambulerande skrivbyråverksamhet och konsultföretagens verksamhet.

I kapitlets andra avsnitt redogörs för en enkät, som utredningen har låtit göra i januari 1961 till ett större antal arbetsgivare rörande deras rekrytering av tjänstemannapersonal genom arbetsförmedlingen och på andra vägar.

Utvecklingstendenser

Antalet *organisationsförmedlingar* — varmed här avses arbetsförmedlingar, som av föreningar och förbund drivs för medlemmarnas räkning — har på tjänstemannaområdet liksom inom arbetaryrkena starkt reducerats under senare decennier. När det gäller tjänstemän, har avvecklingen dock skett relativt sent, och fortfarande driver en del föreningar viss egen förmedlingsverksamhet.

Anstalter för att ordna arbetsförmedling hade från mitten av 1920-talet vidtagits av de föreningar, som då tillhörde Tjänstemännens arbetslöshetskommitté (TAK), bl. a. affärs- och kontorsanställda, arbetsledare och tekniker. För dessa uppräknade grupper inrättade den offentliga arbetsförmedlingen år 1928 i Stockholm landets första lokala fackarbetsanvisning på tjänstemannaområdet, och liknande anordningar kom senare till i ett par andra städer. I anslutning till att arbetsförmedlingen 1944 organiserade tjänstemannaförmedlingsexpeditioner, nedlade Svenska Industritjänstemannaförbundet sin arbetsförmedling, Industritjänstemännens platsbyrå, som under ett antal år bedrivit anvisning av kontorspersonal och tekniker. — Av de gamla organisationsförmedlingarna på dessa områden kvarstår i dag Kontorens platsförmedling, som drivs gemensamt av Sveriges Kontoristförening och Kvinnliga Kontoristföreningen i Stockholm. Härutöver förekommer inom det kamerala området Svenska Civilekonomföreningens platsbyrå, medan inom tekniska arbetsområden förmedling bedrivs av Svenska Mekanisters Riksförbund och — f. n. med ringa omfattning — av Tekniska Läroverkens Ingenjörsförbund.

Andra tidiga fackliga förmedlingsorgan arbetade på skolans område. Till dem hörde en byrå för manliga folkskollärare med Mellansverige som huvudsakligt verksamhetsfält. Denna byrå blev det första förmedlingsorgan för tjänstemän, som genom den offentliga arbetsförmedlingen ersattes med en riksomfattande organisation. Detta skedde år 1939, och den lösning som då nåddes, kom såväl manliga som kvinnliga folkskollärare samt småskollärare till godo. — Adjunkter och andra lärare i läroämnena hade under ett femtiotal år drivit en egen byrå, Extraläraryrån, då dess uppgifter år 1940 övertogs av Skolöverstyrelsen. Där kvarblev Extraläraryrån till år 1952, varefter dess verksamhet övertogs av arbetsmarknadsverket. — En nära samverkan förekommer sedan dess mellan lärarförbund och arbetsförmedling, vilket numera bl. a. tar sig uttryck i att platslistor, som upprättas inom Arbetsmarknadsstyrelsens kansli, regelbundet publiceras av förbunden i deras tidningar.

På akademikernas arbetsmarknad har sedan länge en rad olika föreningar ordnat förmedling för sina medlemmar. Om Extraläraryrån har nyss nämnts. När den offentliga arbetsförmedlingen åren 1937—38 inrättade s. k. studentförmedlingar på kårorterna, uppgick en del av akademiker-

gruppernas egna arbetsförmedlingar däri. Andra av deras byråer har fortsatt sin verksamhet, med eller utan närmare kontakt med arbetsförmedlingen. Nu verksamma är platsbyråer för läkare, jurister, civilekonomer, veterinärer, farmaceuter m. fl. En av SACO i april 1960 genomförd enkät angående arbetsförmedlingen inom dess förbund redovisas som bilaga 1 i föreliggande utredning. — Som exempel på samverkan mellan den offentliga arbetsförmedlingen och akademikerbyråer kan nämnas, att tjänstemannaförmedlingarna i Uppsala, Lund och Göteborg numera fungerar som kontaktorgan på dessa kårorter för den förmedling av medicine studerande och medicine kandidater till sommarvikariat, som bedrivs av Sveriges Yngre Läkares Förening (Sylf) i Stockholm.

På hälso- och sjukvårdsområdet förekommer organisationsförmedling, förutom för läkare och veterinärer, bl. a. även för sjukgymnaster, socialvårdspersonal, arbetsterapeuter, tandsköterskor och leg. sjuksköterskor. — Förmedlingen av leg. sjuksköterskor genom Sveriges Sjuksköterskors Arbetsförmedling (SSA) utgör den största kvarvarande organisationsförmedlingen, om man bortser från artist- och musikerförmedlingarna. För SSA:s verksamhet gäller Kungl. Maj:ts kungörelse den 28 juni 1935 ang. statens godkännande av sjuksköterskebyråer. Frågan om den offentliga arbetsförmedlingens övertagande av denna verksamhet har flera gånger varit föremål för behandling. Den har ånyo aktualiserats genom en framställning år 1960 från styrelsen för SSA:s byrå i Örebro. För att utreda frågan har Arbetsmarknadsstyrelsen, efter överläggningar med representanter för SSA:s i Örebro styrelse, Medicinalstyrelsen, Svenska Landstingsförbundet och Svensk Sjuksköterskeförening, beslutat att från 1 januari 1961 påbörja försöksverksamhet med arbetsförmedling för leg. sjuksköterskor. Försöksverksamheten har avgränsats till en region, motsvarande SSA:s i Örebro hittillsvarande verksamhetsområde, d. v. s. Värmlands, Örebro, Västmanlands, Kopparbergs och Gävleborgs län. — Arbetsmarknadsstyrelsen har vidare från Föreningen Sveriges Arbetsterapeuter mottagit en skrivelse (28 juni 1960) med förfrågan om möjligheten att ordna bättre förmedling av arbetsterapeuter.

Bland övriga yrkesområden, där viss förmedling av tjänstemannapersonal drivs av organisationer, kan nämnas biblioteksarbete och journalistik. Svenska Folkbibliotekarieliföreningen har regelbundet samarbete med tjänstemannaförmedlingen. Svenska Journalistförbundet ger liksom andra förbund sporadiskt informationer till sina medlemmar om aktuella platsmöjligheter. — Från detta senare förbund har Arbetsmarknadsstyrelsen mottagit en skrivelse (27 febr. 1961) med anhållan om att riksförmedlingskontor för journalister upprättas i Stockholm inom den offentliga arbetsförmedlingen. I skrivelsen sägs, att arbetsförmedlingen utnyttjas ovanligt litet av såväl arbetsgivare som sökande på området. Platsförmedling sker i stället på andra vägar, främst genom personliga kontakter, annonser och

via förfrågningar hos Journalistförbundets expedition. Med hänsyn till de strukturförändringar, som f. n. pågår inom pressen, är dessa vägar enligt förbundet ej längre tillfredsställande. Förbundet utreder f. n. frågan om en erkänd arbetslöshetskassa, och skulle en sådan inrättas, vore detta ytterligare ett skäl för bättre lösning av förmedlingsfrågan.

En sammanställning av föreliggande uppgifter om förmedlingar, som utan förvärvssyfte drivs av organisationer samt av skolor, visar att av sammanlagt förefintliga 39 sådana icke avgiftskrävande förmedlingar rör 23 tjänstemannaområdet. För deras verksamhet krävs inte tillstånd av Arbetsmarknadsstyrelsen; det enda som fordras är en anmälan om att verksamheten bedrivs. (Härtill kommer totalt 15 avgiftskrävande byråer, av vilka 9 förmedlar artister och musiker, medan övriga avser yrken utanför tjänstemannaområdet.) Uppgifter om namn på ifrågakarande förbund och skolor lämnas här nedan. I förteckningen har ej upptagits förbund, som enbart lämnar platsnotiser i sina tidningar.

Jordbruk, skogsbruk

Skogshögskolans studentkår
Svenska Lantbrukstjänstemannaförbundet

Hotell och restauranger

Sveriges arbetsgivareförening för hotell och restauranger¹

Allmän tjänst

Sveriges Juristförbund

Socialvård

Svenska Socialvårdsförbundet

Tekniska arbetsområden

Svenska Mekanisters Riksförbund
Tekniska föreningen, Örebro
Tekniska institutet, Stockholm
Tekniska Läroverkens Ingenjörsförbund

Kontorsarbete

Comptometerskolan
Kontorens platsförmedling
Remington Rand
Svenska Civilekonomföreningen

Biblioteksarbete, journalistik

Svenska Folkbibliotekarieföreningen
Svenska Journalistförbundet

Hälso- och sjukvård

Föreningen Sveriges Arbetsterapeuter

¹ Även annan personal än tjänstemän.

Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund
 Medicinalstyrelsens läkarförmedling (öppen vård)
 Sveriges Farmaceutförbund
 Sveriges Sjuksköterskors Arbetsförmedling
 Sveriges Yngre Läkares Förening
 Sveriges Veterinärförbund
 Svenska Tandsköterskeförbundet

I flertalet fall är förbundens verksamhet begränsad till sporadisk hjälp och rådgivning åt medlemmar, som kontakter dem, eller till att förbunden inför en spalt med platsnotiser i sin tidning. Endast i enstaka fall förekommer fullt utbyggd arbetsförmedlingsverksamhet. Detta senare gäller inom TCO Sveriges Sjuksköterskors Arbetsförmedling och inom SACO förmedlingar bedrivna av Svenska Mekanisters Riksförbund, Sveriges Juristförbund och Sveriges Farmaceutförbund.

En del av de förbund, som bedriver viss platsinformation eller -förmedling, har ansett det ur facklig synpunkt värdefullt att kunna bjuda sina medlemmar en sådan service. Det har därför ej varit aktuellt för dem att tänka sig verksamheten överflyttad till den offentliga arbetsförmedlingen. I andra fall har föreningarna menat, att förmedlingsverksamheten på deras område förutsatte en så speciell yrkeskännedom, som man ej kunde vänta finna i en allmän förmedling, och de har av detta skäl ej ansett sig kunna upphöra med eget sådant arbete.

Åter andra organisationer har haft uppfattningen, att en allmän förmedling skulle kunna ge bättre marknadsöverblick än deras egna platsbyråer. De har av denna anledning funnit verksamheten bättre höra hemma hos den offentliga arbetsförmedlingen och beslutat upphöra med att driva egen verksamhet av detta slag. Inom flera av dessa senare organisationer har medlemsantalet emellertid vuxit snabbt, räknat tillbaka från den tid, då de upphörde att driva egen förmedling. Med anledning av medlemskårens ökning har behov av större kapacitet hos den statliga förmedlingsapparaten uppstått. Frågan för dylika organisationer har därför under senare år varit, om den offentliga förmedlingen numera fungerade på sådant sätt på marknaden, att den kunde anses tillräckligt effektiv, eller om det vore fördelaktigare, att organisationerna på nytt etablerade egen verksamhet inom området.

Arbetsmarknadsstyrelsen har i annat sammanhang i ett till Kungl. Maj:t avgivet utlåtande (den 30 okt. 1959) framhållit i fråga om organisationsförmedlingar av typen avgiftskrävande arbetsförmedlingar utan vinstsyfte, att styrelsen ansåg sådana kunna ha en uppgift att fylla inom vissa yrkesområden. I anslutning härtill anförde styrelsen vidare:

Styrelsen är sålunda icke a priori främmande för tanken att organisationsförmedlingar skulle kunna vara motiverade även inom andra områden än de hittills beträdda, eller att flera organisationsförmedlingar etablerades inom områden, där nu endast enstaka dylika förmedlingar förekommer. Men därmed är icke

sagt, att denna form av arbetsförmedlingsverksamhet bör få utvecklas helt fritt. Även med fullt beaktande av att någon monopolställning för den offentliga arbetsförmedlingen ej kan ifrågasättas torde det nämligen kunna fastslås att det icke är något samhällsintresse att tillåta ett obegränsat antal organisationsförmedlingar inom ett visst yrkesområde. Särskilt är detta fallet, om det icke gäller att tillgodose ett förmedlingsbehov för medlemmar i en redan verksam facklig sammanslutning. Hänsyn måste enligt styrelsens mening främst tagas bl. a. till behovet, från arbetsmarknadssynpunkt sett, av antalet vid sidan av den offentliga arbetsförmedlingen verkamma privata förmedlingsorgan. I samma mån som de sistnämnda ökar i antal försvåras överblicken av arbetsmarknaden och möjligheterna att åstadkomma en effektiv utjämning av utbud och efterfrågan på arbetskraft minskas — — —.

Vad som sägs i den sista meningen i detta uttalande rörande de avgiftskrävande organisationsförmedlingarna — att möjligheterna till överblick av marknaden försämras, då antalet enskilda förmedlingsorgan ökar i antal — gäller givetvis även beträffande tillväxten i antal av de avgiftsfria organisationsförmedlingarna.

1935 års lag innehåller inte någon definition av *begreppet arbetsförmedling* som verksamhet betraktad. Lagen inskränker sig till att fastslå, att den äger tillämpning på »all slags arbetsförmedling» utom den som bedrivs i samhällets regi. Viss ledning vid en tolkning av begreppet arbetsförmedling kan hämtas ur ett kommittébetänkande från 1940-talet (SOU 1946: 51). Där framhålles såsom ett väsentligt moment i arbetsförmedlingsbegreppet att »en tredje part personligen griper in och försöker åstadkomma kontakter mellan arbetsgivare och arbetstagare för slutande av arbetsavtal». Vidare finns ett departementschefsutlåtande år 1942 (proposition nr 123), vilket riksdagen lämnat utan erinran. Enligt detta uttalande avser 1935 års lag »enligt ordalydelsen av första paragrafen varje i lagen ej direkt undantagen verksamhet, som syftar till att förmedla arbetsanställning».¹

Mot bakgrunden av lagens bestämmelser har uppstått diskussion, hur man skall betrakta den s. k. ambulerande skrivbyråverksamheten samt vissa delar av konsultföretagens verksamhet. Utvecklingen av dessa verksamhetsgrenar kan till en del hänföras till företagens behov av arbetskraft, särskilt under en situation av allmän brist på arbetskraft. Till en del är den motiverad av företagens behov av service.

Svårigheten att bedöma den s. k. *ambulerande skrivbyråverksamheten* sammanhänger med att karaktären av byråernas tjänster skiftar. I vissa ytterlighetsfall kan verksamheten uteslutande innebära, att skrivbyråerna anvisar eller »uthyr» kvinnlig personal — maskinskriverskor, stenografer, korrespondenter och andra — till olika arbetsgivare för längre eller kortare tid. I dessa fall ligger parallellen till arbetsförmedling ofta nära. I

¹ En närmare behandling av hithörande frågor återfinns i två artiklar av byråchefen Henry Rooth, publicerade i nr 10/1959 och nr 1/1960 av tidskriften Arbetsmarknaden, varifrån det som ovan anförts om arbetsförmedlingsbegreppet är hämtat.

andra ytterlighetsfall vänder sig arbetsgivaren till ett skrivbyråföretag för att få ett specialuppdrag utfört av ett företag med särskilda möjligheter att tillgodose detta behov. Därvid ligger det närmare till hands att göra en jämförelse med andra former av ett företags anlitan av utanför företagsorganisationen liggande servicemöjligheter. Mellan dessa ytterlighetsfall förekommer talrika variationer.

Efter anmälan av Arbetsmarknadsstyrelsen har några fall av ambulande skrivbyråverksamhet gjorts till föremål för rättslig prövning. Bedömningen har i underrätter och hovrätt utfallit på skiftande sätt. I tre fall har i mars 1961 meddelats dom av Svea Hovrätt, som funnit olaga arbetsförmedling föreligga. Domen har emellertid ej vunnit laga kraft, och frågan om prövningstillstånd är för närvarande anhängiggjord hos Högsta Domstolen.

Beträffande *konsultverksamheten* har frågan, huruvida det i konsulternas uppdrag brukar ingå att förmedla anställningar, tagits upp till övervägande inom Arbetsmarknadsstyrelsens kanslibyrå. Därvid har framkommit, att konsultverksamheten inneburit följande:

Konsulter hade oftast till huvudsaklig uppgift att på uppdrag av klienter verkställa organisationsundersökningar, arbetsanalyser, lönsamhetsutredningar m. m. I samband härmed brukade behov uppkomma att nyanställa eller omplacera personal. Klienten uppdrog då åt konsulten att ombestyrta annonsering, ta emot ansökningshandlingar och gradera de sökande efter meriter, i vissa fall också att intervjua eller på annat sätt ta förberedande kontakt med sökande. Däremot förekom inte förhandlingar mellan konsult och sökande, och det var klienten som beslutade i anställningsfrågan. Konsultens ersättning utgick efter det antal timmar, som åtgått för uppdragets utförande. Det ville synas som om i vart fall vissa konsulter åtog sig uppdrag att medverka vid personalanställning utan att uppdraget ägde samband med annat åtagande såsom organisationsundersökning o. dyl. — Konsulterna hade genomgående själva velat framhålla, att de inte hade något företagsregister och att de inte åtog sig uppdrag av sökande att skaffa dessa arbete. Deras verksamhet skulle sålunda vara helt inriktad på att betjäna arbetsgiversidan. — Någon rättslig prövning av domstol har inte skett i fråga om konsultverksamhetens förenlighet eller oförenlighet med 1935 års lag.

För att få en uppfattning om på vilka nivåer konsulterna arbetade vid rekrytering av arbetskraft, har utredningen som en stickprovsundersökning låtit göra en genomgång av konsultföretags annonsering efter arbetskraft i Dagens Nyheter under oktober och november 1960. Resultaten, som framgår av tabell 5: 1, anförs med reservation för att vissa annonser ej innehållit tillräckligt entydiga uppgifter för nivågruppering.

Till jämförelse anges i tabell 5: 2 en motsvarande nivågruppering av platser, som annonserats av den offentliga arbetsförmedlingen.

Tabell 5:1. Tjänster utannonserade av konsultbyråer i Dagens Nyheter oktober och november 1960. (82 annonser)

Arbetsområde	Antal tjänster på nivå ¹								Summa
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Tekniskt arbete.....	1	3	8	14	10	7	2	—	45
Personalarbete m. m.....	—	—	1	—	—	—	—	—	1
Kommersiellt arbete.....	2	4	10	10	19	—	—	1	46
Kameralt arbete.....	—	—	1	6	4	—	2	1	14
Summa	3	7	20	30	33	7	4	2	106

¹ Nivåsiffrorna ansluter sig till SIF—SAF—SALF:s Yrkesnomenklatur för tjänstemän 1960. Nivå 1 motsvarar därvid befattningar, som ligger över yrkesnomenklaturens högsta nivå (nivå 2).

Tabell 5:2. Tjänster annonserade i riksvakanslista T (tjänstemannalistan) nr 41, oktober 1960

Arbetsområde	Antal tjänster på nivå ¹								Summa
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Tekniskt arbete.....	—	2	19	90	237	100	19	6	473
Personalarbete m. m.....	—	—	1	3	24	22	3	1	54
Kommersiellt arbete.....	—	—	—	8	24	6	6	21	65
Kameralt arbete.....	—	—	—	8	34	34	30	18	124
Summa	—	2	20	109	319	162	58	46	716

¹ Jfr not till tabell 5: 1.

Av tabellerna framgår, att konsulternas noterade annonsering huvudsakligen eller till ca 80 procent gällt befattningar på nivåerna 3—5, medan i tjänstemannalistan drygt 80 procent av platserna legat på nivåerna 4—6.

Härutöver skall några uppgifter lämnas rörande *annonsering*.

Platsannonseringen i dagspress och facktidsskrifter tycks, att döma av annonsernas mängd och storlek, ha fått allt större betydelse på tjänstemannamarknaden under det senaste decenniet. Uppfattningen att en sådan ökad annonsering skett, överensstämmer med tendenserna i den s. k. »platsbarometer» som halvårsvis har publicerats av Dagens Nyheter under 1950-talet. Någon motsvarande publicering av statistik rörande de övriga stora rikstidningarnas annonser föreligger ej.

Totala antalet i »platsbarometern» redovisade annonser i Dagens Nyheter uppgick år 1951 till ca 136 800 och år 1960 till ca 135 800.¹ Mot denna minskning på ca 1 000 i totalantalet publicerade annonser svarade en ökning av andelen annonser om tjänstemannaplatser med ca 10 000 eller från ca 48 000 år 1951 till ca 58 000 år 1961. Härvid har enbart de i baro-

¹ Barometern anger ej exakta tal. De uppgifter, som här lämnas, motsvarar skattningar av de staplar, som barometern utvisar.

metern separat redovisade grupperna kontorspersonal, försäljnings- och affärspersonal samt ingenjörer och tekniker upptagits såsom tjänstemannaplatser.

Medeltalet under perioden införda annonser om lediga kontorsplatser låg på ca 19 500 med toppsiffror år 1951 på ca 22 500 och år 1960 på ca 25 000. I fråga om försäljnings- och affärspersonal låg medeltalet på inte fullt 19 000 annonser per år; antalen för 1951 resp. 1960 var något större än medeltalssiffran. Annonserna om lediga ingenjör- och teknikerplatser låg på ett årsmedeltal under perioden av ca 7 400. I fråga om dessa platsannonser hade den största ökningen skett, nämligen från ca 4 900 annonser år 1951 till ca 12 700 år 1960. — Någon redovisning av nivågrupper förekommer ej.

I barometern upptas endast besked om antalet i tidningen gjorda annonseringar, ej ett särskiljande av det faktiska antalet lediga platser; flera annonseringar kan givetvis ha gjorts beträffande en och samma plats. Barometern återspeglar dock i huvudsak de konjunktursvängningar, som förevarit under perioden och som än tydligare kan utläsas ur arbetsförmedlingens statistik över lediga platser inom motsvarande tjänstemannayrken under 1950-talet (jfr bilaga 4, sid. 6—8).

Arbetsgivarenkät angående rekrytering av tjänstemannapersonal

För att få en uppfattning om arbetsgivarnas syn på rekryteringen av tjänstemannapersonal gjordes i januari 1961 en enkät till ett antal arbetsgivare inom såväl offentlig förvaltning som den privata sektorn.

Enkäten riktade sig till 868 arbetsgivare, fördelade på 61 statliga förvaltningar och affärsverk, 166 kommunala förvaltningar, 13 sjukhus, 91 detaljhandelsföretag, 91 grosshandelsföretag, 25 banker, 23 försäkringsbolag, 10 resebyråer och 210 medelstora och mindre industriföretag i Stockholms stad, Kronobergs, Västmanlands och Västernorrlands län samt 278 större industriföretag i hela landet. Valet av län gjordes dels med hänsyn till att man önskade få representerade orter och områden av olika storlek och näringsstruktur, dels för att man ville få en viss överensstämmelse med urvalet av förmedlingar, som lämnat material till en längre fram i utredningen refererad undersökning rörande ombytestsökande.

Arbetsgivarna anmodades fylla i en blankett, som upptog dels en fråga om de tre rekryteringsvägar, på vilka arbetsgivaren erhöll den mesta arbetskraften inom de tekniska, kommersiella samt kamerala arbetsområdena, dels en fråga om arbetsgivarens erfarenheter rörande fördelar och nackdelar av de olika rekryteringsvägarna. I blanketten angavs rekryteringsvägarna i annons, arbetsförmedlingen, initiativ från sökande, konsultföretag, rekommendation av någon inom företaget, skola eller studiebesök samt övriga vägar. Dessutom ombads arbetsgivarna redogöra för sina erfaren-

heter av kontakten med arbetsförmedlingen och meddela om en särskild kontaktman för förbindelserna med förmedlingen hade utsetts. Slutligen frågades om arbetsgivarna hade några förslag till åtgärder, som kunde vara ägnade att ge mera behållning av en hänvändelse till arbetsförmedlingen; några svar på denna sista fråga kommer att redovisas i ett senare sammanhang i utredningen (kap. 11). Arbetsgivare, som under 1960 nyanställt mindre än två tjänstemän, behövde inte fylla i blanketten men anmodades dock återsända den för kontroll. (Blanketten återges i bilaga 2.)

Den 28 februari 1961 hade 623 svar inkommit. I dessa angav 164 arbetsgivare, att de nyanställt mindre än två tjänstemän, och dessa svar tas ej med i den fortsatta redogörelsen. Vissa större arbetsgivare — t. ex. affärsdrivande statliga verk, där varje byrå rekryterar separat — hade låtit varje rekryteringsenhet svara för sig. Dessa enheter har ur redovisningssynpunkt betraktats som var för sig en arbetsgivare. Totala antalet rekryteringsenheter, som besvarat enkäten och som under 1960 nyanställt minst två tjänstemän, utgjorde sålunda 459. På dessa 459 svar baseras följande redogörelse för arbetsgivarnas synpunkt på rekryteringsfrågan.

Fördelningen av arbetsgivarna efter antalet hos dem anställda tjänstemän den 31/12 1960 och efter antalet nyanställda tjänstemän under 1960 framgår av tabell 5: 3.

På frågan huruvida arbetsgivaren utsett särskild kontaktman med arbetsförmedlingen hade 197 arbetsgivare svarat ja, 248 hade svaret nej under det att 14 arbetsgivare lämnat frågan obesvarad.

Frågan rörande de tre viktigaste rekryteringsvägarna innebar också, att arbetsgivarna skulle rangordna dessa tre vägar genom besiffringen 1, 2 och 3. Någon uppgift om antalet på varje rekryteringsväg anställda personer efterfrågades sålunda inte, utan siffran 1 innebar endast, att arbetsgiva-

Tabell 5: 3. Enkät svar, som ingår i undersökning januari 1961 ang. vissa arbetsgivares rekrytering av tjänstemannapersonal. Fördelning efter antal anställda tjänstemän resp. antal nyanställda tjänstemän hos arbetsgivarna

Arbetsgivare inom	Enkät svar från arbetsgivare med								Summa
	Antal anställda tjänstemän den 31/12 1960				Antal nyanställda tjänstemän 1960				
	1—99	100—499	500—	Uppgift saknas	2—4	5—10	11—	Uppgift saknas	
Offentlig verksamhet ¹ . . .	28	48	22	12	13	13	84	—	110
Handel ²	34	25	5	25	15	22	50	2	89
Industri.	76	134	50	—	17	46	196	1	260
Summa	138	207	77	37	45	81	330	3	459

¹ Statliga förvaltningar och affärsverk, kommunala förvaltningar och sjukhus.

² Grosshandelsföretag, detaljhandelsföretag, banker, försäkringsbolag och resebyråer.

Tabell 5: 4. Enkät svar, som ingår i undersökning januari 1961 ang. vissa arbetsgivares rekrytering av tjänstemannapersonal. Procentuell fördelning av alla nämnda rekryteringsvägar efter arbetsområden och arbetsgivargrupper

Arbetsområden och arbetsgivargrupper	Rekryteringsvägar ¹							
	An-nons	Af.	Initia-tiv	Rek.	Skola	Kon-sult	Övr.	Summa
<i>Tekniska arbetsområden</i>	39	21	13	14	8	3	2	100
Statlig verksamhet.....	42	21	17	10	8	—	2	100
Kommunal förvaltning.....	42	22	12	11	4	—	9	100
Detalj- o. grosshandel.....	43	19	8	15	10	4	1	100
Banker, förs.bolag, resebyråer .	55	—	18	27	—	—	—	100
Industriföretag.....	39	21	13	14	8	3	2	100
<i>Kommersiella arbetsområden</i>	39	21	12	16	6	4	2	100
Statlig verksamhet.....	50	30	6	2	8	—	4	100
Kommunal förvaltning.....	34	23	13	13	17	—	—	100
Detalj- o. grosshandel.....	43	18	15	14	3	3	4	100
Banker, förs.bolag, resebyråer .	35	9	22	31	3	—	—	100
Industriföretag.....	39	22	11	15	6	4	2	100
<i>Kamerala arbetsområden</i>	36	25	13	14	7	2	3	100
Statlig verksamhet.....	16	37	20	15	7	—	5	100
Kommunal förvaltning.....	37	22	13	13	5	—	10	100
Detalj- o. grosshandel.....	42	23	11	14	6	2	2	100
Banker, förs.bolag, resebyråer .	29	18	23	16	9	1	4	100
Industriföretag.....	40	25	13	14	7	2	3	100

¹ Af. = arbetsförmedlingen, Initiativ = sökande har på eget initiativ vänt sig till företaget, Rek. = rekommendation av någon inom företaget, Övr. = övriga vägar; gruppen omfattar huvudsakligen rekommendation av någon utom företaget, t. ex. affärsförbindelse, branschorganisation o. dyl., samt anställning efter praktisk yrkesorientering hos företaget.

ren på denna väg bedömde sig erhålla den mesta arbetskraften o. s. v. Fler-talet arbetsgivare har även besvarat frågan på detta sätt. Vissa arbetsgivare har emellertid endast angett en eller två vägar, under det att andra angett två eller flera vägar som första, andra eller tredje alternativ. I den fortsatta redogörelsen medtas alla rekryteringsvägar, som över huvud taget nämnts av arbetsgivarna. Några arbetsgivare har nämnt intern rekrytering som den främsta vägen. Då emellertid dylik rekrytering förmodligen praktiseras av alla arbetsgivare i större eller mindre utsträckning och då enkäten avsåg den externa rekryteringen, har dessa svar inte tagits med, och rangordningen på de övriga vägarna justerats därefter. Tabell 5: 4 utvisar den procentuella fördelningen av totala antalet nämnda rekryteringsvägar efter arbetsområden och arbetsgivargrupper.

Av tabellen framgår, att vissa rekryteringsvägar enligt arbetsgivarnas bedömning anlitas i större utsträckning än andra och att detta gäller tämligen likartat för de olika arbetsområdena. Sålunda nämns annonsen oftast som rekryteringsväg för tjänstemannapersonal med arbetsförmedlingen i regel på andra plats. Därefter kommer initiativ från sökande och rekommendation av någon inom företaget med ungefär samma frekvens. I sista

rummet med hänsyn till frekvensen i anlitandet kommer i enkäten rekrytering genom utbildningsanstalterna och genom hänvändelse till konsultföretag.

Ett undantag från det allmänna mönstret utgör gruppen kameral personal (kontorspersonal) inom statlig verksamhet, där arbetsförmedlingen nämns oftast. Detta förhållande torde delvis sammanhånga med att statsverken har skyldighet att anmäla vakanser under 21 lönegraden till arbetsförmedlingen.

Även av övriga arbetsgivare anlitas arbetsförmedlingen i högre grad för rekrytering av kameral personal än för rekrytering av andra gruppers tjänstemannapersonal, ehuru dock dessa arbetsgivare i första hand använder sig av annonsering. Anmärkningsvärt med hänsyn till arbetsförmedlingens stora omfattning på handelns område är, att denna verksamhet ändå inte tillmätts större betydelse av detalj- och grosshandelns tillfrågade arbetsgivare. Sistnämnda förhållande kan bero på en övervikt av svaren från Stockholmsföretag och utgöra en återspeglning av förhållandet, att arbetsförmedlingen i Stockholm har en anmärkningsvärt liten verksamhet för affärsbiträden.

Den största skillnaden i rekryteringsmönstret hänför sig till de olika tjänstenivåerna. Arbetsgivarna har ombetts bedöma vägarna för sin personalrekrytering fördelad på tre nivåer, där nivå A betecknade tjänstemän som i SAF—SIF—SALF:s Yrkesnomenklatur för tjänstemän har 2, 3 eller 4 som fjärde kodsiffra (i statliga och kommunala verk lönegrad A 21 och högre), nivå B tjänstemän med 5 eller 6 som fjärde kodsiffra i nomenklaturen (lönegraderna A 10—20) samt nivå C för tjänstemän med 7 eller 8 som fjärde kodsiffra (lönegrad A 9 och lägre). Av tabell 5:5 framgår den procentuella fördelningen av totala antalet nämnda rekryteringsvägar efter arbetsgivargrupper och tjänstenivåer. Det bör anmärkas, att befattningsnivåerna enligt nomenklaturen ej är helt jämförbara på olika yrkesområden.

I tabellen kan urskiljas en tendens, som man skulle kunna kalla för »val efter nivå». Man har valt vissa rekryteringsvägar oftare ju högre personal man sökt, under det att andra vägar anlitas mera, ju lägre tjänsteställning vakanserna avsett. Tendensen innebär å ena sidan, att alla arbetsgivare sagt sig anlita annonsering och konsultföretag i större utsträckning, ju högre befattning rekryteringen avsåg. Samma förhållande gäller i fråga om privata arbetsgivare beträffande anställning efter rekommendation av någon inom företaget. Å andra sidan innebär tendensen, att alla arbetsgivare sagt sig rekrytera oftare genom arbetsförmedlingen och direkt vid skolorna, ju lägre yrkesnivå det var fråga om. Motsvarande gäller även inom offentlig verksamhet och handel för initiativ från sökande.

Förutom sina uppskattningar av frekvensen för rekrytering på olika sätt har arbetsgivarna även angivit synpunkter på fördelar och nackdelar

Tabell 5: 5. Enkät svar, som ingår i undersökning januari 1961 ang. vissa arbetsgivares rekrytering av tjänstemannapersonal. Procentuell fördelning av alla nämnda rekryteringsvägar efter arbetsgivargrupper och tjänstenivåer

Arbetsgivar- grupper	Tjänste- nivåer ¹	Rekryteringsvägar ²							
		An- ons	Af.	Initia- tiv	Rek.	Skola	Kon- sult	Övr.	Summa
Offentlig verksamhet ³ . .		34	26	15	12	7	—	6	100
	A	51	16	11	12	4	—	6	100
	B	34	25	15	11	8	—	7	100
	C	23	35	18	12	8	—	4	100
Handel ⁴		39	19	16	15	6	2	3	100
	A	43	7	14	20	1	8	7	100
	B	43	16	15	18	5	—	3	100
	C	33	28	17	11	10	—	1	100
Industri		39	23	11	15	7	4	1	100
	A	44	11	13	18	3	8	3	100
	B	41	24	9	15	7	3	1	100
	C	33	31	12	12	10	1	1	100

¹ Se förklaring i redogörelsen.

² Af. = arbetsförmedlingen, Initiativ = sökande har på eget initiativ vänt sig till företaget, Rek. = rekommendation av någon inom företaget, Övr. = övriga vägar; gruppen omfattar huvudsakligen rekommendation av någon utom företaget, t. ex. affärsförbindelse, branschorganisation o. dyl. samt anställning efter praktisk yrkesorientering hos företaget.

³ Statliga förvaltningar och affärsverk, kommunala förvaltningar och sjukhus.

⁴ Grosshandelsföretag, detaljhandelsföretag, banker, försäkringsbolag och resebyråer.

med att använda olika vägar. I det följande lämnas en översikt av olika synpunkter härvidlag. Därvid har varianter av samma grundsynpunkt sammanförts. Antalet som underlag noterade uttalanden om den offentliga arbetsförmedlingen är stort och omfattar hela svarsmaterialet. Ifråga om annonseringen har ett något mindre antal uttalanden förefunnits. Upptagna synpunkter rörande övriga rekryteringsvägar skiljer sig från dessa båda områden genom att grundas på vardera några tiotal svar. Någon statistisk bearbetning av synpunkterna är inte möjlig. Svaren varierar ifråga om utförlighet och nyantering samt med hänsyn till underlag i direkta erfarenheter eller mera allmänna attityder. I stället har gjorts en sammanfattning av synpunkterna efter deras sakinnehåll.

Skolbesök. Fördelarna med rekrytering vid utbildningsanstalter sägs vara, att arbetsgivarens representant vid skolbesöket kan lämna utförlig information om företaget och av lärarna få hjälp med urvalet av sökande. Men att resa runt till skolorna är tidskrävande och rekryteringsunderlaget blir givetvis begränsat till rutinerad personal. Det påpekas, att under senare år kapplöpning har etablerats mellan företagen, särskilt till tekniska skolor.

Konsultföretag. Då det gäller konsultföretagen framhålls, att arbetsgivaren, som anlitar konsult, kan vara anonym vid annonseringen. Han kan

av konsulten få hjälp med urvalet av arbetskraft, varvid t. ex. testningsförfarande kan tillämpas. En nackdel med denna kontaktväg sägs ligga i de höga kostnaderna.

Eget initiativ från sökande. En sökande, som själv vänder sig till arbetsgivaren, anses visa initiativförmåga och intresse för företaget. Vissa rekryteringskostnader besparas arbetsgivaren. Den främsta nackdelen med initiativ från sökanden framhålls ligga i att vederbörande ofta ej känner till om det finns någon vakans resp. inte känner fordringarna för en ev. anställning. De sökande kommer därför ofta vid olämplig tidpunkt. Arbetsgivaren har inte möjlighet att i förväg granska merithandlingar och göra en sovring av sökande. Arbetsgivaren måste också göra alla intervjuer själv.

Rekommendation. Som en fördel med anställning efter rekommendation av någon inom företaget har angivits, att den rekommenderande väl känner arbetsgivarens krav och har ansvar inför företaget. Arbetsgivaren kan få informationer om sökandens personliga egenskaper och har därigenom goda möjligheter att hitta lämplig person. Risken med denna väg anges vara, att den rekommenderandes objektivitet kan påverkas av känsloskäl. Urvalet sägs ofta bli litet, då medarbetarna inom företaget inte gärna vill ta risken av misslyckade anvisningar.

Annonsering. Ifråga om annonsering anges fördelarna vara, att uppgifterna om vakansen får en snabb och vid spridning. Ett stort antal personer kan nås på detta sätt, även sådana som är högt kvalificerade och relativt nöjda med sin dittillsvarande anställning men som kanske kan bli intresserade att söka nytt arbete. Genom sin stora spridning förutsätts annonsen ha möjlighet att ge många svar och ett stort urval av sökande. Om överenskommelse ej nås med den eller de först tillfrågade, kan ytterligare sökande kontaktas. Det påpekas, att annonsen även har ett visst PR-värde för företaget.

Bland nackdelarna med annonsering framhålls svårigheten att formulera en annons så att man når just den arbetskraft man söker. Vidare är annonseringen kostsam, särskilt om annonserna måste upprepas för att man skall få tillräckligt urval av sökande. Till annonseringens minussida har också förts det förhållandet, att sovring av de inkomna svaren och de många intervjuerna vid urvalet kan fördröja tillsättningen. Förmågan hos annonsen att »stjäla» personal sägs medföra, att den kan skapa irritation mellan företagen. Den nu förekommande annonseringen anses i vissa fall ha urartat till reklamskriveri om företaget på bekostnad av den sakliga informationen om anställningen. Ofta förekommande annonser kan, särskilt om de är mindre väl genomtänkta, skada företagets rykte.

De oftast angivna synpunkterna på annonseringens fördelar avser förhållandet, att vakansuppgifterna når en vid spridning genom pressen; därefter nämns annonsens möjlighet att bedriva värvning bland personer

i anställning. Ifråga om annonseringens nackdelar nämns oftast svårigheterna med urvalsarbetet och kostnaderna i nuvarande marknadsläge.

Arbetsförmedlingen. Att anlita arbetsförmedlingen sägs huvudsakligen innebära följande fördelar. Arbetsgivaren kan få information om läget på arbetsmarknaden. Förmedlingen har interlokala kontakter. Den utgör en neutral mellanhand, som förmedlar upplysningar om parterna, deras erbjudanden och önskemål. Arbetsgivaren har möjlighet att muntligt precisera sina önskemål och diskutera alternativa lösningar av anställningsfrågan. Han behöver inte utåt figurera i rekryteringssammanhang, om han inte vill göra det, och besparas en hel del direkta kostnader. Genom sina sökanderegister och sin kännedom om den lokala arbetskraftstillgången kan förmedlingen ge omedelbara besked om tillgänglig arbetskraft, något som är särskilt viktigt vid hastigt uppkomna vakanser bland biträdespersonal på kontor och i affärer. Genom förmedlingen kan arbetsgivaren få kontakt med nyexaminerade och med kvalificerade sökande, som ej vill svara på anonyma annonser. Med sin kännedom om de sökande kan förmedlingen göra en första sovring av kandidaterna, vilket besparar arbetsgivaren arbete och obehaget att säga nej till uppenbart olämpliga; förmedlingen kan också genom sin kännedom om sökande komplettera merithandlingarnas uppgifter. Den kan kontinuerligt följa rekryteringsbehovet hos ett företag, och arbetsgivaren kan ha »stående beställning» av arbetskraft. Likaså kan förmedlingen kontakta arbetsgivaren — om person anmäler sig, som förmedlingen antar lämpa sig för anställning hos arbetsgivaren — även om någon aktuell beställning ej föreligger.

De oftast angivna fördelarna är förmedlingens kontakt med sökande, dess första urval och dess kännedom om sökande utöver vad merithandlingarna utvisar. Därefter ofta återkommer synpunkterna, att förmedlingen är avgiftsfri, att den bygger på ett interlokalt rapportsystem och att den för sökanderegister, som kan ge omedelbara besked om den lokala tillgången på sökande.

De förhållanden, som minskar arbetsgivarnas intresse att anlita förmedlingen, anges vara bristande anslutning till förmedlingen från de sökandes sida, förmedlingens uppgift att hjälpa även svårplacerad arbetskraft och otillräcklig kapacitet hos förmedlingen med hänsyn till dess personals antal och specialisering. Ifråga om den första punkten anmärks, att sökandeurvalet vid förmedlingen kan vara alltför begränsat, speciellt ifråga om arbetskraft med högre utbildning och större erfarenhet. Det sägs, att arbetsförmedlingen måste ge alla arbetsgivare, som vänder sig till den, »en del av kakan», och denna är ej tillräcklig i dagens läge; följaktligen anser sig många företag tvingade att vidta även andra åtgärder för att få arbetskraft än att bara höra sig för hos förmedlingen. — På den andra punkten, uppfattningen att förmedlingen även har uppgifter som socialt hjälporgan, sägs intressena kunna bryta sig, då förmedlingen är tvungen

anvisa även arbetskraft, t. ex. äldre, som ej motsvarar arbetsgivarens önskemål. Det påpekas i detta sammanhang att anvisning av arbetskraft med handikapp av ett eller annat slag alltid måste ske med full objektivitet och öppenhet från förmedlingens sida, eftersom bestående misstänksamhet gentemot förmedlingen kan uppstå hos en arbetsgivare, som först i efterhand får reda på den begränsade användbarheten hos den han har anställt. — På den tredje punkten, förmedlingens resurser ifråga om personal, påpekas brister ifråga om förmedlarnas specialisering ifråga om yrkeskännedom, vilket minskar möjligheterna att ge arbetsgivarna sakkunnig service. Svårigheter att uppnå gott samarbete med förmedlingen sägs också kunna uppstå på grund av för livlig omflyttning av personalen, vilket gör att dennas kännedom om yrken och arbetsgivare ej hin- ner fördjupas.

Av de skäl, som anges minska arbetsgivarnas intresse att anlita förmedlingen, anförs oftast i enkäten bristande anslutning till förmedlingen av sökande, vilka omedelbart kan sättas in på kvalificerade arbetsuppgifter.

Slutsatser

De åsikter, som redovisats i enkäten rörande *arbetsgivarnas användning av olika rekryteringsvägar*, får ses mot bakgrunden av den under 1950-talet — och inte minst vid tiden för undersökningen — rådande stora efterfrågan på yrkeskunnig arbetskraft av här ifrågavarande slag. Som en röd tråd genom enkätsvaren går meningen, att man inte kan lita endast till en rekryteringsväg utan måste pröva flera olika sådana vägar för att erhålla erforderlig arbetskraft.

I många fall har arbetsgivarna för att få personaltillskott ansett sig behöva vidta åtgärder för att vinna över arbetskraft från andra företag. Här- för har anlitats främst annonsering men även t. ex. de hos arbetsgiva- ren redan anställdas personkännedom samt konsultföretag. Att döma av uttalandena skulle dessa tre vägar tillsammans anlitas vid mer än hälften av alla rekryteringsförsök. Annonseringen har, enligt enkäten, utslags- givande betydelse på alla nivåer.

Andra former för anskaffning av personal har inte denna karaktär av aktiv värvning från andra företag. Här märks framför allt hänvändelse till arbetsförmedlingen och kontakt med utbildningsanstalter.

Arbetsförmedlingen syns numera ur arbetsgivarnas synpunkt ha ställ- ningen som den näst efter annonseringen viktigaste rekryteringsvägen. — Detta förhållande gäller oaktat att ej alla arbetsgivare syns ha en fullt korrekt bild av förmedlingens uppgifter. Vissa anmärkningar, som rik- tats mot tjänstemannaförmedlingen, torde botts i bristande information härom, ett förhållande som i och för sig påfordrar uppmärksamhet.

Arbetsgivarna har i enkäten ifråga om arbetsförmedlingen speciellt framhållit, att förmedlingens förmåga att hävda sin ställning på marknaden är beroende av dess möjligheter att erbjuda ett tillräckligt urval av sökande; att förmedlingen hittills lyckats bäst i sin verksamhet, då det gällt att tillgodose behovet av personal i lägre tjänsteställning, inklusive rekryter för framtida befordran; att ansträngningarna att förbättra urvalet av sökande bör gälla alla yrkesgrupper men framför allt inriktas på tjänstemän med större teoretiska och praktiska meriter samt att vid tjänstemannaförmedlingen, om den skall kunna ge arbetsgivarna en fullgod service, behöver ske förstärkning ifråga om personalens antal och utbildning samt förbättringar ifråga om arbetsmetodiken (dessa senare synpunkter tas närmare upp i utredningens kapitel 11).

Organisationsförmedlingarnas verksamhet gäller i flera fall yrkesgrupper med klart avgränsade arbetsområden, t. ex. sjuksköterskor, farmaceuter, sjukgymnaster m. fl. I ett mindre antal fall berör förmedlingsverksamheten yrkesgrupper, som är mera utspridda på marknaden. Karakteristiskt är att samtliga har en speciell och ofta långvarig högre yrkesutbildning.

Antalet organisationer inom tjänstemannaområdet, som bedriver fullt utbyggd arbetsförmedling, är för närvarande litet. Däremot vidtas inom rätt många förbund arbetsförmedlingsåtgärder, som antingen avser vissa kategorier av sökande och platser, t. ex. praktik- och vikariatsförmedling, eller också begränsar sig till sammanställning av platsnotiser i de egna tidningsorganen.

Förekomsten av organisationsförmedlingar av här angivet slag kan vara ett uttryck för olika föreningars och förbunds önskan att biträda sina medlemmar med anskaffning av lämpligt arbete, då den offentliga arbetsförmedlingen ej är rustad att åta sig förmedling inom deras yrkesområden. I en del fall, då det gäller små specialgrupper på arbetsmarknaden, torde det knappast vara praktiskt genomförbart, att den offentliga förmedlingen inriktar sig på att upprätta särskilda expeditioner, som kan överta organisationernas förmedling. Om flera förmedlingsorgan förekommer inom samma område, kan dock överblicken av arbetsmarknaden försvåras och möjligheterna att åstadkomma utjämning av tillgång och efterfrågan på arbetskraft mellan olika delmarknader minska. Arbetsmarknadsstyrelsens generella uppgift att åstadkomma samordning av arbetsförmedlingsverksamheten i riket bör därför gälla även beträffande de avgiftsfria organisationsförmedlingarna. I detta syfte bör kontakt upprätthållas och samverkan i största möjliga utsträckning etableras mellan arbetsförmedlingen och vederbörande förbund.

Frågan om den offentliga arbetsförmedlingens övertagande av Sveriges Sjuksköterskors Arbetsförmedlings uppgifter utreds för närvarande inom Arbetsmarknadsstyrelsen och beräknas bli föremål för särskild framställ-

ning till Kungl. Maj:t. Föreningen Sveriges Arbetsterapeuters framställning om dess förmedlingsverksamhets uppgående i arbetsförmedlingen torde kunna lösas i anslutning härtill. Frågan om särskilda riksförmedlingsåtgärder, som upptagits av Svenska Journalistförbundet, kommer att behandlas i föreliggande utrednings kapitel om organisationen av arbetsförmedlingen för tjänstemän (kap. 12).

Utvecklingen av *vissa nya kontaktvägar på arbetsmarknaden*, den s. k. ambulerande skrivbyråverksamheten och vissa delar av konsultföretagens verksamhet, kan till en del tas som ett tecken på otillräcklighet hos den nuvarande offentliga förmedlingen på tjänstemannaområdet. Till en del kan den motiveras av ett servicebehov, som ligger vid sidan om arbetsförmedlingen.

Inom kontorsverksamheten uppkommer naturligt nog stundom toppar av arbetsbelastning. Det är inte ekonomiskt försvarbart att hålla en kontorsorganisation av sådana dimensioner, att den i varje läge skall klara den aktuella arbetsbördan. Härtill kommer att det tillfälligtvis kan uppkomma behov av personal med speciell erfarenhet eller skicklighet, som det inte är rationellt att stadigvarande hålla anställd inom den ordinarie ramen för företagets verksamhet. Exempel: särskilt snabba stenografer eller språkkunniga sekreterare eller personal med särskild vana från konferensarbete. Genom att vända sig till en skrivbyrå slipper företaget vissa anställningsprocedurer, fastställande av anställningsvillkor, införlivande av personalen under företagets administrativa och personella rutiner, kostnader för ATP-avgifter, för olycksfallsförsäkring, semesterersättning o. s. v. Särskilt med beaktande av den kortvarighet företagets behov ofta kännetecknas av, ter sig möjligheten att använda skrivbyråföretagen rationellt. Om företaget på så sätt skall befrias från arbetsgivaransvaret beträffande denna arbetskraft, förutsätter detta att ett sådant ansvar enligt allmänna arbetsmarknadsmässiga principer fullgörs av skrivbyråföretaget.

Då sålunda här uppenbarligen föreligger ett legitimt behov, är det från arbetsmarknadssynpunkt nödvändigt att ej stanna vid ett beivrande av verksamheten till den del, som den kan anses utgöra olaglig förmedling. Det gäller också att inom den offentliga arbetsförmedlingen åstadkomma en intensifierad vikariatsförmedling för de fall, då företagets behov av tillfällig arbetskraft lika väl kan tillgodoses genom den offentliga förmedlingen.

I fråga om konsultverksamheten har i juni 1961 — efter samråd med representanter för PA-rådet, SAF, TCO, SACO och SR — upprättats förslag till en överenskommelse (se bilaga 3) mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Svenska Organisationskonsulters Förening (SOK) i syfte att reglera en del av den verksamhet, som bedrivs av organisationskonsulter, och att åstadkomma en gränsdragning mellan denna verksamhet och tjänstemannaförmedlingens. Man har i detta syfte föreslagit, att konsultverk-

samhet under en försökstid av ett år, räknat från den 1 juli 1961, skall bedrivas i överensstämmelse med vissa normer. Enligt dessa normer gäller i huvudsak, att konsult skall inskränka sin medverkan vid tillsättning av befattningar hos uppdragsgivare till att avse enbart vissa högre befattningar, som återfinns under kodbeteckningen -02 i Yrkesnomenklatur för tjänstemän, utgiven av SAF, SIF och SALF, samt högre befattningar. Uppdraget skall därvid antingen ingå som ett naturligt led i en åt konsulten anförtrodd organisationsundersökning eller eljest avse sådan teknisk medverkan från konsultens sida, som innefattar systematisk bedömning av arbetskrav och kvalifikationer för den befattning, som skall tillsättas. Vid annonsering efter arbetskraft för uppdragsgivarens räkning skall det åligga konsulten bl. a. att verka för att uppdragsgivarens namn utsätts i annonsen och att annonsering utan angivande av uppdragsgivarens namn (anonym annonsering) används endast när särskilda skäl föreligger därtill. Under försökstiden skall en kontaktgrupp med representanter för Arbetsmarknadsstyrelsen, SOK och PA-rådet följa normernas tillämpning. Denna grupp skall vid behov med sig adjungera representanter för de ovan nämnda organisationerna.

I fråga om konsultverksamheten har i juni 1961 — efter samråd med representanter för PA-rådet SAF, TCO, SLCO och SIF — upprättats förslag till en överenskommen (se bilaga 2) mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Svenska Organisationen Konsulters Förening (SOK). Syfte till detta är att av den verksamhet, som bedrivs av organisationen eller av ett afdelnings- eller gruppansvarigt medlem, utvalda medlemmar och tilldelas en särskild uppgift för att utföra en undersökning eller annan verksamhet. Man har i detta syfte förslagit att konsultver-

KAPITEL 6

Förmedlingsverksamhetens utveckling

Under de femton år som gått sedan 1945, då tjänstemannaförmedlingen startades, har antalet arbetssökande inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper mer än fördubblats, antalet lediga platser drygt fyrdubblats samt antalet tillsatta platser i det närmaste fyrdubblats. Under de första åren av perioden 1945—1960 skedde en snabb utbyggnad av verksamheten. Borträknar man de två första uppbyggnadsåren, uppgår ändå den därpå följande ökningen under perioden till 43 % för antalet arbetssökande (från 76 400 till 109 260), 71 % för antalet lediga platser (från 86 900 till 148 377) samt 77 % för tillsatta platser (57 600 under år 1946 mot 101 995 år 1960). Siffrorna ger intryck av en kraftigt expanderande verksamhet.

Undersöker man närmare den utveckling, som dessa summariska uppgifter ger intryck av, blir bilden mer splittrad och mångtydig. Att fälla ett generellt omdöme av innebörden att förmedlingsverksamheten för tjänstemannagrupperna expanderat kraftigt, ter sig i belysning av en sådan detaljgranskning mindre meningsfullt.

Som utgångspunkt för den närmare redovisning av förmedlingsverksamheten, som i det följande skall lämnas, har valts året 1950. Fördelarna med att inte gå längre tillbaka i tiden är flera. Här skall endast nämnas, att organisationen för tjänstemannaförmedlingen ändrades år 1948. Det kan vara vanskligt att i efterhand utföra de korrigeringar av de förmedlingsstatistiska uppgifterna, som vore önskvärda för att erhålla full jämförbarhet åren emellan.

Flertalet av de diagram över förmedlingsverksamhetens utveckling, som presenteras, uppvisar tydliga utslag av de konjunktursvängningar, som inträffat under 50-talet.¹ Denna känslighet hos förmedlingsstatistiken för konjunkturrella växlingar är välkänd och utnyttjas vid konjunkturbedömningar. Självklart är att de starkaste utslagen av denna art erhålles för förmedlingsstatistikens mått på arbetskraftsefterfrågan: antalet lediga platser.

De övertydliga utslag i förmedlingsstatistiken, som även måttliga konjunkturvariationer ger, gör att man vid varje försök till en framtidsbedömning av förmedlingsverksamhetens utveckling till viss del bör bortse

¹ Tabeller och diagram över arbetsförmedlingsverksamheten för tjänstemän återfinns i Bilaga 4, till vilken hänvisningar görs i detta kapitel.

från den markanta uppgång, som förmedlingstalen visar mellan år 1958 och 1960. De trendlinjer, som presenteras i anslutning till diagrammen över förmedlingsverksamhetens olika områden, avser att korrigera det intryck, som diagrammen kan förmedla, och utgöra en sammanfattning av den utveckling, som ägt rum under 50-talet. Avsikten är däremot inte att med utgångspunkt enbart från en framskrivning av trendlinjerna göra antaganden om förmedlingsverksamhetens fortsatta utveckling under 60-talet.

I det följande skall i ett första avsnitt förmedlingsverksamheten inom samtliga tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper redovisas. I samband härmed företas en uppdelning på manliga och kvinnliga arbetssökande och olikheterna i utvecklingen inom respektive grupp kommenteras. Vidare redogörs för effekten på totalbilden om hänsyn tas endast till yrkestillhöriga sökande, d. v. s. om förmedlingsverksamheten för elevpraktik-sökande och andra studerande frånräknas.

I nästföljande avsnitt skall utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom vissa större tjänstemannagrupper närmare kommenteras. Den relativa omfattningen av verksamheten inom dessa områden — kameralt arbete, kommersiellt arbete, tekniskt arbete, förvaltning och socialvård — framgår av diagrammen i bil. 4, nr 2. Utöver de nämnda områdena kommer också förmedlingsverksamheten inom undervisning att behandlas. En kortare redogörelse för förmedling av tjänstemannapersonal inom jordbruk och skogsbruk, hälso- och sjukvård och samfärdsl kommer att lämnas i ett senare avsnitt tillsammans med en redogörelse för tjänstemannagrupper, som ej tillhör tjänstemanneförmedlingens yrkesgrupper. Elevpraktikförmedling och studentförmedling behandlas slutligen i ett särskilt avsnitt.

Förmedlingsverksamhetens utveckling för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper 1950—1960 (bil. 4, nr 1—5)

Utvecklingen av den totala förmedlingsverksamheten inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper¹ under perioden 1950—1960 framgår av de siffror, som lämnas i bil. 4, nr 3, där till jämförelse också motsvarande uppgifter för övriga yrkesgrupper anges. Omfattningen av verksamheten 1950 respektive 1960 samt den procentuella ökningen under 50-talet återges här:

	Antal		Procentuell förändring 1950—1960
	1950	1960	
Arbetssökande	85 577	109 260	28
Lediga platser	99 294	148 377	49
Tillsatta platser	66 763	101 995	53

¹ Jfr Kap. 3.

Som framgår av diagrammet i bil. 4, nr 3 över förmedlingsverksamhetens indexmässiga utveckling, hänför sig en betydande del av den redovisade ökningen till den branta stegringen 1958—60. Den ökningstakt, som respektive trendlinjer ger uttryck för, begränsar sig till 20 indexenheter för arbetssökande, 40 för lediga platser och 43 för tillsatta platser.

Vid bedömningen av förmedlingsverksamhetens omfattning bör hållas i minnet beträffande uppgifterna om lediga och tillsatta platser, att dessa avser all förmedlingsverksamhet inom respektive arbetsområde. Tillsättning av platser inom tjänstemannayrkena kan ske endera med sökande, som vid inskrivningen på förmedlingen hänförts till vederbörande yrkesområde (= grupperats inom samma huvudgruppnummer som den lediganmälda platsen), eller med sökande inskriven på annat gruppnummer. De arbetssökande som sålunda tillkommer, är i huvudsak vissa grupper utan speciell yrkestillhörighet, nämligen studerande över 18 år, skolgångdom samt annan ungdom under 18 år. En förhållandevis omfattande tillsättning av platser med sådana sökande förekommer inom undervisning (= tillsättning med icke-examinerad sökande) samt beträffande mindre kvalificerade platser inom kontorsarbete och detaljhandel.

De anförda totalsiffrorna för verksamheten inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper vittnar om en relativt hög ökningstakt, om en sammanvägning görs av de skilda mått på verksamhetens omfattning, som de tre sifferserierna innebär. Ser man enbart på ökningen av hela antalet *arbetsökande*, har denna under 50-talet varit tämligen måttlig och torde närmast innebära en viss eftersläpning i förhållande till tjänstemannagruppernas tillväxt under motsvarande tid.

Detta intryck förstärks kraftigt, om man från de redovisade siffrorna frånräknar antalet arbetssökande studerande och elevpraktiksökande samt lediganmälda och tillsatta elevpraktikplatser. Man erhåller då en procentuell ökning från 1950 till 1960 med 17 % för antalet arbetssökande, 48 % för lediga platser samt 51 % för tillsatta platser. Trendlinjerna för motsvarande sifferserier skulle innebära en ökningstakt med 10 enheter för antalet arbetssökande, 39 för lediga platser samt 42 för tillsatta platser. Den starkt reducerade effekten på ökningstakten för återstående yrkesgrupper sedan elevpraktiksökande studerande frånräknas, beror på att dessa yngre sökandegrupper under 50-talets senare hälft ökat synnerligen kraftigt.

Innebörden i den utveckling, som ägt rum inom förmedlingsverksamheten för tjänstemän, belyses ytterligare om en uppdelning görs på *manliga och kvinnliga* arbetssökande respektive tillsatta platser (bil. 4, nr 4—5). Olikheter i utvecklingen av förmedlingsverksamheten för respektive män och kvinnor är påfallande. Medan den procentuella ökningen av antalet arbetssökande män inskränker sig till 15 %, utgör den för arbets-

sökande kvinnor 39 %. Trendmässigt utgör ökningstakten för manliga sökande 8 indexenheter mot 31 för kvinnliga sökande.

Rensas även sifferserierna för manliga och kvinnliga arbetssökande från elevpraktikförmedling och förmedling för studerande, blir de påtalade olikheterna än mer framträdande. Antalet manliga arbetssökande har enligt en sådan beräkning under perioden 1950—1960 *minskat* med 1 %, medan motsvarande antal kvinnliga arbetssökande under samma tid *ökat* med 32 %. De trendlinjer, som svarar mot de sålunda erhållna sifferserierna, innebär en minskningstakt för manliga arbetssökande med 8 indexenheter samt en ökning av antalet kvinnliga arbetssökande med 24 enheter. Den beskrivna verkan sammanhänger — utom med den starka expansionen inom förmedlingen för elevpraktiksökande och studerande — med att dessa sökandegrupper väger tyngre för de manliga arbetssökandes del. Detta gäller framför allt elevpraktiksökande, av vilka kvinnorna endast utgör ca 10 %.

Det är svårt att ge en uttömmande förklaring till de olikheter som förmedlingsverksamhetens utveckling visar för manliga respektive kvinnliga arbetssökande. Några faktorer av betydelse i detta sammanhang skall dock framhållas. Även om man inte kan utgå ifrån att något entydigt samband föreligger mellan utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom tjänstemannayrkena och sysselsättningsutvecklingen inom motsvarande områden, kan man antaga, att kraftiga förändringar i sysselsättningsförhållandena bör återverka på förmedlingsverksamhetens omfattning.

Allmänt kan då sägas, att den förhållandevis starka expansionen av förmedlingsverksamheten för arbetssökande kvinnor knappast skulle ha varit möjlig, om inte samtidigt en stegring skett av yrkesintensiteten bland gifta kvinnor. Enligt de beräkningar av den förvärvsarbetande befolkningens storlek 1950—1975, som presenteras av Ture Widstam i artikeln *Befolkningsutvecklingen under 60- och 70-talen*, Arbetsmarknaden nr 2/1960, skulle den procentuella ökningen av antalet förvärvsarbetande kvinnor under 50-talet uppgå till 9,3, medan den för männens del stannar vid 4,6. Implicerat i dessa beräkningar ligger bl. a. antaganden om stegrad yrkesintensitet hos kvinnorna och av dessa i första hand de gifta.

Ett omfattande arbetsområde, där antalet arbetssökande hävdade sig väl under perioden 1950—1960, är kontorsarbete. Bland arbetssökande inom detta område dominerar den kvinnliga biträdespersonalen. En jämförelse kan på denna punkt göras med de förskjutningar i arbetskraftens sammansättning, som enligt 1931 och 1951 års företagsräkningar ägt rum inom de näringsgrenar och branscher, som omfattas av dessa. Härom säger 1949 års arbetskraftsutredning i sitt betänkande *Arbetskraftsbehovet inom offentlig verksamhet* (SOU 1955: 34, s. 31): »Den allra starkaste ökningen redovisar företagsräkningarna, dels för manlig teknisk personal, inkl. arbetsledare och förmän, dels för kvinnlig kontorspersonal. Dessa

båda grupper har i det närmaste tredubblats under tjugoårsperioden. Den manliga förvaltnings- och kommersiella personalen har visserligen också ökat i antal men väsentligt mindre än den kvinnliga.» De beskrivna förskjutningarna torde ha fortsatt under 50-talet, samtidigt som den ökade kvinnliga yrkesintensiteten inneburit ett arbetskraftstillskott, som kunnat möta den stigande efterfrågan på arbetskraft inom kontorsarbete.

Den relativt gynnsamma utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom handel, där den dominerande gruppen bland de arbetssökande utgörs av den kvinnliga butiksbiträdespersonalen, är en annan faktor, som bidragit till att antalet kvinnliga arbetssökande totalt kommit att uppvisa en stark ökning. Omvänt utgör stagnationen på teknikerförmedlingens sökandesida en av delfaktorerna bakom den negativa utvecklingen av antalet manliga arbetssökande.

Skillnaderna i utvecklingen mellan den manliga respektive kvinnliga sökandesidan kan också betraktas ur en annan aspekt, som kanske har det största förklaringsvärdet bland de synpunkter som här anlagts. Det är uppenbart, att förmedlingen lyckats vinna bättre anslutning från sökande till lägre befattningar inom tjänstemannayrkena än från sökande med kvalifikationer för tjänster på högre nivå. Denna uppfattning styrks av resultatet av den arbetsgivarenkät, som utredningen utfört och som tidigare redovisats (kap. 5). På den tjänstenivå, där förmedlingsverksamheten varit mest framgångsrik, återfinns numerärt mycket starka tjänstemannagrupper, som till övervägande delen består av kvinnor. Det räcker att här nämna kontorsbiträdes- och affärsbiträdespersonalen. Antagandets giltighet bekräftas också av den jämförelse mellan sökandetillgången under förmedlingsstatistikens rubrik kontorsarbete, dit biträdestjänsterna inom statlig och kommunal förvaltning hänförs, och sökandesiffrorna under rubrikerna allmän tjänst och socialvård, som inrymmer de högre befattningarna och mellangradstjänsterna. Inom sistnämnda områden har antalet sökande sjunkit mycket kraftigt under 50-talet.

Sammanfattningsvis kan framhållas, att den gynnsamma utvecklingen på den kvinnliga sökandesidan inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper sammanhänger med den ökade yrkesintensiteten bland i första hand de gifta kvinnorna samt förmedlingens relativt starka ställning inom arbetsområden och på tjänstenivåer, där ett stort antal kvinnliga tjänstemän återfinns.

Förmedlingsverksamhetens utveckling inom de större yrkesområdena 1950—1960

Förmedlingsverksamheten inom de kamerala arbetsområdena (bil. 4, nr 6)

Med 33 319 arbetssökande, 50 207 lediga platser och 34 146 tillsatta platser under år 1960 utgjorde kontorsförmedlingen det största förmedlingsavsnittet

inom tjänstemannayrkena (bil. 4, nr 6). Dessa siffror innebär en ökning under 50-talet av antalet arbetssökande med 26 %, lediga platser med 28 % och tillsatta platser med 37 %. Trendmässigt motsvarar sifferserierna en ökningstakt med 20 indexenheter för arbetssökande, 17 för lediga platser och 26 för tillsatta platser.

Den ökning som skett av kontorsförmedlingens omfattning är inte i och för sig anmärkningsvärd. Det ur förmedlingssynpunkt positiva är emellertid den balans, som finns mellan utvecklingen på sökande- och efterfrågesidan. Med undantag för undervisning, där förmedlingsverksamhetens omfattning styrs av speciella faktorer, uppvisar inget annat yrkesområde en så god anslutning från de arbetssökandes sida som kontorsarbete. Stegringstakten för antalet tillsatta platser talar för att arten av de utbud av arbetskraft, som sker genom arbetsförmedlingen svarar mot en registrerad efterfrågan.

Huvudparten av de arbetssökande vid förmedlingen tillhör gruppen *sekreterare, korrespondenter och kontorsbiträden*. Vid den inventering, som i januari 1959 gjordes av arbetsförmedlingens sökande inom bl. a. kontorsarbete, utgjorde denna grupp $\frac{3}{4}$ av samtliga sökande. Drygt 80 % av dessa var kvinnor och den helt övervägande delen bland dem kontorsbiträden. Övriga grupper — högre kontorstjänstemän respektive redovisnings- och bokföringspersonal — svarade för $\frac{1}{4}$ respektive $\frac{3}{4}$ av återstående antal sökande. Endast ett fåtal kvinnor tillhörande gruppen *högre kontorstjänstemän* fanns anmälda hos förmedlingen. Sökandefördelningen talar för att förmedlingen vid inventeringstillfället endast hade begränsade möjligheter att tillgodose önskemål om sökande till högre kontorstjänster.

Förmedlingsverksamheten inom de kommersiella arbetsområdena (bil. 4, nr 7)

Förmedlingsverksamheten inom de kommersiella arbetsområdena har i det närmaste samma omfattning som inom kontorsarbete. Antalet arbetssökande har inom detta förmedlingsavsnitt ökat från 24 038 år 1950 till 28 166 år 1960, eller med 17 %. Under samma period har antalet lediga platser stigit med 42 %, från 31 700 till 44 864, samt antalet tillsatta platser med 55 %, från 20 625 till 32 033 (bil. 4, nr 7). Diagrammet över förmedlingsverksamheten uppvisar för åren 1958—1960 samma konjunkturmässigt betingade branta stegring som diagrammet över kontorsförmedlingen. Sammanfattas utvecklingen under 50-talet i trendlinjer, visar dessa en ökningstakt för antalet arbetssökande med 11 indexenheter, för lediga platser med 32 enheter och för tillsatta platser med 50.

Den dominerande gruppen bland de arbetssökande utgörs av butiksbiträden. Vid arbetssökandinventeringen i januari 1959 svarade denna grupp för $\frac{3}{4}$ av samtliga sökande. Övriga arbetssökande utgörs av affärs- och avdelningsföreståndare, försäljningschefer, försäljare, inköpare, reklamper-

sonal m. fl. Ca 85 % av de arbetssökande butiksbiträdena var kvinnor. Bland övriga sökandegrupper var kvinnorna däremot fåtaliga.

Förmedlingsverksamheten inom de tekniska arbetsområdena (bil. 4, nr 8)

Ett av de mest belysande exemplen på förmedlingens svårigheter att attrahera kvalificerade sökande inom yrkesområden med hög efterfrågan på arbetskraft, erbjuder utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom de tekniska arbetsområdena.

År 1950 var antalet arbetssökande inom detta område 11 632 och 1960 2 % högre eller 11 903. Samtidigt steg antalet lediga platser från 8 714 till 16 539, eller med 90 %. Antalet tillsatta platser uppvisar en ökning med 52 %, från 5 519 år 1950 till 8 371 år 1960 (bil. 4, nr 8). De trendlinjer, som utgör en sammanfattning av utvecklingen under 50-talet, motsvarar en nedgång av antalet arbetssökande med 3 indexenheter och en ökning av antalet lediga platser med 76 och tillsatta platser med 39 indexenheter.

Av de sökandekategorier, som sammanförs inom detta förmedlingsområde, visar gruppen ingenjörer (utom nyexaminerade) den mest markerade nedgången, följd av gruppen nyexaminerade ingenjörer. Antalet arbetssökande verkmästare, förmän och tekniska biträden har däremot ökat något.

Medan den starka ökningen av antalet lediga platser utgör en illustration till den stora bristen på tekniskt utbildad personal, saknar utvecklingen på sökandesidan uppenbart anknytning till sysselsättningsutvecklingen inom de tekniska arbetsområdena.

Förmedlingsverksamheten inom undervisning m. m. (bil. 4, nr 9)

Förmedlingsverksamheten inom undervisning, biblioteksarbete och journalistik omfattar huvudsakligen lärarförmedling. Vid en bedömning av förmedlingsstatistikens uppgifter bör hållas i minnet, att med arbetssökande inom lärarförmedling avses sökande med examen, medan antalet tillsatta platser även innefattar platser tillsatta med icke-examinerade sökande.

Förmedlingsverksamheten inom undervisning utgör vid sidan om elevpraktikförmedling och förmedling för arbetssökande studerande det område, som uppvisar den starkaste ökningen under perioden 1950—1960. Antalet arbetssökande har under denna tid stigit med 43 %, från 6 520 till 9 334. Samtidigt har antalet lediga platser ökat med 113 %, från 11 094 till 23 631. Antalet tillsatta platser var år 1950 9 360 och år 1960 18 028, innebärande en ökning med 93 % (bil. 4, nr 9). Vill man sammanfatta utvecklingstrenden under 50-talet inom detta förmedlingsområde, erhålles en ökningstakt för antalet arbetssökande med 26 indexenheter, för antalet lediga platser med 102 och för tillsatta platser med 71 enheter.

Utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft inom undervisning visar naturligt nog inte någon konjunktürkänslighet av sådant slag, som diagram-

men över förmedlingsverksamheten inom kontorsarbete och handel illustrerar. Omfattningen av förmedlingsverksamheten inom detta område är givetvis i första hand beroende av fattade eller planerade beslut om utbyggnad av undervisningsväsendet samt i den allmänna skolstadgans bestämmelser rörande formerna för lediganmälan av lärartjänster och lärarvikariat och de ändringar, som dessa bestämmelser blir föremål för.

Förmedlingsverksamheten inom allmän tjänst och socialvård (bil. 4, nr 10)

Förmedlingsverksamheten inom allmän tjänst och socialvård har förhållandevis ringa omfattning. Under rubriken allmän tjänst förs tjänstemän i högre befattningar och mellangradstjänster inom administrativ statlig och kommunal förvaltning (ej biträdespersonal), anställda inom försvarsväsendet samt civil bevakningspersonal. Förmedlingsverksamheten inom socialvård avser cheftjänstemän och assistentpersonal inom allmän socialvård, anstaltspersonal med arbetsuppgifter av socialvårdande karaktär, personalvårdstjänstemän samt föreståndare, assistenter och förskollärare inom ungdomsvården samt slutet och halvöppen barnavård.

Antalet arbetssökande inom dessa båda förmedlingsområden utgjorde år 1950 2 975 och har därefter *sjunkit* till 2 024 år 1960, eller med 32 %. Under samma period ökade antalet lediga platser med 11 %, från 3 018 till 3 347. Det årliga antalet tillsatta platser sjönk med 24 % från 2 108 till 1 592. Lägsta antalet arbetssökande hade förmedlingen 1958 med 1 505 sökande (bil. 4, nr 10).

Utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom allmän tjänst och socialvård bekräftar intrycket, att förmedlingen inte i tillräcklig utsträckning lyckats få kontakt med fackutbildningsgrupperna.

Förmedlingsverksamhetens omfattning för övriga tjänstemannagrupper

Utöver de hittills redovisade huvudområdena av förmedlingsverksamheten förekommer vid arbetsförmedlingen förmedling inom en del andra tjänstemannayrken. En mindre andel därav tillhör tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper och ingår sålunda i de totalsiffror, som redovisats för förmedlingsverksamheten inom dessa. De utgörs av förvaltnings- och befälspersonal inom jordbruk, skogsbruk, trädgårdsskötsel och fiske, viss tjänstemannapersonal inom samfärdsl (huvudsakligen viss postpersonal, telegrafister och telefonister) samt viss personal inom hälso- och sjukvård (läkare m. fl.). Omfattningen av förmedlingsverksamheten under 1960 inom dessa tjänstemannaförmedlingen tillhörande yrkesgrupper framgår av närmast efterföljande sammanställning (tabell 6: 1).

Utanför tjänstemannaförmedlingens hittillsvarande verksamhetsområde faller förmedlingen inom ett antal tjänstemannayrken. Dessa utgörs av

Tabell 6:1. Förmedlingsverksamheten 1960 för ej speciellt redovisade tjänstemannagrupper inom tjänstemannaförmedlingens verksamhetsområde

Yrkesområde	Arbetssökande personer	Lediga platser	Tillsatta platser
Jordbruk och skogsbruk (förvaltn.- och befälspersonal)	611	322	168
Samfärdsl (huvudsakligen post- och telepersonal)	2 121	3 837	2 960
Hälsö- och sjukvård (läkare m. fl.)	507	623	369

tjänstemän inom sjöfart, förtroendepersonal inom hotell och restauranger, artister och musiker, några ovan ej redovisade personalgrupper inom hälso- och sjukvård (sjuksköterskor, undersköterskor, tandtekniker, tandsköterskor m. fl.) samt vaktmästarpersonal. Förmedlingsverksamheten inom dessa yrkesgrupper ingår *ej* i totalsiffrorna för förmedlingsverksamheten inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper. Omfattningen av förmedlingsverksamheten under 1960 för de nämnda grupperna framgår av nedanstående sammanställning (tabell 6:2).

Tabell 6:2. Förmedlingsverksamheten 1960 inom tjänstemannayrken utanför tjänstemannaförmedlingens verksamhetsområde

Yrkesområde	Arbetssökande personer	Lediga platser	Tillsatta platser
Sjöfart (sjöbefäl, maskinister, radio- telegrafister)	3 015	8 468	3 270
Hotell och restauranger (förtroende- personal)	1 670	2 325	1 393
Konstnärlig verksamhet (artister och musiker)	5 250	25 606	26 520
Hälsö- och sjukvård (sköterskepersonal). Vaktmästare	2 562 778	4 610 3 376	2 905 2 565
Summa	13 275	44 385	36 653

Elevpraktikförmedling och förmedling för arbetssökande studerande 1950—1960

Elevpraktikförmedlingen och förmedling för arbetssökande studerande över 18 år utgör de områden, inom vilka tjänstemannaförmedlingens verksamhet ökat kraftigast. Då dessa båda områden kommer att behandlas utförligt i ett särskilt kapitel om arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena, skall här endast uppgifter lämnas om verksamhetens totala omfattning.

Elevpraktikförmedling (bil. 4, nr 11)

De förmedlingsstatistiska uppgifterna beträffande elevpraktikförmedling innefattar arbetssökande, lediga och tillsatta platser inom fyra gruppnum-

mer i förmedlingens yrkesförteckning. Dessa avser elevpraktik inom industri och tekniska arbetsområden, praktik inom handel och kontorsarbete, praktik inom allmän tjänst samt praktik inom socialvård. Med elevpraktik förstås enligt yrkesförteckningen praktik, som fullgörs av elever vid utbildningsanstalt för teoretisk yrkesutbildning före examinering från skolan, och som utgör ett led i utbildningen. (I realiteten görs emellertid avsteg från denna definition beträffande socialinstitutens elever, som förs på vederbörande elevpraktikgruppnummer, när de söker den för inträde vid socialinstituten erforderliga förpraktiken.)

Den dominerande gruppen bland de elevpraktiksökande inom industri och tekniska arbetsområden är elever vid tekniska utbildningsanstalter (teknisk högskola, tekniskt läroverk, tekniskt institut eller skola). Arbetssökande, som önskar sådan praktik, som erfordras för inträde vid teknisk skola (förpraktik), förs ej på detta gruppnummer. Av den totala elevpraktikförmedlingen utgör förmedling av praktik inom industri och tekniska arbetsområden det största området med drygt $\frac{4}{5}$ av hela antalet elevpraktiksökande. Förmedlingen av praktik inom handel och kontorsarbete omfattar på arbetssökandesidan elever vid handelshögskola, handelsgymnasium eller annan handelsskola, medan praktik inom allmän tjänst och socialvård förmedlas till blivande inträdessökande till socialinstitut.

Utvecklingen av elevpraktikförmedlingen under tiden 1950—1960 framgår av de i bil. 4, nr 11 lämnade uppgifterna. Antalet arbetssökande inom detta förmedlingsområde har under perioden ökat med 108 %, från 2 732 till 5 680. Under samma tid har antalet lediga platser stigit med 101 %, från 2 479 till 5 007. Samma procentuella ökning uppvisar antalet tillsatta elevpraktikplatser, som år 1950 uppgick till 2 155 och 1960 till 4 328.

Förmedling för arbetssökande studerande över 18 år (bil. 4, nr 12)

De sökande, som ingår i de förmedlingsstatistiska uppgifterna över förmedlingsverksamheten för arbetssökande studerande, utgörs av tre skilda grupper äldre studerande (över 18 år). Dessa är »studerande, som utbildar sig till ämneslärare och som erhållit betyg i något eller några läroämnena» (fil. stud., fil. kand. och teol. kand.), elever vid folk- och småskoleseminarier samt studenter. Den senare gruppen utgör den numerärt största inom detta förmedlingsområde. Då de gruppnummer, på vilka dessa arbetssökande förs, inte används för registrering av lediga platser, kan förmedlingsdata endast lämnas för antalet sökande (bil. 4, nr 12).

År 1950 var antalet arbetssökande studerande av dessa kategorier 7 803 för att år 1960 ha ökat till 15 595, eller med 100 %. Snabbast har antalet sökande inom dessa grupper stigit de senaste tre åren, under vilka ökningen uppgått till närmare 60 %.

Utvecklingstendenser och slutsatser

Går man vid en bedömning av tjänstemannaförmedlingens utveckling tillbaka till dess första verksamhetsår, är det påfallande hur snabbt anslutningen till förmedlingen växte under utbyggnadsperioden. Också den utveckling av verksamheten som ägt rum under 50-talet, innebär en kraftig ökning av förmedlingsvolymen. Antalet tillsatta platser under 1960 översteg sålunda med 35 000 motsvarande antal år 1950. Vid ett försök till bedömning av de framtida utvecklingsmöjligheterna finns det emellertid anledning att understryka sådana tendenser, positiva eller negativa, som kräver särskilda åtgärder av praktiskt slag. Den avgörande betydelse, som förmedlingens urval av arbetssökande har för ett effektivt förmedlingsarbete, gör att utvecklingen på sökandesidan härvid kommer att ställas i centrum.

Om ökningstakten hos antalet arbetssökande inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper under 60-talet skulle komma att motsvara trenden i utvecklingen under 50-talet, uppnås år 1970 ett sökandeantal på ca 120 000. Det är uppenbart att denna siffra är för låg för att motsvara en rimlig målsättning för förmedlingens ställning inom dessa delar av arbetsmarknaden. I förhållande till de antaganden, som kan göras beträffande sysselsättningsutvecklingen inom tjänstemannayrkena, skulle den innebära en tillbakagång för den offentliga förmedlingens betydelse som rekryteringsväg.

Nu har utvecklingen, som i det föregående visats, inte försiggått i samma takt eller ens i samma riktning inom samtliga förmedlingsavsnitt. Det som först faller i ögonen är den påtagliga skillnaden i utvecklingen på den manliga respektive kvinnliga sökandesidan. Medtages i beräkningarna samtliga tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper, innebär en framskrivning av trenden under 50-talet till 1970, att förmedlingen då skulle ha ca 75 000 kvinnliga arbetssökande mot ca 45 000 manliga. I båda fallen är tendensen uppåtgående men i väsentligt mindre grad för manliga sökande. Tages där emot hänsyn endast till yrkestillhöriga sökande (arbetssökande exklusive elevpraktiksökande och arbetssökande studerande), är tendensen svagt nedåtgående för manliga sökande men alltså tämligen kraftigt uppåtgående beträffande kvinnliga sökande. För 1970 motsvaras utvecklingstrenden under dessa förutsättningar av drygt 63 000 kvinnliga arbetssökande och ca 28 500 manliga sökande. Bakom dessa siffror ligger olikheter i utvecklingstendenserna dels inom skilda yrkesområden, där manliga respektive kvinnliga sökande är ojämnt representerade, dels på olika tjänstenivåer, där endera manliga eller kvinnliga sökande numerärt överväger.

Övergår man till att betrakta utvecklingstendenserna inom de större yrkesområdena och därvid undantar Undervisning m. m., där utvecklingen till betydande del bestäms av faktorer, som saknar motsvarighet inom övriga förmedlingsområden, uppvisar av de återstående de kamerala och de kommersiella arbetsområdena sinsemellan stora likheter, medan vissa ge-

mensamma drag finns i utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom de tekniska arbetsområdena å ena sidan och allmän tjänst och socialvård å den andra (bil. 4, nr 6—8 o. 10).

Inom både de *kamerala* och de *kommersiella* arbetsområdena är utvecklingstrenden på sökandesidan stigande. I båda fallen gäller också, att antalet tillsatta platser stigit snabbare än antalet lediga platser eller med andra ord att tillsättningsprocenten ökat. Medan år 1950 63 % av de ledig-anmälda kontorsplatserna tillsattes, var motsvarande procenttal 68 år 1960. Inom handel har tillsättningen ökat från 65 till 71 % av antalet lediga platser. Som jämförelse kan anföras att tillsättningsprocenten inom samtliga tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper exklusive elevpraktik för de båda åren var 67 respektive 68 %. Till det goda tillsättningsresultatet bidrar, förutom den ökade tillgången på yrkestillhöriga arbetssökande, det relativt betydande tillskottet av kvinnliga arbetssökande under 18 år, inskrivna vid ungdomsförmedlingen, till dessa arbetsområden. Detta i sin tur sammanhänger givetvis med att efterfrågan i viss utsträckning varit inriktad på personal med begränsad yrkeserfarenhet och kortvarig eller ingen yrkesutbildning.

Med reservation för den inverkan, som en fortskridande kontorsrationalisering på längre sikt kan få på den totala arbetskraftefterfrågan inom kontorsarbete, kan man för de närmaste åren räkna med en fortsatt hög efterfrågan på sådan arbetskraft. Inom handel kan efterfrågan på arbetskraft av det slag, som motsvarar den stora gruppen bland arbetsförmedlingens sökande inom denna näringsgren (butikspersonal), beräknas öka i ungefär samma takt under 60-talet, som skett under det gångna decenniet.

Om förmedlingsresurserna håller jämna steg med den ökade arbetsbelastningen, bör antalet arbetssökande också stiga avsevärt under 60-talet. Enligt den tidigare citerade arbetskraftsprognosen (Ture Widstam: Befolkningsutvecklingen under 60- och 70-talen) väntas antalet förvärvsarbetande kvinnor stiga i en takt, som för perioden 1961—65 innebär en ökning med 8,1 % samt för perioden 1966—70 3,2 %. Under motsvarande perioder skulle den manliga arbetsstyrkan öka med 3,0 % respektive 1,6 %. Vet man att detta arbetskraftsutbud till stor del sammanhänger med ökad yrkesintensitet hos de gifta kvinnorna, kan man räkna med att det till viss del kommer att avse deltidsarbete. Detta innebär ökade krav på förmedlingens kapacitet, om effektiviteten i förmedlingsarbetet skall bibehållas.

Inom såväl kontorsarbete som detaljhandel finns i de största städerna ett stort behov av arbetskraft för kortare eller längre tids vikariat. Dessa önskemål behöver ofta tillgodoses med mycket kort varsel. Vid tjänstemannaförmedlingarna i Stockholm och Göteborg görs sedan något år försök med en speciell vikariatsavdelning för kontorspersonal. Erfarenheterna av en sådan specialisering av förmedlingsuppgifterna är positiva, och en bättre service både för arbetsgivare och arbetssökande har möjliggjorts. Det är angeläget

att resurser ges för en fortsatt verksamhet av detta slag, och att behovet av liknande specialisering på andra större förmedlingsorter prövas. Även beträffande förmedlingsverksamheten för butikspersonal bör övervägas, om behov föreligger av särskild vikariatsförmedling.

Trots den starka ökningen av den totala förmedlingsvolymen inom de kamerala och kommersiella arbetsområdena, har inom båda dessa områden förmedlingen svårigheter att attrahera arbetssökande för högre tjänster gjort sig gällande. På motsvarande sätt har arbetsgivarna mindre tilltro till förmedlingens möjligheter att tillgodose önskemål om arbetskraft på högre tjänstenivå, än när arbetskraftsbehovet gäller rutinpersonal. Skall förmedlingsverksamheten inom dessa båda yrkesområden i framtiden bättre komma att svara mot det samlade förmedlingsbehovet inom områdena, utgör denna brist på sökande med högre fackutbildning det problem, som i första hand bör angripas.

Rekryteringsproblem av liknande slag har kommit att sätta sin prägel på utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom de *tekniska* arbetsområdena samt *allmän tjänst och socialvård*, där de lett till en sjunkande utvecklingstrend på sökandesidan. De gemensamma dragen för dessa områden är, förutom denna bristande anslutning av arbetssökande, en sjunkande tillsättningsprocent. Inom de tekniska arbetsområdena har denna minskat från 63 % år 1950 till 51 % år 1960, inom allmän tjänst och socialvård från 70 % till 47. Detta motsvaras av en lägre ökningstakt hos antalet tillsatta platser än hos antalet lediga platser inom tekniska arbetsområden samt av en minskning av antalet tillsatta platser inom allmän tjänst och socialvård.

Den helt dominerande uppgiften för förmedlingsverksamheten inom dessa områden är att skapa sådana kontakter med respektive fackutbildningsgrupper, att förmedlingen erhåller ett kvalificerat urval av arbetssökande. Detta förutsätter i sin tur att förmedlingen utrustas med sådana resurser — kvantitativt och kvalitativt — att den framstår som en attraktiv förmedlingsväg i jämförelse med andra former för arbetsansökan. Man kan antaga, att ingen av förmedlingsverksamhetens tre variabler reagerar så känsligt och omedelbart på bristfälliga förmedlingsresurser som antalet arbetsökande.

Differensen mellan lediganmälda platser och arbetssökande är i nuvarande läge så stor, att det inte förefaller troligt, att den vid förmedlingen registrerade efterfrågan kommer att fortsätta att öka under längre tid, i varje fall inte i samma takt som under 50-talet. Förr eller senare måste en utveckling av beskrivet slag brytas, endera genom att förmedlingen förmår attrahera ett större antal sökande, så att ett effektivt förmedlingsarbete möjliggörs, eller genom att det så småningom framstår som meningslöst att i oförändrad utsträckning lediganmäla platser till förmedlingen.

I detta sammanhang bör särskilt understrykas, att den snabbt expande-

rande *elevpraktikförmedlingen* och *förmedlingsverksamheten* för andra arbetssökande *studerande* ger goda möjligheter till vidgade kontakter mellan arbetsförmedlingen och utbildningsgrupperna. Villkoret för att den stora tillströmningen av sådana arbetssökande på sikt skall resultera i ett allsidigare urval av fackutbildade sökande vid förmedlingen, är emellertid att resurserna medger ett effektivt förmedlingsarbete för dessa sökande vid deras första kontakt med förmedlingen.

Beträffande förmedlingsverksamheten inom *undervisning* skall här endast i korthet påpekas, att den år 1960 företagna ändringen av den allmänna skolstadgans bestämmelser rörande formerna för lediganmälan av lärartjänster kommer att innebära en väsentlig ökning av lärarförmedlingens arbetsbörda. För innebörden av den genomförda stadgeändringen kommer att redogöras i kapitel 7, Personal i viss statlig och statsunderstödd verksamhet.

Sammanfattningsvis kan sägas, att förmedlingen under 60-talet har att vänta en stigande arbetsbelastning inom de kamerala och kommersiella arbetsområdena. En kraftig stegring kan här emotes både på utbuds- och efterfrågesidan. Särskilt bör uppmärksammas de krav på förmedlingsresurserna, som ett ökat utbud av deltidsarbetskraft kommer att innebära. Ur efterfrågesynpunkt är behovet av snabb och effektiv vikariatsförmedling ett aktuellt problem. Inom de tekniska arbetsområdena samt allmän tjänst och socialvård utgör förmedlingens centrala problem rekryteringen av kvalificerade sökande. Därvid bör de möjligheter, som den snabbt växande förmedlingsverksamheten för olika kategorier studerande erbjuder, systematiskt tillvaratas.

KAPITEL 7

Förmedling av personal till viss statlig och statsunderstödd verksamhet

I detta kapitel skall redogörelse lämnas dels för omfattningen av förmedlingens medverkan vid rekrytering till vissa statliga tjänster, dels för de författningsmässiga bestämmelser, som reglerar statsförvaltningens personalrekrytering genom arbetsförmedlingen och formerna för lediganmälan till förmedlingen av lärartjänster.

Rekrytering av viss statlig tjänstemannapersonal genom arbetsförmedlingen

I föregående kapitel (Förmedlingsverksamhetens utveckling) har uppgift lämnats om förmedlingsverksamheten inom allmän tjänst och socialvård. Den under dessa rubriker förda förmedlingsverksamheten avser i första hand högre befattningar och mellangradstjänster inom administrativ statlig och kommunal förvaltning samt chefstjänstemän och assistentpersonal inom allmän socialvård, anstaltsvård samt sluten och halvöppen barnavård. Uppgifter har också lämnats om förmedlingsverksamheten inom undervisning m. m., vilka huvudsakligen avser lärarförmedling, såväl beträffande ämneslärare som folk- och småskollärare och övningslärare.

Jämsides med redovisning av förmedlingsverksamheten uppgörs sedan november 1954 en speciell statistik över antalet lediga och tillsatta platser i *statlig tjänst*. Specialstatistiken föranleddes av Kungl. Maj:ts cirkulär till statsmyndigheterna angående anmälan om uppsägning och antagning av personal (SFS 1954: 344).

I tabell 7:1 redovisas omfattningen av den rekrytering till statlig tjänst inom vissa yrkesgrupper, som skett genom arbetsförmedlingens medverkan under åren 1955—1960. Som framgår vid en jämförelse med de tidigare meddelade totala förmedlingssiffrorna för arbetsområdena allmän tjänst och socialvård, ligger huvudparten av förmedlingsverksamheten för dessa yrkesgrupper inte inom den statliga utan inom den kommunala sektorn. Inom gruppen socialvård förmedlas i viss utsträckning personal också till enskild tjänst.

Inom undervisning är förhållandet likartat. Utanför den verksamhet, som redovisas i tabell 7:1 faller förmedling av folk- och småskollärartjänster

Tabell 7: 1. Rekrytering av personal till statlig tjänst: Lediga och tillsatta platser för vissa tjänstemannagrupper 1955—1960

Arbets- område	1955		1956		1957		1958		1959		1960	
	Led.	Tills.	Led.	Tills.	Led.	Tills.	Led.	Tills.	Led.	Tills.	Led.	Tills.
Allmän tjänst. . . .	687	431	690	388	751	411	602	338	636	401	679	306
Socialvård. .	153	111	195	128	104	64	115	65	143	87	220	119
Tekniska arbets- områden .	1 680	544	1 933	736	1 701	653	1 614	760	1 899	721	2 200	656
Kontors- arbete . . .	4 058	2 580	4 207	2 747	3 685	2 463	3 268	2 209	3 259	2 263	4 053	2 691
Undervis- ning m. m.	2 941	2 252	4 091	3 096	4 645	3 552	5 750	4 315	5 871	4 427	6 921	5 296
Summa	9 519	5 918	11 116	7 095	10 886	7 143	11 349	7 687	11 808	7 899	14 073	8 968

samt sådana ämnesläartjänster, som ej är knutna till statlig läroanstalt (jfr kap. 6 och bilaga 4, nr 9).

*Förmedling av förvaltningspersonal och annan tjänstemannapersonal
i statlig tjänst*

Återblick

Angelägenheten av att under olika sysselsättningsförhållanden utnyttja tillgänglig arbetskraft på bästa sätt har vid skilda tillfällen föranlett Kungl. Maj:t att i cirkulär till statsmyndigheterna meddela bestämmelser angående anmälan om uppsägning och antagning av personal inom statsförvaltningen samt anvisningar och riktlinjer för omplacering m. m. av dylik personal.

Från början bestämdes, att sådan anmälan skulle göras hos finansdepartementet (SFS 1941: 20). Efter det att en särskild tjänstemannaförmedling år 1944 inrättats av arbetsförmedlingen, delgavs statsmyndigheterna riktlinjer för avveckling av det överskott på viss civil tjänstemannapersonal, som väntades uppstå vid övergången till fredsförhållanden (SFS 1945: 516). Personal, som vid uppsägning inte omedelbart erhöll ny anställning, skulle anmälas till tjänstemannaförmedlingen. Kungl. Maj:t fäste dessutom myndigheternas uppmärksamhet på önskvärdheten av att vid antagning av personal sysselsättning i statstjänst så vitt möjligt bereddes personer, som blivit övertaliga genom avvecklingsåtgärderna.

Under de närmast följande åren lämnades i olika cirkulär från Kungl. Maj:t (SFS 1946: 9, 1948: 799, 1949: 716 och 1952: 589) direktiv om statsmyndigheternas personalrekrytering genom arbetsförmedlingen. Undantag från anmälningsskyldigheten gällde beträffande a) anställning som kungjordes ledig i Post- och Inrikes Tidningar, b) anställning, till vilken endast den som undergått av vederbörande myndighet anordnad särskild utbildning

kunde ifrågakomma, samt c) anställning, för vilken enligt normal rekryteringsgång avsågs personal, som redan var anställd hos myndigheten.

Nu gällande bestämmelser angående anmälan om uppsägning och antagning av personal återfinns i SFS 1954: 344.

Arbetsmarknadsstyrelsen har den 13 januari 1961 i skrivelse till Kungl. Maj:t lämnat förslag till vissa ändringar av nu gällande bestämmelser. Ändringarna avser bl. a. att understryka vikten av ett nära samarbete mellan arbetsförmedlingen och övriga statliga organ i frågor rörande rekrytering och uppsägning av personal.

Utredningens synpunkter

Mot bakgrund av den ovan skisserade utvecklingen och de förslag, som Arbetsmarknadsstyrelsen framlagt i sin nyssnämnda skrivelse till Kungl. Maj:t, kan följande synpunkter läggas på arbetsförmedlingens uppgifter som serviceorgan vid statlig rekrytering:

Staten är som arbetsgivare företrädd av olika verk och myndigheter. Den offentliga arbetsförmedlingen bör, inom i cirkuläret angivna gränser, ha till uppgift att åstadkomma en samordning vid myndigheternas uppsägning och antagning av personal och bör därför fortlöpande kunna överblicka denna del av det statliga arbetskraftsbehovet.

Omorganisationer och rationaliseringar inom den statliga verksamheten har fortlöpande aktualitet. Även frågan om omlokalisering av statliga organ har på senare tid fått stor aktualitet. Arbetsförmedlingen skall i förekommande fall medverka till en lösning av uppkommande omplaceringsproblem.

Arbetsförmedlingen skall medverka till att nedbringa statsverkets kostnader för annonsering efter arbetskraft. Detta kan ske bl. a. genom att förmedlingen ombesörjer annonsering för vederbörande verk. Härigenom når förmedlingen kontakt även med sökande, som inte kommer i fråga för den aktuella lediga platsen, men kan tänkas fylla en vakans, som uppstår vid senare tidpunkt.

Arbetsförmedlingen skall som centralt rekryteringsorgan för statsmyndigheterna medverka till att åstadkomma en förbättrad och snabbare personalrekrytering till dessa.

Det skall slutligen också vara arbetsförmedlingens uppgift att medverka till att vid de statliga myndigheternas rekrytering av arbetskraft även utnyttjas de vidgade möjligheter att förvärva lämplig personal, som erbjuds genom Kungl. Maj:ts cirkulär angående slopande av övre åldersgränsen (SFS 1960: 538) och användning av deltidsarbete (SFS 1960: 275).

Lärförmedling

Återblick

Arbetsförmedlingens uppgifter för rekrytering av lärare till det allmänna skolväsendet har successivt ökat under de drygt två decennier, då den

organiserade lärarförmedlingsverksamheten bedrivits. Detta gäller inte bara, som i kapitel 6 har visats, arbetsuppgifternas mängd. Också nya och mera omfattande uppgifter har tillkommit. Från början begränsade sig arbetsförmedlingens medverkan huvudsakligen till hjälp åt överlärare och rektorer att skaffa lämpliga personer till kortare eller längre vikariat, då ordinarie befattningshavare på grund av sjukdom, barns börd, militärtjänstgöring eller andra skäl var förhindrade att tjänstgöra. Sedermera har även i stor utsträckning längre förordnanden och fastare tjänster anmälts till arbetsförmedlingen. En författningsmässig reglering av de lokala skolmyndigheters anmälan till arbetsförmedlingen av lediga anställningar har skett beträffande flera lärarkategorier.

I fråga om folk- och småskolläraryrplatser reglerades samverkan mellan skola och arbetsförmedling först genom en bestämmelse, som år 1942 intogs i folkskolestadgan (KK den 30 juni 1942, nr 622). Det sades däri, att skolrådet var skyldigt vända sig till den offentliga arbetsförmedlingen för att erhålla vikarie till tjänster, som ej skulle ledigkungöras, d. v. s. huvudsakligen icke-ordinarie anställningar som gällde kortare tid än hel termin. Undantag från anmälningsskyldigheten tilläts i de fall, då vikarie med föreskriven utbildning på annat sätt stod till förfogande utan dröjsmål. En del skoldistrikt, särskilt i de större städerna, upprättade med stöd av detta undantag mer eller mindre permanenta vikariebyråer för folk- och småskollärare. Lokalt hade dessa kommunala byråer en uppgift att fylla. Men de medförde också på sina håll olägenheter med dubbelregistrering av examinerade sökande och vidare allvarliga nackdelar genom bristande möjlighet till överblick på andra orter och inom större områden av efterfrågan och tillgång på lärarpersonal. Bestämmelserna gällde till 1958, då allmänna skolstadgan infördes (SFS 1958:387). — I fråga om icke-ordinarie folk- och småskollärartjänster för minst hel termin, gällde skyldigheten att kungöra dem i Post- och Inrikes Tidningar. Denna bestämmelse intogs till en början i allmänna skolstadgan men upphävdes 1960 (SFS 1960:298) i samband med att reglerad befordringsgång infördes för dessa lärargrupper. Numera skall således även icke-ordinarie helterminstjänster för folk- och småskollärare anmälas till arbetsförmedlingen.

Förmedlingen av ämneslärare sköttes länge av den s. k. extraläraryrån, som fram till 1940 med visst statsbidrag drevs av läroverkslärarnas fackliga organisation och därefter under ett årtionde av Skolöverstyrelsen. Samtidigt medverkade dock arbetsförmedlingen till att anskaffa lärare till uppkomna vakanser vid de högre skolorna. Extraläraryrans uppgifter överfördes år 1952 till arbetsmarknadsverket och utlades på länscentralerna för lärarförmedling. Efter överförandet har arbetsförmedlingen blivit vägen för rekrytering av ämneslärare i reglerad befordringsgång inte bara när det gäller kortare vikariat utan också vid icke-ordinarie förordnanden för hel termin och längre tid. Ändringen därhän skedde 1954 (Skolöverstyrelsens cirkulär nr

109 den 5 juni 1954) i samband med decentralisering av förordnanderätten från Skolöverstyrelsen till rektorsämbetena i dessa ärenden.

Numera är alltså enhetligt stadgat för de tre största lärargrupperna — folk- och småskollärare samt ämneslärare — om skolans anmälningsskyldighet till arbetsförmedlingen beträffande icke-ordinarie anställningar för såväl kortare som längre tid än hel termin. I fråga om icke-ordinarie övningslärartjänster skall lediga helterminsförordnanden som regel kungöras, men för kortare anställningar gäller samma bestämmelser om anmälan till arbetsförmedlingen som för övriga lärargrupper. Från år 1961 finns även anvisningar utfärdade av Skolöverstyrelsen i samråd med Arbetsmarknadsstyrelsen rörande de lokala skolmyndigheternas anmälan till arbetsförmedlingen och icke-ordinarie lärares ansökan.¹ I dessa bestämmelser anges, att Arbetsmarknadsstyrelsen kommer att från 1961 och t. v. utge en riksvakanslista (»Lärarlistan», jfr vidare kapitel 11 och bilaga 7) en gång i veckan inför ny termin. I denna lista annonseras de i cirkuläret angivna anställningarna. Listan tillställs berörda skolstyrelser och rektorer samt varje lärare, som anmält sig hos förmedlingen och önskar erhålla den för sin information. Listan utgick i juni 1961 i 6 500 ex. per vecka.

Därmed föreligger för första gången enhetliga bestämmelser för det allmänna skolväsendets rekrytering genom arbetsförmedlingen beträffande samtliga lärarkategorier.

Utredningens synpunkter

Mot bakgrund av den antydda avvecklingen kan den offentliga arbetsförmedlingens uppgifter i fråga om lärarförmedling bestämmas sålunda:

En vidgad samverkan mellan arbetsförmedling och skolstyrelser kan förväntas under 1960-talet dels på grund av att nu gällande bestämmelser ökat omfattningen av skolstyrelsernas anmälningsskyldighet till förmedlingen, dels genom den reglering av kontakterna mellan dessa organ som Skolöverstyrelsens anvisningar medför. Förmedlingens målsättning skall därvid i första hand vara att svara för förmedling av anställningar med längre varaktighet än 14 dagar, som enligt stadgan anmäls till den. Därigenom skall undvikas att lokala platsmarknader skapas, där platstillgången undandras insyn från sökande på andra orter och där en lösning sker av utbildad arbetskraft, som kunnat komma till användning på annat håll. — Anskaffande av lärare till vikariat för kortare tid än 14 dagar, som jämlikt stadgan ej behöver anmälas till förmedlingen, kan i många fall ombesörjas

¹ Cirkulär utfärdat av Kungl. Skolöverstyrelsen den 1 mars 1961 till skolstyrelserna, rektorerna vid de allmänna läroverken (inkl. försöksgymnasierna), kommunala gymnasierna, de högre kommunala skolorna, de i folkskolan inbyggda realskolelinjerna och det obligatoriska skolväsendet för efterrättelse, till rektorerna vid folkskoleseminarierna, övningslärarseminarierna, läroverket för vuxna, försvarets läroverk, statens försöksskola i Linköping och de statsunderstödda privatläroverken för kännedom och efterrättelse i tillämpliga delar samt till länskolnämnderna för kännedom, angående lediganmälan hos arbetsförmedlingen av anställning som icke-ordinarie lärare i vissa fall m. m.

av vederbörande skolstyrelse (rektor) genom kontakt med vid skolan tidigare anställda, med pension eller av annan anledning avgångna lärare. I en del fall, särskilt i de större städerna, där den totala mängden sådana vikariat hos en och samma skolstyrelse är betydande, kan arbetsförmedlingen behöva åtaga sig också förmedlingar av sådana anställningar. Från Läroverkslärarnas Riksförbund har framförts önskemål om att så skall ske i större utsträckning än hittills. Det kan bli nödvändigt — så som på försök gjorts t. ex. vid lärarförmedlingarna i Stockholm, Linköping och Borås — att arbetsförmedlingen upprättar telefonjour på morgontid för att tillgodose hastigt uppkommande vikariebehov. Arbetsförmedlingen skall vid sådana åtaganden dock inte svara för placering av redan (mer eller mindre fast) anställd lärarpersonal, som skolstyrelsen avdelat för att stå till förfogande vid vakanser inom skoldistriktet; placeringen av dessa lärare bör ankomma på skolstyrelsen.

Den ökade anmälan av lediga platser, som de nya bestämmelserna medför, kan också väntas tillföra förmedlingen nya grupper av sökande lärare.¹ Förmedlingens uppgift beträffande de nyexaminerade är att lämna dem sådan information över förmedlingens arbetssätt, att god kommunikation i fortsättningen kan upprätthållas med dem. Upplysning om lediga platser skall förmedlingen kunna lämna snabbt och överskådligt, även till sökande som bor på annan ort i länet än den där förmedlingen är belägen. Sådana uppgifter skall, så snart det gäller längre vakanser, kunna lämnas i form av aktuella översikter för hela landet (Lärarlistan). Förmedlingen bör även i lägen med stor tillgång på platser och/eller sökande ha sådan överblick av läget, att rektor resp. lärare kan erhålla upplysningar, som är erforderliga för deras ställningstaganden.

Inriktningen av arbetsförmedlingens medverkan varierar givetvis också på lärarområdet med läget på arbetsmarknaden. Under 1950-talet med be-

¹ Förmedlingsverksamheten för folk- och småskollärare april och maj 1961 jämfört med 1960.

	Arbetssökande			Lediga platser			Tillsatta platser		
	1961	1960	Pro-centuell ökning	1961	1960	Pro-centuell ökning	1961	1960	Pro-centuell ökning
Folkskollärare									
april...	903	333	171	789	435	81	685	393	74
maj....	1 674	611	174	1 095	438	150	637	351	81
Småskollärare									
april...	892	241	270	445	187	138	400	165	242
maj....	1 699	485	350	856	237	261	429	189	127
Summa									
april...	1 795	574	213	1 234	622	98	1 085	558	94
maj....	3 373	1 096	208	1 951	675	189	1 066	540	97

stående, kännbar lärarbrist på olika områden har arbetsförmedlingen genom en omfattande uppspårande verksamhet kunnat tillföra skolväsendet ett stort antal reservkrafter för kortare och längre vikariat. Denna uppspårande verksamhet kommer att behöva fortsättas också under det närmaste decenniet när det gäller kortare vikariat, föranledda av lärares tjänstledigheter. Bristen på ämneslärare kommer enligt föreliggande prognoser att bestå i flertalet kombinationer fram till mitten av 60-talet, medan i vissa kombinationer fortsatt brist väntas under hela decenniet.

En omsvängning till överskottsläge kan — på en del orter kännbart tidigare än på andra håll — ske under 60-talet, såvitt inte särskilda skolpolitiska åtgärder insätts och får avsedd verkan. Arbetsförmedlingens uppgift i ett övergångsskede blir att genom interlokal förmedling åstadkomma utjämning mellan överskotts- och bristområden. Vidare kan det påfordras att förmedlaren vid kontakt med studerande, som söker vikariat, kan ge information om studiernas fortsatta inriktning på lämpliga ämneskombinationer. Svårigheter med placering av de reservkrafter, som ej haft föreskriven examen men som i nuvarande bristläge använts för långa vikariat, skall i tid mötas genom åtgärder, som syftar till att överföra dem till andra yrkesområden.

Lärare och lärarvikarier, som skolmyndigheterna av olika skäl funnit olämpliga att erhålla förordnanden, skall arbetsförmedlingen inte avvisa utan annat placeringsförslag, om sökanden önskar och är kapabel att åtaga sig anställning av annan art. Här erfordras medverkan från förmedlingens sida, som ställer betydande krav på förmedlarens takt och kunnighet.

KAPITEL 8

Arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena

Av det totala arbetskraftsutbudet inom tjänstemannayrkena — arbetssökande utan anställning och ombytessökande — torde arbetsförmedlingen komma i kontakt med en relativt större andel av de sökandegrupper, som helt saknar eller endast har begränsad yrkeserfarenhet. De grupper, som det här gäller, är ungdomar, som efter avslutad skolgång som nyinträdande på arbetsmarknaden söker anställning i ett tjänstemannayrke, andra yngre arbetssökande, som före eller under sin fackutbildning söker praktik inom sitt blivande arbetsområde samt nyexaminerade, som söker sin första reguljära anställning. I en liknande situation befinner sig de kvinnliga arbetssökande, som efter några års uppehåll i sin yrkesverksamhet söker sig tillbaka till arbetsmarknaden, endera i ett tidigare yrke, för vilket de har viss utbildning, eller inom ett arbetsområde, av vilket de saknar föregående erfarenhet. Nämnas bör också sådana arbetssökande — manliga eller kvinnliga — som i vuxen ålder söker sig över från ett annat yrke till ett tjänstemannayrke.

För samtliga dessa sökandekategorier gäller, att de i samband med sin arbetsansökan i särskild grad är i behov av information utöver rena uppgifter om tillgången på lediga platser. Denna yrkesinformation kan avse en allmän orientering om arbetsförhållandena inom ett speciellt yrkesområde, upplysning om yrkesfordringar lämnad med anknytning till den sökandes individuella kvalifikationer, uppgifter om utbildningsvägar och inträdesvillkor för dessa samt om möjligheter att erhålla bidrag till olika former av vuxenutbildning.

De arbetsuppgifter, som härigenom kommer att ingå i förmedlingsverksamheten för dessa sökandegrupper, ställer speciella krav på förmedlingstjänstemannens kompetens, samtidigt som de gör förmedlingsarbetet mer tidskrävande än vad som omedelbart kan utläsas av förmedlingsstatistiken. (Jfr även kap. 11.)

I det följande skall omfattningen och sammansättningen av de sökandegrupper, som kan sammanfattas under beteckningen arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena, redovisas så långt tillgängliga uppgifter medger. Vidare skall de arbetsuppgifter, som respektive grupper ställer arbetsförmedlingen inför, närmare kommenteras. Uppdelning kommer härvid att göras på ungdom under 18 år, fackutbildningsgrupperna och tjänstemannayrkenas »arbetskraftsreserv» bland vuxna med eller utan förvärvsarbete.

Ungdom under 18 år

Praktisk yrkesorientering inom vissa tjänstemannayrken

Den tidigaste kontakten med yrkeslivet genom arbetsförmedlingens medverkan erhåller de elever i folkskolans sjunde och åttonde årskurs och enhetsskolans åttonde årskurs, som har praktisk yrkesorientering som tillvalsämne. En stor del av eleverna på yrkeslinjen i enhetsskolans nionde årskurs erhåller förberedande yrkesutbildning i form av yrkespraktik inom näringslivet. De platser, som erfordras för att bereda dessa skolelever praktik, ackvireras i betydande utsträckning genom vederbörande fackexpedition på arbetsförmedlingen. I tabell 8:1 redovisas antalet praktikplatser inom vissa tjänstemannaområden, utan att åtskillnad görs mellan praktisk yrkesorientering och förberedande yrkesutbildning.

Praktik inom dessa arbetsområden har under de senaste fyra åren motsvarat drygt 30 % av hela antalet praktikplatser. Vid bedömning av denna procentuella andel bör hållas i minnet, att de av enhetsskolans elever, som är inriktade på en längre teoretisk skolutbildning och valt två främmande språk i årskurs åtta, hittills haft begränsade möjligheter att erhålla praktisk yrkesorientering. Här finns sålunda ett traditionellt rekryteringsunderlag för tjänstemannayrkena, som till största delen faller utanför den redovisade uppdelningen av yrkespraktiken. Mot bakgrund härav ter sig tjänstemannayrkenas andel av praktikplatserna förhållandevis hög, även om inte yrkesorienteringsvalet bör tillmätas avgörande betydelse för det kommande yrkesvalet.

Under läsåret 1959/60 anvisades ca 46 000 elever ca 91 000 praktikplatser, eller i genomsnitt två platser för varje praktiserande elev. Ett genomförande av obligatorisk nioårig skola i hela landet beräknas medföra ett behov av praktik inom näringslivet för ca 100 000 elever årligen. Den arbetsbelastning på tjänstemannaförmedlingen, som anskaffandet av praktikplatser för dessa elever utgör, kommer därigenom att öka under 60-talet, under förutsättning att andelen praktikplatser inom tjänstemannayrkena inte minskar kraftigt.

Olika förslag till den framtida utformningen och omfattningen av den praktiska yrkesorienteringen och den förberedande yrkesutbildningen har framförts med anledning av den aktuella utredningen om enhetsskolan. Om exempelvis önskemålet om obligatorisk praktisk yrkesorientering inom näringslivet för samtliga elever i årskurs åtta förverkligades, skulle i början av 1970-talet enbart för denna årskurs erfordras praktikplatser för ca 100 000 elever, motsvarande ca 200 000 platser årligen. Ett beslut i denna riktning skulle få stor betydelse för efterfrågan på yrkesorienteringsplatser speciellt inom tjänstemannayrkena, eftersom även de elever, som planerade mer teoretiskt inriktad utbildning, skulle beredas tillfälle att erhålla praktisk yrkesorientering.

Tabell 8:1. Elever i folkskola och enhetsskola som anvisats platser för praktisk yrkesorientering inom vissa tjänstemannayrken

Näringsgren	Antal anvisade platser						
	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
IV A Försäljnings-, reklam o. affärs- verksamhet.....				10 282	12 484	14 490	16 597
IV C Bank- o. försäkringsverksamhet..				104	106	124	208
V A-B Allmän tjänst och socialvård.....				1 812	2 189	2 675	2 779
V C Tekniska arbetsområden.....				688	923	1 229	1 527
V D Kontorsarbete.....				3 659	5 329	5 523	7 308
V E-G Undervisning m. m.....				301	490	539	557
Summa ca	4 500	6 000	9 200	16 846	21 521	25 580	28 976
Index (1957 = 100)				100	128	152	172
Hela antalet praktikplatser.....	14 300	19 900	30 400	51 248	66 644	78 950	90 852
Praktikplatser inom tjm-yrken i % av hela antalet.....				32,9	32,3	32,4	31,9
Hela antalet elever, som anvisats praktik				22 371	32 200	37 407	46 231

Anm.: Angivna yrkesområden enligt förteckningen över tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper.

Decentralisering av ungdomsförmedlingen

I kapitel 6, Förmedlingsverksamhetens utveckling, framhålls, att en viss del av den totala platstillgången och -tillsättningen inom tjänstemannayrkena faller inom ungdomsförmedlingens verksamhetsområde. Motsvarande förhållande gäller inte beträffande sökandesidan, då arbetssökande under 18 år samt arbetssökande skolorn ungdom regelmässigt inskrives på särskilda för dessa kategorier avsedda huvudgruppnummer, till vilka däremot inga lediga eller tillsatta platser hänförs.

Beträffande omfattningen av denna förmedlingsverksamhet inom tjänstemannayrkena saknas detaljerad redovisning. I tabell 8:2 presenteras emellertid summariska uppgifter beträffande de kvantitativt tyngst vägande arbetsområdena, nämligen Handel (huvudsakligen affärsbiträden och affärs-elever) och Förvaltning m. m. (huvudsakligen kontorsbiträden och kontors-elever). Antalet arbetssökande inom dessa områden har framräknats ur tillgängliga uppgifter om lediga och tillsatta platser inom respektive arbetsområde med ledning av de antaganden, som redovisas i not 1 till tabellen. Uppgifter av det slag, som beräkningarna bygger på, saknas för tidigare år än 1957.

Särskilda expeditioner för ungdomsförmedling har tidigare funnits vid samtliga 25 huvudkontor, 12 avdelningskontor samt gemensamt med tjänstemannaförmedling vid 14 kontor. Sedan några år pågår försöksverksamhet med s. k. decentraliserad ungdomsförmedling, innebärande att arbetssökande ungdomar hänvisas till de allmänna förmedlingsexpeditionerna eller respektive fackexpeditioner. Denna försöksverksamhet utvidgas efter hand

och omfattade under år 1960 — helt genomförd eller påbörjad — kontor på 15 orter. En del av den personal, som tidigare sysslat med såväl ungdomsförmedling som yrkesvägledning, har härigenom helt kunnat frigöras för yrkesvägledningssuppgifter.

För tjänstemannaförmedlingens vidkommande medför en utvidgning av den decentraliserade ungdomsförmedlingen en ökad tillströmning av arbetsökande huvudsakligen inom yrkesgrupperna affärsbiträden, kontorsbiträden och tekniska biträden. Huvudparten av detta sökandetillskott, uppskattningsvis tre fjärdedelar, kommer att utgöras av flickor. Som nyinträdande på arbetsmarknaden kommer dessa unga arbetssökande att behöva en individuellt utformad information av samma slag, som ungdomsförmedlingen söker tillhandahålla de sökande, som söker sin första varaktiga anställning.

Tabell 8:2. Ungdomsförmedlingsverksamheten: Beräknat antal arbetssökande, lediga o. tillsatta platser inom vissa av tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper 1957—1960. Index tal (1957 = 100)

År	Arbets-sökande ¹	Lediga platser			Tillsatta platser		
		Handel ²	Förvalt-ning m. m. ³	Summa	Handel ²	Förvalt-ning m. m. ³	Summa
1957: Antal.	24 500	14 500	10 000	24 500	12 500	8 000	20 500
Index.	100	100	100	100	100	100	100
1958: Antal.	28 000	13 500	9 000	22 500	12 000	7 500	19 500
Index.	114	93	90	92	96	94	95
1959: Antal.	28 000	16 000	11 000	27 000	13 500	9 000	22 500
Index.	114	110	110	110	108	113	110
1960: Antal.	35 000	19 000	13 000	32 000	16 000	10 000	26 000
Index.	143	131	130	131	128	120	127
I % av hela ungdoms-förmedl. verks.							
1957.	17,1			18,6			18,0
1960.	21,7			20,5			20,6

¹ Relationen arbetssökande — tillsatta platser har antagits vara densamma som för hela ungdomsförmedlingsverksamheten: 1957 = 6:5; 1958 = 10:7; 1959 = 5:4; 1960 = 4:3.

² Relationen tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper — övriga yrkesgrupper inom Handel har antagits vara densamma som för yrkesorienteringsplatserna, eller 4:1.

³ Totalantalet för huvudområdet Förvaltning, arbetsledning och fria yrken något reducerat.

Fackutbildningsgrupperna

I samband med skolmässig utbildning för en rad tjänstemannayrken fordras att eleverna förvärvar yrkespraktik under längre eller kortare tid. Den erforderliga praktiken kan uppdelas i förpraktik (= praktik, som fullgörs före påbörjande av teoretisk utbildning och utgör villkor för antagning till skola eller bedöms som merit vid inträdesansökan) och elevpraktik (= praktik, som fullgörs under den teoretiska utbildningens gång och ingår i ford-

ringarna för examen eller anses värdefull för att eleverna skall kunna tillgodogöra sig den skolmässiga utbildningen). I en del fall krävs emellertid praktik av bestämd längd för examen, men eleven har frihet att fullgöra viss del härav i form av förpraktik. Här skall först frågan om anskaffande av förpraktik behandlas.

Förpraktiksökande

Inledningsvis bör påpekas, att den övervägande delen av de förpraktiksökande skrivs in vid andra förmedlingsexpeditioner än tjänstemannaförmedling. Störst andel av dessa har förmodligen ungdomsförmedlingarna på de orter, där särskild expedition för ungdom finns anordnad. Ett stort antal förpraktiksökande över 18 år vänder sig till de allmänna expeditionerna eller till fackexpedition för exempelvis industri och hantverk, jordbruk eller vårdpersonal.

Möjligheten att tillgodose önskemål om förpraktik har emellertid betydelse för tjänstemannaförmedlingen av flera skäl. Här har redan antytts, att gränserna mellan för- och elevpraktik kan vara flytande. Det är också värdefullt, att det totala praktikbehovet bedöms, om man skall ha möjlighet att avväga utrymmet för placering av de sökande så att inte en grupp tillgodoses på andra gruppers bekostnad. Om tjänstemannaförmedlingen skall få kontakt med den sökande på ett senare stadium av hans utbildning eller efter hans examen, är det också viktigt att den praktiksökande får förtroende för den offentliga förmedlingens möjligheter att handlägga hans förmedlingsärende. Väsentligast är emellertid, att praktikförmedlingen utgör ett led i samhällets utbildningsåtagande och att resurserna på detta område måste hålla jämna steg med utbyggnaden av motsvarande utbildningsvägar. Också ur denna synpunkt är förmedling av förpraktik en lika angelägen arbetsuppgift som elevpraktikförmedling.

Svårigheter möter emellertid vid försök att bedöma omfattningen av arbetsförmedlingens uppgifter i samband med praktikförmedling. Redovisningen av förmedlingsverksamheten ger inte underlag för att mäta vare sig i vilken utsträckning förpraktik efterfrågas vid förmedlingen eller i vilken omfattning önskemål härom kan tillgodoses. I brist på förmedlingsstatistiska uppgifter härom måste man inskränka sig till mycket allmänna områden. Man kan då räkna med att antalet förpraktiksökande väsentligt överstiger antalet registrerade elevpraktiksökande (1960: 5 680), dels därför att antalet personer, som söker meritera sig för inträde vid utbildningsanstalt är avsevärt högre än antalet antagna, dels därför att den elevpraktiksökande i större utsträckning har egna kontakter, som ger honom möjligheter att själv anskaffa sin praktik. Man kan också antaga, att den förpraktiksökande är svårare att placera än den elevpraktiksökande, då den senare hunnit förvärva kunskaper, som gör honom mer eftersökt som arbetskraft.

Effekten härav märker arbetsförmedlingen bl. a., när det gäller att anskaffa socialbyråpraktik till inträdessökande vid socialinstitut i konkurrens med institutens ackquisition av praktikplatser för sina elever. Denna olikhet i konkurrenskraft gör det angeläget att vid en avvägning av förmedlingsresurserna ge tillräckligt utrymme också för förmedling av förpraktik.

För att skapa ett bättre underlag för planeringen av praktikförmedlingen har utredningen låtit genomföra en enkätundersökning, riktad till de praktikkrävande utbildningsanstalterna. En sammanställning av resultaten av denna undersökning föreligger i form av en särskild redogörelse (duplicerad utskrift av den 25. 11. 60). Avsikten med enkäten var att inhämta skolornas erfarenheter om inträdessökandes och elevers möjligheter att erhålla önskad praktik. Det var också angeläget att få veta i vilken utsträckning skolorna tillgodoräknade praktik utöver föreskriven minimipraktik eller förpraktik i fall, där sådan ej föreskrives som inträdeskrav. Enkäten har visat, att praktik utöver minimipraktik på flertalet utbildningsvägar utgör en extra merit för de inträdessökande. I många fall är överpraktik en förutsättning för att en inträdessökande skall ha utsikt att vinna inträde vid vederbörande skola. Intrycket att förpraktiksökande är svårare att placera än elevpraktiksökande bekräftas av skolornas bedömning av svårigheterna för respektive sökandegrupp att erhålla praktik.

Mest kännbar är emellertid bristen på information om det totala vid arbetsförmedlingen registrerade praktikbehovet och resultatet av förmedlingens strävan att tillgodose detta behov. Under perioden 1 april—30 september 1961 sker därför enligt Arbetsmarknadsstyrelsens beslut en fortlöpande registrering av samtliga praktiksökande vid arbetsförmedlingen med undantag för elevpraktiksökande inom de tekniska arbetsområdena, för vilka detaljerad redovisning lämnas varje år. Den pågående undersökningen kommer att ge upplysning om hela antalet praktiksökande med uppdelning på 1) elever vid utbildningsanstalt, vilka söker sådan praktik som fullgörs under utbildningstiden samt 2) personer som avser att söka inträde vid utbildningsanstalt varvid viss praktik erfordras eller betraktas som merit. Vederbörande utbildningsanstalt anges, liksom arten av önskad praktik. Anteckning görs slutligen om förmedlingsresultatet för varje sökande.

Sedan undersökningen slutförts och bearbetats, bör hela frågan om praktikförmedling tas upp till ny granskning. Arbetsförmedlingens uppgifter inom detta område måste också bli föremål för en kontinuerlig uppföljning med hänsyn till den framtida utbyggnaden av praktikkrävande utbildningsvägar och eventuella ändringar i inträdesbestämmelser.

Elevpraktiksökande

I kapitel 6, Förmedlingsverksamhetens utveckling, har en summarisk redogörelse lämnats för omfattningen av den elevpraktikförmedling, som registreras vid arbetsförmedlingen. Fördelningen av praktiksökande och till-

sätta platser på de olika områden, inom vilka elevpraktik förmedlas, framgår av tabell 8:3. Drygt 82 % av såväl elevpraktiksökande som tillsatta praktikplatser under 1960 avsåg industri och tekniska arbetsområden. Kvinnliga sökande utgjorde samma år ca 10 % av samtliga praktiksökande samt 4 % av praktiksökande inom tekniska arbetsområden.

Samtidigt som hela förmedlingsverksamheten för elevpraktiksökande under 50-talet uppvisar en kraftig ökning, har möjligheterna att placera de sökande varierat med konjunkturläget. Antalet tillsatta platser i procent av antalet praktiksökande elever är likväl lägre 1960 än 1950, vilket skulle kunna innebära att utrymmet för praktikanter för närvarande är så hårt utnyttjat, att ytterligare ackquisition av praktikplatser blir förhållandevis arbetskrävande. Av nedanstående sammanställning framgår, hur andelen placerade sökande växlat under perioden 1950—1960, dels beträffande samtliga praktiksökande, dels för praktiksökande inom de tekniska arbetsområdena:

Tillsatta praktikplatser i procent av praktiksökande

År	Samtliga praktikområden	Inom de tekniska arbetsområdena
1950	78,9	87,2
1951	78,6	83,9
1952	77,3	84,2
1953	60,6	68,2
1954	60,6	62,8
1955	68,4	72,7
1956	79,0	80,8
1957	75,0	76,7
1958	69,1	70,9
1959	71,8	74,7
1960	76,9	76,8

Beträffande elevpraktikförmedlingen inom handel och kontor kräver de i tabell 8: 3 redovisade siffrorna en särskild kommentar. De tillsatta platser, som upptagits i tabellen, är sådana som lediganmälts som avsedda för praktiksökande eller ackvirerats för praktiksökandes räkning. Relationen mellan tillsatta platser och praktiksökande enligt tabellen ger emellertid ingen föreställning om förmedlingsresultatet för denna sökandegrupp, då flertalet genom arbetsförmedlingen erhåller anställningar, som anmälts som sommarvikariat. Av redovisningstekniska skäl går det emellertid inte att få fram uppgifter om totalantalet placerade. Den tidigare nämnda praktikundersökningen kommer likväl att ge svar på frågan, i vilken omfattning denna elevpraktikgrupp placeras genom förmedlingens medverkan.

De praktiksökande, som redovisas under huvudgruppnummer 993 (praktik inom socialvård), torde närmast motsvara blivande inträdessökande till

Tabell 8: 3. Eleverpraktiksökande och tillsatta elevpraktikplatser 1950—1960

År	Industri o. tekniska arbetsområden			Handel och Kontor			Allmän tjänst			Socialvård			Summa elevpraktikarbete		Indextal (1950 = 100)	
	Man- liga	Kvinn- liga	Sum- ma	Man- liga	Kvinn- liga	Sum- ma	Man- liga	Kvinn- liga	Sum- ma	Man- liga	Kvinn- liga	Sum- ma	Man- liga	Kvinn- liga	Man- liga	Kvinn- liga
1950: Arb. sök.... Tills pl.	1 996 1 746	67 54	2 063 1 800	283 65	65 55	348 120	54 41	14 13	68 54	134 74	119 107	253 181	2 467 1 926	265 229	2 732 2 155	100 100
1951: Arb. sök.... Tills pl.	2 003 1 694	49 25	2 052 1 719	218 57	58 53	276 110	32 21	11 4	43 25	111 72	102 113	213 185	2 364 1 844	230 195	2 594 2 039	96 85
1952: Arb. sök.... Tills pl.	1 844 1 567	58 32	1 902 1 599	242 31	65 36	307 67	42 11	13 20	55 31	111 62	97 152	208 214	2 239 1 671	233 240	2 472 1 911	88 105
1953: Arb. sök.... Tills pl.	2 344 1 615	56 21	2 400 1 636	242 14	132 16	374 30	28 8	11 9	39 17	90 44	83 82	173 126	2 704 1 681	282 128	2 986 1 809	106 87
1954: Arb. sök.... Tills pl.	2 562 1 719	88 40	2 650 1 759	214 24	132 25	346 49	27 2	11 1	38 3	112 56	75 84	187 140	2 915 1 801	306 150	3 221 1 951	118 91
1955: Arb. sök.... Tills pl.	2 519 1 848	75 38	2 594 1 886	200 13	125 31	325 44	28 9	9 5	37 14	73 76	117 131	190 207	2 820 1 946	326 205	3 146 2 151	114 89
1956: Arb. sök.... Tills pl.	2 465 2 009	84 51	2 549 2 060	188 7	69 23	257 30	24 16	17 18	41 34	92 121	98 159	190 280	2 769 2 147	268 251	3 037 2 398	112 111
1957: Arb. sök.... Tills pl.	2 827 2 192	114 62	2 941 2 254	196 58	72 23	268 81	33 25	5 10	38 35	156 124	163 180	319 304	3 212 2 399	354 275	3 566 2 674	130 120
1958: Arb. sök.... Tills pl.	3 476 2 536	172 52	3 648 2 588	267 51	86 16	353 67	6 15	13 20	19 35	261 180	272 276	533 456	4 010 2 782	543 364	4 553 3 146	142 144
1959: Arb. sök.... Tills pl.	3 784 2 851	140 79	3 924 2 930	263 25	121 38	384 64	7 32	13 22	20 54	301 179	328 334	629 513	4 355 3 087	602 473	4 957 3 560	172 160
1960: Arb. sök.... Tills pl.	4 444 3 459	197 103	4 641 3 562	381 147	133 57	514 204	6 11	17 19	23 30	261 177	241 355	502 532	5 092 3 794	588 534	5 630 4 328	205 197

Anm. Yrkesförteckningens yrkesområde IX. B. Eleverpraktikarbete avser praktikarbete, som före utexamineringen utföres av elever vid anstalter för teoretisk yrkesutbildning och som utgör ett led i utbildningen. Följande huvudgruppnummer ingår under denna rubrik:

990: Inom industri och tekniska arbetsområden; 991: Inom handel och kontorsarbete; 992: Inom allmän tjänst; 993: Inom socialvård.

socialinstitut, medan viss tillsättning av registrerade praktikplatser också sker med sökande, som siktar till andra utbildningsvägar, för vilka socialvårdspraktik erfordras. Erfarenheterna vid arbetsförmedlingen talar för att stora svårigheter föreligger att anskaffa den byråpraktik, som krävs för inträde vid socialinstitut. Detta bekräftas också av socialinstitutens svar på skolenkäten. Förmedlingsstatistiken ger emellertid inte upplysning om hur stort det icke tillgodosedda behovet av sådan praktik är. Under 1960 översteg antalet tillsatta praktikplatser inom socialvård antalet sökande, men närmare uppgifter saknas både om vilket slag av praktikplatser som förmedlats, och i vilken utsträckning tillsättning skett med andra sökande än sådana, som inskrivits på gruppnummer 993. Även för en bedömning av problemen inom detta praktikområde kommer bättre underlag att föreligga, sedan praktikundersökningen slutförts.

Förpraktik och elevpraktik: Sammanfattning

Även de ofullständiga uppgifter, som föreligger om arbetsförmedlingens arbetsuppgifter inom praktikförmedlingen, vittnar om en mycket snabb ökningstakt under 50-talet. Den fortsatta utbyggnaden av de praktikkrävande utbildningsvägarna kommer att nödvändiggöra kraftigt ökade resurser, om förmedlingen på ett effektivt sätt skall kunna tillgodose det stigande praktikbehovet. Detta gäller i särskild grad de praktikområden, inom vilka arbetsförmedlingen sedan gammalt bedriver en omfattande förmedlingsverksamhet, nämligen teknisk, kommersiell och social praktik. Inrättande av nya fackgymnasier (tekniska gymnasier och handelsgymnasier) samt utvidgning av den högskolemässiga tekniska och kommersiella utbildningen kan väntas ge omedelbara utslag i form av ökad efterfrågan på praktik hos arbetsförmedlingen. Detsamma gäller för det sociala området den planerade utvidgningen av socionomutbildningen med ökad elevintagning vid de nu existerande instituten redan hösten 1961 samt inrättandet av ett fjärde socialinstitut i Umeå. Även beträffande förskolläro- och arbetsterapeututbildningen kan förslag om ökad utbildningskapacitet väntas, vilket kommer att medföra ökad efterfrågan från dessa grupper på social institutionspraktik.

En av de frågeställningar, som måste aktualiseras, sedan fullständigare underlag för en bedömning av praktikbehovet inhämtats, är skapandet av en fastare form för samordning mellan praktikförmedlingsuppgifter inom samma eller näraliggande praktikområden, oavsett om efterfrågan avser för- eller elevpraktik. Decentraliseringen av ungdomsförmedlingsverksamheten kan underlätta en lösning av denna fråga. Det område, som hittills ägnats mest uppmärksamhet, är förmedling av praktik till elever vid tekniska utbildningsanstalter. Här finns ett organiserat samarbete mellan tjänstemannaförmedlingen och Svenska Industrins Praktiknämnd (SIP), som för förmedlingens räkning tidigt på året ackvirerar platser för som-

marens elevpraktikanter. Förpraktikanter kommer emellertid i fråga för sådana platser endast i den mån de inte utnyttjas av praktiksökande elever. Vid en avvägning av utrymmet för praktikanter måste hänsyn också tas till behovet av praktik för vissa grupper universitetsstuderande. Redan nu tillsätts ett antal SIP-platser (teknikerpraktik) med naturvetare. På samma sätt som praktikbehovet för tekniska studerande och vissa naturvetare delvis sammanfaller, föreligger snarlika önskemål om praktik bland å ena sidan handelshögskolornas och handelsgymnasiernas elever och å andra sidan vissa grupper studerande med samhällsvetenskapliga och humanistiska ämneskombinationer. Det blir därför nödvändigt att finna en form för ackquisition och förmedling av praktikplatser, som möjliggör att de olika gruppernas önskemål tillgodoses.

Förmedling för arbetssökande studerande över 18 år

Gränsen mellan praktikförmedling och förmedling för andra arbetssökande studerande över 18 år (studentförmedling) är i många fall svår att dra. I föregående avsnitt har något berörts förekomsten av praktikönskemål bland sökandegrupper, som redovisningsmässigt ej hänförs till elevpraktikförmedlingen. För många sökande bland de kategorier, som sammanförs under beteckningen studentförmedling, är frågan om praktikönskemål och praktikanskaffning aktuell. Till skillnad från de i föregående avsnitt behandlade sökandegrupperna gäller det emellertid här ett praktikbehov, som snarast är arbetsmarknadsmässigt betingat och ej sammanhänger med normer, som utbildningsanstalten uppställt för antagning eller examination av elev. Praxis har likväl lett till undantag också från en sådan gränsdragning. Sålunda ingår de naturvetare, som söker praktik inom industri och tekniska arbetsområden, i den årliga redovisningen av elevpraktikförmedlingen inom dessa områden. Som ett gränsfall kan också psykologerna betecknas, då deras praktikbehov visserligen ej sammanhänger med krav från utbildningsanstaltens sida men däremot med villkoren för att erhålla behörighet för vissa tjänster.

I kapitel 6, Förmedlingsverksamhetens utveckling, har uppgift lämnats om hela antalet arbetssökande studerande över 18 år samt redogörelse givits för vilka de delgrupper är, som ingår i totalsiffrorna. I tabell 8: 4 redovisas de olika sökandegruppernas storlek samt fördelningen inom vardera gruppen mellan manliga och kvinnliga sökande. Som framgår av tabellen, har antalet arbetssökande seminarister minskat starkt, medan arbetssökande inskrivna på gruppnummer 994 (vissa universitetsstuderande) ökat snabbast. Också den tredje och största gruppen, studenter, uppvisar en avsevärt större ökning än den som utvisas av totalsiffrorna. Både bland universitetsstuderande och studenter har de kvinnliga sökandegrupperna vuxit betydligt snabbare än de manliga.

År	Universitetsstuderande ¹						Lärarkandidater ²					
	Manliga		Kvinnliga		Summa		Manliga		Kvinnliga		Summa	
	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index
1950	479	100	308	100	787	100	725	100	1 111	100	1 836	100
1951	577	120	352	114	929	118	768	106	1 167	105	1 935	105
1952	534	111	408	132	942	119	663	91	1 024	92	1 687	92
1953	644	134	436	141	1 080	137	635	88	892	80	1 527	83
1954	683	142	541	175	1 224	155	694	96	882	79	1 576	86
1955	717	149	624	201	1 341	170	668	92	717	65	1 385	75
1956	788	164	665	215	1 453	184	510	70	563	51	1 073	58
1957	884	184	823	265	1 707	216	419	58	532	48	951	52
1958	947	197	923	298	1 870	237	223	31	551	50	774	42
1959	1 064	222	1 131	365	2 195	278	257	35	716	65	973	53
1960	1 234	257	1 182	381	2 416	306	255	35	803	72	1 058	58

År	Studenter ³						Summa studerande över 18 år					
	Manliga		Kvinnliga		Summa		Manliga		Kvinnliga		Summa	
	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index
1950	3 407	100	1 773	100	5 180	100	4 579	100	3 224	100	7 803	100
1951	3 145	93	1 970	111	5 115	99	4 490	98	3 489	108	7 979	102
1952	2 900	85	2 149	121	5 049	97	4 097	89	3 581	111	7 678	98
1953	3 375	99	2 148	121	5 523	107	4 654	102	3 476	108	8 130	104
1954	3 127	92	2 508	142	5 636	109	4 504	98	3 931	122	8 435	108
1955	3 403	100	2 759	156	6 162	119	4 788	105	4 100	127	8 888	114
1956	3 491	103	3 048	172	6 539	126	4 789	105	4 276	133	9 065	115
1857	3 691	109	3 500	198	7 191	139	4 994	107	4 855	151	9 849	126
1958	4 264	125	4 461	252	8 725	168	5 434	119	5 935	184	11 369	146
1959	5 314	156	4 974	281	10 288	199	6 635	145	6 821	212	13 456	172
1960	6 644	195	5 477	309	12 121	234	8 133	178	7 462	231	15 595	200

¹ Yrkesföreteckningens huvudgruppnummer 994; jfr anm. till tabellen.

2 » » 995; » » » »
3

3 » » 998; » » » »

Anm.: Yrkesförteckningens yrkesområde IX.C. Arbetskraft utan avslutad yrkesutbildning, huvudgruppnummer 994: Studerande (fil. stud., fil. kand. och teol. kand.), som utbildar sig till ämneslärare och som erhållit betyg i något eller några läroämnena; 995: Elever vid folk- och småskoleseminarier; 998: Studenter. (Hit hänföres de som avlagt studentexamen och som ej tillhör någon annan yrkesgrupp.)

Till jämförelse kan anföras, att under redovisningsperioden 1950—1960 antalet från folkskolseminarierna utexaminerade elever sjunkit, särskilt markant för manliga elever. Antalet årligen avlagda studentexamina har under samma period ungefär fördubblats. Enligt de uppgifter, som lämnas i Arbetsmarknadsinformation, serie S, nr 2/1960, är jämförelsetalen för studentexaminationen år 1960, om 1950 sätts = 100, för manliga elever 178, för kvinnliga 234 samt för hela antalet elever 201. I dessa beräkningar ingår ej examinationen från fackgymnasierna. Överensstämmelsen med utvecklingen av förmedlingsverksamheten för arbetssökande över 18 år, där

indextalet med samma basår för manliga arbetssökande är 178, för kvinnliga 231 och för samtliga sökande 200, är så god, att det syns befogat att anknyta en bedömning av studentförmedlingens framtida utveckling till prognosen för studentexaminationen.

Universitetsutredningen räknar i den prognos, som framlagts i utredningens betänkande Universitet och högskolor i 1960-talets samhälle (SOU 1959: 45) med två alternativ för ökningen av den årliga examinationen från de allmänbildande gymnasierna. Nedan återges utredningens båda alternativ samt motsvarande indextal, alltså med 1950 som basår. En framräkning av antalet arbetssökande studerande redovisas i anslutning här till, byggd på antagandet att förmedlingsverksamheten även under 60-talet ökar i samma takt som studentexaminationen.

År	Studentexamina enl. uu:s prognos				Arbetssökande studerande	
	a) min. alternativ		b) max. alternativ		enl. alt. a)	enl. alt. b)
	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Antal
1965.....	13 394	298	15 015	334	23 253	26 062
1970.....	13 781	306	15 168	337	23 877	26 296

Uppgifter om i vilken utsträckning de arbetssökande studerande placeras genom arbetsförmedlingens medverkan, saknas, då lediga eller tillsatta platser ej hänförs till de gruppnummer i yrkesförteckningen, på vilka dessa sökande inskrivs. Ett stort antal av de arbetssökande universitetsstuderande erhåller tillfälliga anställningar inom undervisning, där reservarbetskraft i stor utsträckning anlitas för kortare vikariat och i viss utsträckning också för helterminsförordnande. Viss förmedling även av andra tillfälliga anställningar sker under hela året till dessa sökande. Det största antalet söker emellertid feriearbete mellan terminerna, vid julen och under sommaren. Starkast är tillströmningen av sökande under april och maj. Kännbarast är denna säsongmässiga arbetsbelastning för tjänstemannaförmedlingarna på de fyra kårorterna Stockholm, Uppsala, Lund och Göteborg.

För att få underlag för en bedömning av feriearbetsförmedlingen för studenter och närstående grupper studerande har Arbetsmarknadsstyrelsen i år beslutat att särskild rapport skall avlämnas av samtliga förmedlingskontor angående förmedlingsverksamheten under tiden 1/4—31/7 1961 för dessa grupper. Universitetsstuderande skall redovisas fördelade på fakulteter. Uppgift skall också lämnas om antalet inom varje grupp, som anförts önskemål om praktik. Förmedlingsresultatet anges med fördelning efter näringsgren, och för varje sökandegrupp redovisas antalet med praktikönskemål av hela antalet placerade.

Den redovisning av praktikönskemål, som sker i rapporten angående feriearbetssökande, avser till skillnad från den tidigare nämnda praktikundersökningen ej av utbildningsanstalt föreskriven praktik. Avsikten med den i den här beskrivna rapporteringen begärda uppgiften är att få en uppfattning om i vilken utsträckning universitetsstuderande framför allt vid de humanistiska fakulteterna är inställda på att förvärva praktik i samband med sin feriearbetsansökan, samt i vilken utsträckning arbetsförmedlingen kan placera dessa sökande.

Förmedling av feriearbete åt studerande är en ur flera synpunkter angelägen arbetsuppgift för arbetsförmedlingen. Den erfarenhet av arbetslivet, som de studerande därigenom förvärvar, är i och för sig värdefull. Detta gäller för samtliga arbetssökande men i synnerhet för dem, som genom ett feriearbete ges möjlighet att orientera sig inom ett arbetsområde, som kan bli aktuellt i samband med en ansökan om varaktig anställning. Det är också ur studiesocial synpunkt viktigt, att de studerande, som så önskar, ges tillfälle att skaffa sig inkomster mellan terminerna. Ur förmedlingens synpunkt är den breda kontakt med olika utbildningsgrupper, som studentförmedlingen ger, av stor betydelse för den framtida sökanderekryteringen. Skall denna möjlighet att på längre sikt erhålla ett allsidigare sökandeurval tillvaratas, är det nödvändigt att förmedlingen har tillräckliga resurser för att ta emot den säsongmässiga tillströmningen av studerande och på ett effektivt sätt behandla deras förmedlingsärenden.

Återinträdande på arbetsmarknaden — Rekryteringsunderlaget för vuxen- utbildning inom tjänstemannayrkena

Återinträdande på arbetsmarknaden

Tidigare (i kap. 6) har den stigande yrkesintensiteten bland i första hand de gifta kvinnorna framhållits som en av faktorerna bakom ökningen av antalet kvinnliga arbetssökande vid arbetsförmedlingen. Även för 60-talet räknar man enligt den där citerade prognosen (Ture Widstam: Befolkningsutvecklingen under 60- och 70-talen) med ett större relativt arbetskraftstillskott från kvinnorna, även om den procentuella ökningen av antalet förvärvsarbetande kvinnor minskar. Också bland de icke gifta kvinnorna syns visst utrymme finnas för en ökad yrkesintensitet, om jämförelse görs mellan det relativa arbetskraftstalet bland män respektive ej gifta kvinnor. Enligt arbetskraftsundersökningen i november 1960 var det relativa arbetskraftstalet 78,9 för män mot 47,4 för ej gifta kvinnor. De icke gifta kvinnorna är emellertid starkast representerade i åldersgrupper, som av olika skäl har låg yrkesintensitet. Det visar sig också, att en förhållandevis stor andel av de icke gifta kvinnorna utanför arbetskraften är sysselsatta med studier (28,5 % i november 1960), en andel som snarare kan väntas öka

än minska. Likväl är andelen icke gifta kvinnor utanför arbetskraften, som huvudsakligen är sysselsatta i eget hushåll tämligen hög (29,1 %). 40,6 % av de icke gifta kvinnorna utanför arbetskraften redovisas som arbetsoförmögna eller pensionerade.

Jämför man den i arbetskraftsundersökningen registrerade yrkesintensiteten bland gifta kvinnor i Sverige (det relativa arbetskraftstalet) med amerikanska uppgifter, visar det sig att andelen yrkesarbetande gifta kvinnor i Sverige är högre än i USA. I november 1960 var det relativa arbetskraftstalet för gifta kvinnor 37,4. Samma månad var motsvarande tal för samtliga amerikanska kvinnor likaså 37,4. Uppgifter beträffande gifta kvinnor i USA finns tillgängliga för mars 1960, då det relativa arbetskraftstalet för dessa var 30,5. Hänsyn bör emellertid tas till att det relativa arbetskraftstalet för samtliga amerikanska kvinnor i november 1960 låg 2,6 procentenheter över talet för mars 1960.

Oavsett det antagande, som kan göras om en ökning av den relativa andelen kvinnor inom arbetskraften, finns det skäl att räkna med en viss kvinnlig arbetskraftsreserv även bland dem, som redan befinner sig inom arbetskraften. Kvinnorna uppvisar högre relativ arbetslöshet än männen. Andelen arbetslösa av hela antalet personer inom arbetskraften var i november 1960 för kvinnor 2,4 % mot 1,0 % för män. För gifta respektive icke gifta kvinnor var motsvarande siffror 2,3 % och 2,5 %. Den kvinnliga arbetskraften är med andra ord mindre väl tillvaratagen än den manliga. Av hela antalet arbetslösa i arbetskraftsundersökningens mening utgjorde kvinnorna i november 1960 56 %. I absoluta tal skulle detta motsvara ca 30 000 arbetslösa kvinnor, en siffra som markant avviker från den arbetslöshet, som mäts vid de månatliga arbetslöshetsräkningarna (i november 1960 ca 5 000, motsvarande 24 % av hela den vid arbetsförmedlingen registrerade arbetslösheten).

Mot denna höga andel av den totala arbetslösheten kan ställas kvinnornas förhållandevis ringa andel av antalet personer i yrkesutbildning, hänvisade av arbetsmarknadsverket. Procentuellt varierar kvinnornas deltagande starkt under året med botten i juli och augusti. Sedan februari 1959 var den redovisade andelen kvinnor av hela antalet personer i utbildning lägst i augusti 1960 (8,5 %) och högst i november 1960 (18,8 %). Utrymme bör här finnas för en väsentlig utökning av utbildningsverksamheten för kvinnliga arbetssökande.

Rekryteringsunderlaget för vuxenutbildning inom tjänstemannayrkena

Vuxenutbildningen av arbetslösa har under de senaste åren utökats kraftigt. En förhållandevis liten men under de sista åren stigande del av den totala utbildningsvolymen har hittills gällt tjänstemannayrken. Den utbildningsverksamhet, som bedrivits inom sådana arbetsområden, har avsett

kontorsarbete (allmän kontorsutbildning, telefonistkurser, kurser i hålkortsstansning), detaljhandel (huvudsakligen livsmedel och textil) samt tekniska arbetsområden (utbildning för utsättarbiträden, laboratoriebiträden, ritbiträden och kartritare). Av de arbetssökande, som genomgått utbildningskurser av detta slag, har ett betydande antal varit till förvärvslivet återvändande gifta kvinnor. Nämnas kan exempelvis att av de 882 kvinnor, som under verksamhetsåret 1960—61 beviljades utbildning genom arbetsnämnden i Stockholm, 667 valt någon form av kontorsutbildning, medan 126 valt detaljhandelsutbildning. 595 av de uttagna eleverna var hemmafruar.

Utbildning i form av omskolning eller fortbildning för de kvinnor, som efter en längre tids uppehåll återvänder till yrkeslivet, är inte en engångsinsats, som kan slutföras genom ett eller ett par års intensifierad verksamhet. Man har anledning att räkna med ett kontinuerligt och på längre sikt stigande utbildningsbehov av detta slag, även om erbjudandet om utbildning skulle mötas av ett mindre omfattande intresse, sedan en gång det ackumulerade behovet härav tillgodosetts. Försättningsvis kommer möjligheten att återuppta förvärvsarbete att aktualiseras för ständigt nya grupper av kvinnor. Många av dessa saknar egentlig yrkesutbildning, medan andra av olika skäl inte vill eller kan återgå till det yrke, som de tidigare haft. Även för dem, som återgår till ett yrke, för vilket de har utbildning, blir i många fall utbildningsfrågan aktuell i samband med arbetsansökan. Den snabba arbetstekniska utvecklingen kommer i allt större utsträckning att medföra, att tidigare förvärvade yrkeskunskaper blir föråldrade. Medan i dag en repetitionskurs kan vara tillräcklig för att öka den arbetssökandes gångbarhet på arbetsmarknaden, kan det i framtiden bli nödvändigt att förvärva helt eller delvis nya yrkeskunskaper, om den arbetssökandes kvalifikationer skall svara mot den aktuella efterfrågan på arbetskraft.

Endast en begränsad del av utbildningsverksamheten inom tjänstemannayrkena har avsett vid arbetsförmedlingen registrerade arbetslösa. I den mån en framtida sysselsättningsökning till övervägande delen kommer att falla inom tjänstemannaområdena, är det rimligt att räkna med att tjänstemannayrkenas andel av den totala omskolningsverksamheten kraftigt ökar. Vuxenutbildningen skulle i så fall få allt större betydelse som ett led i ett byte endera från ett tjänstemannayrke till ett annat eller från ett manuellt yrke till ett tjänstemannayrke.

Sammanfattning

För samtliga de grupper, som behandlats i detta avsnitt — ungdomsförmedlingens arbetssökande inom tjänstemannayrkena, praktiksökande, arbetsökande studerande, gifta kvinnor som återupptar förvärvsarbete och andra arbetssökande, som kan ifrågakomma för vuxenutbildning inom tjänste-

mannayrken — gäller att en kraftig expansion kan emotses under de närmaste åren. I den mån förmedlingsstatistiska uppgifter finns tillgängliga för dessa grupper, visar dessa att utvecklingen också under 50-talet inneburit en stark tillväxt inom dessa sökandekategorier. Detta är det mest positiva draget i den bild, som tjänstemannaförmedlingens hittillsvarande verksamhet uppvisar.

Skall den kontakt med arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena, som förmedlingen uppenbarligen har, kunna tjäna som utgångspunkt för en vidareuppbyggnad av förmedlingsverksamheten och ge förmedlingen det allsidiga sökandeurval, som är en förutsättning för en effektiv arbetsförmedling, måste emellertid resurser finnas att tillgodose dessa sökandegrupperns speciella behov. Det har tidigare framhållits, att de sökande, som behandlats i detta avsnitt, ställer särskilda krav på förmedlingstjänstemannens kunskaper om kvalifikationskrav och arbetsfunktioner inom skilda yrken. För praktikförmedling krävs en ingående kännedom om de olika utbildningsanstaltarnas inträdesfordringar och önskemål beträffande praktikens sammansättning. Skall vuxenutbildningen bli ett ändamålsenligt instrument för bättre anpassning till arbetstillfällena, fordras att de befattningshavare, som deltar i planeringen och administreringen av verksamheten, äger en god överblick över läget på tjänstemännens arbetsmarknad. Viktigt är också att förmedlarna inte av tidsbrist tvingas till en summarisk behandling av de nytilkomna arbetssökande. Både kvalitativt och kvantitativt ställer därför de här behandlade sökandegrupperna stora anspråk på förmedlingens personalresurser.

KAPITEL 9

Arbetslöshet och placeringsproblem inom tjänstemannayrkena

Arbetslöshet inom tjänstemannayrkena

Arbetslöshetens omfattning

Under de senaste tio åren har arbetslöshet av större omfattning ej uppträtt inom tjänstemannayrkena. Även under de perioder av ekonomisk avmattning, som förekommit under 50-talet, har arbetslösheten inom dessa yrken varit starkt begränsad. Undantag bland tjänstemannakassornas medlemmar utgör musikerna och de teateranställda, som även under goda konjunkturer uppvisat en väsentligt högre arbetslöshetsprocent än genomsnittet för samtliga erkända arbetslöshetskassor. Nedan lämnas uppgift på medlemsantal och arbetslöshet i de erkända arbetslöshetskassorna (eak) inom tjänstemannaområdet, till vilka i denna sammanställning också de Handelsanställdas arbetslöshetskassa räknats. (Enligt uppgift från LO är ca $\frac{2}{3}$ av medlemmarna i denna kassa anställda i tjänstemannaställning. Jfr Arbetsmarknadsinformation serie A nr 4, 1959.)

Uttryckt i arbetslöshetsprocent bland medlemmar i arbetslöshetskassorna har arbetslösheten bland tjänstemännen legat på en väsentligt lägre nivå än

Tabell 9: 1. Medlemsantal och arbetslöshetsprocent inom tjänstemannakassorna 1953, 1955, 1958 o. 1960, jämfört med arbetslöshetsprocenten inom samtliga eak

Arbetslöshetskassa	Antal medlemmar 31/12 1960	Arbetslöshetsprocent ¹			
		1953	1955	1958	1960
Arbetsledarnas	39 493	0,2	0,2	0,4	0,2
Fartygsbefälets (eak -54)	3 311	.	1,9	1,1	1,6
Grafiska tjänstemännens (eak -57)	1 448	.	.	0,1	0,1
Handelsanställdas	93 987	1,8	1,4	0,8	0,7
Handelsresandenas	555	1,0	1,5	0,8	0,7
Handelstjänstemännens	23 712	0,9	0,6	0,8	0,8
Hotell- o. restaurangtjms.	2 320	0,7	0,8	1,5	1,0
Industritjänstemännens	107 136	0,8	0,6	0,7	0,7
Kooperativa tjänstemännens (eak -55)	960	.	0,0	0,1	0,1
Maskinbefälets	3 169	0,3	0,0	0,3	0,1
Musikernas	3 715	11,6	10,4	11,6	12,3
Stewardarnas (eak 1/8 -53)	728	0,6	3,2	3,1	0,8
Teateranställdas	1 040	6,0	4,4	4,9	7,0
Samtliga eak	1 361 603	3,7	3,0	4,5	3,2

¹ Antal arbetslöshetsveckor i % av antalet genomlevda veckor.

Källa: Arbetsmarknadsstyrelsens årsberättelse.

bland övriga yrkesgrupper, dock med de tidigare anförda undantagen. Härtill kommer emellertid ett förhållandevis stort antal icke försäkrade arbetslösa inom tjänstemannayrkena. Storleken av denna arbetslöshet är svårbedömd, något som bland annat jämförelser mellan den vid arbetsförmedlingen registrerade arbetslösheten och arbetslöshetens omfattning enligt arbetskraftsundersökningarna utvisat. De icke arbetslöshetsförsäkrade arbetslösa anlitar arbetsförmedlingen i varierande utsträckning. Skillnader torde föreligga dels inom olika yrkesområden, dels under olika arbetsmarknadslägen.

Relationen mellan försäkrade och icke försäkrade bland de vid arbetsförmedlingen anmälda arbetslösa (den registrerade arbetslösheten) kan belysas med hjälp av uppgifter, som sammanställts ur arbetslöshetsräkningen i december 1958.¹ Av dessa framgår, att medan de försäkrade utgjorde 57 % av samtliga anmälda arbetslösa tjänstemän, var andelen försäkrade 78 % bland övriga arbetslösa. — Av de icke försäkrade arbetslösa tjänstemännen återfanns 71 % inom handel och kontor.

Allmänt kan sägas, att en jämförelse mellan försäkrade och icke försäkrade registrerade arbetslösa visar, att kvinnorna utgör en betydligt större andel av de icke försäkrade än av de försäkrade. Av den totala arbetslösheten inom samtliga yrken (registrerad och icke registrerad), uttryckt i arbetskraftsundersökningarnas uppgifter om antalet icke sysselsatta inom arbetskraften, svarade kvinnorna i november 1960 för mer än hälften (56 %). En betydande del av denna arbetslöshet eller undersysselsättning torde falla inom tjänstemannayrken, företrädesvis kontorsarbete och handel.

Den minskade efterfrågan på arbetskraft under åren 1952—53 och 1957—58, som även märkts inom vissa tjänstemannaområden, har där huvudsakligen tagit sig uttryck i en begränsning av nyrekryteringen. Den har därigenom blivit kännbar i första hand för ungdomar och till arbetsmarknaden återvändande kvinnor, som söker sig till tjänstemannayrken. I den mån driftsinskränkningar, företagsnedläggelser eller rationaliseringsåtgärder likväl medfört, att tjänstemannapersonal avskedats, har emellertid begränsningen av rekryteringen inom tjänstemannamarknaden under vikande konjunkturer bidragit till att förlänga arbetslöshetstiderna för de arbetslösa tjänstemännen. Särskilda svårigheter har mött vid försök att placera medelålders eller äldre tjänstemän, och anmärkningsvärt är att så varit förhållandet även om dessa haft goda kvalifikationer inom sitt yrke.

Även om arbetslösheten bland tjänstemännen under de senaste åren sålunda inte varit ett kvantitativt betydande problem, ställer den ändå särskilda krav på förmedlingen. Arbetslöshetens art inom tjänstemannayrkena visar sig bl. a. i en tendens att vid en konjunkturuppgång resorberas i långsammare takt än annan arbetslöshet.

¹ Arbetsmarknadsstatistik utgiven av Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen, Specialundersökningar nr 2, 1959.

Arbetslöshetstidens längd

Ett mått på de svårigheter, som föreligger vid placeringen av vissa arbetslösa tjänstemän, ger en jämförelse mellan arbetslöshetstidens längd för tjänstemän och andra arbetslösa. Vid den ovan nämnda undersökningen i december 1958 av den vid arbetsförmedlingen registrerade arbetslösheten inom tjänstemannayrkena fann man, att den procentuella andelen av långtidsarbetslösa var nästan dubbelt så hög bland tjänstemännen som bland övriga arbetslösa. Längre arbetslöshetstid än 2 månader uppvisade bland de förra 49,6 % mot 26,3 % bland de senare. Denna större andel långtidsarbetslösa bland tjänstemännen kan också uttryckas så, att tjänstemännen utgjorde 7,2 % av hela antalet registrerade arbetslösa med längre arbetslöshetstid än 2 månader men endast 3,9 % av totala antalet arbetslösa. Detta förhållande accentuerades med ökande arbetslöshetslängd, som tabell 9: 2 utvisar.

Tabell 9: 2. Arbetslöshetstidens längd för vid arbetsförmedlingen registrerade arbetslösa tjänstemän enligt arbetslöshetsräkningen den 15 december 1958

Arbetslöshetstidens längd	Tjänstemannagrupperna			Hela antalet registrerade arbetslösa efter arbetslöshets- tidens längd
	Antal	Procentuell för- delning efter arbetslöshets- tidens längd	Procentuell andel av totalt registrerad arbetslöshet	
—1 vecka	273	12,8	2,0	13 649
1—2 veckor	194	9,1	2,6	7 416
2—4 »	228	10,7	3,4	8 285
1—2 månader	378	17,8	3,4	9 799
2—3 »	339	16,0	5,2	6 539
3—6 »	390	18,4	8,2	4 757
över 6 »	322	15,2	9,5	3 394
Summa	2 124	100,0	3,9	53 839

Källa: Arbetsmarknadsstatistik utgiven av Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen, Specialundersökningar nr 2, 1959.

Bakom den större andelen långtidsarbetslösa inom tjänstemannayrkena än inom andra yrkesgrupper — något som har sin motsvarighet också i andra jämförbara länder¹ — ligger flera samverkande faktorer. Fördelningsvis skall vissa speciella placeringsproblem för arbetslösa tjänstemän beröras. Understrykas bör, att med det goda sysselsättningsläge, som i stort sett rått inom tjänstemannayrkena, arbetslösa med individuella placerings-svårigheter väger förhållandevis tyngre inom dessa yrken än inom andra.

Långtidsarbetslösa arbetssökande

Uppgifter om andelen långtidsarbetslösa arbetssökande hos arbetsförmedlingen föreligger dels från den tidigare nämnda sammanställningen ur ar-

¹ Jfr International Labour Conference, forty-third session, Geneva 1959, Report VII: Problems of Non-Manual Workers, including Technicians, Supervisory Staff, etc.

betslöshetsräkningen den 15 december 1958, dels i redogörelse för den inventering av tjänstemannaförmedlingens sökandegrupper inom handel, kontorsarbete och tekniska arbetsområden, som företogs i januari 1959. (Arbetsmarknadsinformation, Serie A, nr 5/1959.)

Om med långtidsarbetslösa förstås arbetssökande, som varit arbetslösa mer än två månader i följd före räkningstillfället, framgår av tabell 9: 2 att av 2 124 i december 1958 arbetslösa tjänstemän 1 051, eller 49,6 % tillhörde denna grupp. Det visade sig att 30 % av de arbetssökande, som ej var ombytessökande, i ovan angivna mening var långtidsarbetslösa (tabell 9: 3). De olika arbetsområdenas andel långtidsarbetslösa var 35 % inom kontorsyrkena, 28 % inom handelns yrkesgrupper och 24 % inom de tekniska arbetsområdena. För kontorsyrkena exklusive kontorsbiträdesgruppen var motsvarande andel 40 % och för handelns yrkesgrupper exklusive affärsbiträdesgruppen 48 %.

Som framgår av tabell 9: 3 varierar andelen långtidsarbetslösa starkt inom olika yrkesgrupper. Om man bortser ifrån grupperna kontorsbiträden m. fl. och affärsbiträden m. fl. med deras förhållandevis höga omsättning på sökande, föreligger ett negativt samband mellan andelen ombytessökande av hela antalet arbetssökande och andelen långtidsarbetslösa av arbetssökande utan anställning inom respektive yrkesgrupp. Detta förhållande kan tas

Tabell 9: 3. Inventering av tjänstemannaförmedlingens sökandegrupper inom handel, kontorsarbete och tekniska arbetsområden, januari 1959: antal sökande samt andel därav ombytessökande och långtidsarbetslösa

Huvudgrupp	Hela antalet arbetssökande	Ombytessökande i % av hela antalet arbetssökande	Långtidsarbetslösa i % av	
			hela antalet arbetssökande	hela antalet arbetssökande exkl. ombytessökande
Ingenjörer.....	940	80	7	37
Kamrerare, kamrersass m. fl.	224	57	24	28
Redovisnings- och bokföringspersonal.....	736	52	20	42
Verkmästare, förmän o. tekniska biträden.....	1 014	51	16	33
Kontorsbiträden, sekr., korrespondenter.....	3 602	47	16	30
Affärsbitr. o. butikskass.....	2 483	32	13	20
Reklampersonal.....	122	28	20	42
Affärs- o. avd. förest.....	241	27	35	49
Försäljare o. inköpare.....	374	26	36	49
Försäljn- o. inköpschefer.....	114	24	46	61
Samtliga	9 850	45	17	30
Samtliga huvudgrupper utom kontorsbitr.- o. affärsbitr.-grupperna.....	1 662	53	19	44

Källa: Arbetsmarknadsinformation, Serie A, nr 5/1959

som ett belägg för den ofta anförda synpunkten, att arbetsförmedlingens möjligheter att placera arbetslösa tjänstemän och då i synnerhet sådana med speciella placeringssvårigheter, är beroende av förmedlingens tillgång på välkvalificerade arbetssökande. Det bör i detta sammanhang påpekas, att de citerade uppgifterna om andelen långtidsarbetslösa inte motsvarar hela antalet arbetssökande med placeringsproblem. Även bland arbetssökande med kortare arbetslöshetstid än två månader förekommer givetvis sådana fall, som för sin arbetsplacering kräver insatser av samma art, som de som här rubricerats som långtidsarbetslösa.

Åldersfördelningen bland de långtidsarbetslösa inom olika arbetsområden uppvisade betydande olikheter. Andelen långvarigt arbetslösa över 45 år var sålunda 25 % inom kontorsyrkena (19 % för kvinnliga sökande och 35 % för manliga), 41 % inom handelsyrkena (29 % för kvinnliga sökande och 50 % för manliga) samt 49 % för teknikerna. Olikheterna förklaras till en del av det relativt stora antalet långvarigt arbetslösa kontors- och affärsbiträden i åldern 23—35 år.

I fråga om orsakerna till arbetslösheten gavs vid inventeringen en mer detaljerad redogörelse från arbetsförmedlingarna i Stockholm, Göteborg och Malmö, som svarade för drygt hälften av hela antalet långtidsarbetslösa (Stockholm 25 %, Göteborg 19 % och Malmö 7 %). En uppdelning gjordes därvid mellan individuella skäl och övriga. Till individuella skäl räknades sjukdom eller lyte, social belastning inkl. alkoholskada, anpassningssvårigheter på arbetsplatsen, speciella villkor för arbetsanställning inklusive lokal bundenhet samt hög ålder (personer födda 1891 eller tidigare). Det bör understrykas, att önskemål om deltidarbete inte ingick i »villkor för arbetsanställning», då inventeringen endast avsåg heltidsarbetssökande. Till övriga skäl hänfördes arbetsmarknadsskäl samt ålder för sådana sökande, som utan att ha uppnått folkpensionsålder likväl mötte svårigheter att erhålla anställning trots frånvaron av individuella handikapp. Som väntat med de ovan angivna olikheterna i åldersfördelningen bland de svårplacerade inom olika arbetsområden visade sig individuella skäl något överväga, när det gällde kontors- och handelsgrupperna, medan övriga skäl — sannolikt främst åldersfaktorn — övervägde för teknikergrupperna. Bland de individuella skälen var sjukdom, alkoholskador och anpassningssvårigheter de mest framträdande.

Arbetslöshetsrisker inom tjänstemannayrkena

Vid ett försök till bedömning av de krav, som kan komma att ställas på arbetsförmedlingens insatser för de arbetslösa och bland dessa särskilt de långtidsarbetslösa tjänstemännen, bör hänsyn tas inte bara till arten av den arbetslöshet, som förekommer bland tjänstemännen, och de speciella placeringsproblem, som den erbjuder. Det finns också skäl att ta upp fråge-

ställningen om arbetslöshetsriskerna inom tjänstemannayrkena eller inom vissa där ingående yrkesgrupper kan väntas öka.

Redan tjänstemannakårens snabba tillväxt och därmed stigande andel av företagens lönekostnader har anförts som ett argument för en sådan ökad arbetslöshetsrisk. Å andra sidan kan tjänstemännens större andel av hela arbetskraften tänkas verka som en stabiliserande faktor i ekonomin, förutsatt att sysselsättningen inom tjänstemannayrkena bevarar sin moståndskraft mot konjunkturella svängningar. Otviveltaktigt gäller detta för åtskilliga kvalificerade och svårersättliga tjänstemannafunktioner, för vilka i dag föreligger kännbar brist på arbetskraft. Vissa områden av arbetsmarknaden med särskilt hög andel tjänstemän uppvisar dessutom i sin helhet ringa eller ingen konjunkturkänslighet. Detta gäller framför allt beträffande den offentliga sektorns stora tjänstemannagrupper inom statlig och kommunal förvaltning, undervisning och sjuk- och hälsovård.

För enskilt anställda tjänstemän varierar risken för sysselsättningssvårigheter i samband med en allmän konjunkturedgång starkt olika yrkesgrupper emellan. Mindre kvalificerad kontorspersonal torde vara den grupp, för vilken arbetslöshetsrisken snabbast blir aktuell vid sjunkande sysselsättning inom den egentliga industrin. Inom handelns område intar affärsbiträdespersonalen en liknande ställning.

En viss belysning kan dessa olikheter i arbetslöshetsriskerna ges, om man jämför de amerikanska arbetslöshetssiffrorna för olika grupper tjänstemän under 1950-talet.¹ Det visar sig då, att medan den totala arbetslösheten i USA under april månad var högst år 1958 (7,3 %), gällde detta också arbetslöshetsprocenten för samtliga tjänstemannayrken (3,2 %) samt för undergrupperna kontorspersonal (clerical workers), som detta år uppvisade en arbetslöshet i april på 4,8 %, och försäljningspersonal (sales workers) med 4,1 % arbetslösa. För gruppen högre utbildad tjänstemannapersonal (professional, technical and kindred workers) var emellertid arbetslösheten dels väsentligt lägre i april 1958 än för samtliga övriga grupper (1,6 %), dels lägre detta år än år 1950.

Arbetslöshetssiffror av detta slag ger emellertid inte uttömmande besked om vilka faktorer, som ligger bakom en viss arbetslöshetsnivå inom en yrkesgrupp. Andra kända fakta talar för att den högre arbetslösheten inom kontorsarbete jämfört med hela tjänstemannamarknaden i USA vid 50-talets utgång inte enbart beror på konjunkturväxlingarna och en ökad känslighet för dessa. Man kan antaga, att arbetslösheten inom detta område till en del bottnar i bristande anpassning till en strukturell förändring av efterfrågan på arbetskraft. När arbetslöshetsorsaker av denna art uppträder, ställer detta givetvis andra krav också på arbetsförmedlingen som ett instrument för skapande av balans mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Även i

¹ Uppgifterna hämtade ur Special Labor Report: White-Collar Employment-II, The Monthly Labor Review, no 2/1961.

Sverige har dessa problem aktualitet. Man vet att de kvalifikationskrav, som ställs på tjänstemannapersonalen, och de funktioner, som den anställda har att fylla, genom rationaliseringssträvandena inom arbetslivet ständigt förändras. Den personal, som vid en tillfällig nedgång i sysselsättningen i första hand riskerar att bli utan arbete, torde i stor utsträckning vara den, som vid en följande konjunkturuppgång är sämst rustad att motsvara de aktuella kraven på nyanställd personal. I konkurrensen med bättre utbildade nyinträdande på arbetsmarknaden kan dessa arbetslösa få betydande svårigheter att hävda sig, om inte de arbetslöshetsbekämpande åtgärderna i första hand inriktas på att utbildningsmässigt anpassa de arbetssökande till arten av den efterfrågan, som arbetsförmedlingen kan inregistrera.

Åtgärder mot arbetslöshet

Utbildning som individuell beredskap mot arbetslöshet

Vuxenutbildningen har tidigare berörts i anslutning till behandlingen av arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena. Här skall även erinras om utbildningsverksamheten i dess egenskap av åtgärd för att underlätta anpassningen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft.

Den begränsade erfarenhet, som man under de senaste tio åren i Sverige har av sysselsättningssvårigheter inom tjänstemannamarknaden, och de förmodanden, som kan göras beträffande den framtida arbetslöshetsrisken här i landet för olika grupper tjänstemän, talar entydigt för att väl förberedda planer för utbildning är den mest adekvata formen för beredskap mot arbetslöshet inom tjänstemannayrkena. Det finns anledning att fortsättningsvis räkna med en betydande tillväxt av tjänstemannakåren med hög total efterfrågan på arbetskraft. De sysselsättningssvårigheter, som kan uppstå, sammanhänger med bristande överensstämmelse mellan arten av utbud och efterfrågan på arbetskraft. Störst är arbetslöshetsriskerna för de tjänstemannagrupper, som har en bristfällig grundläggande utbildning och ensidig yrkeserfarenhet.

Den vuxenutbildning, som ingår som ett väsentligt led i de arbetslöshetsbekämpande åtgärderna, kan givetvis inte ses isolerad från andra utbildningsformer. En förbättrad skolmässig grundutbildning, vidareutbildning av de anställda och omskolning inom företagen till ändrade arbetsuppgifter fyller samma uppgift som förebyggande åtgärd mot arbetslöshet. För den som ställts utan arbete eller möter svårigheter vid återgång till yrkeslivet, står emellertid dessa utbildningsvägar sällan öppna. För dessa utgör utbildningsverksamheten för arbetslösa ett nödvändigt komplement, om inte en viss restarbetslöshet skall permanentas inom dessa yrkesområden. Att sådana risker finns, framgår redan av de i ett tidigare avsnitt lämnade uppgifterna om arbetslöshetstidens längd för de vid arbetsförmedlingen registrerade arbetslösa tjänstemännen.

En utvidgad utbildningsverksamhet ställer särskilda krav på arbetsförmedlaren. Utöver en allmän information om alternativa utbildningsmöjligheter och villkoren för dessa bör han också kunna ge den enskilde arbetsökande vägledning vid uppställandet av ett realistiskt utbildningsmål. Han måste slutligen äga så god kännedom om arbetsmarknaden inom de aktuella yrkesområdena, att han kan bedöma utbildningens värde för att förbättra placeringsmöjligheterna för den arbetssökande mot bakgrunden av dennes individuella situation, som kan innefatta också sådana faktorer som lokal bundenhet, speciella önskemål beträffande arbetstid eller annat, som inverkar på möjligheterna att ta anställning (jfr kap. 11).

Även om en utbildningsverksamhet inriktad på att anpassa de arbetsökande till en aktuell brist på viss arbetskraft givetvis är värdefull, är det angeläget att långsiktiga tendenser i efterfrågeutvecklingen i görligaste mån beaktas vid planeringen av verksamheten. Som underlag för åtgärder, som syftar till varaktiga sysselsättningsmöjligheter för de arbetssökande, krävs därför ett bättre statistiskt material både för att belysa den aktuella efterfrågan på arbetskraft och för att ge möjligheter att bedöma det framtida arbetskraftsbehovet.

Särskilda åtgärder för svårplacerade arbetssökande

De olika grupper, som ingår under beteckningen långtidsarbetslösa arbetssökande, låter sig knappast uppdelas efter någon enhetlig indelningsgrund. Gemensamt för dessa arbetssökande är emellertid, att de mer än andra arbetssökande är beroende av arbetsförmedlingens medverkan för att erhålla anställning. De insatser, som detta förutsätter från förmedlingens sida, är därför av hög angelägenhet. Oavsett skälet till placeringssvårigheterna utgör de också ett arbetskraftsutbud, som bristfälligt tillvaratas, och därmed en outnyttjad produktiv tillgång, som det är arbetsförmedlingens uppgift att aktivisera.

Under vintern 1960—61 har Arbetsmarknadsstyrelsen antagit program för arbetsvårdsverksamheten (vid plenum den 23 december 1960) samt för den medelålders och äldre arbetskraften och den kvinnliga arbetskraften (vid plenum den 13 januari 1961). Den inriktning av den arbetsvårdande verksamheten, som formulerats i det arbetsvårdspolitiska programmet, och de särskilda åtgärder, som föreslås för att angripa de övriga arbetssökande-gruppernas speciella problem, inrymmer också uppgifter för förmedlingsorganisationen. Utan att närmare ingå på innehållet i de antagna programmen, till vilka i stället hänvisning görs, skall här ett par punkter beröras.

I det arbetsvårdspolitiska programmet betonas vikten av att arbetsvårdsbehovet tidigt uppmärksammas, om effektiva arbetsvårdsåtgärder skall bli möjliga. Svårplacerade arbetssökande vid arbetsförmedlingen bör sålunda bli föremål för prövning från arbetsvårdssynpunkt. Detta innebär, att förmedlingen på ett tidigt stadium remitterar såväl partiellt arbetsföra som

annan av personliga skäl svårplacerad arbetskraft till arbetsvården. Senast bör detta ske, då den sökande vari anmäld vid förmedlingen två månader utan att ha kunnat beredas lämpligt arbete. Det primära ansvaret för placering av den arbetssökande kvarstannar emellertid hos den remitterande expeditionen.

För att arbetsvårdens personal skall kunna lösa sina utredande uppgifter och för att bättre effekt av åtgärderna skall uppnås, erfordras att förmedlingsexpeditionerna mera aktivt engageras i arbetsplaceringsverksamheten. I det nämnda programmet betonas sålunda vikten av att arbetsvårdsklientelet ägnas avsevärt större uppmärksamhet av arbetsförmedlingen i dess helhet genom systematisk bevakning av placeringsmöjligheterna med utgångspunkt från lediganmälda platser samt genom utökad ackvisitionsverksamhet.

Beträffande den medelålders och äldre arbetskraften, som svarar för en stor del av tjänstemannaförmedlingens svårplacerade arbetssökande, betonas i aktivitetsprogrammet för dessa sökande vikten av att förmedlingen ägnar denna arbetskraft särskild uppmärksamhet. Även i detta sammanhang förutsättes en breddad ackvisition. I programmet föreskrives vidare, att arbetsförmedlingen fortlöpande inventerar sina äldre arbetssökande och därvid särskilt prövar, vilka åtgärder som kan ifrågakomma för dem, som varit arbetslösa två månader eller längre. Vikten av en utbyggnad av vuxenutbildningen för omskolning och fortbildning betonas starkt, vilket också sker i aktivitetsprogrammet för kvinnlig arbetskraft.

En annan huvudfråga i programmet beträffande den kvinnliga arbetskraften är problemet att tillgodose efterfrågan på deltidsanställningar. De deltidsarbetande kvinnorna är svårplacerade av den anledningen, att arbetskraftsutbudet här överstiger efterfrågan på sådan arbetskraft. Sistnämnda förhållande bekräftas av den preliminära rapporten över den undersökning, som Arbetsmarknadsstyrelsen under tiden 1 april—31 december 1960 företog av vid arbetsförmedlingen registrerad efterfrågan och tillgång på deltidsarbete. Sedan motsvarande undersökning 1958 har tillgången på deltidsarbete ökat, men relationen arbetssökande—lediga platser var likväl under den senaste undersökningsperioden 10:6,1 (jämfört med 10:5,3 under 1958). Mer än hälften av såväl efterfrågan som tillgång på deltidsarbete faller inom tjänstemannayrkena, huvudsakligen kontorsarbete och handelsyrkena. Då samtidigt hög efterfrågan på arbetskraft råder inom dessa arbetsområden, bör utrymme finnas för en aktiv förmedlingsinsats, till stor del av ackvisitionskaraktär, för att bättre tillvarata den arbetskraftstillgång, som de deltidsarbetssökande kvinnorna utgör. Det bör också framhållas, att frågan om bättre tillgång på deltidsarbete är aktuell även för den äldre arbetskraften och de partiellt arbetsföra.

En åtgärd, som står till arbetsvårdens eller förmedlingens förfogande som hjälp till svårplacerade arbetslösa tjänstemän, är hänvisning till arkivarbete,

Arkivarbetet inrättades från början som en form av arbetslöshetshjälp för kontorsanställda och andra, för vilka manuellt beredskapsarbete ej var lämpligt. Med tiden har arkivarbetet emellertid i ökad utsträckning kommit att fungera som en form av skyddad sysselsättning för arbetslösa med sådana arbetshinder, att återgång till öppna marknaden för flertalet ställer sig svår. Möjligheterna att erhålla arbete i öppna marknaden har i regel grundligt prövats, innan hänvisning till arkivarbete skett. Denna glidning i arkivarbetsfunktion har motiverat en utredning angående löne- och anställningsförhållandena för arkivarbetena samt det nuvarande arkivarbetssystemets fortbestånd eller ersättning med annan hjälpform. Utredningen, som benämnts Arkivarbetsutredningen 1960, har den 25 maj 1961 avlämnat sitt förslag (»PM rörande utredning om arkivarbetssystemet med förslag om dess ersättande med annan form för skyddad sysselsättning och hjälp vid arbetslöshet»), till vilket hänvisas. Av betydelse för förmedlingen är bl. a. att utredningen föreslår, att de Fr- och Fg-tjänster, som skall ersätta de nuvarande arkivarbetartjänsterna, skall tillsättas genom arbetsförmedlingen, dock att beslut om placering i löneklass fattas av Arbetsmarknadsstyrelsen i samråd med den föreslagna löne delegationen i samtliga fall utom de två lägsta löneklasserna, där inplaceringen beslutas av arbetsförmedlingen.

Sedan några år tillbaka har beträffande vissa län registreringen av hörande personal och förmedling av platser överförts från Arbetsmarknadsstyrelsen till länsarbetsnämnderna. Denna decentralisering föreslås sålunda i princip helt genomförd. Fördelningen av de decentraliserade arbetsuppgifterna mellan arbetsvårdsexpedition och tjänstemannaförmedling har i förslaget inte fått någon principiell lösning. Uppenbart är emellertid, att uppgiften att på den öppna marknaden söka arbetsplacera F-tjänstemän, som den nya beteckningen på arkivarbetarna föreslås bli, kommer att åvila tjänstemannaförmedlingen. Av den undersökning, som utredningen utfört beträffande personer, som den 31 december 1960 var sysselsatta i arkivarbete, framgår vidare, att något fler personer haft kontakt med »annan expedition» (i regel tjänstemannaförmedling) än med arbetsvårdsexpedition samt ytterligare ett betydande antal med såväl arbetsvårdsexpedition som annan expedition.

Inom det föreslagna nya systemet, som skall ersätta arkivarbetet, skall utrymme beredas också för arbetsträning och viss arbetsprövning för arbetslösa tjänstemän. Härom säger det tidigare nämnda arbetsvårdspolitiska programmet, att arbetsträningsverksamheten ytterligare bör effektiviseras, bl. a. genom att inom arkivarbetets ram söka organisera ett träningscentrum för tjänstemän m. fl. Verksamhet av åsyftat slag bedrivs för närvarande endast vid det av Stockholms stad år 1955 startade övningskontoret i Vällingby för partiellt arbetsföra tjänstemän. Övningskontoret förfogar över 25 platser och har under den förflutna femårsperioden haft 188 personer under arbetsträning. Placeringsresultatet har för dessa varit mycket gott.

Sammanfattning

Under 50-talet har arbetslösheten bland tjänstemannakassornas medlemmar varit av ringa omfattning. Den totala registrerade arbetslösheten visade sig vid den undersökning, som utförts i december 1958, vara ungefär dubbelt så hög som arbetslösheten bland de försäkrade. Fortfarande rörde det sig likväl om ett relativt litet antal arbetslösa tjänstemän. Den av arbetskraftsundersökningarna mätta arbetslösheten inom samtliga yrken har legat på högre nivå än den registrerade, varvid ökningen till stor del fallit på kvinnorna. Till sin art är denna arbetslöshet givetvis inte helt jämförbar med den vid arbetsförmedlingen registrerade, men den vittnar likväl om förekomsten av ett arbetskraftsutbud, som inte helt tillvaratas.

Det som ur de arbetssökandes och förmedlingens synpunkt gör arbetslösheten bland tjänstemännen till ett allvarligt problem, som kräver effektiva motåtgärder, är de längre arbetslöshetstiderna och den högre andelen svårplacerade bland de arbetslösa inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper än inom övriga yrken. Om man bortser från biträdesgrupperna inom kontor och handel, så var vid inventeringen i januari 1959 av de arbetssökande vid förmedlingen inom kontorsarbete, handel och tekniska arbetsområden 53 % ombytessökande, 28 % arbetslösa med kortare arbetslöshetstid än två månader samt 19 % arbetslösa sedan mer än två månader.

Man kan räkna med, att de störningar i sysselsättningsförhållandena, som kan uppstå på tjänstemannamarknaden, i huvudsak kommer att bero på bristande överensstämmelse mellan arten av utbud och efterfrågan på arbetskraft. Störst svårigheter möter därvid sådan tjänstemannapersonal, som med en bristfällig grundläggande utbildning förenar en starkt specialiserad, ensidig yrkeserfarenhet. I enskilda fall accentueras dessa svårigheter av individuella placeringsproblem i form av nedsatt arbetsförmåga, speciella villkor för arbetsanställning eller annat.

Den mest ändamålsenliga formen för beredskap mot sysselsättningsstörningar av detta slag utgörs av ett planmässigt förberedelsearbete för vuxenutbildning, i nära anslutning till efterfrågeutvecklingen på dessa avsnitt av arbetsmarknaden. För de partiellt arbetsföra och annan av personliga skäl svårplacerad arbetskraft kan därutöver krävas särskilda åtgärder som komplement till utbildningsmöjligheter. Dessa åtgärder utformas i nära samarbete mellan arbetsvården och arbetsförmedlingen, varvid en intensifierad arbetsplaceringsverksamhet faller inom förmedlingens uppgifter.

Under förutsättning att det i maj 1961 avlämnade förslaget från Arkivarbetsutredningen 1960, »PM rörande utredning om arkivarbetssystemet med förslag om dess ersättande med annan form för skyddad sysselsättning och hjälp vid arbetslöshet», antages, kommer detta att medföra en viss utvidgning av förmedlingens uppgifter vid handläggningen av dessa ärenden.

Det kan synas som om de svårplacerade arbetslösa borde vara betjänta av

att förmedlarna kan ägna stor del av sin tid åt deras problem. All förmedlingserfarenhet visar emellertid, att förmedlingens möjligheter till insatser för dessa sökande är beroende av dess tillgång på ett allsidigt och representativt sökandeurval och det förtroende, som förmedlingen därigenom kan skapa hos arbetsgivarna. Detta gäller oavsett det aktuella läget på arbetsmarknaden, även om svårigheterna att placera mindre konkurrenskraftiga sökande givetvis lättar vid en allmän hög efterfrågan på arbetskraft.

KAPITEL 10

Arbetsförmedlingen och de ombytessökande tjänstemännen

Frågan om arbetsförmedlingens uppgifter gentemot de ombytessökande är inte något för tjänstemannaförmedlingen specifikt spørsmål. Det finns ombytessökande inom alla yrkesgrupper, även om andelen skiftar, liksom den växlar i olika lägen på arbetsmarknaden. En diskussion rörande ombytessökande togs upp av 1950 års arbetsförmedlingsutredning; det gällde då utan närmare specificering samtliga slag av bytessökande vid arbetsförmedlingen. Därefter har frågan inte gjorts till föremål för någon principiell behandling. Å andra sidan har på olika håll omfattande forskningar utförts rörande orsakerna till frivilliga platsbyten, trivselfrågorna på arbetsplatsen o. dyl., arbeten som inte direkt haft sin tillämpning på arbetsförmedlingens ombytessökande men dock bidragit till att belysa motivbakgrunden även till deras platsväxlingar. När tjänstemannagrupperna särskilt nämnts i diskussionen rörande de ombytessökande, har det skett som en följd bl. a. av den genomgående låga arbetslösheten bland dem. De har fått illustrera det gamla spørsmålet: är arbetsförmedlingen mest till för arbetslösa eller har den också en uppgift att fylla när det gäller platsväxlingen på marknaden?

Den följande framställningen inleds med synpunkter av mera allmän art. Till dessa har fogats uppgifter och slutsatser rörande bytessökande till vissa tjänstemannayrken.

Begreppet ombytessökande

Med termen ombytessökande förstås här personer, som innehar anställning men som har vänt sig till arbetsförmedlingen därför att de önskar annat arbete.

Till de ombytessökande räknas således ej personer, som vid tillfället för sin kontakt med förmedlingen är arbetslösa. Dit hänförs ej heller sådana arbetssökande, som för första gången inträder på arbetsmarknaden, eller personer som efter ett uppehåll återvänder till förvärvsarbete.

Däremot räknas till ombytessökande t. ex. personer, som visserligen inte är arbetslösa, när de kontakter förmedlingen, men som blivit uppsagda eller fått varsel om att deras anställning skall upphöra. Hit förs också personer i tillfällig anställning — t. ex. äldre sökande med placering utanför det yrkesområde, där de har sin utbildning — för vilka förmedlingen söker finna mera

varaktiga anställningar. Personer, som har förvärvsarbete samtidigt som de studerar, räknas också hit, när de söker över till det slag av anställning, som de har utbildat sig för. Vidare hör till denna sökandekategori hos förmedlingen även andra anställda som önskar byta plats, t. ex. som ett led i ett yrkesmässigt avancemang, för att få kortare arbetstid, på grund av anpassningssvårigheter eller av andra skäl.

Begreppet ombytessökande utsäger sålunda i och för sig inte något entydigt om en arbetssökande utan fordrar en närmare specificering. Det tillämpas därför inte i någon större utsträckning i förmedlingsarbetet och ingår inte i den reguljära statistiska redovisningen av verksamheten.

Arbetsförmedlingen och de ombytessökande enligt 1950 års arbetsförmedlingsutredning

När begreppet ombytessökande lades till grund för vissa resonemang i 1950 års arbetsförmedlingsutredning, syns man ha definierat det på ovan angivna sätt. Någon bestämning av de skilda slag av sökande, som ingick i kategorin och som här ovan har exemplifierats, gjordes dock inte. Inte heller skedde någon uppdelning på arbetare och tjänstemän. De slutsatser, som drogs från totalsiffran, ansågs gälla lika för alla, oavsett yrkesställning, ålder o. s. v.

Utredningen tog upp frågan rörande platsväxlingarna, då den diskuterade behovet av offentlig arbetsförmedling och målsättning för förmedlingsverksamheten. Bland de meningar, som den anförde, kan följande huvudsynpunkter urskiljas.

Enligt internationella, i Sverige sedan länge tillämpade grundsatser för den offentliga arbetsförmedlingen stod denna i princip till förfogande även för ombytessökande. Utredningen citerade sakkunniga angående arbetsförmedlingens organisation (SOU 1946: 51): »Det är att märka, att arbetsförmedlingen står öppen för alla: ungdomar som för första gången söker sig ut i förvärvslivet, löntagare som drabbats av arbetslöshet, personer som önska ombyte av anställning sedan de exempelvis skaffat sig bättre yrkesutbildning...» Efter att ha diskuterat de olägenheter ett utestängande av de ombytessökande skulle medföra för arbetsförmedlingens uppgifter för övriga sökande — vid sådant utestängande skulle förmedlingens arbete försvåras genom en alltför stor andel svårplacerade sökande — avvisade utredningen möjligheterna av en begränsning av klientelet. Utredningen fann inte anledning bryta mot principen, att arbetsförmedlingen stod öppen för alla.

En annan fråga, som utredningen tog in i bilden, gällde arbetskraftens rörlighet under en högkonjunktur. Tendensen till överrörlighet på arbetsmarknaden påtalades. Utredningen menade — utan att dock närmare belägga sin ståndpunkt — att arbetsförmedlingen genom sin service till ombytessökande främjade rörligheten på arbetsmarknaden och detta i desto

högre grad, ju bättre och mera effektiv service arbetsförmedlingen gav. Det var dock inte möjligt, framhöll utredningen, att enbart genom åtgärder vid förmedlingen strypa tendenser till överrörlighet på marknaden. Vid sidan av förmedlingen stod nämligen flera andra vägar öppna för platsbyte. Av en enkät, som utredningen gjort, framgick bl. a. att arbetsgivarna i dåvarande läge ansåg annonseringen vara en viktigare rekryteringsväg för dem än arbetsförmedlingen. — Utredningen stannade för att det inte ankom på arbetsmedlaren att avgöra det legitima i den arbetssökandes skäl för önskan att byta plats. De allmänna instruktioner, som förmedlarna fått, att för sökande framhålla olämpligheten av att utan vägande skäl lämna en anställning, ansågs tillfyllest.

Om varken ett generellt uteslutande av ombytessökande eller en prövning av legitimiteten hos skälen för platsbyte finge göras, så borde dock enligt utredningens mening en ökning av arbetsförmedlingens andel i omsättningen på arbetsmarknaden under då rådande konjunktur inte få ske till kostnad av ökade personalresurser utan endast i den mån rationaliseringar av verksamheten kunde göras. Utredningen ville visserligen inte rekommendera någon allmän standardsänkning, när det gällde förmedlingens service. Men den pekade på några avsnitt av verksamheten, där enligt dess mening i några hänseenden alltför omfattande service lämnades. Till dessa avsnitt hörde främst artist- och musikerförmedlingen, men också tjänstemannaförmedlingen nämndes, vars sökandeklientel till väsentlig grad var ombytessökande. — Den begränsning i tjänstemannaförmedlingens service, som utredningen förordade, var att förmedlarna 1) ej skulle hjälpa sökandena med att upprätta meritförteckningar och 2) ej utföra poängberäkning av lärares betygsmeriter vid ansökan till tjänst. (Arbetsmarknadsstyrelsen påbjöd också, att dessa serviceåtgärder omedelbart skulle upphöra, i den mån de förekom.) Härutöver uttalade utredningen i fråga om tjänstemannaförmedlingen, att dess personal, trots att arbetsbelastningen kunde väntas öka kraftigt, »under förhållandevis lång tid» borde få vara tillfyllest.

I remissyttranden över utredningen ifrågasatte Svenska Arbetsgivareföreningen »om icke särskilda åtgärder borde tillgripas för att komma till rätta med denna skadliga företeelse (= överrörligheten på arbetsmarknaden), exempelvis genom att låta i varje fall vissa kategorier av ombytessökande komma i åtnjutande av en mera begränsad service från arbetsförmedlingens sida.» Man sade i fråga om tjänstemannaförmedlingen, att dess befattningshavare inte fick tas i anspråk för att göra betygsavskrifter för de sökandes räkning.

Landsorganisationen framhöll, att utredningen knappast kunde anses ha tillräckligt undersökt förutsättningarna för att arbetsförmedlingen skulle kunna bli effektiv, samt påtalade, att utredningen visserligen avvisat möjligheten att minska arbetsförmedlingens tjänster för de ombytessökande men likväl funnit som motiv för föreslagna inskränkningar i organisationen

att arbetsförmedlingen på vissa områden var för generös vid lämnandet av sina tjänster. Arbetsförmedlingen kunde genom en större överblick över arbetsmarknadens möjligheter och genom bättre kunskaper om arbetslivets krav bidra till att arbetsplaceringarna blev mera varaktiga. Även en begränsad nedrustning av organisationen kunde enligt LO:s uppfattning innebära betydande förluster ur folkhushållets synpunkt genom att utnyttjandegraden av landets realkapital blev lägre än som behövt vara fallet.

Även Civila statsförvaltningens tjänstemannaförbund påtalade, att utredningen visserligen avrådde från en allmän standardsänkning i arbetsförmedlingens service men genom sina detaljförslag tog risken av en sådan sänkning, något som knappast överensstämde med fasthållandet vid en oförändrad målsättning för arbetsförmedlingen.

I sitt ställningstagande till utredningens förslag underströk departementschefen, att höga krav måste ställas på arbetsförmedlingens service. Någon allmän standardsänkning borde i detta hänseende ej äga rum. »Det bör sålunda t. ex. icke komma ifråga att allmänt minska den hjälp som lämnas ombytessökande personer. En god kundtjänst gentemot såväl arbetssökande som arbetsgivare är utan tvivel en förutsättning för att arbetsförmedlingen skall kunna fullgöra sin huvuduppgift — att åstadkomma en snabb utjämning av utbud och efterfrågan på arbetskraft.»

Behovet av bättre balans på arbetsmarknaden och en meningsfull rörlighet

De synpunkter på arbetskraftens rörlighet, som 1950 års arbetsförmedlingsutredning anförde i sin diskussion om arbetsförmedlingen och de ombytessökande, återspeglade det då aktuella läget med hög efterfrågan på arbetskraft och tendenser till överrörlighet på arbetsmarknaden. Bedömningen av rörlighetens storlek grundades därvid på uppgifter om arbetarpersonal. Då liksom nu hade man inte tillgång till uppgifter om den totala rörligheten t. ex. bland tjänstemän inom industrin. Åtgärder för att skapa en sysselsättningsstatistik, där sådana uppgifter ingår, utgör en viktig förutsättning för en mera säker bedömning av hithörande frågor rörande de ombytessökande tjänstemännen.

Man vet emellertid, att den totala rörligheten bland tjänstemännen är lägre, för vissa grupper väsentligt lägre, än bland arbetarna. Upplýsningar från enskilda industrier om omsättningen på personal av båda kategorierna exemplifierar detta. Av ett storföretag inom verkstadsindustrin har lämnats uppgifter om en dubbelt så hög rörlighet bland arbetare som bland tjänstemän under 1950-talet. Samtidigt har det sagts, att vissa sektorer inom tjänstemannakåren varit mera rörliga än andra. Till de senare skulle den kvinnliga kontorspersonalen ha hört. Ingenjörerna åter skulle ha utgjort den samtidigt mest efterfrågade och mest stabila personalgruppen. Mot en

genomsnittlig omsättning under 1950-talet på 35 % bland arbetarna hade sålunda svarat en omsättning på 17 % bland tjänstemännen. År 1955 utgjorde omsättningen bland kvinnlig kontorspersonal 29 % och bland ingenjörer 12 %. Under senare hälften av decenniet skedde en minskning, så att procentalen år 1959 sjunkit till 17 för kontoristerna och 9 för ingenjörerna. Därefter hade en viss uppåtgående tendens förmärkts. Samma tendenser återfinner man i uppgifter från företag inom andra branscher. — Att rörligheten skulle vara lägre bland tjänstemannapersonal utsägs också av några utländska undersökningar. Enligt en amerikansk forskare (Gladys L. Palmer: *Labour Mobility in Six Cities*, New York 1954) skulle den vara lägst i yrken, som kräver långvarig träning och vana; den kategori, som hade minst andel i bytena, var enligt hennes material gruppen »professional and technical workers», d. v. s. administrativ personal, läkare, lärare, ingenjörer m. fl.

Dessa uppgifter utesluter givetvis ej att överrörlighet kan förekomma även på tjänstemännens arbetsmarknad. Inom flera av de yrken, som det här gäller, kan man konstatera en hög efterfrågan, som sannolikt kommer att bestå. Såväl enskilda arbetsgivare som sökande frestas i detta läge att söka tillgodose mera kortfristiga intressen. Enskilda arbetsgivares värvning av personal på olika nivåer genom annonser och via personliga kontakter har spelat en roll i denna utveckling. Det har förekommit att företag — i flera fall med stort eftertryck — begärt att förmedlingen mot all praxis skulle utnyttja sin kännedom om personalen vid andra firmor och söka värva lämpliga personer bland där anställda. Vid ökad värvningsaktivitet kan den arbetsgivare, som utsätts för hotet att mista en anställd, tvingas till oförutsedda lönehöjningar för att hålla kvar arbetskraften.

Man är på arbetsgivarsidan medveten om de risker för instabilitet på marknaden som kan bli följden av en mera värvningsbetonad rekrytering och inställd på en lösning av arbetskraftsbehovet även efter andra linjer än de här berörda. En väg, som framförallt av större företag använts i ökad utsträckning, är att inrikta rekryteringen av vissa yrkeskategorier på nyexaminerade, som sedan inom företaget får vidare utbildning och möjlighet till befordran; för sitt övriga personalbehov vänder man sig till förmedlingen. Allt större uppmärksamhet har också från näringslivets sida ägnats olika trivselfrågor och undersökningar har gjorts för att bringa klarhet i vilka faktorer som påverkar personalavgången. Med stöd av dessa undersökningar har åtgärder vidtagits för att förbättra personalvården och minska anledningarna till avgång.

Inom tjänstemannaorganisationerna framhåller man som specifikt för rörligheten inom tjänstemannayrkena de anställdas strävan till befordran till mer kvalificerade arbetsuppgifter med åtföljande högre lön. För tjänstemännen kan platsbyte, menar man, vara ett uttryck för en yrkesmässig förkovran. Allsidig praktik utgör, framförallt för ingenjörer, en förutsättning

för arbetskraftens fulla utnyttjande. Det sagda utesluter givetvis ej, att samtidigt platsbyten av kortsiktiga ekonomiska motiv förekommer.

Man har också uppmärksammat faran för alltför tidig specialisering inom tjänstemannayrkena. Förhållandet har beskrivits av den utredning »Medelålders och äldre arbetskraft», som år 1960 gjordes av en arbetsgrupp med representanter för SAF, LO och TCO samt AMS. Det heter i denna utredning (sid. 84):

En viktig del av tjänstemännens utbildning utgörs av praktiken, vilken för att bli så allsidig som möjligt ofta måste erhållas genom byte av arbetsplats. Cirkulationen innebär inom åtskilliga yrkesspecialiteter en nödvändig förutsättning för att tjänstemannen på sitt område skall bli allsidigt användbar och är därför ett led i utbildningen. I de flesta fall sker cirkulationen mellan olika avsnitt av en och samma verksamhet och framtvingar — utom för anställda inom vissa storföretag — som regel platsbyten. Med tanke på den snabba omvandlingen av arbetsuppgifterna är en icke obetydlig rörlighet mellan olika arbetsfält värdefull under den tidigare delen av tjänstemännens aktiva tid. Genom att i mindre utsträckning »låsas fast» vid en viss arbetsuppgift eller ett visst företag kommer också tjänstemannens möjligheter att få ny anställning att vara större, om han skulle förlora sin anställning vid högre ålder.

Önskvärdheten av en viss rörlighet hos arbetskraften som ett led i vidareutbildningen och en beredskap inför den strukturella omvandlingen av arbetskraftsbehovet kommer under 60-talet att ytterligare accentueras. Liberaliseringen av utrikeshandeln och därigenom ett ökat samarbete inom större ekonomiska marknader kommer att framkalla produktionstekniska omställningar i snabbare takt än hittills. För den enskilde yrkesutövaren innebär detta större krav på anpassningsbarhet. Ett av medlen att öka för mågan till rationella omställningar är att arbetstagaren erhåller en mångsidig praktisk yrkeserfarenhet även i de fall, där sådan kan vinnas endast genom platsbyte.

Ur allmänt ekonomisk synpunkt är det givetvis angeläget att den stora efterfrågan på tjänstemannapersonal tillgodoses och att på så sätt bättre balans uppnås på marknaden. Den viktigaste åtgärden för att på längre sikt täcka denna efterfrågan består i undervisningsväsendets utbyggnad. Den vidareutbildning, som erfordras och som sker bl. a. inom näringslivet samt genom organisationerna, verkar i samma riktning. Arbetsförmedlingen har flera uppgifter i detta sammanhang. Den skall stå öppen för personer, som för sin utbildning behöver praktik och vidgad yrkeserfarenhet. Den mångsidiga information, som arbetsförmedlingen skall kunna ge den arbetssökande om platsmarknaden, underlättar en orientering som kan reducera antalet slumpmässiga anpassningsexperiment.

De ombytessökande tjänstemännen vid arbetsförmedlingen

Vad som hittills sagts, har i huvudsak gällt allmänna frågor beträffande ombytessökande tjänstemän. Såsom framgått av den inledningsvis givna de-

finitionen och de exempel som där lämnades, utgörs emellertid arbetsförmedlingens ombytessökande av sinsemellan mycket olika grupper av arbetstagare. För att fastställa förmedlingens roll måste man ta hänsyn till de faktiska förhållanden, som utmärker dessa sökandegrupper.

Först skall här nämnas några uppgifter från den genomgång av tjänstemannaförmedlingen, som styrelsen lät utföra i januari 1959 (Arbetsmarknadsinformation serie A nr 5/59). Denna genomgång avsåg bl. a. att visa andelen ombytessökande vid undersökningstillfället inom olika yrken. De ombytessökande utgjorde inom tekniska arbetsområden mer än hälften av de inom dessa områden anmälda arbetssökande, inom kontorsområdet närmare hälften och inom handelsyrkena knappt en tredjedel. Andelen ombytessökande varierade starkt inom olika yrkesspecialiteter. Den var störst bland ingenjörerna, där den uppgick till $\frac{4}{5}$, och minst bland gruppen försäljnings- och inköpschefer m. fl., där den stannade vid knappt $\frac{1}{4}$. I ett läge med full sysselsättning måste andelen ombytessökande inom en utbildningsgrupp dominera vid en tidpunkt på året, då den senaste utexaminationen är mera avlägsen.

Härefter skall redogöras för resultaten av den mest omfattande undersökning rörande ombytessökande, som hittills gjorts inom arbetsförmedlingen.

I samband med den föreliggande utredningen om en effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän företogs en specialundersökning rörande personer, som under oktober och november 1960 anlätade arbetsförmedlingen och som vid besöket innehade anställning men önskade nytt arbete (ombytessökande).

Undersökningen begränsades till arbetsförmedlingen i Stockholm, Växjö, Västerås och Sundsvall. Valet av förmedlingar gjordes med hänsyn till att man önskade få representerade orter av olika storlek och näringsstruktur.

Vid berörda förmedlingar intervjuades alla ombytessökande, som under perioden önskade anställning inom tjänstemannayrke tillhörande de tekniska arbetsområdena, de kommersiella arbetsområdena (försäljnings-, reklam-, affärs-, bank- och försäkringsverksamhet), de kamerala arbetsområdena (redovisning, bokföring, korrespondens, maskinskrivning) samt vissa övriga områden (bl a förvaltning och socialvård).

För varje ombytessökande skulle vederbörande förmedlingstjänsteman ifylla ett frågeformulär (se bilaga 5), som förutom uppgifter om den sökandes kön, ålder, yrkestillhörighet, utbildning och tidigare arbete även upptog en punkt, avseende att belysa de motiv, som föranledde önskan om ny anställning. På formuläret angavs genom exemplifiering en rad olika skäl, som kunde tänkas komma ifråga: önskan om högre lön, mera kvalificerat arbete, tillfälle till förkovran samt pressande arbete, obekvämt arbetstid, mindre trevlig anda o. dyl. Dessutom begärdes uppgift rörande ev. önskan om byte av yrke.

Tabell 10: 1. Arbetssökande, som under oktober och november 1960 anlitade vissa arbetsförmedlingar för byte av anställning

Fördelning efter ålder och yrkestillhörighet

Ålder	Ingenjörer	Verkm. förmän tekn. bitr. m.fl.	Butikspersonal	Annan personal inom handel	Kontorsbiträden	Annan kontorspersonal	Övriga	Summa sökande	Procentuell fördelning
—17 år	—	21	39	1	192	7	39	299	17
18—24 »	34	58	43	26	304	51	46	562	33
25—29 »	38	11	13	18	87	35	11	213	12
30—34 »	32	13	11	13	69	36	18	192	11
35—39 »	20	20	17	19	54	27	12	169	10
40—44 »	19	6	9	12	47	16	8	117	7
45—49 »	5	6	12	6	30	10	7	76	4
50— »	3	5	16	5	34	27	13	103	6
Samtliga därav	151	140	160	100	817	209	154	1 731	100
kvinnor	13	44	127	13	712	80	60	1 049	

Undersökningen omfattade sammanlagt 1 731 personer, av vilka 1 049 var kvinnor. 1 048 personer hänförde sig till arbetsförmedlingen i Stockholm och 683 till övriga berörda arbetsförmedlingar.

I tabell 10: 1 lämnas en fördelning av de ombytessökande efter ålder och yrkesområde.

Tabellen utvisar, att 50 % av samtliga var under 25 år. Gruppen 25—34 år motsvarande 23 %, gruppen 35—44 år 17 % och gruppen 45 år eller äldre 10 %.

Av de sökande tillhörde 17 % tekniska, 15 % kommersiella, 59 % kamerala samt 9 % andra arbetsområden.

Åldern hos gruppen ingenjörer var i jämförelse med andra grupper relativt hög. Detta torde hänga samman med den långa utbildningstiden och att flera personer påbörjat sina studier sent. Dock var 69 % av ingenjörerna under 35 år. I gruppen verkmästare, förmän, tekniska biträden, där de tekniska biträdena dominerade, var 56 % under 25 år.

Även inom gruppen butikspersonal, där kvinnorna utgjorde flertalet, var drygt 50 % under 25 år, ehuru personer över 45 år var något starkare företrädare än inom övriga grupper. Annan personal inom handel, främst manlig, företedde en mera jämn åldersfördelning. — Kontorsbiträdena utgjorde den största yrkesgruppen, 817 personer, varav 712 kvinnor. Denna grupp representerade de yngsta sökandena, och över 60 % hade ej uppnått 25 år. Av gruppen annan kontorspersonal var 28 % under 25 år, 55 % mellan 25 och 44 år och 17 % över 44 år. Övriga sökande utgjordes huvudsakligen av ungdomar: 55 % var under 25 år.

Beträffande de sökandes yrkesutbildning kan nämnas att 12 personer avlagt civilingenjörs- eller civilekonomexamen, 220 personer hade examen från specialläroverk eller motsvarande utbildning (tekniskt gymnasium,

tekniskt institut, handelsgymnasium) under det att den största delen, 1 499 eller 87 %, saknade reguljär vidareutbildning. Att märka är emellertid, att ett stort antal personer i den sistnämnda gruppen skaffat sig specialkunskaper genom att bevista en eller flera kurser inom sina fack.

När man går att studera de motiv, som de sökande angivit för sin önskan om ny anställning, måste man ha i minnet svårigheten att bearbeta uppgifter som är baserade på bedömningar. Gränsdragningen mellan olika typer av motiv, som gjorts nedan, bör bedömas mot bakgrunden av dessa svårigheter. Några personer har angivit flera motiv, och då redovisas alla motiv som över huvud taget nämnts vid intervjuerna. Om man sammanför motiven till följande fem grupper, finner man att de så indelade motiven förekommer hos de i undersökningen deltagande 1 731 personerna sammanlagt 1 875 gånger. Följande fem grupper av motiv har särskilts:

a) *Tidsbegränsat arbete.* Denna grupp omfattar personer, som inom en viss tid skulle komma att vara arbetslösa, om deras anställningsfråga inte dessförinnan ordnades. Hit har förts personer, som innehade en tillfällig anställning eller som var uppsagda på grund av omorganisation inom företaget, företagets nedläggning, inskränkning i driften, konkurs o. dyl. Dessutom ingår personer, anställda vid företag, som flyttat verksamheten till annan ort. Dessa personer har inte direkt blivit uppsagda men har ansett sig sakna möjligheter att medfölja till den nya verksamhetsorten.

b) *Önskemål om arbete på annan ort.* Denna grupp avser främst personer, som av familjeskäl önskade flytta från den ort där de arbetade.

c) *Önskemål om avancemang.* Till denna grupp har hänförts personer som önskade mera allsidig praktik, bättre meriter, mera kvalificerade arbetsuppgifter, högre lön, bättre framtidsutsikter o. dyl. — Det har inte varit möjligt att på föreliggande material ytterligare spjälka upp denna grupp och skilja t. ex. motivet högre lön från motivgruppen avancemang i övrigt.

d) *Önskemål om bättre arbetsförhållanden.* Denna grupp omfattar motiveringar som olämplig arbetstid, jäktigt arbete, otrivsamma arbetsuppgifter eller arbetslokaler, bristande samarbetsmöjligheter i förhållande till chefer och arbetskamrater m. m. Ibland har angetts endast vantrivsel utan närmare motivering. Hit har även hänförts personer, som av hälsoskäl önskat byta arbete, som önskat kortare väg till arbetet, som önskat övergång till deltids- eller heltidsanställning samt sådana som önskat säkrare anställningsförhållanden.

e) *Önskemål om arbete inom nytt yrkesområde.* Gruppen omfattar personer, som av olika orsaker önskat byta yrke, yrkesspecialitet och bransch och som enbart angivit dylik önskan om byte som motiv.

Av tabell 10: 2 framgår motivgruppernas fördelning inom olika yrkesgrupper.

Bland teknikerna dominerade klart önskemålet om bättre avanceringsmöjligheter. Detta motiv var mer än dubbelt så ofta förekommande som

Tabell 10:2. Arbetssökande, som under oktober och november 1960 anlitade vissa arbetsförmedlingar för byte av anställning

Procentuell fördelning av motivgrupper

Motivgrupper	Teknisk personal	Kommersiell personal	Kameral personal	Övriga	Samtliga	Män	Kvinnor
a) Tidsbegränsat arbete . .	5	6	9	9	8	8	7
b) Arbete på annan ort . .	17	7	8	6	9	13	7
c) Avancemang	50	25	29	26	32	39	27
d) Arbetsförhållanden . . .	23	55	52	34	46	35	54
e) Yrkesbyte	5	7	2	25	5	5	5
	100	100	100	100	100	100	100
Antal sökande	291	260	1 026	154	1 731	682	1 049
därav kvinnor	57	140	792	60	1 049		

det närmast oftast angivna, önskan om bättre arbetsförhållanden. Att märka är även att så många som 17 % av antalet tekniker önskade arbete på annan ort.

Hos den kommersiella personalen återfanns önskan om bättre arbetsförhållanden mer än dubbelt så ofta som önskan om avancering. Här kunde man bland mera markanta fall urskilja handelsresanden som önskade säkrare och ej så slitsamt arbete, fiskaffärsbiträdet som förstörde händerna i en kylig lokal, bokhandelsbiträdet som på grund av hjärtfel ej kunde klättra på stegar osv.

Även bland den kamerala personalen, som till övervägande del bestod av kvinnliga kontorsbiträden, var önskemålet om bättre arbetsförhållanden det dominerande. Här mötte man bl. a. ofta missnöje med enformiga arbetsuppgifter.

Sammanlagt 330 sökande hade angivit att de önskade byta yrke eller bransch (de flesta hade även uppgivit annat skäl). Tekniker och kameral personal önskade i allmänhet endast byta yrkesspecialitet eller bransch. Av 123 sökande, tillhörande diverse yrkesgrupper, bl. a. 30 industriarbetare, 15 post- eller teletjänstemän, 10 sjukvårdsbiträden och 8 lagerarbetare, önskade 23 byta till tekniska arbetsområden, 40 till kommersiella och 56 till kamerala arbetsområden.

Vidare kan nämnas att männen i första hand sökte bättre avanceringsmöjligheter under det att kvinnorna i undersökningen företrädesvis önskade bättre arbetsförhållanden.

Vid en procentuell fördelning av motivgrupperna med hänsyn till sökandenas ålder visar motivet avancemang en sjunkande frekvens med stigande ålder. I samtliga åldersgrupper t. o. m. 29 år var detta motiv vanligare än genomsnittet för samtliga.

Den undersökning från slutet av år 1960, för vilken härmed har redogjorts, inrymmer flera nya uppgifter om de ombyttessökande vid tjänste-

mannaförmedlingen inom angivna yrken. Resultaten visar för det första, att de ombytessökande i huvudsak utgjordes av unga människor. Därmed markeras arbetsbytets roll som ett led i vidareutbildningen. Undersökningen anger för det andra, att det var betydande skillnader i motiv mellan manliga och kvinnliga sökande. I yrken, där kvinnorna var i majoritet, spelade de personliga resp. på familjeskäl beroende relationerna till arbetet och möjligheterna av fortsatt yrkesarbete en utslagsgivande roll för ansökan. För de manliga sökandena, framför allt teknikerna, framstod strävan efter förbättrad yrkesställning som mest framträdande. Slutligen visar undersökningen, att det fanns flera motivgrupper utöver dessa båda, som man vanligen räknar med. Där fanns en stor grupp av ombytessökande, vars arbete var tidsbegränsat genom meddelad uppsägning eller av liknande skäl. Där fanns personer som behövde flytta till annan ort. Och där fanns de som sökte över från arbetar- till tjänstemannayrke, antingen som ett led i befordran, t. ex. från arbetare till förman, eller av hälsoskäl eller av annan anledning.

Det finns skäl antaga, att några drag i resultaten av undersökningen återspeglar förhållanden, som är kännetecknande för de ombytessökande över huvud på tjänstemannamarknaden. Dit torde höra tonvikten på de yngre årsgrupperna, den olika motivfördelningen mellan manliga och kvinnliga samt över huvud variationsrikedomen och mängden av från varandra starkt avvikande motiv.

Men med säkerhet finns här också drag, som speciellt utmärker de personer, som uppsöker arbetsförmedlingen. Utredningen ger bl. a. besked om den teoretiska utbildningen hos de sökande. Det är högst anmärkningsvärt, hur underrepresenterade persongrupperna med bättre teoretisk utbildning är. Det är tydligt, att arbetsförmedlingen har bäst kontakt med dessa senare grupper, då vederbörande står i sin utbildning — t. ex. för feriepraktik — eller som nyexaminerad går ut till sin första plats.

Slutsatser

Principen om att arbetsförmedlingen står öppen för alla gäller självfallet även med avseende på tjänstemännens arbetsmarknad. Det fria platsbyte, som där förekommer, är särskilt värdefullt i den mån det medför bättre individuell anpassning till yrkeslivet och utveckling av sökandenas yrkeskvalifikationer. Den större produktiva insats av arbetskraften, som därigenom ernås, utgör på sikt ett bidrag till skapande av bättre balans på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingens uppgift är att medverka till att detta mål uppnås.

Under en följd av år har en fortsatt hög efterfrågan rått på tjänstemannapersonal. Den successivt ökade arbetsbelastningen på förmedlingen under dessa år har främst uppstått genom att arbetsgivarna i allt större utsträck-

ning vänt sig till den. Däremot har antalet sökande ej ökat i samma takt. Denna tendens har särskilt gjort sig gällande vid uppgång i konjunkturen.

Andra rekryteringsvägar än genom arbetsförmedlingen (se kap. 5) spelar emellertid för närvarande större roll vid rekrytering av tjänstemannapersonal. Det står klart, att arbetsförmedlingen inte kan göras ansvarig för eventuellt uppkommande överrörlighet på tjänstemannamarknaden, medan huvuddelen går andra vägar. Det förtjänar särskilt understrykas, att platsannonserna vänder sig till den presumtive ombytessökanden på ett stadium, då han ännu inte tagit ett platsbyte under övervägande, och därmed kan den ge första impulsen i denna riktning. Arbetsförmedlingen träder däremot i regel in på ett senare stadium av den ombytessökandes väg fram till ett definitivt beslut om arbetsbyte.

För att arbetsförmedlingen skall kunna bidra till bättre balans på arbetsmarknaden erfordras, att en större del av platsväxlingarna än som för närvarande är fallet på detta område går genom förmedlingen. Särskilt erfordras, att det sökandeklientel, som förmedlingen har kontakt med, är mera representativt ifråga om de utbildningsmässigt mer kvalificerade yrkesgrupperna. Sökande av detta senare slag, som allvarligt överväger platsbyte, borde finna att deras ansökan kan sakkunnigt behandlas av arbetsförmedlingen.

Inom produktionsapparaten kommer under 60-talet en betydande anpassningsprocess att bli nödvändig, om fördelarna av utrikeshandelns liberalisering och de större europeiska marknaderna skall kunna tillvaratagas. Därvid kommer vikten av att i arbetsförmedlingen ha ett effektivt instrument för att nå bästa möjliga balans på arbetsmarknaden att öka.

För att arbetsförmedlingen skall kunna intressera ett större och mera representativt urval av sökande för sina tjänster och medverka till att platsbytet blir meningsfullt, erfordras att förmedlingen tar tillräcklig hänsyn till ombytessökandenas personliga egenskaper och kvalifikationer. Dessa sökande utgör inte en grupp, som det finns orsak att behandla mera schematiskt än andra. Skälen på platsbytet varierar starkt och konstituerar arten av de åtgärder som bör ifrågakomma. Förmedlarens uppgift får aldrig bli att bara registrera och skicka. Stannar arbetet vid detta, motverkas förmedlingens målsättning. Bestämda krav måste ställas på att förmedlingsarbetets kvalitet upprätthålls (se vidare kap. 11). Förmedlarna måste förvärva god kännedom både om den sökande och om det erbjudna arbetstillfället. I förmedlingsarbetet för de ombytessökande skall som ett centralt moment ingå information och platsvägledning i syfte att underlätta för sökanden att bedöma sitt aktuella läge. Därvid skall särskilt uppmärksammas, om platsbytet kan innebära praktik och vidgad yrkeskännedom för sökanden.

KAPITEL 11

Vissa arbetsmetodiska frågor

Om förmedlingen skall kunna fungera effektivt, så måste höga krav ställas på dess service. Detta innebär å ena sidan, att förmedlingens arbetssätt bör vara enkelt utformat, så att det främjar snabbheten i förmedlingsåtgärderna. Å andra sidan får förenklingarna inte drivas så långt, att arbetets kvalitet blir lidande och får parterna att ifrågasätta värdet av förmedlingens insatser.

Enligt utredningens mening är det väsentliga i förmedlingens service dess — i vidsträckt mening — informativa uppgifter gentemot sökande och arbetsgivare. Detta led måste under alla förhållanden, även vid ökad arbetsbelastning, förbli intakt och så långt möjligt förbättras.

Någon enhetlig arbetsmetodik för förmedling av tjänstemannapersonal är inte möjlig att åstadkomma och heller inte eftersträvansvärd. Detta gäller såväl i den meningen, att förenklingar ej bör göras bara för att nå enhetlighet, men också i den motsatta meningen, att varje förmedlingsärende inte fordrar samma utförliga behandling. Arbetssättet bör med andra ord variera allt efter de yrken det är fråga om. Härutöver blir, liksom vid all arbetsförmedling, de individuella betingelserna i det enskilda fallet bestämmande för graden av service, som behöver lämnas.

Åtgärder för rationalisering av förmedlingstekniken

Under 50-talet genomförda undersökningar

Under 50-talet genomfördes en rad undersökningar inom den offentliga arbetsförmedlingen rörande arbetssättet vid expeditionerna för tjänstemannaförmedling.

De första undersökningarna gjordes på uppdrag av 1950 års arbetsförmedlingsutredning och utfördes av Statens organisationsnämnd vid ett tiotal mellansvenska arbetsförmedlingskontor. Det resultat man därvid enligt utredningen kom till var att ingen förmedlingsgren, artist- och musikerförmedlingen undantagen, erbjöd sina uppdragsgivare en så omfattande kundservice som tjänstemannaförmedlingen.

På Arbetsmarknadsstyrelsens initiativ fortsatte Organisationsnämnden därefter sina undersökningar. Under åren 1951 och 1952 gjordes vissa förundersökningar, bl. a. vid expeditionerna för tjänstemannaförmedling i

Stockholm. Året därpå igångsattes vid arbetsförmedlingens huvudkontor i Malmö en försöksverksamhet, som pågick till slutet av 1954 och efter hand utvidgades till att omfatta 6 länsarbetsnämnders verksamhetsområden. I försöken innefattades ej förmedlingen av lärare, praktikförmedling inom tekniska arbetsområden och förmedlingen av affärsbiträden liksom ej heller de särskilda arbetsuppgifterna vid kårortsförmedling.

Slutligen företog Arbetsmarknadsstyrelsen mot slutet av 1955 vissa kompletterande undersökningar vid tjänstemannaförmedlingsexpeditioner-na i Stockholm, vars speciella problem ej kunnat beaktas vid försöksverksamheten.

Organisationsnämndens försök och förslag¹

Organisationsnämnden ville genom kontorstekniska rationaliseringar och en mera begränsad service åt förmedlingens kunder söka åstadkomma lägre kostnader för arbetsförmedlingsverksamheten. I detta syfte ordnades försöksverksamhet dels i fråga om lokalernas utformning och förmedlingens blankettsystem, dels kring några metodiska spörsmål, som kunde regleras genom ändring av gällande arbetsinstruktion.

På den första punkten utgick undersökningarna från att vid ett större kontor söka ordna gemensamt mottagningsrum för alla i försöksverksamheten inbegripna tjänstemannagrupper. I detta rum skulle flera förmedlare samtidigt ta emot besökande, så att vid behov en arbetsutjämning skulle kunna ske. Förmedlarna skulle försöka bli mera all round och lära sig att expediera arbetsgivare och sökande inom alla yrkesområden och branscher. Erfarenheterna av dessa försök gav emellertid negativt resultat. Kravet på förmedlarnas specialisering visade sig inte kunna uppges, och de sökandes behov av konsultation i enrum var påtagligt.

Försöksverksamheten utmynnade med anledning därav i modifierade förslag på denna punkt. Det föreslogs, att arbetsgrupper om två man skulle inrättas. De båda förmedlarna i en arbetsgrupp skulle i första hand svara för var sina yrkesområden, men de skulle ha tillgång till samma blankettmaterial, så att ändå vid behov en viss arbetsutjämning mellan dem skulle kunna ske. Expeditionen uppdelades genom en halv mellanvägg; den främre delen, där besökande togs emot, fick karaktären av ett slutet rum, medan den bakre delen hölls öppen för fri kommunikation mellan förmedlarna. Nya arbetssökande- och orderblanketter (vertikalsystem) utarbetades; de skulle förvaras i låda på ett svängbord mellan förmedlarna, lätt åtkomliga för bägge.

På den andra punkten i fråga om förmedlingens arbetsmetoder syftade man i försöken till att ta reda på vilka åtaganden, som förmedlingen borde kunna fränsäga sig och överlåta på parterna själva. I fråga om de sökande

¹ Redogörelse för försöksverksamhet avseende lokalutformning, expeditionssystem m. m. inom tjänstemannaförmedlingen. Statens organisationsnämnd, stencil, 1954.

tänkte man sig bl. a. följande: Inskrivningsintervjun skulle begränsas till det nödvändigaste. Före samtalet skulle sökanden själv ha noterat sina data på förmedlingens registerkort (»självinskrivning»). Hans merithandlingar skulle i regel inte förvaras hos förmedlingen. Han skulle själv skicka sin ansökan till arbetsgivaren. Försöken ledde till en modifiering på sistnämnda punkt: förmedlaren borde nöja sig med att upplysa sökanden om hans möjligheter att använda »självsökandelinjen».

Vidare föreslogs, att förmedlingens roll som mellanhand mellan parterna skulle inskränkas. Man ansåg, att sökanden borde ta kontakt med arbetsgivaren utan förhandsavisering av förmedlingen, och från den stund merithandlingarna översänts, borde förmedlingen inte längre ha befattning med ärendet. Slutligen föreslogs i fråga om interlokal förmedling, att kontoret på den ort, där sökanden fanns inskriven, skulle ta direktkontakt med arbetsgivaren vid anvisning; förut hade dessa kontakter gått via den förmedling, som arbetsgivaren anmält platsen till och som ansågs bäst känna hans önskemål.

Vidtagna åtgärder

Arbetsmarknadsstyrelsen har alltså under det gångna decenniet ingående låtit pröva olika möjligheter för en rationalisering av förmedlingstekniken. De förslag, som lagts fram, har efter remissförfarande väsentligen genomförts.

Sålunda har styrelsen successivt ändrat lokalernas utformning, ordnat förmedling i tvåmannagrupper för att få jämnare arbetsbelastning och infört det föreslagna blankettsystemet. Vid ingången till år 1961 använde endast två tjänstemannaförmedlingar de äldre viscardblanketterna.

Styrelsen har vidare tagit upp förslagen om nedskärning av förmedlingens service till sökande och arbetsgivare. Efter parternas avrådande har dock den s. k. självsökandelinjen ej genomförts. Flertalet övriga ändringsförslag har, i några fall med modifieringar, kodifierats genom en ny instruktion för tjänstemannaförmedling (AMS cirkulär A: 8, april 1958).

Organisationsnämndens förslag på några andra punkter kommer att omnämnas i närmast följande avsnitt av detta kapitel.

Åtgärder för att lösa förmedlingens informativa arbetsuppgifter

De åtgärder, som här uppräknats, har haft till syfte att skapa en elastisk kontorsorganisation och öka förmedlingens kvantitativa effekt. De har måst vidtas för att möta den fortgående expansion, som gjort sig gällande i fråga om arbetsvolymen vid förmedlingens tjänstemannaexpeditioner.

Men en lika viktig angelägenhet i allt förmedlingsarbete är självfallet verksamhetens kvalitativa effekt. I detta senare hänseende har arbetsförmedlingen för tjänstemän utsatts för kritik från parternas sida. Utredning-

en har tidigare redovisat denna kritiks inriktning. Den har dels gällt förmedlingen av mera kvalificerad personal på olika nivåer (kap. 5, Olika kontaktvägar), dels över huvud förmedlingen av ombytessökande (kap. 10).

I kapitlet rörande de ombytessökande tjänstemännen har utredningen strukit under förmedlingens informativa uppgifter på marknaden och i dem velat se ett centralt moment i förmedlingens arbetssätt. I det följande skall utredningen närmare utveckla detta synsätt. Den väljer därvid sina exempel från områden, där förbättringar syns påkallade. Det gäller för det första förmedlarens kännedom om och kontakter med yrkeslivet, för det andra den individuella informationen till sökande och arbetsgivare och för det tredje den kollektiva upplysningen om förmedlingsverksamheten.

Förmedlarens yrkeskännedom

Förmedlarens yrkeskännedom utgör den grundval, som förmedlingsarbetet väsentligen bygger på. Kontorstekniska förbättringar av olika slag blir utan värde, om förmedlarens utrustning med kunskaper om yrkeslivet inte säkerställs. Dessa i och för sig självklara konstateranden behöver göras för att markera arten och inriktningen av de åtgärder, som utredningen anser nu vara mest angelägna.

Utbildning inom verket

Arbetsmarknadsverket har sedan länge ordnat egen utbildning av sin personal, dels i form av aspirantutbildning, dels genom fortbildningskurser. Denna interna skolning bygger i sin tur på den teoretiska och praktiska yrkeskunskap, som förmedlaren förvärvat före sin anställning inom verket.

Frågan om rekryteringen och utbildningen av personal för tjänstemannaförmedling kommer att tas upp i ett senare sammanhang (kap. 13 om förmedlingspersonalen). Här skall endast understrykas sambandet mellan möjligheterna att upprätthålla en hög standard i förmedlingsarbetet och den interna utbildning, som personalen ges. Några av de mest väsentliga åtgärderna för effektivisering av förmedlingsarbetet torde kunna ske genom en planmässig utbildning och trimning av de anställda.

Ett påpekande skall emellertid här göras, som rör *aspirantens* tjänstgöring under utbildningstiden. Det gäller vissa förhållanden under den praktiska delen av aspiranttjänstgöringen, som fullgörs på en länsarbetsnämnd.

På grund av arbetsbelastning vid kontoren har det ej kunnat undvikas, att aspiranten under sin tjänstgöring redan efter kort tid fått sig ålagt att på egen hand sköta löpande förmedlingsarbete. Det är enligt utredningens mening förenat med allvarliga nackdelar såväl för förmedlingens kunder som för aspirantens utbildning att så får ske.

I förmedlingsarbetet träffas avgöranden av stor ekonomisk räckvidd för näringslivet och för den enskilde. Detta är i och för sig ett tillräckligt skäl

för att det ej bör förekomma, att aspiranter ingår i den personal, som i realiteten fordras för att det dagliga förmedlingsarbetet skall kunna skötas. Ett annat skäl är nödvändigheten att flytta aspiranten från en expedition till en annan för att han skall få inblick i förmedlingens arbetssätt i dess helhet. Om aspiranten ingår i förmedlingsstyrkan, medför denna omflyttning ett personalbyte, som irriterar förmedlingens kunder och försämrar partskontakten.

Men utöver dessa omständigheter är det också med hänsyn till värdet av den praktiska utbildning inom verket, som aspiranten skall förvärva, inte lämpligt att han på egen hand får sköta förmedlingsarbete. Enligt utredningens mening bör han ej fungera annat än som biträdande förmedlare och det bör säkerställas, att hans arbete därvid står under fortlöpande tillsyn av huvudförmedlaren.

Vad som här sagts gäller vissa förhållanden under den praktiska delen av aspirantutbildningen. I fråga om dess teoretiska del och om förmedlarnas *fortbildning*, har utredningens synpunkter samlats i kapitlet om personalen.

Företagsbesök

En förutsättning för att företagsbesök skall ha god effekt är att den besökande förmedlaren har tillräcklig kompetens för att väcka arbetsgivarens förtroende. Det bör därför givetvis ej heller förekomma, att aspiranten självständigt får göra företagsbesök för att avhandla förmedlingsuppdrag.

När det gäller tjänstemannaförmedling har frågan om företagsbesök i regel begränsats till önskemål om en kontaktverksamhet, som borde bedrivas av föreståndaren för länets tjänstemannaförmedling. Att en sådan verksamhet är av största vikt säger sig självt. Samtidigt finns skäl som talar för att frågan om de personliga företagskontakterna bör vidgas till att omfatta även fackförmedlare i övrigt. Företagsbesöken kan nämligen för den

Tabell 11:1. Arbetsgivare, som vid enkät i januari 1961 tillfrågats om sin rekrytering av tjänstemannapersonal

Arbetsgivarnas uppgifter om besök av förmedlare

Besök har ägt rum	Hos antal arbetsgivare inom					
	Statlig förvaltning	Kommunal förvaltning	Detalj- o. grosshandel	Banker, försäkringsbolag, resebyråer	Industri-företag	Summa
Ofta	2	—	1	1	17	21
Någon gång	16	11	13	20	105	165
Aldrig	51	30	25	20	112	238
Hela antalet svar	69	41	39	41	234	424

reguljära förmedlingspersonalen vara ett viktigt medel för att vidga och förnya den yrkeskänedom, som denna personal skall äga.

För att få en uppfattning om i vad mån företagen brukat få besök av befattningshavare vid tjänstemannaförmedling, har utredningen i sin enkät till arbetsgivarna i januari 1961 ställt en fråga härom. Frågan besvarades av 424 arbetsgivare, varvid svaren fördelade sig på sätt som framgår av tabell 11: 1. (I fråga om urvalet av arbetsgivare, se kap. 5.)

Enligt enkätsvaren skulle företagsbesök sålunda ske synnerligen spordiskt, då det gällde arbetsförmedling för tjänstemän, och förmedlarna vara hårt bundna vid expeditionen.

En utjämning av expeditionsarbetet har dock, inom vissa gränser, numera möjliggjorts genom systemet med arbetsgrupper. Härigenom skulle en omläggning av arbetsrutinen kunna ske. Besök hos företag skulle ej behöva innebära, att förmedlingsarbetet upphörde under hela den tid, som åtgick därför. Ändamålsenligt torde vara, att förmedlaren under sådant fältarbete tog emot order, diskuterade åtgärder och gick igenom sökandeförslag med arbetsgivaren. Kontakten borde inte begränsas till samtal med personalanställaren utan så vitt möjligt även tas med vederbörande avdelningschef.

Företagsbesöken skulle således ej i första hand behöva ha karaktären av studiebesök. Själva förmedlingsarbetet skulle bli mera rörligt än hittills och i viss utsträckning flyttas från expeditionen till företagen. Som jämförelse kan nämnas, att åtgärder i sådan riktning företagits vid arbetsförmedling i England och Västtyskland.¹ I London har inom Professional and Executive Register en tjänsteman, som kallas för »development officer», avdelats för att uteslutande syssla med kontaktarbete av detta slag. Inom den tyska arbetsförmedlingen tillämpas ett system med arbetsgrupper, vilket bl. a. skall ha till syfte att lösgöra huvudförmedlaren för några timmars fältarbete varje dag.

Personlig kontakt med personalanställare och avdelningschefer skulle ge förmedlaren ökad kännedom om ett antal företag och deras krav på standard hos sina anställda. Enligt utredningens mening vore det en väsentlig vinst, om man genom en omläggning av arbetet på angivet sätt kunde ernå en förbättring av ett antal arbetsgivarkontakter. Det kan invändas, att förmedlaren ändå inte hinner besöka och lära känna alla arbetsgivare. Utredningen anser inte att detta förhållande inskränker betydelsen av fältarbete. Besöken ger inte bara erfarenhet av individuella företag, de ger information om branschen som sådan och sysselsättningsförhållandena inom denna, något som direkt är ägnat att förbättra förmedlarens möjligheter att genomföra övriga arbetsgivarkontakter inom området. Hans säkrare yrkeskänedom, förvärvat genom arbete ute på fältet, kommer hela hans övriga arbete till godo.

¹ I detta kapitel refereras vid några tillfällen till erfarenheter från en studieresa till Västtyskland och England, för vilken redogörs i bilaga 6.

Den individuella informationen till sökande och arbetsgivare

De åtgärder som här omnämnts, att genom utbildning inom verket och fortlöpande företagsbesök vidga förmedlarens yrkeskännedom, syftar ytterst till att förbättra hans möjligheter att själv lämna saklig information till sökande och arbetsgivare. I det följande skall några metodfrågor tas upp, som rör förmedlarens informativa arbetsuppgifter och underlagen för dem.

Inskrivning av sökande

Förmedlarens noteringar på arbetssökandebblanketten skall ge en god bild av sökandes yrkesmässiga kvalifikationer samt upplysning om dennes sociala status (civilstånd, antal barn, lön) och önskemål i fråga om anställning. En enkelt och för flera yrkesgrupper likartat uppställd blankett underlättar i regel förmedlingsarbetet.

Vid förmedling av alla kategorier tjänstemän används numera samma arbetssökandebblankett som vid övrig arbetsförmedling. Avvikelser förekommer endast på läraryrkesförmedlingens blanketter och vid den nu pågående försöksverksamheten med sjuksköterskeförmedling, och dessa avvikelser är små. För intervjun med fackutbildad arbetskraft, t. ex. en ingenjör, har förmedlaren således samma underlag som vid inskrivning av icke fackutbildad. Systemet förutsätter, att förmedlaren själv kan göra de tillägg och ställa de frågor, som behövs för att noteringarna om t. ex. ingenjörens yrkesmeriter skall bli rättvisande och kompletta.

Vid inskrivning av en ingenjör — för att fasthålla vid detta exempel — som är ombytessökande, företer denne på vanligt sätt betyg från tidigare anställningar, och på dessa betyg står arbetsuppgifterna i regel väl specificerade. Men i fråga om den anställning, som sökanden innehar vid tiden för besöket på förmedlingen, har han inga papper. Förmedlaren är hänvisad till att genom sitt samtal med ingenjören göra klart för sig arten av detta senare arbete. Den handledning, som arbetsförmedlingens yrkesföreteckning ger, har i instruktionen för tjänstemannaförmedling kompletterats med uppgifter om fack. Besked på dessa punkter är dock inte tillräckligt. Gäller det t. ex. en maskintekniker, som har sysslat med konstruktionsarbeten, behöver förmedlaren också veta, om det gällt allmänna konstruktioner, grövre konstruktioner, finmekaniska konstruktioner, verktygskonstruktioner osv. Han skall vidare underrätta sig om vad slags objekt det gällt inom resp. område, i fråga om grövre konstruktioner t. ex. telfrar, traverser, transportdon eller turbiner, ångpannor, värmeväxlare osv. I inget av detta, som behöver preciseras inför förmedlaren, har denne något stöd för sitt samtal av blanketten eller av annat förmedlingstekniskt material.

Gäller det kontorsarbete, bör förmedlaren göra noteringar om sökandes färdigheter i stenografi (språk och stavelser per minut), maskinskrivning (betyg år, hastighet, utförande, noggrannhet, el-skrivmaskin, diktafon,

teleprinter), räkning (handelsräkning, räknemaskin jämte system) osv. Men också för dylika sakförhållanden saknas leduppgifter på blanketten eller i annan form. Om en mall av något slag med dessa och andra uppgifter stod till förmedlarens förfogande, skulle det vara ett stöd för honom vid inskrivningsintervjun. Detta gäller givetvis alldeles särskilt om förmedlaren ej själv har fackutbildning på det eller de områden, som han satts att svara för.

I många tjänstemannayrken krävs en kombination av teoretisk utbildning och praktisk erfarenhet. Det gör att förmedlaren vidare måste känna till innehållet i olika utbildningsvägar och värdet i olika former av praktik. I andra fall tas vid platstillsättning särskild hänsyn till sökandes personliga egenskaper, såsom allmän lämplighet, uppträdande, noggrannhet, självständighet, vana att ta ansvar m. m. Inte sällan förutsätts en förening av teoretisk och praktisk utbildning och vissa personliga egenskaper hos sökanden. Man har velat se dessa förhållanden som något för tjänstemannaförmedling särskilt utmärkande.¹

Det är således inte bara sökandes fackkunskaper utan också den personliga lämpligheten som arbetsgivaren tar hänsyn till. Uppgifter om det senare återfinns i viss utsträckning i betygen. Men eftersom merithandlingar enligt gällande instruktion i regel inte skall förvaras på förmedlingen, behöver noteringar i en eller annan form göras på sökandebanketten om dessa förhållanden. — I många fall är det svårt att veta vilka bedömningsnormer tidigare arbetsgivare har gått efter, eller betygen är intetsägande. Skall förmedlaren i sådana fall få klart för sig sökandens kvalifikationer, behöver han ta kontakt med uppgivna referenser och söka bilda sig en uppfattning om deras värde (relation till sökanden, kontaktens omfattning). — Förmedlaren bör också ha gjort en notering om sökandens hälsotillstånd och ev. föreliggande skäl för begränsad förmedlingsbarhet. — Skall förmedlarens rådgivning vid platsvalet också bestämmas av den personliga situation, som föranlett sökanden att vända sig till arbetsförmedlingen, behöver förmedlaren vara orienterad om skälen till önskan om platsbyte osv. — I inget av dessa uppräknade hänseenden har förmedlaren för närvarande något stöd för sitt tillvägagångssätt genom arbetssökandebanketten eller genom andra hjälpmedel, som står till hans förfogande.

Man kan säga, att allt detta är förhållanden, som en god förmedlare tar reda på utan någon mall eller förlaga och som han är klar över utan några specifikationer på en blankett. Men verksamheten drivs inte bara med gamla, erfarna förmedlare; man måste tid efter annan också anlita unga och mer orutinerade eller använda vikarier från andra avdelningar. Och framför allt: systemet med arbetsgrupper, som tillämpas inom förmedlingen, bygger på en hinderfri kommunikation mellan två förmedlare. Den som

¹ Arbetsförmedlingen. Handbok och korrespondenskurs. Stockholm 1952. — Statens organisationsnämnd, a.a., (stencil), 1954.

tar emot sökanden, blir kanske inte i tillfälle att fullfölja ärendet, utan detta måste göras av kollegan mitt emot. Är då arbetssökandebblanketten torftigt ifylld, uppstår risken att den andre förmedlarens åtgärd blir i motsvarande grad mindre riktig. Konsekvensen av systemet med arbetsgrupper borde således, då det gäller att bevara förmedlingsarbetets kvalitet, inte vara en långt gående förenkling av blankettunderlagorna utan en större utförlighet och ett större hänsynstagande vid deras utformning till skillnaderna yrkena emellan.

Behovet av utförligare arbetssökandebblanketter syns öka ju högre befattningsnivåer resp. ju mer specialiserade krav på yrkesmässig och individuell lämplighet det är fråga om. När det vid interlokal förmedling förekommer, att avskrift av arbetssökandebblanketten översänds till annat förmedlingsorgan, är riktigheten och fullständigheten av denna ett villkor för att åtgärder över huvud skall kunna vidtas på den ort, dit sökanden önskar komma.

Med detta har angivits olika skäl, som talar för att arbetssökandebblanketternas utformning bör tas upp till omprövning. En närmaste motsvarighet till vad som för vissa yrken skulle behövas är en utförlighet liknande den som förekommer på arbetsmarknadsverkets yrkesvägledningsblankett (AMS nr Y 1).

Utredningen vill emellertid ej underskatta de nackdelar som kan uppstå, om förmedlingen har att arbeta med en alltför varierande blankettflora. Vid mera specialiserade förmedlingsenheter inom länet erbjuder väl differentiering i fråga om blankettmaterialet flera fördelar; svårigheterna framträder på expeditioner, där flera yrkesgrupper betjänas av bara en förmedlare. Det kan därför vara lämpligare att i stället för en långtgående differentiering av blanketterna skapa förlagor eller mallar av annat slag. En väg som kan rekommenderas, är att praktiskt uppställda anvisningar på lösblad utges av styrelsen. Dessa skulle kunna utges för en rad yrken och antingen ingå i en särskild förmedlingshandbok eller utgöra ett komplement till det av Arbetsmarknadsstyrelsen utgivna Svenskt yrkeslexikon. Vid utarbetandet av dylika intervjuförlagor bör uppslag kunna hämtas från utländska erfarenheter, t. ex. från det amerikanska systemet med s. k. »Interview Aids».

Ordermottagning

I fråga om ordermottagningen och orderblankettens utformning gäller på motsvarande sätt att en större utförlighet skulle behövas, grundad på modeller för arbetsanalys beträffande olika yrken. Även härvidlag torde förlagor på lösblad vara att rekommendera. För den interlokala förmedlingen är en fylligare platsbeskrivning ett starkt önskemål. Det kan nämnas, att flera arbetsgivare i utredningens enkät efterlyst en uppställd orderblankett

eller beställningssedel, som står till företagens förfogande och på vilken arbetsgivaren själv kan göra en platsbeskrivning.

Arbetsvägledning

Vid sitt besök på förmedlingen önskar sökanden rådgöra med förmedlaren om olika platsalternativ. På grundval av sin kännedom om platsmarknaden och sina uppgifter om den sökandes kvalifikationer och inriktning skall förmedlaren diskutera lämpliga förslag.

De arbetssökande, som vänder sig till förmedlingen för att erhålla praktik i anslutning till planerad eller pågående yrkesutbildning, bör kunna räkna med att förmedlaren äger kännedom om utbildningsanstalternas önskemål beträffande sammansättningen av sådan praktik. Ur det material, som finns utarbetat inom yrkesvägledningsbyrån, kan lämpligen en sammanställning av praktikfordringar inom olika utbildningsvägar göras för praktiskt förmedlingsbruk.

När det gäller ombytessökande, som önskar vidga sin yrkeserfarenhet för att meritera sig till anställningar på högre befattningsnivåer, har förmedlaren hittills haft att lita till vad han själv kunnat utröna om värdet av olika anställningsalternativ. Någon systematisk framställning av vad en välplanerad praktik av detta slag innebär, har ej stått till hans förfogande. Det syns vara av väsentlig betydelse, att undersökningar inleds som klarlägger denna fråga och att därefter lämpligt material för förmedlarens handledning på området utarbetas.

Vid sitt samtal med sökanden bör förmedlaren ha uppmärksamheten riktad på de möjligheter, som står till buds, om sökanden är intresserad av fortbildning inom sitt yrke. Detta förutsätter, att förmedlaren har kännedom om förefintliga vidareutbildningsvägar genom organisationer, inom företag och på annat sätt. Frågan har särskild aktualitet beträffande ombytessökande inom tjänstemannayrken, eftersom den av utredningen genomförda undersökningen visat, att tyngdpunkten inom dessa sökandekategorier är förlagd till de yngre årsgrupperna.

Som framgått av en tidigare i utredningen lämnad analys av förmedlingsverksamhetens omfattning under tiden 1950—60, har huvuddelen av de sökande utgjorts av kvinnor. Bland dessa har reguljärt ingått också sådana, som efter ett yrkesuppehåll i samband med äktenskap önskat återvända till förvärvsarbete. Under de senaste årens brist på arbetskraft har förmedlingen tagit initiativ för att intressera hemmafruar att i ökad utsträckning återgå till yrkesarbete. En förutsättning för att de skall kunna utnyttjas har ofta varit, att de fått viss utbildning. På detta område syns mycket återstå att uträtta under följande år, och arbetet kommer att i stor utsträckning åvila arbetsförmedlingen för tjänstemän. För att dessa åligganden skall kunna genomföras med framgång, fordras en utveckling av de arbetsförmedlande expeditionernas rådgivnings- och vägledningsarbete.

Åtskilliga andra medelålders eller äldre sökande, som vänder sig till expeditioner för tjänstemannaförmedling, behöver vägledning före yrkesbyte eller omskolning. Hit hör bl. a. personer, som genom rationaliseringar inom företagen eller företagsnedläggelse måst byta anställning men som på grund av sin ålder är svårplacerade. I svårare fall sker utredning genom yrkesvägledning eller arbetsvård, men den primära insatsen skall ske genom arbetsförmedlingen. Samma gäller i fråga om personer, som på grund av olika individuella skäl har svårt att anpassa sig i yrkeslivet och vars yrkesbild är brokig.

I alla dessa här uppräknade fall ingår ett moment av »arbetsvägledning» i förmedlingsarbetet, vars betydelse enligt utredningens mening inte bör underskattas. För att ernå bästa möjliga utnyttjande av tillgänglig arbetskraft torde den arbetsförmedlande personalen i högre grad än hittills göras uppmärksam på dessa förhållanden. Förmedlaren har tillgång till informationsmaterial av olika slag, Svenskt yrkeslexikon, Skola och yrke, Student-61 etc., och detta bör aktivt och systematiskt utnyttjas i förmedlingsarbetet. Vidare bör utbildningen inom verket bl. a. ta sikte på att göra personalen lämpad att sköta en informativ verksamhet av här avsett slag.

Försöksvis kunde en enkel rapport, motsvarande den som används inom yrkesvägledningen (AMS nr Y 12 a), införas för redovisning av detta arbetsmoment. En sådan redovisning skulle bidra till att klargöra frekvensen vid olika expeditioner av detta led i arbetet. Förmedlaren ser gärna antalet tillsatta platser som ett utåt synligt mått på sitt arbete, oaktat det till en stor del ej kan eller bör mätas enbart på detta sätt. Den föreslagna rapporteringen skulle även vara ett lämpligt sätt att markera den betydelse, som tillmäts hans rådgivande arbetsuppgifter.

Anvisning av sökande till ledig anställning

I arbetsgivarenkäten har i flera svar understrukits vikten av korrekt och objektiv information från förmedlingens sida vid anvisning av sökande till ledig anställning. Detta är ett självklart krav, men det ställer stora anspråk på förmedlarens exakthet vid inskrivningstillfället och hans kännedom om yrkeskraven, förhållanden som här ovan behandlats ur andra synpunkter. Benägenheten att ge allmänna och svävande upplysningar till arbetsgivaren eller — i sämsta fall — att söka »förgylla» en sökande med begränsad placeringsbarhet, står i omvänd relation till förmedlingens underlag i nämnda hänseenden. Det har många gånger visat sig, att just ett fullständigt klarläggande av sökandens kapacitet, både i fråga om dess positiva och negativa sidor, har gjort arbetsgivaren benägen att pröva om en från början avvisande inställning till tanken att anställa en person med handikapp. Å andra sidan har det också hänt, att ofullständiga eller felaktiga uppgifter, som i ett ärende vidarebefordrats av förmedlingen, under lång tid framöver rubbat arbetsgivarens förtroende till den. Man kan säga, att

kvalitén i förmedlingsarbetet på denna punkt, anvisningen av sökande, är avgörande för arbetsgivarens bedömning av förmedlingen.

Kollektiv information om arbetsförmedlingen och hjälpmedel att sprida kännedom om lediga platser

Vid företagsbesök och vid samtal med de sökande har förmedlaren tillfälle att ge informationer om förmedlingens uppgifter och arbetssätt, men denna upplysningsverksamhet behöver stödjas genom kollektiv information till parterna. Här skall först tas upp några synpunkter på möjligheterna till effektivisering av förmedlingens resurser i sistnämnda hänseende. Därefter skall en utförlig genomgång göras av förmedlingens olika hjälpmedel för att sprida kännedom om lediga platser.

Folders, affischer, föredrag

Organisationsnämnden föreslog 1954, att en *folder* skulle utges rörande tjänstemannaförmedling. Denna skulle dels begagnas som ett informations- och reklammedel av allmän karaktär till såväl sökande som arbetsgivare, dels åt de sökande ge vissa tekniska upplysningar om ansökningsförfarande, upprättande av meritföreteckningar o. dyl. Någon sådan allmänt informerande folder har inte utgivits. Det har nämligen ansetts, att arbetsförmedlingen för tjänstemän inte borde reklamera om sin verksamhet, så länge som dess resurser att ta emot ytterligare kategorier av sökande var otillräckliga.

Däremot har speciella folders för lärarförmedling, försöksverksamhet med sjuksköterskeförmedling och för studentförmedling utgivits (se bilaga 7). De stora skillnaderna mellan olika yrkes- och utbildningsgrupper, som det kan vara fråga om, och önskvärdheten att den tryckta informationen i folder- eller broschyrform ger de sakupplysningar, som behövs för skilda grupper, talar för att man fortsätter på denna linje. Upplysningar genom folders kan alltså lämpligen inriktas på information till enskilda sökandekategorier och anslutas till aktuella förmedlingsbehov. I denna serie kunde med fördel vidare ingå en handledning för yngre sökande inom biträdeskategorin om sådant, som de har att iakta vid platsansökan. — Till arbetsgivarsidan kunde informationen inrikta sig på industri, handel och offentlig förvaltning.

Någon allmän upplysning genom *affischer* om arbetsförmedlingens åtgärder för olika tjänstemannagrupper har aldrig förekommit. En modernt hållen informativ affischering skulle behöva göras vid fackutbildningsanstalter och universitet.

Det har länge varit ett önskemål, att föreståndaren eller enskilda fackförmedlare genom *föredrag* i avslutningsklasserna vid de yrkesutbildande skolorna skulle lämna de avgående eleverna information om arbetsmarknadsläget inom det yrke, för vilket de utbildat sig, samt om förmedlingens

arbetsformer och arbetsuppgifter. Sådana önskemål har tid efter annan aktualiserats på nytt. De har senast upptagits dels från några arbetarorganisationers sida, som föreslagit samordning med sin reseverksamhet till dylika skolor, dels från en del arbetsgivare i utredningens enkät (kap. 5). I det senare fallet har det varit fråga om en reaktion mot den tävlan om de nyexaminerade, som på senare år etablerats av olika företag; synpunkten har varit, att denna trängsel vid skolorna om arbetskraften borde ersättas av eller kompletteras med en neutral information där genom arbetsförmedlingen. — Förmedlingens information vid skolorna har varierat från det ena länet till andra såväl med hänsyn till art som omfattning. Klarare riktlinjer, uppdragna i samråd med vederbörande skolmyndigheter, syns här behövas.

Sökandelistor

Förteckningar över aktuella sökande sammanställdes och utgavs tidigare av den offentliga arbetsförmedlingen, och fortfarande finns föreskrifter om att sådana förteckningar bör utges på länsplanet (AMS cirkulär A:7, 1955). Numera används dock listor över sökande inte annat än undantagsvis.

För tjänstemannaförmedling användes sökandelistor under ett antal år efter verksamhetens start 1944. De upprättades inom arbetsmarknadsmyndighetens »huvudcentral för tjänstemannaförmedling» (se kap. 12) och utredigerades i två upplagor. Den ena listan tillställdes närmast berörda organisationer och vissa arbetsgivare, den andra sändes till länscentralerna för tjänstemannaförmedling och innehöll som tillägg även uppgift om sökandenas namn. Huvudcentralen deltog i det direkta förmedlingsarbetet dels genom att ordna en central clearing av sökande och platser för publicering i listorna, dels genom att lämna närmare upplysningar till länscentralerna, som per telefon kunde få detaljbesked om meriterna hos personer upptagna i listan. — Systemet med en sådan clearing visade sig emellertid tungrott och ersattes i början av 50-talet med rapportering enbart av lediga platser.

Man kan dock tänka sig möjligheten att publicera sökandelistor utan att förena detta med ett clearingförfarande av nämnda slag. Ett sådant system tillämpas inom västtysk arbetsförmedling. Erfarenheterna därifrån tyder på att sådana listor eller »sökandetidningar», som ställts till arbetsgivarens förfogande, har ett visst reklamvärde. Tillsättningsprocenten är dock lägre än vid bekantgörande av lediga platser i vakanslistor. I England används en slags sökandelista i broschyrform, som upptar typexempel på sökande (ålder, yrkesutbildning, meritförteckning), vilka brukar finnas anmälda vid förmedlingen.

I utredningens förut presenterade arbetsgivarenkät har i några svar uttryckts önskemål om att förmedlingen skulle upprätta och expediera förteckningar över sökande inom vissa personalkategorier. Utredningen

ställer sig tveksam till lämpligheten av generella åtgärder av detta slag. I vissa fall kan det dock vara befogat, att förmedlingen gör sådana sammanställningar. Det kan t. ex. ske som ett led i arbetet med att före kurstidens slut ordna med placering av personer, som deltar i arbetsförmedlingens omskolnings- och fortbildningsverksamhet. Det kan också gälla förteckningar till personalchefer inom statsförvaltningen med uppgifter om personer, som på grund av lokaliseringsåtgärder eller av andra skäl behöver omplaceras till andra statliga anställningar.

Vakanslistor och dittopublicering

Då utredningen menar, att frågan om den interlokala förmedlingens effektivitet är av hög angelägenhetsgrad, har den funnit det vara skäl att särskilt utförligt uppehålla sig vid de mest använda hjälpmedlen därvidlag, tjänstemannalistan (se även bilaga 7) och dittosystemet.

För att sprida kännedom om lediga platser inom arbetsförmedlingen har sedan gammalt använts vakanslistor. För tjänstemannaförmedling har dessutom platskopior spritts genom s. k. dittopublicering. Med sistnämnda förfaringssätt avses en metod för mångfaldigande (genom spritduplicering) av själva orderblankettens text och distribution av orderkopior till interlokalt samverkande förmedlingsorgan.

Platsförteckningar utges inom den offentliga arbetsförmedlingen dels i form av länsvakanslistor, dels som riksvakanslistor. De förra redigeras och utges av arbetsförmedlingens huvudkontor inom resp. län. De utkommer varje vecka (stencil) och sändes till samtliga kontor, ombud och militära förband inom det egna länet, till vissa förmedlingsorgan inom angränsande län och till en del förmedlingar i de andra län, som man har nära samarbete med. I dessa länslistor upptas både arbetar- och tjänstemannaplatser, de senare i mindre utsträckning.

Lediga platser, som ej kan tillsättas med sökande inom länet eller genom medverkan av förmedlingarna i angränsande län och som lämpar sig för riksförmedling, rapporteras av huvudkontoren till Arbetsmarknadsstyrelsen. Inom arbetsförmedlingsbyrån sammanställs materialet och publiceras i riksvakanslistorna. I fråga om tjänstemannaplatser, som rapporteras till styrelsen, sker f. n. i regel publicering både i vakanslistan och på ditto. Dittopubliceringen tillkom från början som en form av rapportering av lärarvakanser, där tillsättningen bråskade. Sedermera har systemet utvidgats till att omfatta alla lärarplatser och flertalet övriga tjänstemannaplatser. Motivet för utvidgningen var, att tjänstemannaplatserna behövde en utförligare beskrivning än som från början av tekniska skäl var möjlig att bereda dem i listan.

Den successivt växande anmälan till förmedlingen av tjänstemannaplatser, som behövt bekantgöras till övriga förmedlingsorgan, har medfört, att olika former för platsrapportering har tagits upp till prövning under 50-

talet. I början av decenniet ingick tjänstemannaplatserna i samma riksvakanslista som övriga platser, samtidigt med att de publicerades på dittokopior. Statens organisationsnämnd gjorde försök med att slopa dittopubliceringen, utom för lärarplatser, och införde istället en särskild vakanslista för platser inom bl. a. tekniska områden och kontorsarbete. Man fann, att en kombination var mera önskvärd, varför dittopubliceringen återinfördes i full utsträckning och den nya listan — numera kallad »Tjänstemannalistan» — gjordes permanent. Vid publiceringen har en uppdelning måst ske, så att två på varandra följande nummer av Tjänstemannalistan återger hela det aktuella riksannonserade platsmaterialet.

Fördelarna med dittopublicering är, att systemet möjliggör snabb in- och avrapportering av lediga platser. Av värde är vidare, att metoden medger fullständiga platsbeskrivningar, eftersom dittokopian utgör ett avtryck av orderblankettens hela text, inklusive arbetsgivarens namn och adress. — Dittopubliceringen har emellertid också vissa nackdelar, som under senare år blivit allt mer kännbara. Då avdragen utgör kopior av enskilda orderblanketter, kommer varje blad att uppta endast en plats. Så snart platsmaterialet vuxit över en viss mängd, blir det därför ett tungrott arbetsmaterial. Det tar avsevärd tid i anspråk för personalen på det 40-tal expeditioner i landet, som får motta dittokopior, att dagligen sortera in nytillkommande platser och gallra bort dem som avrapporteras. På grund av otillräcklig tillgång på biträdespersonal sköts detta arbete i regel av förmedlarna själva. I lägen med hård arbetsbelastning kan inkommande buntar med nya platser bli liggande osorterade under någon eller några dagar, stundom till veckans slut. I sådana fall har systemet i praktiken upphört att fungera. Vid ökande platstillströmning ger vidare pärmarna med dittokopior snart nog försämrade möjligheter till överblick.

Det kan nämnas, att den engelska arbetsförmedlingen uteslutande använder dittopublicering och ej vakanslistor i vanlig mening. Det engelska dittosystemet användes även i fråga om arbetaryrken och har en mera differentierad utformning än det svenska. De enskilda bladen kan antingen uppta en eller flera platser och utsändningen riktas, allt efter platsens art, till ett olika antal förmedlingskontor. Metoden fordrar, att särskild biträdespersonal finns avdelad för sorteringsarbete. Systemet är trots genomförda modifikationer rätt tungarbetat, och olika möjligheter till förenklingar har diskuterats.

Vakanslistorna erbjuder ungefär omvända fördelar och nackdelar, jämfört med dittopublicering. Bristerna hänför sig främst till listans längre publiceringsintervaller — den utkommer en gång i veckan — och platsernas anonymitet. Till fördelar med listan hör å andra sidan, att den kan gå ut till ett stort antal abonnenter, att möjligheten till överblick för läsaren är god och att något arbete med sortering av platsuppgifterna ej behöver förekomma vid förmedlingen.

Av det anförda framgår, att både ditto- och listsystemen för närvarande är förknippade med vissa nackdelar. Det skulle vara ändamålsenligt, om dessa reducerades och systemens fördelar renodlades och tillvaratogs bättre. Med utgångspunkt från denna uppfattning har i det följande vissa frågor upptagits till granskning, nämligen dittomaterialets hanterlighet, behovet av snabbhet vid rapporteringen, platsbeskrivningens utförlighet, platsernas anonymitet, listornas distribution och behovet av speciallistor.

Dittomaterialets hanterlighet. När Organisationsnämnden efter sin försöksverksamhet föreslog, att dittopublicering skulle återupptas i full utsträckning, var man klar över att systemets fördelar kunde bevaras intakta endast under förutsättning, att antalet dittopublicerade platser ej blev för stort.

Behovet att begränsa antalet dittopublicerade platser har styrelsen sökt tillgodose genom anvisningar för vakansrapporteringen. I nu gällande instruktion för tjänstemannaförmedling har tidigare givna direktiv om begränsning av dittopubliceringen måst skärpas. Av i bilaga till instruktionen upptagna totalt ca 200 yrkesgrupper har ett 40-tal uteslutits från publicering på ditto. Den största uteslutna gruppen är affärsbiträden.

Trots försöken till nedskärning har dittomaterialet i det närmaste femdubblats sedan 1954. Räknat efter årshögsta siffrorna i augusti ökade det från 550 nämnda år till 2 268 år 1960. Antalen anger den platsmängd, som en viss räkningsdag utgjorde förmedlingens aktuella platsmaterial. — Den största ökningen hänförs till lärarplatserna, som varit undantagna från nyss nämnda inskränkningar. Så uppgick vid räkningstillfället i augusti 1960 antalet dittokopior av lärarplatser till 1 746 och av övriga tjänstemannaplatser till 522.

Från april 1961 har den förändringen vidtagits, att styrelsen på försök utger en ny vakanslista, den s. k. »Lärlarlistan». Däri upptas till förmedlingen lediganmälda anställningar för ämneslärare, folk- och småskollärare, avseende följande termin. När platserna först intas i Lärlarlistan, publiceras de inte samtidigt på dittokopior. Det förutsätts, att härigenom en reduktion av dittomaterialets storlek skall ske under vissa månader, så att detta material blir mera lätthanterligt.

Frågan om möjligheten att ta upp också andra lärarplatser i den nya listan avses att efter hand provas.

Behovet av en snabb rapportering. Principen för denna omläggning från publicering på ditto till publicering i Lärlarlistan av ifrågavarande lärarplatser har varit, att i första hand platser med ansökningstid upptagits i listan. Frågan uppstår, om motsvarande princip skulle kunna tillämpas på övriga tjänstemannaplatser och leda till ett mera hanterligt arbetsmaterial även i fråga om dessa. Med anledning härav har en undersökning gjorts av aktualitetstiden för dittopublicerade platser. Undersökningen avser

Tabell 11:2. Aktualitetstid för dittopublicerade tjänstemannaplatser (utom lärarplatser), avrapporterade under tiden 2—15 februari 1961

Aktualitetstid	Teknikerplatser	Övriga platser	Summa
Upp till 1 vecka.....	1	—	1
1—2 veckor.....	22	12	34
2—3 »	50	35	85
3—4 »	20	20	40
4 veckor—2 månader.....	98	87	185
2—3 månader.....	18	—	18
3—4 »	12	1	13
4—5 »	2	—	2
5—6 »	2	1	3
6—7 »	2	—	2
Summa	227	156	383
Därav aktuella mer än 4 veckor.....	134	89	223

en tvåveckorsperiod i februari 1961 och har givit följande resultat (tabell 11:2).

Av tabellen framgår, att av 383 platser hade endast 1 plats kortare aktualitetstid än en vecka, medan 348 platser kvarstod aktuella mer än 2 veckor, 263 mer än 3 veckor och 223 mer än 4 veckor.

Endast ett litet antal tjänstemannaplatser, som är av den art att de riksannonseras, brukar sålunda tillsättas inom loppet av några få dagar. Resultaten av denna stickprovsundersökning bestyrks av erfarenheter från förmedlingen. Tillsättningsfrågan vid interlokal förmedling är i regel av sådan art att den kräver längre tid för att avklara.

Om man utgår från att dittomaterialet behöver starkt begränsas för att fungera väl och att en viktig fördel hos det är snabbheten, pekar det sagda på att principerna för dittopublicering bör tas under omprövning. Hittills har man från dittopublicering undantagit sådana tjänster — i regel med lägre lönesättning — som ansetts ej fordra särskilt utförlig beskrivning av kvalifikationskrav etc. Enligt de synpunkter, som här framförts, skulle det avgörande ej behöva vara kvalifikationsnivån utan i stället tillsättningsens brådskande natur. Dittopubliceringen skulle med andra ord bäst utnyttjas, om den blev ett system för snabbrapportering av lediga platser.

Vid valet av publiceringsform finge hänsyn tas till den tid, som kunde få åtgå innan rapporterade platser publicerades. Denna tid växlar beträffande listan från lägst 4 till högst 9 dagar, beroende på vilken dag i veckan som platsen rapporteras till Arbetsmarknadsstyrelsen för publicering. Motsvarande omloppstid för dittopublicering är lägst 2 och högst 3 dagar. I brådskande fall kunde platsen publiceras på ditto men automatiskt avrapporteras därifrån, så snart den lista utkommit, där platsen införts. Under alla förhållanden borde en kvarstående, samtidig publicering både på dittokopior och i listan — såsom hittills har skett i flertalet fall — ej behöva förekomma.

En annan form för snabbrapportering av lediga platser öppnar sig, om arbetsmarknadsverket — såsom fallet är t. ex. inom västtysk arbetsförmedling — skulle skaffa sig telexanläggning. De tyska erfarenheterna pekar dock på att det nästan uteslutande blir fråga om arbetaranställningar, som lämpar sig för rapportering på detta sätt.

Platsbeskrivningens utförlighet, platsernas anonymitet. I fråga om platsbeskrivningen har med åren en utveckling skett mot större fullständighet. Från början angavs i listan endast yrke och ort. Numera återges i Tjänstemannalistan så gott som alla uppgifter, som arbetsgivaren har lämnat till förmedlingen. Det är väsentligen endast uppgift om arbetsgivarnas namn och adress som saknas.

Frågan om en ytterligare förbättrad platsbeskrivning i Tjänstemannalistan sammanhänger numera närmast med grundmaterialets — orderns — fullständighet resp. bristande fullständighet och får lösas utifrån denna punkt (jfr vad som tidigare i detta kapitel sagts om ordermottagning).

Att arbetsgivarnas namn inte utsätts i riksvakanslistorna grundar sig på gammal praxis. Denna ordning anses ge förmedlingen större möjlighet att med de sökande diskutera igenom lämpliga platsalternativ. Den gör det också möjligt för förmedlingen att företa ett visst urval av sökande, så att de som anvisas motsvarar de allmänna krav arbetsgivaren har uppställt. Man kan erinra om att enligt den enkät, som redovisades i kapitel 5, var urvalet ett framträdande skäl för arbetsgivarna att anlita förmedlingen. En personalchef, som inför utredningen redogjort för sina erfarenheter av rekrytering av tjänstemän genom arbetsförmedlingen, har också framhållit, att tillsättningsprocenten av de från förmedlingen anvisade sökandena var högre än vid rekrytering på andra vägar, beroende på att förmedlingen endast anvisade sådana som motsvarade företagets allmänna fordringar. — Man har från förmedlingens sida menat, att möjligheterna för förmedlingen att komma i kontakt med de sökande och därmed möjligheterna att erhålla angivna fördelar skulle minska, om platsnotiserna i listan ej var anonyma. De sökande kunde då antas i större utsträckning gå direkt till arbetsgivarna, efter att ha sett i listan. En frikostig öppen annonsering i riksvakanslistan skulle på så vis måhända även stimulera en »onyttig rörlighet» på arbetsmarknaden.

Mot detta har man fått väga de uppenbara nackdelarna med anonymiteten. Givetvis har förmedlaren på sökandens fråga alltid lämnat upplysning om arbetsgivarnas namn, när detta fått utlämnas. Men då det gällt platser på annan ort, har förmedlaren ej alltid kunnat ge omedelbara besked, och utan sådan upplysning har sökandenas intresse för platsförslagen varit mindre.

Det betyder, att förmedlaren — om han ej haft dittokopia av platsen — har måst beställa interurbansamtal till den förmedling, som svarar för platsen och fråga efter arbetsgivarens namn. Så har alltid måst ske inom

den allmänna förmedlingen, då det gäller såväl arbetarplatser som tjänstemannaplatser; allmänna expeditioner svarar ju, som förut sagts, på många håll i landet även vid tillsättningen av dessa senare anställningar. Motsvarande har också fått ske inom tjänstemannaförmedlingen, då det gällt det 40-tal yrken, som upptagits i listan utan att samtidigt dittopubliceras. Den dubbla publiceringen på ditto och i listan av tjänstemannaplatser, även sedan platsbeskrivningen i den senare fullständigats, har motiverats av en önskan att slippa denna omgång och ge förmedlaren omedelbar tillgång till beskedet om arbetsgivarens namn.

För att öka riksvakanslistornas informativa värde i förmedlingsarbetet har utredningen därför rekommenderat, att listorna på försök skall kompletteras med en separat arbetsgivarförteckning för tjänstebruk, tillgängliga på varje förmedling. Förarbeten för genomförande av sådana försök har vidtagits inom arbetsförmedlingsbyrån. Listorna skall som hittills ej innehålla arbetsgivarnas namn, men uppgift härom skall omedelbart kunna tas fram av förmedlaren med ledning av platsens nummer, som hänvisar till motsvarande nummer i arbetsgivarförteckningen. Försöken beräknas påbörjas hösten 1961.

Sedan Tjänstemannalistan kompletterats med en sådan separat arbetsgivarförteckning, kommer platsernas anonymitet i listan ej längre att motivera en samtidig publicering av den på ditto. Dittosystemet skulle då kunna reduceras till ett system enbart för snabbrapportering av lediga platser på förut angivet sätt.

Det kan tilläggas, att statliga och kommunala arbetsgivares namn kommer att utsättas i listorna efter den föreslagna omredigeringen. Detta överensstämmer med det försök till fullt öppen publicering av platser, som sker sedan april 1961 i den tidigare nämnda Lärarlistan. I denna anges skolornas namn, adress och telefon, och ansökan skickas direkt till vederbörande skolstyrelse, ej till förmedlingen. Detta publiceringssätt regleras dock av vissa bestämmelser angående ansökan m. m. och kan ej jämföras med förhållandena vid ansökan till privata anställningar. — Erfarenheterna från användningen av Lärarlistan kan summeras under hösten 1961.

Listans distribution. Tjänstemannalistan trycks i ca 1 300 exemplar. Fördelningen är för närvarande följande:

AMS och arbetsförmedlingskontor	800 ex.
Sociala myndigheter	50 »
Militära förband	200 »
Arbetslöshetskassor	50 »
Organisationer	35 »
Bibliotek	10 »
Svenska beskickningar i utlandet	100 »
Övriga, bl. a. vissa skolor	20 »

Med hänsyn till den arbetsbelastning, som ökade upplagor skulle innebära för Arbetsmarknadsstyrelsens tryckeri och distribution, har upplagan begränsats på angivet sätt. Det är dock nödvändigt, att utsändningen vidgas. Sålunda bör avgångsklasserna vid landets fackutbildningsanstalter under vissa månader ha tillgång till listan. Sökande vid förmedlingen bör också ha möjlighet att kostnadsfritt få ett exemplar av listan i samband med besök där.

Speciallistor. Inom arbetsförmedlingsbyrån sammanställs varje vecka även förteckningar över lediga lärarplatser för publicering i tidningen Fackläraren, Lärartidningen, Svensk skoltidning och Tidning för Sveriges läroverk. Från SACO:s sida har i utredningen önskemål framförts om att denna service skulle utvidgas till att omfatta även andra fackutbildningsgrupper. Platsförteckningar av detta senare slag skulle enligt det framförda önskemålet upprättas examensvis och ställas till vederbörande förbunds förfogande.

Frågan om speciallistor har eljest aktualiserats i samband med tillkomsten av den från april 1961 utgivna Lärarlistan. Även för försöksverksamheten med sjuksköterskeförmedling har en speciell platslista ordnats. Till skillnad från tidigare av styrelsen utgivna platslistor tillställs dessa nya publikationer de sökande, som är inskrivna vid förmedlingen.

En ytterligare specialisering på detta senare område skulle av tryckeritekniska skäl vara motiverad, om platsnotisernas utförlighet växer. Det skulle i så fall först bli fråga om att utge teknikerplatserna i en separat lista. De utgör för närvarande ca $\frac{2}{3}$ av hela antalet inom förmedlingen riksannonserade tjänstemannaplatser.

Radiomeddelande, telefonsvararanläggning

Under många år har en gång i veckan rapport om arbetsförmedlingens lediga platser sänts i *radio*. Rapporten har åtskilliga gånger ändrats i fråga om uppläggning och innehåll. Även sändningstidens längd och tid på dagen har varierat. — Sedan september 1960 inleds rapporten med ett meddelande rörande ett aktuellt arbetsmarknadsavsnitt. Därefter följer liksom tidigare ett urval korta platsnotiser från olika yrkesområden, huvudsakligen arbetaryrken. Erfarenheterna av omläggningen visar, att dessa inledande meddelanden uppmärksammas särskilt väl. Genom dem kan också allmän information om förmedlingen lämnas såväl till sökande som arbetsgivare.

En *telefonsvararanläggning* (»Fröken Plats») har i första hand lokalt värde och lämpar sig bäst för storstadsområden. Vid de undersökningar, som gjorts i denna fråga, har det visat sig att en sändningstid av 1½ minut medger ett rätt brett platsurval, om sändningen avgränsas till något eller några yrkesområden. På tjänstemannaområdet lämpar sig denna information bäst för platser av tillfälligt slag, t. ex. rekrytering av extra biträdes-

personal till helger och under semestertid. Ett viktigt användningsområde skulle avse vikariatsförmedling, t. ex. inom lärarförmedling och på kontorsområdet. En sådan anläggning behöver dock kompletteras med regelbunden programannonsering i dagspressen.

Annonsering

Arbetsförmedlingen har endast i mycket begränsad utsträckning uppträtt som annonsör i dagspressen. De totala annonskostnaderna för arbetsförmedlingen i dess helhet uppgick år 1960 till ca 46 000 kr. Hur stor andel därav, som avsett tjänstemannayrken, finns ej specificerat, men den torde vara mycket ringa. Även annonser, som avsett omskolnings- och fortbildningskurser för t. ex. hemmafruar, har ingått i detta belopp. Som en jämförelse kan nämnas, att förmedlingens telefonkostnader under samma år uppgick till drygt 1,8 milj. kr. — Den vanligaste formen för annonsering har varit, att förmedlingen åtagit sig att sätta in annons för arbetsgivare på dennes bekostnad.

I de bestämmelser, som gäller för förmedlingens annonsering, sägs bl. a. följande. Förmedlingen skall, om så behövs, annonsera i ortspressen för att göra en lokal marknadsundersökning, innan platsen rapporteras till riksvakanslistan och hela den interlokala förmedlingsapparaten påkopplas. Det skall också finnas möjlighet för förmedlingen att annonsera i rikspress. Därvid skall i första hand dagstidningar och, om det gäller arbetskraft med särskilda kvalifikationer, fackpress utnyttjas. I samtliga fall gäller tillägget, att annonsering skall ske »inom ramen för de medel, som står till nämndens förfogande». Det har inneburit, att inte behovet av annonsering utan anslagets storlek har blivit avgörande. Vidare finns föreskrifter om annonsering för arbetsgivares räkning och på hans bekostnad. Praxis har varit, att annonsen i sådana fall ej upptagit arbetsgivarens namn.

Annonsen som kontaktskapande medel på arbetsmarknaden har berörts i två tidigare avsnitt i denna utredning (kapitel 5 och 10). Därvid har bl. a. konstaterats, att annonsering enligt arbetsgivarnas mening framstod som den viktigaste rekryteringsvägen i fråga om tjänstemannapersonal. Detta gällde personal på alla nivåer, men annonseringen blev viktigare, ju högre personal man sökte. Vidare har annonsens funktion att värva arbetskraft från andra företag nämnts. Det har antagits, att annonsering efter personal inom bristyrken kunde bidra till att åstadkomma en stegrad rörlighet på arbetsmarknaden.

Tjänstemannaförmedlingen har inte annat än undantagsvis litat till egen annonsering i pressen. Den har över huvud taget inte kommit att synas på dagstidningarnas platssidor. De låga anslagen för annonskostnader har stått i god överensstämmelse med tanken från 50-talets början, att förmedlingen skulle inta en restriktiv hållning i sin service gentemot om-

bytessökande. Tjänstemannaförmedlingens passivitet på annonsmarknaden har också en klar parallell i dess utveckling: den har avskurits från framför allt de manliga sökandena i högre befattningsnivåer.

Utredningen har för sin del redovisat en annan syn på förmedlingens aktuella uppgifter och målsättning, när det gäller de ombytessökande (kap. 10). Den har menat, att förmedlingen inte kan bidra till bättre balans på marknaden genom att inta en passiv hållning till den frivilliga rörligheten. Förmedlingen behöver enligt utredningens mening få kontakt även med de ombytessökande, och om så skall kunna ske, förefaller det knappast möjligt för den att avstå från annonsering.

Det kan invändas, att om förmedlingen börjar annonsera, så skulle den beträda samma väg som de individuella arbetsgivare, som går ut för att värva arbetskraft. Förmedlingen skulle därmed själv bidra till att öka riskerna för överrörlighet, något som skulle strida mot dess samhällsekonomiska funktion. Denna invändning förutsätter emellertid en långt gående jämförbarhet mellan förmedlingens funktion på marknaden som annonsör och den individuella platsannonsörens, en likhet som inte är för handen. Förmedlingsannonserna skulle inte ha ett värvande utan ett informerande syfte. Avsikten skulle vara att intressera flera sökande att konsultera förmedlingen — innan de bytte anställning.

Enligt detta sätt att se skulle förmedlingsannonserna företrädesvis ha en upplysande karaktär. Förmedlingen skulle finnas med i bilden på platsidorna och ej förbises av dem som ser sig om efter en ny kvalificerad anställning. Annonsen skulle ha en logotype, en bokstavskombination som ögat stannade vid, som var lätt igenkännlig eftersom den återkom tillräckligt ofta och som skulle kunna bli ett märke för god marknadsöverblick.

Den informativa annonseringen skulle dels behöva vara av allmänt slag, dels kompletteras med samlingsannonser, där ett urval av aktuella platser presenterades. De separata platsannonserna skulle kunna reserveras de fall, då förmedlingen — principiellt på samma sätt som hittills — åtog sig att ombesörja annonsering åt arbetsgivare. Därmed skulle dennes behov av anonym annonsering kunna tillgodoses, utan att sökandepartens intressen eftersattes.

Beträffande statsmyndigheternas annonsering efter personal skall slutligen följande nämnas. Enligt nu gällande bestämmelser (Kungl. Maj:ts cirkulär nr 344, 1954) finns inget föreskrivet om statsverkens annonsering avseende de personalgrupper, där det gäller att förmedlingen skall kontaktas vid nyanställning. Arbetsmarknadsstyrelsen har i sin tidigare (i kap. 7) nämnda framställning till Kungl. Maj:t den 13 jan. 1961 om ändring av detta cirkulär föreslagit, att vissa föreskrifter i det hänseendet införs.

Slutsatser

Förmedlingens arbetssätt behöver utformas så, att det är effektivt såväl med hänsyn till verksamhetens kvantitativa som dess kvalitativa innehåll.

Under 50-talet har ökningen av arbetsuppgifterna tvingat till en hård rationalisering av arbetsmetodiken. Arbetsmarknadsstyrelsen har låtit utföra grundliga undersökningar, stödda på försöksverksamhet, för att utröna olika möjligheter till kontorstekniska rationaliseringar. Den viktigaste åtgärden för att åstadkomma utjämning av arbetsbelastningen mellan enskilda förmedlare har varit ordnandet av arbetsgrupper. Även ändrade arbetsmetoder, syftande till att minska förmedlingens service åt sökande och arbetsgivare, har prövats och genomförts. I sistnämnda avseende torde man nu ha nått en gräns för vad som är lämpligt och möjligt.

Det är enligt utredningens mening hög tid att yttre åtgärder av detta slag kompletteras med en inre uppbyggnad av verksamheten. Förmedlingen är ett serviceorgan på marknaden och dess effekt är beroende av i vilken mån den förmår vinna parternas förtroende. Detta kan primärt inte ske på bättre sätt än genom ådagalagd kunnighet och duglighet hos dess personal. Utredningen vill därför som en första åtgärd för höjning av förmedlingsarbetets kvalitativa effekt se en planmässigt ordnad, fortlöpande utbildning för arbetsförmedlarna. Denna fråga behandlas närmare i kapitlet om personalen (kap. 13). — På en punkt vill utredningen dock redan här göra ett uttalande rörande verkets utbildning av sin personal, och det gäller aspirantgångens praktiska del. Denna tjänstgöring inom verket utgör en del av aspirantens utbildning, och därunder bör aspiranten enligt utredningens mening ej under några förhållanden ingå i förmedlingens reguljärt erforderliga personalstyrka.

För att få god yrkeskännedom och lära känna de förändringar, som ständigt sker inom näringslivet, bör förmedlaren stå i nära kontakt med detta. Det räcker dock enligt utredningens mening ej med allmänna rekommendationer i detta avseende. En omläggning av arbetet syns böra göras på så sätt, att förmedlaren blir mera rörlig och en del av hans löpande uppgifter utförs vid företagsbesök. Systemet med arbetsgrupper bör därvid utnyttjas så att den ena av förmedlarna vid större kontor använder några timmar varje dag för fältarbetet.

När det gäller yrken, där mera specificerade uppgifter om teoretisk och praktisk utbildning och personlig lämplighet erfordras för ett kvalitativt högtstående förmedlingsresultat, bör bättre underlagor för förmedlingsarbetet tillhandahållas. Syftet skall vara att med hjälp av dem åstadkomma säkrare noteringar vid inskrivning av sökande och vid ordermottagning. Själva systemet med arbetsgrupper förutsätter enligt utredningens mening i vissa fall väsentliga förbättringar i dessa avseenden. Även behovet att vid interlokal förmedling ha tillgång till säkra och fullständiga uppgifter talar

för en omläggning i sådan riktning. Som stöd i förmedlingsarbetet torde därför böra utarbetas vissa nya blanketter eller också förlagor med anvisningar.

Systemet för interlokal förmedling bör givetvis fortlöpande ses över och effektiviseras. Vissa brister vidlåder för närvarande de vanligaste publiceringsformerna, bekantgörandet genom vakanslista och på dittokopior. Utredningen vill rekommendera följande ändringar därvidlag: Tjänstemannalistan förses med arbetsgivarförteckning för tjänstebruk. Platsuppgifternas utförlighet ökas. Liksom i fråga om allmänna listan bör hela det aktuella platsmaterialet publiceras varje vecka; för närvarande framgår detta först av två på varandra följande tjänstemannalistor. Därvid kan det bli nödvändigt att ge ut teknikerplatserna i en lista för sig. Distributionen av Tjänstemannalistan ökas, bl. a. så att den ställs till förfogande i avslutningsklasserna vid landets fackutbildningsanstalter. Försöken med den nya speciallistan för lärare fortsättes, och Lärarlistan utbyggs om möjligt till att omfatta alla lärarplatser med längre ansöknings- eller aktualitets-tid än 14 dagar. Dittosystemet görs till ett system för snabbrapportering av lediga platser inom alla yrken.

För vikariatsförmedling dels på kontors- och affärsområdena, dels för lärarförmedling skulle det vara värdefullt, om arbetsförmedlingen i de största städerna disponerade automatiska telefonsvarare. Anskaffning av sådana bör dock bli beroende av den övriga förmedlingsverksamhetens behov av sådana anläggningar.

I fråga om annan kollektiv information till sökande och arbetsgivare bör man också för tjänstemannaförmedling använda sig av folders, affischer o. dyl. Denna informationsverksamhet bör uppläggas i anslutning till aktuella behov och inriktas på speciella sökande- och arbetsgivargrupper.

Tjänstemannaförmedlingen har hittills ej i nämnvärd utsträckning använt sig av annonsering. Dess passivitet i detta hänseende har varit befogad i den mån förmedlingen ej haft resurser att åta sig nya uppdrag, men förhållandet motsvaras också av en negativ syn på förmedlingens uppgifter i fråga om de ombytessökande. Utredningen har tidigare i detalj redogjort för sin uppfattning i sistnämnda fråga. Den anser, att det vore till gagn, om en större del av den frivilliga rörligheten på tjänstemannamarknaden gick genom förmedlingen och om förmedlingen utnyttjades också av bytessökande med högre yrkeskvalifikationer. Skall så kunna bli fallet, torde det vara ofrånkomligt, att förmedlingen även tar i bruk annonsen som kontaktskapande medel i sitt arbete. Annonseringen från förmedlingens sida borde enligt utredningens mening företrädesvis ha informativ karaktär.

Information och vägledning till arbetssökande ingår som ett led i all arbetsförmedling, men dessa moment syns böra utbyggas, när det gäller vissa sökandegrupper. Det gäller i synnerhet i fråga om de praktiksökande

och de ombytestssökande samt de sökande, som behöver omskolning eller vidareutbildning för att kunna komma till nytta på arbetsmarknaden. Den fortbildning för personalen, som utredningen i ett följande kapitel rekommenderar, bör i väsentlig utsträckning inriktas på att ge förmedlaren kunskaper och färdigheter att fullgöra dessa arbetsuppgifter på ett riktigt och lämpligt sätt.

KAPITEL 12

Verksamhetens organisation

Medan arbetsmetodikerna och den inre kontorsorganisationen — på sätt som redovisats i föregående kapitel — under senare år gjorts till föremål för översyn och rationaliseringar, har några motsvarande åtgärder i fråga om den yttre organisationen för tjänstemannaförmedlingen ej vidtagits sedan 1948. Sedan dess har stora förändringar skett i fråga om befolkningens yrkesmässiga och geografiska fördelning, vilket i sin tur återverkat på arbetsuppgifter och arbetsmängd vid de olika förmedlingskontoren i landet. En genomgång av fältorganisationen är därför nu starkt befogad.

I detta kapitel redovisas först de organisatoriska principer, enligt vilka tjänstemannaförmedlingen uppbyggdes, och de ändringar däri som har skett. Därefter framläggs material rörande verksamhetens nuvarande geografiska spridning med fördelning på yrkeskategorier. I ett slutavsnitt diskuteras de förändringar av nu gällande organisationsform, som syns påkallade.

De frågor som här skall behandlas, har nära samband med förmedlingens personalorganisation. Denna senare behandlas dock för sig i ett efterföljande kapitel.

Verksamhetens organisatoriska uppbyggnad

Sedan 30-talet har vid några tillfällen åtgärder vidtagits för att anpassa arbetsförmedlingens organisation till tjänstemannagruppernas ökning på arbetsmarknaden. Åtgärderna har bestått i dels att lokala fackexpeditioner inrättats, dels att s. k. specialförmedlingar skapats för olika tjänstemannagrupper.¹

Före 1944

Det har i ett tidigare sammanhang nämnts, att landets första *fackexpedition* inom tjänstemannaområdet kom till Stockholm 1928 och avsåg

¹ »Med *fackexpedition* menas sådan expedition vid huvud- eller större avdelningskontor, som står under ledning av särskild föreståndare och som besöks av i stort sett likartade arbetssökande grupper (t. ex. fackexpeditioner för jordbruks- och skogsarbetare, järn- och metallarbetare, husligt arbete, hotell- och restaurangpersonal). Med *specialförmedling* menas sådana expeditioner, som i arbetstekniskt hänseende givits en självständigare ställning och för vilka det syns ändamålsenligt att införa en centralare ledning.»

kontors- och affärsanställda samt tekniker. Liknande expeditioner inrättades därefter vid några huvudkontor och större avdelningskontor. En översikt (publicerad i SOU 1946: 44) visar, att det 1940 fanns fackexpeditioner för manliga resp. kvinnliga kontors- och affärsanställda i Stockholm, Göteborg och Malmö samt för manliga i Örebro och Norrköping. I Göteborg förmedlades vid den manliga expeditionen även metallarbetare och lagerpersonal, och på de övriga nämnda orterna var arbetet kombinerat med ungdomsförmedling. Vidare fanns i Linköping en kombinerad ungdoms-, kontors- och lärarförmedling. På övriga orter skedde förmedlingen vid odelade manliga resp. kvinnliga expeditioner eller i anslutning till fackexpeditioner inom arbetaryrken.

Åren 1937—38 inrättades *studentförmedlingar* på de fyra kårorterna, Stockholm, Uppsala, Lund och Göteborg. Uppgiften var dels att ordna deltidarbete eller tillfälliga anställningar under terminerna åt studerande, dels att skaffa sommararbete och förmedla praktikantanställningar, som fordrades för vissa examina, dels att placera nyexaminerade. Dessa studentförmedlingar arbetade företrädesvis inom kamerala områden, förvaltning och undervisning (lärarvikariat).

1939 organiserades *folk- och småskollärförmedlingar* i 12 städer med seminarier, och landet indelades i anslutning därtill i förmedlingsdistrikt. På kårorterna kombinerade man student- och lärarförmedling, och i en del andra städer prövades kombinationen lärar- och ungdomsförmedling. Distrikten visade sig dock snart för stora, varför en omorganisation skedde 1942. Länscentraler för lärarförmedling inrättades då i alla län (utom Stockholm län), i regel förlagda till arbetsförmedlingens huvudkontor. För att samordna den interlokala förmedlingen ordnades i Stockholm en huvudcentral för lärarförmedlingarna i hela landet. Det var efter mönster av denna nya organisation som tjänstemannaförmedlingen ett par år därefter uppbyggdes.

Åren 1944—1948

Beslutet år 1944 att »inom den offentliga arbetsförmedlingens ram organisera en särskild tjänstemannaförmedling»¹ kom att innebära skapandet av en förhållandevis starkt centraliserad förmedlingsverksamhet. Liksom inom den tidigare lärarförmedlingen upprättades en länscentral för tjänstemannaförmedling i så gott som varje län och i Stockholm en huvudcentral. Huvudcentralen blev förlagd till Arbetsmarknadskommissionen.

Den nya organisationen skulle utgöra »en specialförmedling» för »tjänstemän i ordets vidsträcktaste bemärkelse». De *yrken*, som skulle bli representerade, upptog dock ej alla tjänstemannagrupper; i första hand angavs förvaltningstjänstemän i allmän och enskild tjänst, kontorspersonal, tek-

¹ Statens arbetsmarknadskommission, cirkulär till samtliga länsarbetsnämnder den 24 sept. 1944 (Lan. 543/1944).

niker, lantbruks- och skogstjänstemän samt lärare. Däremot upptogs t. ex. ej affärspersonal.

Studentförmedlingarna upphörde som självständiga förmedlingsenheter och inlemmades i den nya organisationen.

Länscentralerna för tjänstemannaförmedling låg i regel vid arbetsförmedlingens huvudkontor. Arbetsförmedlingen i Stockholms stad skulle dock svara för tjänstemannaförmedlingen även i Stockholms län, och i Västernorrlands län förlades länscentralen till avdelningskontoret i Sundsvall. För lärarförmedling inrättades i ett par fall särskilda centraler; det gällde Lund och Härnösand. Expeditioner med lokalt begränsade verksamhetsområden ordnades dessutom i Norrköping och Hälsingborg. Inalles fanns 23 länscentraler (Visby med kombinerad ungdoms- och tjänstemannaförmedling upptogs till en början ej bland dessa) och 4 andra tjänstemannaexpeditioner. Till länscentralerna, som i första hand skulle vara länsorgan för interlokal förmedling, hänsköts till en början i stor utsträckning även lokala förmedlingsfall från andra orter.

Det kan nämnas, att principen om en större centralisering av förmedlingsarbetet fullföljdes även i fråga om *huvudcentralens* arbetsuppgifter. Personalen där skulle, förutom konsultativa uppgifter gentemot fältet, även bedriva centralt förmedlingsarbete. Detta skulle ske genom en riksclearing av interlokala sökande och platser, om vilka uppgifter inrapporterats dit. I närmast föregående kapitel om förmedlingens arbetsmetodik har omnämnts, hur detta centrala förmedlingsarbete gick till.

Bestämmelserna om verksamhetens organisation under dessa första år, som utgjorde uppbyggnadsskedet, återfinns i cirkulär från Statens arbetsmarknadskommission (Lan 543 sept. 1944 och Lan 674 mars 1945).

Åren 1948—1958

I och med att arbetsvolymen växte, försvagades centraliseringslinjen. Den första och väsentligast bidragande orsaken härtill var ett beslut i juli 1946, att även affärspersonalen skulle hänföras till tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper. Vidare skedde en utökning av antalet förmedlingsställen genom tillkomsten av ett antal kombinerade ungdoms- och tjänstemannaförmedlingar. Till detta kom vissa nya organisatoriska föreskrifter i den arbetsinstruktion för tjänstemannaförmedlingen, som utgavs efter förstatligandet 1948 (cirkulär Lan 1359). Man kan säga, att fältverksamhetens mera centraliserade uppbyggnadsskede slutade kring sistnämnda år.

Som nämnts hade gruppen *affärspersonal* redan vid decenniets början på några håll förmedlats ihop med kontorspersonal. Som motiv för beslutet 1946 att organisatoriskt föra dem samman med övriga tjänstemannagrupper anfördes erfarenheter, som gjorts efter specialförmedlingens start. Dessa erfarenheter hade visat, sades det, att det ur förmedlingssynpunkt ej

var rationellt att avskilja de affärsanställda, som i fråga om utbildnings- och anställningsförhållanden ofta stod nära kontorspersonalen.

Vid länscentralerna och övriga tjänstemannaförmedlingar fullföljdes nu, så långt det lokalmässigt var möjligt, denna linje för den interna organisationen; butiks- och kontorsbiträdesförmedling sammanfördes därvid ofta till en expedition. I övrigt ingick butiksbiträdesgrupperna som förut i den allmänna förmedlingens verksamhet.

En diskussion om förmedlingen av affärspersonal väcktes på nytt av Statens organisationsnämnd. Vid sina förundersökningar 1952 föreslog Organisationsnämnden, att det borde övervägas, om inte affärspersonalen — och då speciellt affärsbiträdena — generellt borde återföras till den allmänna förmedlingen. »Det förhåller sig nämligen så, att en mycket stor del av dessa sökande på grund av tidigare yrkestillhörighet är inskrivna vid expeditioner för t. ex. husligt arbete eller restaurangarbete för att sedan som sökande uppträda på tjänstemannaförmedlingen. De kommer alltså att utgöra ett slags 'samverkansfall' mellan två expeditioner inom samma förmedling, vilket ur arbetsteknisk synpunkt medför merarbete. Någon försämring av deras möjligheter att erhålla önskat arbete skulle ingalunda inträda — tjänstemannaförmedlingen torde icke ha större resurser att tillgodose deras önskemål än vad den allmänna förmedlingen förfogar över.»¹

Efter slutförda undersökningar modifierade Organisationsnämnden sin uppfattning i denna fråga. Dess rekommendation blev, att affärsbiträdesgrupperna allt efter de lokala förhållandena kunde förläggas till endera tjänstemannaförmedling eller andra förmedlingsenheter.²

Den andra förändring, som upptogs i 1948 års arbetsinstruktion, var inrättandet av 14 *kombinerade ungdoms- och tjänstemannaförmedlingar*, förlagda till följande orter: Södertälje, Katrineholm, Nyköping, Motala, Hässleholm, Uddevalla, Trollhättan, Lidköping, Kristinehamn, Karlskoga, Köping, Borlänge, Örnsköldsvik och Skellefteå.

Också på detta område grep man tillbaka på tidigare erfarenheter, då verksamheten behövde utvidgas. Redan åtskilliga år förut hade ju prövats gemensamma expeditioner för ungdomsförmedling och kontors- eller lärarförmedling. De nu utvalda expeditionerna fungerade som filialer för ungdomsförmedling; de låg på orter med fackutbildningsanstalter och behövde eller hade för den skull redan kontakt med studerande och nyexaminerade över 18 år inom olika tjänstemannayrken. Kombinationen tedde sig därför närmast som kodifiering av en utveckling, som redan var på gång. Förändringen bidrog emellertid till att spränga den ursprungliga tjänstemannaförmedlingens avgränsning.

I konsekvens med dessa båda förändringar, besluten att ta upp försälj-

¹ Statens organisationsnämnd, a.a., 18 dec. 1952.

² Statens organisationsnämnd, a.a., 30 dec. 1954.

nings- och butikspersonalen bland tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper och att inrätta ett antal gemensamma expeditioner för ungdoms- och tjänstemannaförmedling, gavs i 1948 års instruktion nya föreskrifter angående *ombudens och avdelningskontorens verksamhet*. Det sades, att också alla sådana förmedlingsenheter i landet skulle ta upp och slutföra förmedlingsuppdrag på det lokala planet för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper. Endast ett undantag gjordes från denna regel, och det gällde lärare. I fråga om dem skulle den gamla ordningen behållas i full utsträckning: de skulle förmedlas centralt inom varje län vid en expedition.

För hela verksamheten blev gällande, att länscentralerna var underställda resp. länsarbetsnämnder, inte direkt huvudcentralen i Stockholm, och att de särskilda resp. kombinerade expeditionerna lydde under vederbörande kontorsföreståndare, inte direkt under länscentralen. En organisationsform av detta slag var en förutsättning för att det löpande arbetet inom de olika delarna av arbetsförmedlingen skulle kunna samordnas.

När Statens organisationsnämnd inledde sina undersökningar i början av 50-talet, ansåg den sig kunna konstatera, att tjänstemannaförmedlingens ursprungliga karaktär av specialförmedling hade upphävts genom verksamhetens decentralisering. »Den avgränsning från andra förmedlingsgrenar, som tidigare var ett ganska påtagligt drag i tjänstemannaförmedlingsverksamheten, har efterträtts av en situation, där tjänstemannaförmedlingen på ett mera naturligt sätt ingår som en del i det större arbetsförmedlingsorganisatoriska sammanhanget.»¹ En sådan förändring ansågs ha skett såväl lokalt som inom huvudkontorens ram; länscentralerna fungerade på ungefär samma sätt som huvudkontorens övriga fackexpeditioner.

Efter slutförda undersökningar föreslog Statens organisationsnämnd en ändring i så mån, att *det interlokala arbetet* i större utsträckning borde centraliseras till länscentralen och de särskilda tjänstemannaförmedlingarna. Den största interlokala förmedlingen förekom på tekniska arbetsområden, och därför bedömdes de fall, som på så vis skulle överföras till länscentralen, huvudsakligen bli teknikerplatser. — Organisationsnämndens översyn av tjänstemannaförmedlingen hade emellertid varit inriktad på kontorstekniska frågor och ej berört den yttre arbetsförmedlingsorganisationen. Någon undersökning av denna senare förknippades ej med det nämnda förslaget. Detta hade alltså inte så mycket en organisatorisk som en arbetsmetodisk aspekt.

Från 1958

Några nya detaljföreskrifter i fråga om förmedlingsverksamhetens organisation infördes ej genom den instruktion för tjänstemannaförmedlingen, som utfärdades i april 1958 och som fortfarande gäller (AMS cirkulär A: 8). Grundlinjerna i 1948 års fältorganisation fick alltså stå kvar oförändrade.

¹ Se not 1 föregående sida.

Vid arbetsförmedlingens huvudkontor skulle sålunda i regel finnas länscentraler för tjänstemannaförmedling, vid en del avdelningskontor särskilda expeditioner för tjänstemannaförmedling och vid andra gemensamma expeditioner för ungdoms- och tjänstemannaförmedling. Lärarförmedlingen bibehölls länsvis centraliserad. På orter där expedition för tjänstemän inte fanns, ankom det på kontor resp. ombud »att i samarbete med länscentralen eller annan tjänstemannaförmedling inom länet, i den utsträckning som var möjlig svara för ifrågavarande förmedlingsverksamhet».

Några anvisningar om förändringar av den interlokala förmedlingsorganisationen i linje med Organisationsnämndens förslag intogs ej i 1958 års instruktion. Det förutsattes, att en sådan förändring, där den behövdes, skulle kunna ske med stöd av gällande bestämmelser.

Ingen ändring gjordes i det förhållandet, att affärsbiträdena räknades tillhöra tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper. Inte heller markerades en särställning genom anvisning om en annorlunda expeditionsmässig uppdelning i fråga om dem. Däremot infördes en allmän hänvisning — som i grunden har större räckvidd — att arbetsbelastning och lokala förhållanden i övrigt kan aktualisera en omfördelning av uppgifterna mellan tjänstemannaförmedling och andra expeditioner.

Enligt instruktionen fungerar Arbetsmarknadsstyrelsens arbetsförmedlingsbyrå som huvudcentral för tjänstemannaförmedling. Dess ursprungliga uppgifter som ett riksorgan för clearing av sökande och platser har dock efter hand helt avvecklats; det sista steget därvidlag avsåg lärarförmedling och togs i augusti 1955.

Initiativ till en närmare granskning av den organisatoriska uppbyggnaden av arbetsförmedlingen för tjänstemän har för ett par år sedan tagits av Arbetsmarknadsstyrelsen, vars kansli i januari 1959 inhämtat material härför. En bearbetning av detta material har bl. a. visat följande.¹

Av de arbetssökande inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper, som under år 1958 inskrevs vid förmedlingen, mottogs ca 25 procent vid andra expeditioner än de organiserade tjänstemannaförmedlingsexpeditionerna.

Fördelningen av arbetet mellan tjänstemannaförmedlingen och övriga expeditioner var inte lika i länen. Den procentuella fördelningen (räknat efter antalet arbetssökande + tillsatta platser) skiftade högst väsentligt. Den del som låg utanför tjänstemannaförmedlingsexpeditionerna varierade starkt och uppgick till mellan ca 10 och ca 70 %.

Denna skillnad mellan länen hade dock inte sin motsvarighet för de enskilda yrkeskategorierna. Uppgjorda diagram för några yrkeskategorier företedde olika bilder. Sålunda kunde konstateras, att kommersiell perso-

¹ En utförligare redovisning har gjorts i den tidigare nämnda publikationen »Akutella frågor inom tjänstemannaförmedlingen», Arbetsmarknadsinformation serie A nr. 5/1959.

Tabell 12:1. Den interlokala förmedlingsverksamhetens omfattning för vissa sökandegrupper år 1958

	Yrkeskategorier				
	1	2	3	4	5
A Hela antalet tillsatta platser.....	26 412	26 759	14 621	6 234	801 089
B Därav med sökande från annan arbetsförmedling (interlokal förmedling)...	966	1 189	2 089	1 325	45 900
B i % av A.....	3,7	4,4	14,3	21,3	5,7

1 = Kommersiell personal

2 = Kameral personal

3 = Lärare

4 = Tekniker

5 = Samtliga övriga yrkesgrupper inom arbetsförmedlingens verksamhet i dess helhet.

nal till övervägande del eller 60 % förmedlades utanför den organiserade tjänstemannaförmedlingen. Motsvarande procenttal (arbetssökande + tillsatta platser) var i fråga om kameral personal 24, tekniker ca 23 och lärare ca 2.

Diagrammen för tekniker och kameral personal uppvisade stora överensstämmelser. Detta förhållande kunde tyda på att förmedlingen av tekniker och kontorspersonal var förknippad med industrins lokalisering och därför organiserad på samma sätt. Erfarenheten tyder emellertid på rätt stor skillnad i förmedlingsproblem för dessa kategorier, varför en närmare undersökning av dessa ansågs motiverad.

En skillnad kunde därvid noteras i fråga om den interlokala förmedlingsverksamheten. Undersökningen gav på denna punkt ovanstående resultat (tabell 12:1).

Av tabell 12:1 framgår, att den interlokala förmedlingsverksamheten var av stor omfattning för lärare och tekniker. Drygt var femte tillsatt teknikerplats hänförde sig till sökande från annan arbetsförmedling, och denna verksamhet för tekniker var relativt sett nära fem gånger så stor som för kameral personal. Den interlokala förmedlingen för kommersiell och kameral personal däremot var anmärkningsvärt begränsad och låg under genomsnittet för övriga yrkesgrupper inom arbetsförmedlingen.

Kansliets undersökning utmynnade på denna punkt i slutsatsen, att fortsatt centralisering inom resp. län, på motsvarande sätt som gäller för lärarförmedling, syntes böra ske i första hand i fråga om teknikerförmedlingen.

Även i fråga om de kombinerade ungdoms- och tjänstemannaförmedlingarna har vid samma tillfälle visst material införskaffats av kansliet. Materialet visade, att en kraftig ansvällning av arbetet vid dessa gemensamma expeditioner skett. Förhållandet ansågs ha sin förklaring i ett sam-

manfall av de allmänt ökade uppgifterna för tjänstemannaförmedling med ungdomsförmedlingens resp. yrkesvägledningens ökning genom ungdomskullarnas tillväxt. På grund av den ökade arbetsbelastningen hade en uppdelning av arbetet måst ske, antingen så att tjänstemannaförmedling skedde separat eller så att andra, nya kombinationsformer skapats. Detta var fallet beträffande så mycket som 43 % av de år 1958 tillsatta platserna vid dessa kontor. Resultaten av kansliets undersökning av denna fråga tydde sålunda på att organisationsförändringar här tvingats fram av utvecklingen på arbetsmarknaden. Det verkade vara angeläget finna nya former framför allt för de kombinerade enmansexpeditionernas verksamhet.

Denna utveckling har påskyndats genom Arbetsmarknadsstyrelsens beslut i november 1959 om vidgad försöksverksamhet med decentraliserad ungdomsförmedling. För de nämnda kombinerade expeditionerna innebär detta beslut i första hand, att all förmedling av ungdom inom arbetaryrken utgår ur deras arbetsuppgifter. Kvar står tjänstemannaförmedlings- och tills vidare även yrkesvägledningssuppgifter.

Centralisering av verksamheten för vissa yrkeskategorier

Den översikt av verksamhetens uppbyggnad och förändringar i organisationen, som här lämnats, visar att huvudspörsmålet varit frågan om centralisering eller decentralisering. Undersökningen i januari 1959 pekar emellertid på att denna fråga ej bör angripas generellt för tjänstemannaförmedlingen i dess helhet utan med fördel kan tas upp — liksom skett för lärarförmedling — utifrån enskilda yrkeskategoriers förmedlingsbehov.

För att klarlägga detta har den föreliggande utredningen bl. a. låtit införskaffa visst material om verksamhetens geografiska spridning. Bearbetningen har skett med avseende på några mera avgränsade yrkesgrupper än i januari 1959. Vidare har länsarbetsnämnderna tillfrågats om sina erfarenheter i hithörande frågor.

Verksamhetens geografiska spridning i fråga om olika yrkesgrupper år 1960

Inhämtade uppgifter avser förmedlingsarbetets omfattning år 1960 i hela riket för ett antal angivna yrken. Specifikation har gjorts dels för varje län, dels för olika kontor inom länen. Vid bearbetningen har hänsyn ej tagits till expeditionsindelning inom kontoren. De frågor, som önskades besvarade, har varit: Till vilka förmedlingsorter inom resp. län vände sig arbetssökande och arbetsgivare, då det gällde vissa yrken? Vad finns det för skillnader vid en mera specificerad yrkesuppdelning? Bearbetningen har givit följande resultat.

Förmedlingsverksamheten var i allmänhet störst vid huvudkontoren,

som ofta redovisade mer än hälften av alla arbetssökande och lediga platser inom länen. Vissa differenser i fråga om koncentration förelåg emellertid mellan olika län. Bland orter med stark koncentration av verksamheten kan — förutom de tre storstäderna — nämnas Uppsala, Växjö, Örebro, Västerås och Östersund beroende på dessa städers dominerande ställning inom resp. län. En annan grupp av län företedde en mera jämn fördelning av verksamheten mellan huvudkontor och avdelningskontor. Hit hörde bl. a. Södermanlands, Kristianstads, Älvsborgs, Skaraborgs och Västerbottens län. I tre län, Östergötlands, Kopparbergs och Västernorrlands, var verksamheten vid huvudkontoret — om man frånser lärarförmedlingen — av mindre omfattning än vid ett avdelningskontor inom länet.

Koncentrationen till huvudkontor var ej lika starkt framträdande för alla yrkesgrupper. Olikheterna härvidlag kan sammanhånga med att yrkesgrupperna var i olika grad företrädna på de skilda orterna. Det kan även bero på att sökande och arbetsgivare från andra orter inom resp. län i större eller mindre utsträckning vände sig till huvudkontoret i stället för till den lokala arbetsförmedlingen. Orsaken till sistnämnda förhållande kan vara, att man i vissa fall väntat sig att huvudkontoren hade större möjligheter att lämna önskad service. Bilaga 8 visar fördelningen av förmedlingsverksamheten för vissa yrkesgrupper på huvudkontor, vissa avdelningskontor resp. länen i övrigt. I det följande bortses från lärarförmedlingen, där förmedlingen såsom nämnts redan är länsvis centraliserad.

I fråga om lediga platser var tendensen till koncentration till huvudkontoren tydligast märkbar, när det gällde gruppen ingenjörer. Medianvärdet för huvudkontorets andel av de lediga platserna inom resp. län uppgick i fråga om dem till drygt 75 %. Samma var förhållandet i fråga om elevpraktikplatser, som till största delen hänför sig till de tekniska arbetsområdena. Den närmast största koncentrationen förekom hos kameral personal, exklusive kontorsbiträden, för vilka nära 60 % av de lediga platserna redovisades vid huvudkontoren. För förvaltnings- och socialvårdspersonal var motsvarande siffra drygt 50 %, varvid är att märka, att vissa yrken på lägre befattningsnivåer statistiskt ingår i dessa yrkesgrupper och kan beräknas påverka fördelningen. Även för kontorsbiträden var drygt 50 % av de lediga platserna anmälda vid huvudkontoren. I fråga om kommersiell personal, exklusive affärsbiträden, samt gruppen verkmästare, förmän och tekniska biträden anmäldes drygt 45 % av de lediga platserna vid huvudkontoren, medan för affärsbiträden motsvarande siffra var ej fullt 40 %.

Tendensen till koncentration till huvudkontoren av platsanmälningar var sålunda störst i fråga om tekniker, elevpraktikanter och kameral personal exklusive kontorsbiträden.

Beträffande arbetssökande var tendensen till koncentration till huvud-

kontoren i allmänhet mera framträdande än i fråga om de lediga platserna. Sålunda var ca 80 % av ingenjörerna och elevpraktiksökande anmälda vid huvudkontoren. För kameral personal, exklusive kontorsbiträden, var denna siffra nära 65 % och för arbetssökande inom gruppen verkmästare, förmän och tekniska biträden ca 60 %. Förvaltnings- och socialvårdspersonal var till nära 60 % anmälda vid huvudkontoren, och liksom beträffande de lediga platserna kan man här anta att denna siffra är högre, när det gäller egentlig förvaltnings- och socialvårdspersonal.

Arbetssökande kommersiell personal, exklusive affärsbiträden, och studerande återfanns till ca 55 % som arbetssökande vid huvudkontoren. Den lägsta koncentrationen av arbetssökande visade kontorsbiträden med drygt 45 % och affärsbiträden med drygt 40 %. Gruppen kontorsbiträden innehåller emellertid även privatsekreterare och korrespondenter, vilka kan förmodas i större utsträckning vara inskrivna vid huvudkontor.

Förutom ovan redovisade tendenser till ansamling av verksamheten till huvudkontor kan man iakttä en koncentration av förmedlingsverksamhet för speciella yrkesgrupper även till vissa avdelningskontor. Främst bland dessa märks arbetsförmedlingarna i Norrköping, Lund, Hälsingborg, Trollhättan, Sundsvall och Skellefteå. Om man vid en undersökning av centraliseringstendenserna medräknar även dessa kontor, kan man konstatera en ytterligare koncentration, framför allt av de arbetssökande: elevpraktiksökande drygt 90 % vid »centralkontor», ingenjörer och kameral personal (exkl. kontorsbiträden) ca 80 %, förvaltnings- och socialvårdspersonal ca 70 %, kommersiell personal (exkl. affärsbiträden), verkmästare, förmän och tekniska biträden samt kontorsbiträden ca 60 %, affärsbiträden inte fullt 50 %.

Bland arbetssökande, som i mycket hög grad vänder sig till huvudkontor eller annan större tjänstemannaförmedling, märks således framför allt ingenjörer, kameral personal (exkl. kontorsbiträden) samt förvaltnings- och socialvårdspersonal.

Länsarbetsnämndernas synpunkter

Länsarbetsnämnderna har i januari 1961 tillfrågats om *den interna kontorsorganisationen* vid förmedling av butiksbiträden. Denna fråga har indirekt samband med spörsmålet om centralisering eller decentralisering och tas därför med i redovisningen.

Av svaren har framgått, att vid ca $\frac{1}{3}$ av huvudkontoren för närvarande prövas butiksbiträdesförmedling i kombination med andra yrkesgrupper än tjänstemannaförmedlingens. Ytterligare några nämnder har förklarat, att dylika arrangemang vore att föredra eller i varje fall ej skulle möta förmedlingstekniska hinder; ändringar har dock fått anstå, då det ej funnits utrymme inom lämpliga andra förmedlingsenheter. Ett par nämnder,

som gjort omläggningen, har anmält att de önskade återgå till tidigare ordning, om tjänstemannaförmedlingsexpeditionen finge större personalresurser.

De skäl, som ansetts tala för en omflyttning, har huvudsakligen varit, att man därigenom kunde bereda större utrymme vid expeditionen för andra tjänstemannagrupper. De kombinationsformer, som förordats, har varit dels affärs- och kontorsbiträdesförmedling, dels affärsbiträden tillsammans med restaurang-, lager- eller vårdpersonal. Argument för båda dessa expeditionstypers lämplighet har anförts.

Nämnderna har vid samma tillfälle också tillfrågats om sina synpunkter på en *större centralisering av förmedlingsarbetet inom länen*: vilka skäl som enligt deras mening talade för och emot en sådan omläggning och vilka yrkesgrupper eller befattningsnivåer samt vilka orter en centralisering företrädesvis borde gälla. Svaren har visat, att nämnderna är väl medvetna om förmedlingsstrukturens aktuella huvuddrag.

Av de 25 tillfrågade nämnderna har 24 tagit ställning till och 22 rekommenderat åtgärder för en starkare förankring av arbetet till tjänstemannacentraler, när det gäller teknikerförmedling. 16 av dessa senare nämnder har dessutom, mer eller mindre preciserat, angivit även andra befattningsgrupper, för vilka en motsvarande ändring av verksamheten vore att rekommendera. Dessa senare uppgifter har genomgående gällt högre befattningsnivåer inom förvaltning samt kamerala och kommersiella yrken.

Skälen för en starkare centralisering av verksamheten i fråga om nämnda yrkeskategorier har varit följande: Tendenser i riktning mot en större centralisering fanns redan. Den hade antagligen samband med industrins och utbildningsanstaltarnas lokalisering inom länen. Vid en ev. ändrad organisation fick man ta hänsyn till detta förhållande, så att den eller de lämpligaste orterna i varje område valdes till central förmedlingspunkt. Det var i stort sett tre fördelar med en mera strikt genomförd sådan ordning. För det första skulle det ge möjlighet till att någon eller några förmedlare inom varje län skaffade sig erforderliga specialkunskaper. Vid avdelningskontor, där man sysslade med all förmedling, kunde sådan specialisering inte ske. För det andra skulle centralen få bättre överblick av läget på arbetsmarknaden för de särskilda grupper, som det här gällde. För det tredje skulle den interlokala förmedlingen kunna ske snabbare, då ett nät av centraler stod i kontakt med varandra. Dessa fördelar hade lärarförmedlingen, som organiserats efter liknande mönster, och de borde även kunna vinnas i fråga om vissa andra yrken.

Man fick dock ta med en del svårigheter i räkningen, och de kunde bli större än vid lärarförmedling. Dit hörde, att det var svårt dra gränser mellan de befattningstyper, som företrädesvis borde omhändertas vid länscentralen. Vidare kunde det hända, att centralerna blev »avlastningsplats» för vissa svårplacerade sökande, om inte garderingar gjordes mot en sådan

utveckling. En del svårigheter kunde det kanske bli för sökande, bosatta på mindre orter i länet, att få personlig kontakt med centralen.

Nämnderna har vidare ombetts att ge sina synpunkter på *geografiskt mera omfattande organisationsformer* för tjänstemannaförmedling, nämligen dels regionsförmedlingar, dels en riksförmedling (en central expedition, som betjänar hela riket). Lösningar av detta slag har inte haft stöd av aktuella erfarenheter på samma sätt som då det gällt frågan om en länsvis centralisering, och synpunkter har framförts endast av 15 nämnder.

Sedan ett par år tillbaka har nämndernas samverkan, när det gällt allmänna arbetsmarknadsfrågor, i större utsträckning än tidigare ordnats regionsvis. Det kunde därför tyckas ligga nära till hands att tänka sig möjligheten av ett närmare samarbete på en sådan vidare bas även i fråga om speciella tjänstemannaförmedlingsfrågor. Ett par nämnder har också föreslagit förstärkningsåtgärder med sådan inriktning. Effektiviseringen borde sålunda enligt ett förslag börja med förstärkning av ett kontor i var och en av de fyra förmedlingsregioner, som landet nu indelas i. Ett annat förslag har gått ut på att förmedlingarna i universitetsstäderna skulle fungera som regionala kontaktorgan för tjänstemannaförmedling. Denna sistnämnda propå avsåg ej att direkt skapa regionsförmedlingar på kårorterna, endast att därifrån bygga ut en bättre regional samverkan i tjänstemannaförmedlingsfrågor.

I fråga om självständiga regionala förmedlingsorgan har emellertid den helt övervägande delen av nämnder, som yttrat sig, haft invändningar: Det har erinrats om att en indelning av landet i distrikt hade prövats för folk- och småskolläraryrkesförmedling i början av 40-talet; erfarenheterna hade ej varit så goda, att man valt denna ordning, när tjänstemannaförmedlingen inrättades. För övrigt talade framför allt två skäl mot regions- eller distriktsförmedlingar. Det ena skälet var svårigheterna att från dessa organ få personlig kontakt med sökande och arbetsgivare inom de vidsträckta förmedlingsråjongerna. Arbetet skulle bli tungrott och opersonligt. Den andra invändningen gällde den administrativa sidan av frågan. Det skulle bli svårt, menade man, att dra upp meningsfulla gränslinjer mellan storförmedlingarna och länsförmedlingarna.

Ungefär samma argument, som enligt nämnderna talade mot självständiga regionala förmedlingar, kunde även anföras mot tanken på en central riksförmedling. I detta sammanhang erinrades om de negativa erfarenheter av ett centralt clearingförfarande av sökande och platser, bl. a. inom tekniska arbetsområden, som gjorts inom tjänstemannaförmedlingens huvudcentral under ett antal år efter verksamhetens start. En riksförmedling skulle visserligen i nuvarande läge behöva ägna sig åt andra uppgifter, nämligen förmedling på sådan nivå — uteslutande toppbefattningar — som arbetsförmedlingen hittills ej sysslat med. Tillsättningen av sådana tjänster skedde dock i så stor utsträckning genom underhandskon-

takter på marknaden, att det för närvarande ej fanns anledning för arbetsförmedlingen att vidta speciella åtgärder på detta område.

I stället för en central riksförmedling ville några nämnder rekommendera en förstärkning av Arbetsmarknadsstyrelsens konsultativa verksamhet gentemot fältet, genom att expertis i t. ex. teknikerfrågor stod till förfogande därifrån.

Erfarenheter från västtysk och engelsk arbetsförmedling

I utredningens bilaga 2 har en redogörelse lämnats för tjänstemannaförmedling i Västtyskland och Storbritannien. En sammanfattning av iakttagelser, som har relevans i förevarande sammanhang, skall göras här.

Regionsförmedlingar för mera kvalificerade tjänstemannayrken och riksförmedling för tekniker och akademiker finns i både Västtyskland och Storbritannien. Det västtyska systemet är i viss mån uppbyggt efter engelskt mönster.

Regionsförmedlingarna i Västtyskland är numera 6 till antalet. De omfattar vardera i regel två delstaters geografiska områden. Befolkningsunderlaget i regionerna är således mycket stort. Dessa specialförmedlingar ingår i den interlokala förmedlingsorganisationen. De har själva i möjligaste mån direktkontakt med sökande och arbetsgivare, men både ansökan och platsanmälan skall ske via den lokala arbetsförmedlingen, som först undersöker möjligheterna på orten. Ansökningar, som tas emot vid dessa kontor, skall inte vara begränsade till anställning på viss ort. Sökande skall ha avslutad utbildning inom yrke, som upptas i särskild förteckning, och dessutom minst genomsnittliga kvalifikationer. Butiks- och kontorsbiträden är ej upptagna i förteckningen men däremot t. ex. stenografer och sekreterare med mer än skolmässiga språkkunskaper. Den som har sådana brister i sin utbildning eller personliga kapacitet att han inte utan svårighet kan placeras i fast anställning, förmedlas ej vid regionskontoren. — Organisationens har i denna form funnits till sedan slutet av år 1959. Vissa initiala svårigheter skall ha märkts, t. ex. då det gällt att utifrån det förvaltningsområde, där förmedlingen är belägen, leda arbetet inom den andra delstatens område. Svårigheter lär också ha uppstått, då direktkontakt behövts med parterna inom förmedlingsregionens andra hälft.

I England finns numera 48 regionala tjänstemannaförmedlingar. De täcker alltså befolkningsmässigt väsentligt mindre avsnitt än de motsvarande västtyska. Butiks- och lägre kontorspersonal förmedlas ej här utan vid expeditioner inom de lokala arbetsförmedlingarna. Regionskontoren tar emot kommersiell och kameral personal på högre befattningsnivåer. Man har tidigare provat andra organisationsformer, täckande större geografiska områden, men med sämre resultat.

Vid de centrala riksförmedlingarna i Frankfurt am Main och London har verksamheten inriktats på ingenjörer och vissa tekniker samt olika

akademikergrupper. De organisatoriska skälen till centrala inrättningar har i båda fallen varit, att det gällt interlokal förmedling på riksplånet och vidare att man inom dessa områden ansett sig som förmedlare behöva personal med teknisk resp. akademisk fackutbildning. En kännbar brist i systemen förefaller på båda hållen vara de begränsade möjligheterna till personlig kontakt med sökande och arbetsgivare. I intetdera fallet har verksamheten någon stor omfattning.

Slutsatser

Allmänna synpunkter

Då tjänstemannaförmedlingen inrättades, var syftet att skapa en specialförmedling eller — som man också sade — en särskild tjänstemannaförmedling. Organisatoriskt avsågs därmed en starkare centraliserad verksamhet än övrig arbetsförmedling. Den skulle omfatta tjänstemän i vidaste bemärkelse; vissa grupper, som t. ex. sjöbefäl, förtroendepersonal inom hotell och restauranger, artister och musiker, upptogs dock vid andra förmedlingsenheter. När arbetsvolymen växte genom tillskott av stora grupper lokalt sökande på många orter i landet — framför allt butiksbiträden — visade det sig snart, att centraliseringslinjen ej kunde fullföljas. Utvecklingen under 50-talet har bekräftat, att verksamhetens ursprungliga organisationsform ej svarade mot hela förmedlingsbehovet. En stor del av arbetskraftstillskottet under det gångna decenniet har utgjorts av kvinnor och ungdom, som sökt till kontor och affär, och för att ta emot dem vid förmedlingen har även en decentraliserad verksamhet krävts.

Systemet att samla all förmedling för tjänstemän till i regel en ort i varje län fullföljdes bara i fråga om lärarförmedlingen, för vilken denna organisationsform ursprungligen hade skapats. Olika förhållanden, bl. a. utbildningsanstalternas belägenhet och industrins lokalisering samt huvudkontorens i regel bättre möjligheter att ge erforderlig service, har emellertid åstadkommit en ökning av verksamheten för vissa förmedlingsgrupper vid en arbetsförmedling (i vissa fall ett par förmedlingar) inom varje län. Detta gäller framför allt i fråga om gruppen ingenjörer men också beträffande en del andra fackutbildningsgrupper på mellannivåerna och högre nivåer. Därigenom har det uppstått spontana tendenser till centralisering av verksamheten för dessa förmedlingsgrupper, medan verksamheten för övriga grupper — i regel biträdespersonalen — försiggått i större omfattning även vid övriga kontor inom länen.

Utredningen har tidigare i olika sammanhang som sin mening framfört, att en effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän bl. a. borde syfta till en förstärkning av arbetet för yrkesgrupper med större fackutbildning. En sådan förstärkning har förutsatts kräva en mera specialiserad yrkeskännedom hos förmedlarna, något som ej lämpligen torde kunna

eftersträvas vid mindre kontor. De nyss nämnda tendenserna syns ge en anvisning om på vilka orter och inom vilka yrken sådana mera specialinriktade förmedlare borde finnas. — Vidare borde en effektivisering även syfta till ytterligare förbättrad service och breddning av verksamheten för de stora biträdesgrupperna.

Mot denna bakgrund syns i fråga om organisationen två alternativ finnas för att skapa en effektivare arbetsförmedling för tjänstemän. *Det ena alternativet* är att inrätta en specialförmedling enbart för tjänstemän över en viss befattningsnivå, medan principiellt arbetsförmedlingen i övrigt svarar för förmedlingen av alla andra tjänstemannagrupper. *Det andra alternativet* är att arbetsförmedlingen för tjänstemän ges en mera differentierad organisation, inom vilken en centraliserad verksamhet bedrivs för somliga yrkesgrupper (främst yrken med högre fackutbildning) och en decentraliserad för andra grupper (främst biträdespersonalen), varvid en föreståndare eller inspektör för tjänstemannaförmedling svarar för samordning av verksamheten i dess helhet inom länen. Denna senare form låter sig bättre förena med arbetsförmedlingens övriga organisation. Den skulle enligt utredningens mening också underlätta övergången mellan olika yrken och befattningsnivåer. Utredningen har stannat för att vilja föreslå det senare av de två angivna alternativen.

I det följande sammanfattas huvudlinjerna i den rekommenderade nya organisationsformen, medan personalorganisationen upptas i nästa kapitel.

Tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper

En översyn och komplettering av tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper behöver göras i enlighet med moderna klassificeringssystem. Nu använd sammanställning ur den år 1952 utgivna publikationen Yrkesförteckning för Sveriges offentliga arbetsförmedling är ej tillfyllest. — Utredningen har ej funnit anledning föreslå, att butiksbiträdespersonal skall undantas från den nya förteckningen.

Den interna kontorsorganisationen

Arbetet bör samlas till lokaler som är gemensamma för varandra närstående yrkesgrupper. Utredningen förusätter, att förmedlingen inte på grund av otillräckligt med personal skall behöva välja kombinationsformer, som ur marknadssynpunkt eller av andra skäl är ogynnsamma för verksamhetens utveckling. Det är länsarbetsnämndens sak att bedöma, om förmedlingen av butiksbiträden bör kombineras med t. ex. kontorsbiträden eller med andra yrkesgrupper; detta gäller såväl vid huvudkontor som avdelningskontor. — Omläggningen av yrkesvägledningsverksamheten kommer att medföra, att de nuvarande kombinerade ungdoms- och tjänstemanna-

förmedlingarna upplöses och ersättes med arbetsförmedling för tjänstemän samt eventuellt yrkesvägledning.

Decentraliserad arbetsförmedling för tjänstemän

Med decentraliserad förmedling menas här möjligheter för avdelningskontor, som inte fungerar som länscentraler resp. filialer till dessa, att svara för förmedling inom olika tjänstemannayrken. Resurser av detta slag behövs inom länen i varierande utsträckning. Principen bör vara, att förmedling av biträdespersonal skall ske vid varje avdelningskontor. I övrigt bör avdelningskontoren lämpligen fungera som kontaktorgan för förmedling inom tjänstemannayrkena. På orter med tekniska skolor och andra fackutbildningsanstalter bör kontoren delta i förmedlingsarbetet för studerande — t. ex. praktikförmedling inom tekniska arbetsområden — men vara kontaktorgan i fråga om examinerade sökande.

Förmedlingscentraler inom länen

I regel bör inom varje län finnas *en* central för tjänstemannaförmedling, som sköter dels förmedlingen av vissa uppräknade yrken med större fackutbildning inom hela det tillhörande geografiska området (länet), dels den lokala förmedlingen inom övriga tjänstemannayrken. Stockholms stad och län bör som hittills ha gemensam central. De yrken, för vilka en centraliserad förmedlingsverksamhet föreslås, är enligt gällande yrkesförteckning för arbetsförmedlingen tekniska arbetsområden (exkl. biträdespersonal), allmän tjänst och socialvård (exkl. manskap till försvarsväsen och civil bevakning) samt kamerala och kommersiella yrken på mellannivåer och högre nivåer (ej biträdespersonal). Närmare yrkesangivelser bör göras med hjälp av den nya förteckning över tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper, som ovan föreslagits skola upprättas. Dessa centraler för tjänstemannaförmedling bör förläggas till nuvarande länscentraler.

Filialer bör finnas i Norrköping, Hälsingborg, Trollhättan, Sundsvall och Skellefteå, i dessa fall med uppdelning av länen i två förmedlingsområden för den centraliserade verksamheten. Någon förändring av antal och förläggning av nuvarande centraler för lärarförmedling har ej ansetts motiverad; länscentralen för lärarförmedling i Malmöhus län bör alltså som hittills vara förlagd till avdelningskontoret i Lund.

Förmedlingsorgan med större geografiska områden

Behovet av personliga kontakter mellan förmedlaren och parterna gör det enligt utredningens mening mindre lämpligt att skapa vidtsträckt regionsförmedlingar eller en riksförmedling (en central expedition, som betjänar hela riket). Däremot torde det vara ändamålsenligt, att de största

förmedlingarna inom regionerna anlitas som kontaktorgan vid interlokal förmedling. Så torde i viss utsträckning ske redan nu, men det kan vara fördelaktigt, att i arbetsinstruktion och i information till parterna ange, att arbetsgivare men också sökande vid behov kan samråda med dessa större centraler. Som sådana regionala kontaktorgan bör storstads- och kårorts-förmedlingarna fungera. Genom en dylik ordning torde i stor utsträckning önskemål, liknande dem som Svenska Journalistförbundet framfört (jfr kap. 5), kunna tillgodoses.

Organisationens benämning

Utredningen har diskuterat benämningen »tjänstemannaförmedlingen». Detta var ett mera adekvat namn 1944, då man organiserade en special-förmedling. Numera förekommer i väsentlig omfattning arbetsförmedling för tjänstemän även vid andra expeditioner än de ursprungliga länscentralerna. Med den organisationsplan, som utredningen rekommenderat, skulle så bli fallet även fortsättningsvis. Att tala om teknikerförmedling, lärarförmedling, kontorsförmedling, studentförmedling o. s. v. är i många fall ändamålsenligt. Men inte sällan är även ett sammanfattande namn bekvämt att ha. I praktiken kommer väl ordet tjänstemannaförmedling att användas för den mera centraliserade verksamheten för tjänstemän inom varje län. Utredningen har stannat för att ej föreslå någon namnförändring men vill understryka, att såväl denna centraliserade tjänstemannaförmedling som arbetsförmedlingens övriga verksamhet för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper är en del av den allmänna förmedlingen.

KAPITEL 13

Personalresurser för verksamheten

Sedan förmedlingens arbetsmetodik och organisation behandlats, återstår två huvudfrågor för effektivisering av förmedlingsarbetet. Den ena gäller personalens rekrytering, lönesättning och utbildning inom verket m. m., den andra personalstyrkans dimensionering.

Beträffande den allmänna förmedlingens personalorganisation och arbetsförmedlingspersonalens utbildning pågår för närvarande undersökningar inom Arbetsmarknadsstyrelsens kansli.¹ De beslut, som i anledning därav kan komma att träffas av styrelsen, torde även återverka på tjänstemannagrupperna. Med anledning därav har utredningen inte ansett sig böra i detalj ta ställning till motsvarande frågor för tjänstemannaförmedlingen utan i stället mera allmänt redogjort för sina synpunkter.

I ett slutavsnitt har utredningen även anfört sina synpunkter på arbetsförmedlingsbyråns personalorganisation för tjänstemannaförmedlingsfrågor.

Personalens rekrytering och lönesättning

Översikt av kompetenskrav, befordringsgång och lönesättning

Frågan om kompetenskrav och befordringsgång har tidigare behandlats av de arbetsförmedlingssakkunniga (SOU 1947: 24). De sakkunniga och de myndigheter och organisationer, som yttrade sig över deras förslag ansåg, att formella kompetenskrav inte borde uppställas för arbetsförmedlingspersonal. Betydelsen av personliga egenskaper och praktiska kunskaper om arbetslivet betonades. Befordringsgången skulle bygga på aspirantantagning. Möjligheten att direkt till vissa högre befattningar rekrytera tjänstemän utanför verket uteslöts dock inte. — Departementschefen anslöt sig till de sakkunnigas förslag, som bifölls av riksdagen.

Enligt nu gällande bestämmelser erhåller aspirant avlöningsförmåner enligt lönegrad Af 9 i statens allmänna avlöningsreglemente, löneplan A. Efter aspirantgångens slut kan anställning ske som extra ordinarie tjänsteman i lönegrad Ae 9.

De vanligast förekommande lönegraderna inom arbetsförmedlingen är

¹ Jfr. Rekryterings- och utbildningsfrågor inom arbetsförmedlingen, stencil maj 1961 (Arbetsmarknadsstyrelsen).

Tabell 13:1. Skol- och yrkesutbildning samt tidigare yrkesverksamhet för personal som den 1 maj 1961 var placerad vid tjänstemannaförmedlingen (inkl. viss tillfällig personal). Med föreståndare avses här föreståndare för länscentral för tjänstemannaförmedling

a. Allmän skolutbildning

Skolunderbyggnad	Hela antalet förmedlare	Därav föreståndare
Studentexamen.....	¹ 33	12
Normalskolekompetens.....	8	1
Gymnasiestudier utan examen.....	3	2
Realexamen.....	20	5
Realskolestudier utan examen.....	5	2
Folkhögskola: 2 eller 3 årskurser.....	5	—
Folkhögskola.....	23	2

b. Yrkesutbildning

Examen eller utbildning	Hela antalet förmedlare	Därav föreståndare
Pol. mag.....	1	—
Fil. kand.....	3	3
Jur. kand.....	1	—
Universitetsstudier utan examen.....	6	4
Socionomexamen.....	² 3	2
Folkskollärarexamen.....	3	1
Gymnastikdirektörsexamen.....	1	—
Utländsk ingenjörsexamen (diplomingenjör).....	1	—
Högre tekniskt läroverk.....	1	—
Teknisk skola eller institut.....	4	—
Verkmästarexamen.....	1	—
Handelsgymnasium (inkl. ettårig fackkurs för studenter).....	7	2
Handelsskola.....	22	5
Enstaka handelskurser.....	14	2
Bokhandelsskolan.....	1	1
Skolköks- och lantushållsseminarium.....	2	1
Sömnadsutbildning.....	1	—
Lantbruksskola.....	2	—
Volontär-/underbefälsutbildning.....	2	—
Förskoleseminarium.....	1	—
Studiecirklar, korrespondenskurser och självstudier i sociala och andra ämnen.....	8	3
Ingen specificerad skolmässig yrkesutbildning.....	12	—

c. Huvudsaklig tidigare yrkesverksamhet (se även forts. nästa sida)

Yrkesområde	Hela antalet förmedlare	Därav föreståndare
Jordbruk.....	2	—
Industri och hantverk.....	2	—
Post- och telepersonal.....	3	—
Affärsverksamhet.....	5	2
Bank- och försäkringsverksamhet.....	7	4
Storhushåll.....	2	1

¹ Därav en utländsk studentexamen.

² En även skolkökslärarexamen

(Forts. från föregående sida)

Yrkesområde	Hela antalet förmedlare	Därav föreståndare
Rättsväsen	1	—
Försvarsväsen	2	1
Socialvård	9	3
Tekniska arbetsområden	7	1
Kontorsarbete	34	5
Lärarverksamhet	4	1
Arkiv- och museitjänst	1	1
Journalistverksamhet	1	1
Organisationsverksamhet	1	—
Hälso- och sjukvård	2	—
Anställning inom arbetsmarknadsverket direkt efter skol- och yrkesutbildning	14	4

A 11, 13 och 16. Samma lönesättning förekommer inom tjänstemannaförmedlingen som inom arbetsförmedlingen i övrigt. Beträffande aspiranter för yrkesvägledning gäller ej heller formella kompetenskrav, men kåren rekryteras numera väsentligen med personer, som har högskolemässig utbildning, och för dessa aspiranter tillämpas en särskild reglerad befordringsgång.

Personalens sammansättning

I tabell 13: 1 har en översikt lämnats av skol- och yrkesutbildning samt tidigare yrkesverksamhet för personal, som den 1 maj 1961 var placerad vid tjänstemannaförmedlingen (även viss tillfällig personal).

En jämförelse mellan skol- och yrkesutbildning för denna personal och samtliga aspiranter, antagna inom arbetsförmedlingen under åren 1948—57, visar följande (tabell 13: 2):

Studentexamen var relativt sett mera företrädd inom tjänstemannaförmedlingen än bland de antagna aspiranterna till arbetsförmedlingen i dess helhet. Sålunda hade hälften av föreståndarna vid länscentraler samt var

Tabell 13: 2. Skol- och yrkesutbildning för viss personal vid arbetsförmedlingen

Utbildning	Aspiranter 1948—1957		Tjänstemannaförmedlare maj 1961			
			Totalt		Därav föreståndare för länscentraler	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Studentexamen	83	22	33	34	12	50
Fil. kand., pol. mag., civilek., gymn.-dir., socioonom	72	19	9	9	5	21
Tekn. läroverk, tekn. inst., sjöing	10	2	6	6	0	0
Annan utbildning	218	57	49	51	7	29
Summa	383	100	97	100	24	100

tredje av alla tjänstemannaförmedlare studentexamen mot endast var femte av alla antagna aspiranter. Akademisk examen eller motsvarande hade var femte föreståndare och aspirant men endast var tionde av alla tjänstemannaförmedlare. Teknisk utbildning var sparsamt förekommande: ingen av föreståndarna hade dylik utbildning, medan däremot 3 % av aspiranterna och 6 % av alla tjänstemannaförmedlare hade någon form av ingenjörsutbildning.

En sammanställning av lönegradsplaceringen av de befattningar, som enligt personalplan den 1/1 1961 inrättats för tjänstemannaförmedling, visar att 29 var placerade i lönegrad A 11, 30 i A 13, 29 i A 16 (föreståndare) och 3 i A 19 (föreståndare i Stockholm, Göteborg och Malmö). Härtill kommer fyra extra tjänster, en i A 21, en i A 16 och två i A 13.

Föreståndarnas arbetsuppgifter och lönegrader

Inom tjänstemannaförmedlingen förekommer två slags befattningar, som går under beteckningen föreståndare. Det är dels expeditionsföreståndare för tekniker-, lärar- och kontorsförmedling i Stockholm och Göteborg; dessa tjänster är enligt personalplanen placerade i A 16. Vidare är det föreståndarna för tjänstemannaförmedlingens länscentraler. Även dessa har enligt planen placerats i A 16, utom i Stockholm, Göteborg och Malmö, där de ställts i A 19 (i Stockholm sedan 1/1 1961 Ag 21).

En genomgång av föreståndartjänsterna av de båda här ovan nämnda slagen med avseende på antalet förmedlare, underställda resp. föreståndare, visar stora variationer.

Enligt gällande arbetsordning för länsarbetsnämnderna (AMS cirkulär O: 4, 18 december 1953) har föreståndare för tjänstemannaförmedlingen vid huvudkontor förutom uppgifter som arbetsförmedlare och arbetsledare inom kontoret *att* inom nämndens hela verksamhetsområde leda arbetet beträffande arbetsmarknads- och arbetsförmedlingsfrågor, som är att hänföra till de olika tjänstemannagrupperna, *att* därvid skaffa sig noggrann kännedom om tjänstemännens arbetsmarknadsförhållanden, *att* enligt anvisningar av länsarbetsdirektören verkställa utredningar och *att* samarbeta med organisationerna på området.

Utredningens synpunkter

Utredningen anser det av flera skäl befogat att i nuläget starkare än tidigare understryka vikten av att de personer, som rekryteras till förmedlingsarbete, har en god allmänbildning. Utredningen har diskuterat, huruvida studentexamen eller motsvarande utbildning skall fastställas som formellt kompetenskrav. Utredningen har dock inte ansett att rekryteringen bör bindas så hårt, men man anser att en allmänbildningsnivå motsvarande studentexamen eller liknande bör vara en riktpunkt vid rekry-

teringen. Utbildning ovanför studentexamen, exempelvis vid socialinstitut, handelshögskola eller samhällsvetenskaplig fakultet, måste anses värdefull för vissa befattningar inom arbetsförmedlingen för tjänstemän. Med detta är inte sagt, att det vid anställning av aspiranter skulle vara tillräckligt att ta hänsyn endast till sökandens allmänbildning. Att hänsyn även måste tas till sådana meriter, som grundar sig på praktisk erfarenhet av arbetslivet, är för utredningen självfallet.

Motivet för ett starkare betonde av värdet hos en god teoretisk utbildning är att söka i de förändrade förutsättningar, som föreligger nu jämfört med situationen i mitten på 1940-talet. De arbetssökande, som förmedlingen skall söka placera i nya befattningar, har numera i genomsnitt en betydligt högre bildningsnivå än tidigare. Detsamma gäller för de tjänstemän, som företräder arbetsgivarna. Särskilt på vissa poster är det angeläget att förmedlarna mer än hittills har förmåga att knyta kontakt med och vinna förtroende hos företagens personalchefer och andra högre befattningshavare. Intressenterna i arbetsförmedlingen väntar sig numera av förmedlaren en högre grad av sakkunskap och auktoritet. — Det kan i detta sammanhang erinras om att tjänstemannaförmedlingen hittills inte i tillräcklig utsträckning lyckats etablera sig på marknaden för tjänstemän i mellangrader och inte alls kommit att få betydelse, när det gällt rekrytering av befattningshavare i högre ställning. Att en sådan vidgning av förmedlingsklientelet kan ernås, har ansetts vara en förutsättning för förmedlingens möjligheter att fylla sin roll på tjänstemannaområdet överhuvud taget.

Kravet på tjänstemannaförmedlingens insatser har sålunda ökat, arbetsuppgifternas svårighetsgrad är större nu än tidigare. De kräver större allroundkunskaper samt en allsidigare och mer inträngande kunskap om arbetsförmedlingens organisation, verksamhetsgrenar och teknik samt om arbetsmarknadspolitiken i stort. — Bättre allmänbildning hos personalen är också av betydelse med tanke på behovet för verket att säkerställa sin rekrytering av personal, som lämpar sig för vissa högre befattningar.

I anslutning härtill vill utredningen beröra en specialfråga. — Det har vid flera tillfällen förekommit, att tjänstemannasammanslutningar uttryckt önskemål om att förmedlare skulle ha fackutbildning inom deras speciella yrkesområden. Av praktiska skäl är det dock ej möjligt att på varje punkt ha den ordningen, att endast yrkesmän förmedlar yrkesmän av samma slag. Förmedlingsverksamheten för varje yrke är inte överallt av sådan omfattning, att den fyller en befattningshavares hela kapacitet. En och samma person måste då kunna svara för förmedling inom flera yrkesområden. Verket har emellertid under årens lopp till sig knutit ett stort antal personer med kunskaper inom olika tjänstemannayrken och utnyttjat dessa som förmedlare inom bl. a. deras egna utbildningsområden.

Enligt utredningens mening finns det sålunda starka skäl för en för-

bättring av rekryteringsunderlaget till personal vid tjänstemannaförmedlingen. För att detta skall kunna ske, synes följande allmänna åtgärder nödvändiga: 1) En viss lyftning bör ske av begynnelselönen för aspiranter. 2) Vid intagning av aspiranter bör hänsyn tas till tjänstemannaförmedlingens behov av personal med allmänbildning motsvarande studentexamen resp. högre utbildning samt praktiska erfarenheter från skilda avsnitt av arbetslivet. 3) För upprustning av förmedlingen inom vissa yrken — t. ex. tekniska arbetsområden — bör i nuvarande läge tillämpas direkt rekrytering av ett antal personer, som inte tidigare varit anställda inom arbetsförmedlingen men som har särskilda teoretiska eller praktiska kvalifikationer. 4) En höjning av förmedlarnas lönesättning bör eftersträvas, så att den kommer i nivå med vad som i övrigt tillämpas för personer med liknande arbetsuppgifter.

Utredningen har inte närmare gått in på frågan om lönesättning för personalen utan denna bör i vanlig ordning bli föremål för behandling i Arbetsmarknadsstyrelsens petita. Dock vill utredningen klart deklarera önskvärdheten av att lönen sättes så att förmedlingen har möjlighet dels att till sig knyta kvalificerade medarbetare, dels att på längre sikt även behålla dessa. Enligt utredningens mening bör styrelsen till allvarligt övervägande uppta frågan om framställning till Kungl. Maj:t, att nuvarande fördelning av förmedlingstjänsterna på lönegraderna A 11, 13 och 16 ersätts med ett system, där tjänsterna är placerade i lönegraderna A 13, 16 och 19.

Föreståndare för länscentral skall ha ansvar för hela verksamheten inom länet för tjänstemannagrupperna. Med den spridning till en mångfald förmedlingsenheter inom länet som verksamheten för närvarande har för stora tjänstemannagrupper och även efter föreslagen omorganisation kommer att behålla, är det enligt utredningens mening synnerligen angeläget, att föreståndaren besitter en samlad överblick över det aktuella läget såväl beträffande arbetsmarknadsförhållanden som i arbetsförmedlingsfrågorna. Hans uppgifter därvidlag bör, utöver vad gällande arbetsordning anger, vara att skapa en smidig kontakt mellan länets förmedlingscentral(er) och avdelningskontoren samt att introducera och befästa den arbetsmetodik, som utredningen velat förorda. Härför är det nödvändigt, att föreståndaren regelbundet företar resor inom länet. Vid sina besök på olika orter bör han t. ex. tillsammans med vederbörande förmedlare besöka företag. Det torde i rätt stor utsträckning bli beroende på föreståndarens aktivitet och kunnighet, om de intentioner för verksamheten, som utredningen angivit, kommer att tränga ut till avdelningskontoren. — Utredningen vill med det sagda ha understrukt, att föreståndarens arbetsuppgifter är av den art, att de motiverar särskild hänsyn vid lönesättningen. En starkare differentiering än för närvarande är fallet av lönen för föreståndarna syns nödvändig. Därvid bör föreståndare vid förmed-

lingarna på de största centralorterna samt kårorterna ges en gynnsammare lönesättning än övriga.

Inom utredningen har särskilt framhållits, att lönesättningen bör anknyta såväl till föreståndarnas arbetsuppgifter som till deras förmåga att framgångsrikt sköta dessa. Det har betonats från olika läger, som har kontakt med tjänstemannaförmedlingen, att en föreståndare kan visa vida större skicklighet än en annan, även om denne senare kan sägas fylla sin uppgift tillfredsställande. Detta förhållande borde återspeglas i en möjlighet till individuell inplacering i lönegrad. Med hänsyn härtill rekommenderas därför att Arbetsmarknadsstyrelsen i sina petita överväger och föreslår en lämplig teknisk lösning av detta problem.

Personalens utbildning inom verket

Allmänt

För närvarande omfattar *aspirantutbildningen* ett och ett halvt år. De första 6 månaderna räknas som provtjänstgöring och avser att fastställa aspirantens allmänna lämplighet för förmedlaryrket. Under den återstående tiden skall han dels tjänstgöra på en länsarbetsnämnd — bl. a. på tjänstemannaförmedling — dels genomgå en centralt anordnad utbildningskurs. Denna senare är uppdelad på 6 resp. 4 veckor.

Genom *fortbildning* av olika slag skall förmedlaren få de ytterligare eller aktualiserade kunskaper, som hans arbete fordrar. Statens organisationsnämnd föreslog i sin tidigare nämnda PM 1954, att Arbetsmarknadsstyrelsen skulle ordna fortbildning även för tjänstemannaförmedlare. Nämnden angav dock ej närmare, hur sådan verksamhet skulle anordnas. Efter nämndens rekommendation har anstalter på det centrala planet träffats två gånger, nämligen dels i form av en veckokurs 1955, dels som en tvådagarskonferens 1959. Dessutom har efter utredningsarbetets påbörjande en veckokurs arrangerats 1960 som introduktion för de förmedlare i fem län, som svarar för försöksverksamhet med sjuksköterskeförmedling.

Utredningens synpunkter

Utredningen har tidigare — i kapitlet om förmedlingens arbetsmetodik — understrukit att *aspirantens* tjänstgöring inom verket utgör en del av hans utbildning och att han under denna tid ej bör ingå i förmedlingens reguljärt erforderliga personalstyrka.

Vad som där berördes, gällde den praktiska utbildningen. Vid den teoretiska delen av aspirantutbildningen bör eleverna förvärva god kännedom om bl. a. de förhållanden, som utredningen har behandlat i fråga om förmedlingens arbetsuppgifter (speciellt arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena och de ombytestessökande) samt förmedlingens arbets-

sätt och organisation. Vidare förutsätts, att särskild tonvikt läggs vid att meddela aspiranten insikter och uppöva hans färdighet i intervjuteknik.

Sporadiska åtgärder av det slag som hittills förekommit, när det gäller särskild *fortbildning* för tjänstemannaförmedlare, ger ej den effektivitet, som utredningen vill förbinda med en verksamhet av här erforderligt slag. En sådan förutsätter regelbundet och planmässigt bedriven studieverksamhet. De frågor, som utredningen mot bakgrund av denna uppfattning har tagit upp till diskussion, är därför följande: I vilken utsträckning och på vilka sätt kan fortbildning ordnas lokalt och på länsplanet? I vilken utsträckning bör den ordnas centralt? Vilka grupper av befattningshavare skall omfattas?

Skriftliga informationer och direktiv från Arbetsmarknadsstyrelsen behöver ständigt kompletteras med muntliga genomgångar och lokalt bedriven handledning. Denna lokala informations- och utbildningsverksamhet behöver med jämna mellanrum samordnas och stödjas av kurser lokalt, kretsvis eller på länsplanet. Till dylika kurser bör engageras lokala representanter för näringsliv och organisationer, vars åsikter förmedlaren för sitt dagliga arbete har nytta av att lära känna. Med hänsyn till storleken av de personalgrupper, som har kontakt med förmedling av biträdespersonal inom kamerala och kommersiella områden, torde vidareutbildning för sådana förmedlare bäst vara genomförbar på detta sätt. Därvid är veckoslutskurser att rekommendera.

Fördelarna med centralt ordnade kurser är åter, att man till dem kan knyta specialister från olika yrkesområden och att man genom den information, som lämnas, kan åstadkomma en samordning av arbetsmetodik och förmedlingsåtgärder för särskilda yrkeskategorier. Då funktionen att hålla samman förmedlingsverksamheten för tjänstemän i varje län skall ankomma på föreståndaren för länscentralen, bör instruktion till dessa befattningshavare ges genom centrala kurser. I föreståndarkurserna behöver även ingå handledning i att genomföra utbildningsverksamheten av tjänstemannaförmedlare inom resp. län.

Önskvärdheten av att anlita specialister för information i lärar- och teknikerförmedlingsfrågor talar för att vidareutbildning på dessa områden även sker med stöd av centrala kurser. Också det mera begränsade antalet förmedlare, som skulle komma i fråga för utbildning på sistnämnda områden, talar för en sådan lösning.

Av de centrala kurser, som här nämnts — föreståndarkurser, tekniker- och lärarförmedlarkurser — bör de båda förstnämnda återkomma årligen och ha åtminstone en veckas längd. I fråga om lärarförmedlarkurserna, som bl. a. skall ha till uppgift att informera om ändrade bestämmelser rörande skolväsendet, torde det vara tillfyllest med antingen något kortare kurstid varje år eller ev. med en veckokurs vartannat år. En skiftning borde i varje fall göras, så att viss personal vid länscentraler

och filialkontor som svarar för ärenden inom kamerala resp. kommersiella områden, vartannat år togs in till centrala kurser.

För den kursverksamhet, som här nämnts, bör inte företrädesvis konferensformen utan en förhållandevis renodlad utbildningslinje följas. Kurserna behöver förberedas genom att deltagarna i förväg tillställs skriftligt material, utarbetat genom Arbetsmarknadsstyrelsens försorg, och får tillfälle förbereda sig på de frågor, som skall behandlas. Detta material bör delvis kunna utformas så att det samtidigt tjänar det löpande förmedlingsarbetet och efter hand kan utnyttjas som en slags förmedlingshandbok. Utredningen vill återknyta till vad som på sistnämnda punkt sagts i kapitlet om arbetsmetodiken.

Detta schema för personalens fortbildning utgör enligt utredningens mening ett minimum och bör tillämpas då verksamheten har omlagts efter nya arbetsprinciper. Under ett uppbyggnadsskede, då de nya arbetsmetoderna skall introduceras, är detta program med säkerhet otillräckligt i varje fall ifråga om föreståndarna. För att så tidigt som möjligt komma till resultat, bör föreståndarna det första året tas in till en månads specialutbildning med deltagarna uppdelade på omgångar.

Omfattningen av tjänstemannaförmedlingens personalbehov

Återblick

Vid organiserandet av en tjänstemannaförmedling år 1944 skedde dels en överflyttning till de nya expeditionerna av personal, som tidigare sysslat med ifrågavarande yrkesgrupper, dels en nyanställning. Hela antalet tjänster, som ansågs erforderliga i den ursprungliga organisationsformen, var 63.

Den fortsatta utbyggnaden av tjänstemannaförmedlingens uppgifter medförde, att personalbehovet ökade. Vid förstatligandet av arbetsförmedlingen den 1/1 1948 utgjorde antalet befattningar enligt personalplanen 89, fördelade med 22 på Stockholm, 9 på Göteborg, 5 på Malmö och mellan 3—1 på övriga tjänstemannaförmedlingar. Häri inräknades även personal till expeditionerna i Norrköping, Lund, Hälsingborg och Sundsvall. Expeditioner med kombinerad ungdoms- och tjänstemannaförmedling, där en befattningshavare svarade för båda slagen av arbete, låg däremot utanför denna personalplan.

1950 års arbetsförmedlingsutredning föreslog en indragning av några tjänster och deklarerade, såsom tidigare i annat sammanhang nämnts, att personalutrustningen i övrigt borde vara tillfyllest under förhållandevis lång tid. Efter riksdagens beslut uppgick tjänsterna enligt personalplan den 1/1 1952 till 84.

Enligt personalplan den 1/1 1961 fanns 91 fasta och — från årsskiftet — 4 extra tjänster för tjänstemannaförmedling. De successivt ökade förmed-

lingsuppdragen från arbetsgivare och sökande har medfört, att länsarbetsnämnderna tid efter annan fått göra omdispositioner av sina personella resurser för att lösa aktuella tjänstemannaförmedlingsfrågor. Detta har skett i huvudsak på tre sätt, nämligen *dels* genom att affärsbiträdesgrupperna på sina håll har flyttats till andra förmedlingsexpeditioner, *dels* genom att medelsresurserna till det yttersta utnyttjats för anställande av tillfällig personal och *dels* genom att aspiranter satts in och fått svara för reguljärt förmedlingsarbete för tjänstemän. Genom sådana åtgärder har under de senaste två åren lättnader åstadkommits av arbetsbelastningen vid tjänstemannaförmedlingens expeditioner, som kan anses motsvara ett temporärt tillskott av ca 25 förmedlare. — Med anledning av den uppenbart otillräckliga kapaciteten vid tjänstemannaexpeditionerna företog Arbetsmarknadsstyrelsen, som förut nämnts, en genomgång av dessa expeditioner i januari 1959. Med stöd av de närmare besked, som därvid framkom, anförde styrelsen i sina petita för budgetåret 1960/61, att förmedlingspersonalen hos tjänstemannaförmedlingen var otillräcklig.

Efter det att Kungl. Maj:t genom beslut den 22 april 1960 uppdragit åt Arbetsmarknadsstyrelsen att i samråd med parterna inkomma med utredning och förslag om effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän, gjorde styrelsen den 6 juli 1960 en framställning om provisorisk förstärkning för vissa förmedlingsuppgifter. Styrelsen beräknade det omedelbara behovet till något över 30 tjänster och hemställde hos Kungl. Maj:t, att förstärkningen skulle ställas till styrelsens förfogande redan för budgetåret 1960/61. I petita hemställde styrelsen därefter, att denna förstärkning måtte utgå även för budgetåret 1961/62.

Med anledning av Arbetsmarknadsstyrelsens framställning anförde departementschefen i statsverkspropositionen år 1961 (bilaga 7, femte huvudtiteln), att han ansåg en provisorisk förstärkning av tjänstemannaförmedlingen motiverad. Därvid beaktade departementschefen, utöver de av styrelsen anförda skälen, att genom kungörelse den 3 juni 1960, nr 298, skett en ändring i allmänna skolstadgan, som medfört att fr. o. m. 1 juli 1960 anställning med full tjänstgöring för minst hel termin av icke-ordinarie folkskollärare och småskollärare skall ske genom arbetsförmedlingens försorg istället för att tidigare dessa tjänster ledigförklarades i Post- och Inrikes Tidningar. Medel för budgetåret 1961/62 föreslogs skola upptas med ett belopp gemensamt för kansliorganisationen och tjänstemannaförmedlingen.¹

Frågan om personaltillgången för sistnämnda lärarförmedlingsfrågor redan under budgetåret 1960/61 behandlades i Arbetsmarknadsstyrelsens skrivelser till Kungl. Maj:t den 13 oktober 1960 samt den 17 februari 1961. I Kungl. brev den 3 mars 1961 anvisades medel även för dessa begärda förstärkningar.

¹ Jfr. Riksdagsdebatterna, nr. 34 andra kammaren 1961 och nr. 26 andra kammaren 1961.

Genom de sålunda under 1961 beviljade medlen har Arbetsmarknadsstyrelsen beretts möjlighet att göra viss provisorisk utökning av tjänstemannaförmedlingens personal. Medlen har disponerats så, att *dels* en säsongsmässig förstärkning har skett med en förmedlare vid samtliga länscentraler för lärarförmedling under våren 1961 och fortsättningsvis skall ske under 5 månader budgetåret 1961/62, *dels* att därutöver helårsförstärkning skall ske under budgetåret 1961/62 av universitetsorternas tjänstemannaförmedlingar, nämligen i Stockholm med 2 extra tjänstemän och i Uppsala, Lund, Göteborg och Umeå med vardera en extra tjänsteman. De anvisade medlen har således använts för lärarförmedling samt för de största utbildningsorternas tjänstemannaförmedling.

För studentförmedling under våren 1961 har Arbetsmarknadsstyrelsen måst sätta in extra personal. Samma gäller praktikförmedling inom olika områden, främst för praktikförmedling inom tekniska arbetsområden.

Utredningens beräkningar av det aktuella personalbehovet

Principiella överväganden

De medel, som står tillbuds för att öka tjänstemannaförmedlingens kapacitet, är av arbetsmetodisk och organisatorisk art och består vidare *dels* — såsom tidigare i detta kapitel har behandlats — i förbättrad rekrytering, lönesättning och utbildning av personalen och *dels* i utökning av antalet personer, som sysslar med tjänstemannaförmedlingsuppgifter. Utredningen övergår nu till att redogöra för sina synpunkter och förslag i sistnämnda hänseende.

För en utökning av personalresurserna talar enligt utredningens mening följande *olika skäl*.

Ett första skäl är de allmänt kända tendenserna i utvecklingen på arbetsmarknaden mot ökad andel tjänstemän bland de yrkesverksamma; utredningen hänvisar härvidlag till uppgifter, framlagda i kapitel 4. Dessa marknadsförändringar återspeglas i förmedlingsverksamheten. Denna har genomgått och kan beräknas genomgå en betydande ökning, som är att hänföra främst till förändringar i efterfrågan på arbetskraft och i yrkesstrukturen hos de sysselsatta; dessa senare frågor har analyserats i kapitlen 6—8.

Ett andra skäl till ökat behov av personal för tjänstemannaförmedling utgör den förändrade målsättning, som utredningen rekommenderat för verksamheten. Av särskild betydelse är här bl. a. frågan om de ombytesökande. Utredningen har ansett, att den frivilliga rörligheten på tjänstemannamarknaden i större utsträckning än vad som för närvarande är fallet bör gå genom arbetsförmedlingen (kapitel 10).

Ett ytterligare skäl för personaltillskottet är utredningens förslag om *dels* ändrad arbetsmetodik, *dels* ändrad organisation. Utredningen har (kap.

11) uppställt större krav på förmedlingsarbetets kvalitativa genomförande. Om detta skall kunna realiseras, innebär det, att tillräckligt med personal måste stå till förfogande, så att mer tid kan ägnas åt de enskilda förmedlingsuppdragen än hittills. Utredningen har också (kap. 12) föreslagit, att vissa organisatoriska förändringar skall genomföras, som medför att arbetet ökar vid länscentraler och vissa filialkontor. Samtidigt skall emellertid genom denna centralisering av verksamheten för vissa yrkesgrupper ett utrymme vinnas för ökat arbete för andra grupper vid övriga kontor i länen; utredningen vill framhålla att denna senare kapacitetsökning synnerligen väl behövs för att klara förmedlingen på områden med ett mycket stort antal yrkesverksamma.

Vid sin bedömning av personalbehovet har utredningen gjort *vissa avgränsningar* nämligen med hänsyn till dels den tidsperiod, som bedömningarna kunnat omfatta, dels vilka arbetsförmedlingskontor, som den kunnat inbegripa.

Utredningen har tillgång till material — varav en del redovisas i bilagorna 8 och 9 — som utsäger, att arbetsförmedling för tjänstemän förekommer även på andra orter än vid arbetsförmedlingens huvudkontor och de största avdelningskontoren. Denna förmedlingsverksamhet är i många fall organisatoriskt inte möjlig utskilja från arbetsförmedlingens lokala kapacitet i övrigt. Utredningen har därför, sedan den föreslagit en länsvis centralisering av förmedlingen för vissa yrkesgrupper, överlämnat sitt material till Arbetsmarknadsstyrelsen, inom vars kansli under det första halvåret 1961 har pågått en översyn av den allmänna förmedlingens personalorganisation. Den avgränsningen har sålunda gjorts, att föreliggande utredning tagit hänsyn till länscentralernas och vissa uppräknade filialkontors personalbehov, medan den överlämnat till styrelsen att i övrigt bedöma behovet av personal inom arbetsförmedlingen för tjänstemän. — Vid länscentralerna och deras filialer för tjänstemannaförmedling har utredningen tagit hänsyn till alla här aktuella yrkeskategorier, för vilka nämnderna ej valt kombination med andra arbetsenheter.

Vidare har den avgränsningen skett, att de personalresurser, som här anges vara nödvändiga, endast avser vad som för närvarande behövs. Utredningen menar således ej, att dess förslag skall vara ett mått på vad som är erforderligt t. ex. 1970. Om de förändringar, som pågår på tjänstemannamarknaden, fortsätter i samma eller liknande takt som hittills, kan förmedlingsbehovet komma att växa ytterligare för tjänstemannagruppernas del och kräva ytterligare förmedlingsinsatser. Utredningen förutsätter därför, att Arbetsmarknadsstyrelsen låter företa en ny översyn av verksamheten om några år och ej senare än under loppet av år 1965. Mot denna bakgrund har utredningen ansett sig böra begränsa sina förslag om personaltillskott till vad som bedömts oundgängligen nödvändigt under ett avgränsat uppbyggnadsskede.

Avvägning av personalbehov vid länscentraler och filialer för tjänstemannaförmedling

Vid bedömning av dagens behov av personal vid de olika tjänstemannaförmedlingarna måste ett flertal faktorer tas med i beräkningen. Arbetsförmedlingsstatistiken ger en viss vägledning, men man kan inte lita enbart till denna utan måste söka även andra hållpunkter för en bedömning. Eftersom förmedlingen av lärare är centraliserad inom länen, har befolknings-siffrorna för länen intresse. Uppgifter om industrins utveckling har betydelse, när man ser till tjänstemän inom de tekniska och i viss mån de kamerala arbetsområdena. Då servicenäringarna inom ett område koncentreras till områdets centralort, kan man få en uppfattning om förmedlingsbehovet för tjänstemän inom bl. a. de kommersiella arbetsområdena genom befolkningssiffrorna för de av Arbetsmarknadsstyrelsens A-regioner, vars centrum föreslås bli säte för tjänstemannaförmedling. Förutom statistiska uppgifter bör man även ta hänsyn till de förändringar inom näringslivet, som väntas inträffa inom en snar framtid. I bilaga 9 lämnas vissa statistiska uppgifter, som avser att belysa ovanstående.

Som nämnts upptar personalplanen den 1 januari 1961 för länscentralerna och de fyra kontoren i Norrköping, Lund, Hälsingborg och Sundsvall sammanlagt 91 fasta och 4 extra tjänster.

Utredningen föreslår i fråga om *länscentraler och filialkontor*, att de 28 kontoren från och med budgetåret 1962/63 förstärkes med fasta tjänster till ett antal av sammanlagt 59. Av denna förstärkning bör 12 tjänster tillfalla Stockholm, 7 Göteborg samt 3 vardera Malmö och Uppsala. Dessutom bör 11 kontor få 2 tjänster och 12 kontor 1 tjänst. Personalen vid ett kontor (Visby) skulle oförändrat bli en tjänsteman. Förslaget innebär, att förmedlingen av affärsbiträden vid kontoren i Stockholm, Växjö, Kristianstad, Hälsingborg, Skövde, Örebro, Västerås och Umeå som hittills kommer att handhas av andra expeditioner. Personal härför är således ej medräknat i ovanstående. — Se vidare tabellerna 13: 3 och 13: 4.

Vid de av utredningen föreslagna filialkontoren i Trollhättan och Skellefteå behöver för närvarande den åtgärden vidtagas, att de arbetsuppgifter ifråga om ungdomsförmedling för andra än tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper samt yrkesvägledning i skolor, som hittills åvilat dessa förmedlingsexpeditioner, överföres till andra expeditioner.

Tabell 13: 4 visar, hur den fasta personalen i högre grad än tidigare skulle kunna specialisera sig på vissa arbetsuppgifter. Enligt det i tabellen angivna förslaget skulle endast 2 föreståndare vara bundna av mer än en huvudkategori sökande, vilket för närvarande förekommer i 14 fall. Vidare skulle 24 befattningshavare (mot f. n. 13) syssla enbart med förmedling av tekniker, 30 med enbart lärare (f. n. 12) och 32 med enbart kameral personal (f. n. 25). Affärsbiträden skulle i större utsträckning förmedlas tillsammans med enbart kameral personal, vilket innebär en förbättring,

Tabell 13: 3. Fast personal vid 24 länscentraler och 4 filialkontor

Förmedling	Enligt personalplan 1 jan. 1961	Utredningens förslag
Stockholm.....	26	38*
Uppsala.....	3	6
Eskilstuna.....	4	5
Linköping.....	3	5
Norrköping.....	2	4
Jönköping.....	2	4
Växjö.....	1	2*
Kalmar.....	2	4
Visby.....	1	1
Karlskrona.....	1	3
Kristianstad.....	2	3*
Malmö.....	5	8
Lund.....	3	4
Hälsingborg.....	1	2*
Halmstad.....	2	3
Göteborg.....	10	17
Borås.....	3	4
Skövde.....	1	3*
Karlstad.....	3	4
Örebro.....	3	5*
Västerås.....	3	5*
Falun.....	2	4
Gävle.....	3	4
Härnösand.....	2	3
Sundsvall.....	2	3
Östersund.....	1	2
Umeå.....	2	4*
Luleå.....	2	4
Summa	95	154

* Exklusive affärsbiträden.

Tabell 13: 4. Ungefärlig fördelning av den fasta personalens arbetsuppgifter under år 1960 och enligt utredningens förslag

Arbetsuppgifter	1960 ¹	Utredningens förslag
Enbart föreståndaruppgifter.....	3	3
Föreståndaruppgifter + viss förmedling av tekniker	7	20
» » » » lärare.....	2	3
» » » » flera grupper .	14	2
Förmedling av tekniker.....	13	24
» » lärare.....	12	30
» » kameral personal.....	25	32
» » affärsbiträden.....	4	3
» » tekniker + lärare.....	—	2
» » tekniker + kameral personal.....	1	13
» » lärare + kameral personal.....	4	5
» » kameral personal + affärsbitr.....	11	16
» » mer än två huvudkategorier.....	9	1

¹ Inklusive tillfällig förstärkning genom omdisponering av personal.

då de hittills ofta varit sammanförda med fler än två huvudkategorier. Endast 1 förmedlare mot för närvarande 9 kommer enligt förslaget att ha ansvaret för fler än två huvudkategorier sökande. Tabellen utvisar även, att vissa kombinationer av arbetsuppgifter ökar. Detta har sin grund i att förslaget personaltillskott inte tillåter renodling av förmedlarnas arbetsuppgifter utöver det som ovan redovisats. I förslaget har föreståndaruppgifterna i regel sammanförts med förmedlingsverksamhet för tekniker. Om så befinnes lämpligt kan givetvis föreståndaren ha ansvaret för någon annan grupp. En dylik omgruppering av arbetsuppgifterna förutsättes dock inte påverka fördelningen av den arbetsinsats, som beräknats för de olika yrkeskategorierna.

Utöver ovan redovisade behov av fast personal erfordras liksom under innevarande budgetår säsongmässig förstärkning av vissa förmedlingsenheter, nämligen dels av lärarförmedlingen i varje län under fem månader per år med i regel en extra tjänsteman per länscentral, dels av högskolorternas förmedlingar för handläggning av frågor rörande elevpraktik och feriearbete för studerande under en tid av fyra månader per år. Den för närvarande nödvändiga säsongmässiga förstärkningen har bedömts motsvara ca 10 årsanställda tjänstemän för lärarförmedling och ca 8 årsanställda för förmedling av elevpraktik och feriearbete.

Lägges den säsongmässiga förstärkningen till den föreslagna permanenta utökningen av personalen, innebär utredningens förslag sålunda en total förstärkning av länscentraler och filialkontor, som jämfört med personalplanen motsvarar ca 77 tjänstemän.

Det ovan skisserade personalbehovet avser länscentraler och filialkontor. Som tidigare nämnts, har utredningen överlämnat till Arbetsmarknadsstyrelsen att bedöma behovet av personal för tjänstemannaförmedling vid de övriga (*decentraliserade*) förmedlingsenheterna. Utredningen räknar därvid med, att sådan hänsyn tas till detta behov, att vid en effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän även arbetet vid dessa senare enheter kommer att kunna bedrivas på ett sätt, som överensstämmer med den i utredningen föreslagna standarden av förmedlingens arbetssätt.

Arbetsförmedlingsbyråns personalorganisation för tjänstemannaförmedlingsfrågor

Arbetsförmedlingsfrågor för olika tjänstemannagrupper har givetvis handlagts inom den centrala arbetsmarknadsmyndigheten redan före inrättandet av en tjänstemannaförmedling år 1944. Vid detta tillfälle uppbyggdes emellertid även centralt en personalorganisation för bevakning av sådana frågor. Dess arbetsuppgifter, ställning och personaluppsättning har skiftat i anslutning till organisationsförändringar inom såväl arbetsförmedlingen

som den centrala myndigheten i övrigt. Beslut, som rör denna personalorganisation, har fattats av 1947 och 1952 års riksdagar.

Uppbyggnad och förändringar

Det har förut sagts, att tjänstemannaförmedlingen byggdes upp efter mönster av lärarförmedlingen, vars verksamhet bedrevs dels vid länscentraler, dels vid en huvudcentral, förlagd till arbetsnämnden i Stockholm. Arbetsmarknadskommissionen upprättade en huvudcentral för tjänstemannaförmedlingen i dess helhet (cirkulärskrivelse den 26/9 1944), som fick mellanställningen av att vara både förmedlande organ och en del av tillsynsmyndigheten. Den skulle å ena sidan ha till uppgift att, underställd kommissionens arbetsförmedlingsbyrå, leda, övervaka och samordna tjänstemannaförmedlingens verksamhet i hela landet. Å andra sidan skulle den, förlagd inte till kommissionen utan till arbetsnämnden i Stockholm, själv sköta förmedling för den centrala statsförvaltningen och delta i övrigt förmedlingsarbete genom clearing av interlokala sökande och platser. Den lokalmässiga anknytningen till en länscentral fullföljdes dock ej. — Personalen skulle utgöras av en förste inspektör som föreståndare och i övrigt tjänstemän med särskilda kvalifikationer. De senare skulle (enligt en PM den 26/10 1946) vara tre till antalet och svara för olika yrkesområden, nämligen tekniker, kontors- och affärspersonal samt akademiker.

Vid tjänstemannaförmedlingens tillkomst bildades centralt även en delegation, som bestod av representanter för berörda företag- och tjänstemannaorganisationer. Delegationen hade sammanlagt 13 medlemmar. Vid sidan av den skulle ett särskilt råd utses. Syftet med detta senare var att möjliggöra en bredare representation av olika till huvudorganisationerna anslutna förbund. Rådets medlemmar skulle kallas till delegationens sammanträden i mån av behov, då speciella frågor behandlades. — Delegationens betydelse syns ha begränsats till uppbyggnadsskedet; efter 1948 har delegationsformen ej längre anlitats. Rådsinstitutionen syns ej ha kommit att anlitas.

Förslag till personalorganisation framlades av Utredningen angående ett centralt arbetsmarknadsorgan (SOU 1947: 24). I stort förordades detta förslag i Kungl. Maj:ts proposition angående inrättande av en arbetsmarknadsstyrelse m. m. (1947: 239). Enligt propositionen skulle ärenden rörande tjänstemannaförmedlingen handläggas inom arbetsförmedlingsbyråns andra sektion. Ifråga om sektionsindelningen hade departementschefen dock generellt anfört, att den ej borde fastslås utan kunna förändras med arbetsuppgifterna. Personalen skulle utgöras av sex befattningshavare, nämligen en förste inspektör, placerad efter nuvarande lönegradsbeteckningar i A 23,¹ en byråingenjör i A 21 och två byråinspektörer i A 19

¹ I det följande används nuvarande lönegradsbeteckningar.

samt vidare en byråsekreterare och en assistent. Riksdagen beslöt härvidlag i enlighet med propositionen (skrivelse nr 441: 1947). — Arbetsfördelningen avsågs vara den tidigare nämnda med tillägget, att den nya byråsekreterartjänsten skulle avse bl. a. utredningsarbete och assistenttjänsten arbete med sökandelistor m. m. Av denna personaluppsättning, som gällde från 1/1 1948, blev byråingenjörstjänsten vakantsatt, medan övriga fem befattningar tillsattes.

Frågan om byråns sektionsindelning togs upp på nytt av 1950 års arbetsförmedlingsutredning (stencil). Den föreslog följande förändringar. Andra och tredje sektionerna borde sammanföras till en förmedlingssektion. Arbetet med vakansrapportering inom alla yrken borde ske inom allmänna sektionen, till vilken byråsekreterar- och assistenttjänsterna fick överföras. Den vakanssatta byråingenjörstjänsten borde indragas och den ena byråinspektörstjänsten disponeras för andra arbetsuppgifter inom Arbetsmarknadsstyrelsen. — I Kungl. Maj:ts proposition ang. anslag för budgetåret 1952/53 till arbetsmarknadsstyrelsen och den offentliga arbetsförmedlingen (1952: 127) tillstyrktes utredningens förslag i nämnda hänseenden, och riksdagen beslöt i enlighet härmed.

Förmedlingssektionen inom byrån har fungerat som huvudcentral för tjänstemannaförmedlingen sedan den 1/7 1952, med avbrott för en tid på två år — från sept. 1958 till sept. 1960 — då allmänna sektionen svarade för hithörande uppgifter. Tillskott av personal, för tjänstemannaförmedlingsärenden, har erhållits 1953 i form av en amanuensbefattning, sedan åliggandena inom Skolöverstyrelsens extraläraryrå överförts till arbetsmarknadsverket (varvid skedde en motsvarande minskning av Skolöverstyrelsens avlöningsanslag). Det ursprungliga systemet med clearing av sökande och platser har numera helt avvecklats. Övriga tillkommande arbetsuppgifter har emellertid föranlett Arbetsmarknadsstyrelsen att i sina petita upprepade gånger begära medel till personalförstärkning för tjänstemannaförmedlingsfrågornas centrala handläggning. Detta har hittills dock ej medgivits. För att temporärt lösa personalbehovet har istället olika om-dispositioner av styrelsens personal måst ske. Sedan september 1960 tillämpas följande fördelning av arbetsuppgifter och personal.

Till allmänna sektionen har hänförs ärenden rörande både tjänstemannaförmedlingens och den allmänna förmedlingens organisation och arbetsmetodik, utredningar m. m. och liksom tidigare vakansrapportering genom riksvakanslistor. Till aktuella uppgifter för sektionen har hört att fungera som sekretariat för den föreliggande utredningen angående tjänstemannaförmedlingens effektivisering. En tjänst i lönegrad A 23 är för bl. a. nämnda uppgifter knuten till denna sektion.

Förmedlingssektionens arbete är uppdelat på fyra regionala arbetsgrupper. I var och en av dem ingår en befattningshavare som svarar för tjänstemannaförmedlingsfrågor. Den regionala bevakningen har föranletts av olika

skäl, nämligen dels det starka inslaget av tjänstemän bland de yrkesverksamma inom vissa geografiska områden, dels behovet av överblick av systerställningsförhållanden för samtliga tjänstemannagrupper (och ej enbart de som upptagits i tjänstemannaförmedlingens yrkesförteckning) och dels angelägenheten av nära fältkontakter. Systemet med arbetsgrupper har syftat till att åstadkomma en fortlöpande samverkan inom sektionen bl. a. i sistnämnda hänseende. Var och en av de fyra befattningshavarna skall följa utvecklingen på tjänstemännens arbetsmarknad inom sin region och vara kontaktman för resp. länsarbetsnämnder beträffande i regel samtliga tjänstemannagrupper. På motsvarande sätt som tidigare skall vederbörande därjämte svara för vissa särskilda yrkesområden och beträffande dem hålla kontakt med centrala myndigheter och huvudorganisationer. — För att fullgöra dessa uppgifter har Arbetsmarknadsstyrelsen behövt disponera två förste byråinspektörer i A 21 (för bl. a. frågor rörande allmän tjänst och tekniska arbetsområden resp. för lärarförmedling), en byråinspektörstjänst i A 19 (för bl. a. frågor rörande handel, kontorsarbete och praktikförmedling i samverkan med SIP) samt en byråsekreterare.

Utredningens synpunkter

De åtgärder för effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän, som utredningen har skisserat, innebär ett utvecklingsarbete av betydande omfattning.

Allmänna sektionen

De arbetsmetodiska och organisatoriska frågorna är av sådan karaktär, att de lämpligen på samma sätt som för närvarande sker, handläggs inom allmänna sektionen tillsammans med byråns övriga uppgifter av detta slag. För att genomföra förändringar av arbetsmetodik och organisation, som utredningen förordat, torde en tidsplan på 3—5 år behöva uppläggas och systematiskt bringas till förverkligande. Till sektionschefens aktuella uppgifter finge höra dels att planlägga detta arbete, dels att utarbeta en ny instruktion för tjänstemannaförmedling. För övriga uppgifter — att utarbeta nya intervjuförelägg, förbereda de centrala utbildningskurserna, utarbeta löpande statistiska analyser av verksamheten och följa upp övriga effektiviseringsåtgärder — behöver under uppbyggnadsperioden medel disponeras för anställning av två väl kvalificerade extra befattningshavare, den ena lämpligen med sociologisk och den andra med teknisk utbildning.

Förmedlingssektionen

I fråga om förmedlingssektionen föreslår utredningen, att där bör finnas en tjänst för allmän samordning av sektionens arbete för tjänstemannaför-

medlingsfrågor. Befattningshavaren, som svarar för dessa samordningsuppgifter, bör särskilt uppmärksamma frågor av det slag, som utredningen tagit upp i kapitlet om arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena. Med hänsyn till behovet av en centraliserad bedömning av frågor rörande avveckling och anställning av personal i allmän tjänst, bl. a. i samband med omlokaliseringar, bör även sådana frågor speciellt bevakas av denne tjänsteman. Han bör ha omfattande erfarenhet från arbetsförmedling och/eller personalledning och ha mycket god administrativ förmåga.

Praktikförmedlingsfrågor

Praktikförmedlingsfrågorna är av hög angelägenhetsgrad och bör tas upp till diskussion på bredast möjliga bas med representanter för näringsliv, utbildningsväsende och organisationer. Beträffande dessa frågor handläggning inom byrån har utredningen rekommenderat, att de kommer att göras till föremål för översyn i särskild ordning inom Arbetsmarknadsstyrelsen. Utredningen vill i anslutning därtill rekommendera, att man undersöker möjligheterna av att till en sektion eller arbetsgrupp samla alla praktikärenden, såväl de som gäller praktik inom som utom landet.

Fältplacerade experter i lönegrad A 24

Det har inte kunnat undvikas, att tjänstemannaförmedlingens under en följd av år alltför otillräckliga resurser i vissa avseenden skapat ett bristande förtroende hos parterna gentemot denna förmedlingsgren. En uppgift för den centrala myndigheten är att genom olika initiativ söka åstadkomma en ändring härvidlag och höja tjänstemannaförmedlingens anseende. Medlen härför har utredningen angivit genom sina förslag om en upprustning på bred bas av förmedlingsarbetet. Dessa förslag innebär emellertid ett internt uppbyggnadsarbete, som först efter några år kan väntas bli fullt synligt utåt och ge resultat i form av ökat förtroende för tjänstemannaförmedlingen bland arbetsgivare och sökande. Det är därför enligt utredningens mening nödvändigt, att jämsides med det tidskrävande interna utvecklingsarbetet vidtas kraftfulla åtgärder med mera omedelbar verkan. I detta syfte vill utredningen föreslå följande.

Under uppbyggnadsarbetet behöver arbetsförmedlingen till sig knyta fyra personer med samhällsinriktning och högre fackutbildning — civilingenjörsexamen, civilekonomexamen eller annan lämplig högre fackutbildning. Dessa experter skulle erhålla lön motsvarande lgr. A 24. De skulle knytas till Arbetsmarknadsstyrelsen men vara stationerade vid länsarbetsnämnderna i Stockholm, Malmö, Göteborg och Umeå och var och en ha regionala arbetsområden, omfattande tillsammans hela landet. Inom resp. områden skulle de bedriva en omfattande reseverksamhet. Därvid skulle deras uppgifter vara av tre slag, nämligen följande:

1) Att fungera som arbetsförmedlingens PR-män för information till näringsliv, organisationer och utbildningsanstalter om tjänstemannaförmedlingens nya uppgifter och arbetssätt.

2) Att på företagen och förmedlingarna diskutera igenom rekryterings- och placeringsuppdrag av större betydelse och med förmedlingen över hela landet som instrument förbereda deras lösning. Dessa uppgifter skulle ej vara begränsade till vissa befattningsnivåer utan omfatta hela rekryteringsfältet men framför allt inriktas på att förbättra förmedlingens insatser i fråga om tjänster på mellannivåerna och högre nivåer. I anslutning till detta borde möjligheterna undersökas om en vidgning av arbetsförmedlingens nuvarande samarbete med PA-rådet, bl. a. för att vid behov ordna testning i samband med rekrytering av personal.

3) Slutligen skulle det ankomma på dessa befattningshavare att under uppbyggnadsskedet bedriva ett praktiskt utredningsarbete med fortlöpande rapportering till Arbetsmarknadsstyrelsen av de resultat, som därvid uppnås resp. de åtgärder som behöver insättas.

Utredningen anser, att inrättandet av dessa poster är nödvändigt, om syftet med de föreslagna övriga förstärkningarna skall kunna uppnås. Den vill därför föreslå Arbetsmarknadsstyrelsen att hos Kungl. Maj:t såsom särskilt angeläget äska medel för anställning under uppbyggnadsskedet av personal till de här nämnda fyra tjänsterna.

Samråd med partrepresentanter

Slutligen vill utredningen föreslå, att det arbete för effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän, som bör ske, under närmast följande år görs till föremål för en årlig redovisning inför och i samråd med en grupp av representanter för arbetsmarknadens parter.

KAPITEL 14

Sammanfattning av utredningens synpunkter och förslag

Utredningens uppdrag var att utreda och föreslå åtgärder, ägnade att effektivisera arbetsförmedlingen för tjänstemän. Utredningen har sökt göra en allsidig granskning av hithörande frågor och har till behandling tagit upp såväl sysselsättningsförhållandena och kontaktvägar på tjänstemännens arbetsmarknad som arbetsförmedlingens uppgifter och målsättning på tjänstemannaområdet samt slutligen förmedlingens arbetsmetodik, organisation och personalresurser för att lösa dessa uppgifter. En sammanfattning av utredningens synpunkter och förslag lämnas här beträffande betänkandet i dess helhet.

Sysselsättningsförhållanden och kontaktvägar

Tjänstemännens stigande andel av hela antalet yrkesverksamma sammanhänger dels med en pågående omfördelning av befolkningen i riktning *från* näringsgrenar med liten andel tjänstemän *till* sådana med förhållandevis hög andel, dels med en kraftig ökning av antalet tjänstemän *inom* flertalet näringsgrenar. De sysselsättningsstatistiska data, som föreligger för tiden efter 1950, styrker antagandet, att den snabba tillväxten av tjänstemannakåren fortsatt i oförminskad takt under 50-talet, eller med ca 100 000 per femårsperiod. En bekräftelse härpå utgör också den ungefärliga beräkning av tjänstemannakårens storlek, som arbetskraftsundersökningarna medger.

Under utredningens gång har behovet av fullständigare statistiska uppgifter om sysselsättningen, rörligheten och arbetslösheten inom tjänstemannayrkena gjort sig gällande. Utredningen, som har ansett, att en fullständig inventering av de önskemål, som kan ställas på en förbättrad arbetsmarknadsstatistik, inte faller inom ramen för dess uppdrag, vill understryka det angelägna i att frågan i sin helhet tas upp till snar behandling och bringas till sin lösning. I avvaktan på mera genomgripande åtgärder härvidlag vill utredningen hemställa, att möjligheterna undersöks att genom ytterligare bearbetning av den av Arbetsmarknadsstyrelsen producerade förmedlings- och arbetslöshetsstatistiken närmare belysa dels förmedlingsverksamhetens utveckling, dels det aktuella arbetsmarknadsläget för olika tjänstemannagrupper.

Som bakgrund till behandlingen av den offentliga arbetsförmedlingens utveckling och uppgifter på tjänstemannamarknaden har utredningen gjort en

genomgång av de viktigaste rekryteringsvägarna för tjänstemannapersonal. Härvid har särskilt behandlats den verksamhet, som bedrivs av de avgiftsfria organisationsförmedlingarna samt utvecklingen av vissa nya kontaktvägar på arbetsmarknaden, nämligen den s. k. ambulerande skrivbyråverksamheten och vissa delar av konsultföretagens verksamhet. Utredningen anser, att Arbetsmarknadsstyrelsens generella uppgift att åstadkomma samordning av arbetsförmedlingsverksamheten i riket bör gälla även beträffande de avgiftsfria organisationsförmedlingarna; i detta syfte bör samverkan i största möjliga utsträckning etableras mellan arbetsförmedlingen och vederbörande förbund. Beträffande den s. k. ambulerande skrivbyråverksamheten har i mars 1961 i tre fall meddelats dom av Svea Hovrätt, som funnit olaga arbetsförmedling föreligga; domen har emellertid ej vunnit laga kraft, och frågan om prövningstillstånd är för närvarande anhängiggjord hos Högsta Domstolen. Utredningen vill dock icke stanna vid att blott fortlöpande registrera de rättsliga definitionerna av begreppet arbetsförmedling. Utredningen diskuterar därför såväl företagets behov av att vid sidan av arbetsförmedlingens kunna erhålla service från fristående företag som möjligheterna att inom arbetsförmedlingens ram få en vidgad vikariatförmedling. I fråga om konsultverksamheten har i juni 1961 — efter samråd med representanter för PA-rådet, SAF, TCO, SACO och SR — upprättats förslag till överenskommelse mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Svenska Organisationskonsulters Förening i syfte att reglera en del av den verksamhet, som bedrivs av organisationskonsulter, och att åstadkomma en gränsdragning mellan denna verksamhet och tjänstemannaförmedlingens.

Utredningen redovisar också resultatet av en arbetsgivarenkät angående rekrytering av tjänstemannapersonal, som utredningen låtit företa i januari 1961. Beträffande arbetsförmedlingen, som tycks ha ställningen som den efter annonsering viktigaste rekryteringsvägen, har arbetsgivarna speciellt framhållit att förmedlingens möjlighet att hävda sig på marknaden är beroende av dess tillgång på ett tillräckligt urval av sökande, att förmedlingen hittills haft störst framgång, när det gällt att tillgodose behovet av personal i lägre yrkesställning, inklusive rekryter för framtida befordran, och att ansträngningarna att vidga urvalet av sökande bör gälla alla yrkesgrupper men framför allt inriktas på tjänstemän med bättre teoretiska och praktiska meriter.

Förmedlingens uppgifter och målsättning

Utredningen har efter den bearbetning, som företagits av förmedlingsstatistiken för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper, kunnat konstatera, att en kraftig ökning av den totala förmedlingsvolymen skett under de senaste tio åren. Mot drygt 85 000 sökande 1950 svarar sålunda 109 000 sökande under år 1960. 1950 lediganmälades närmare 100 000 platser mot ca 149 000 under 1960. Antalet tillsatta platser har under samma period ökat

från knappt 67 000 till ca 102 000. Trots den förhållandevis starka ökningen av förmedlingsverksamheten finner utredningen likväl inte den hittillsvarande utvecklingen till alla delar tillfredsställande. Bakom totalsiffrorna för verksamhetens omfattning döljer sig stora olikheter i utvecklingstendenserna inom skilda yrkesområden och på olika tjänstenivåer. Medan förmedlingen anlitas allt mer av sökande till lägre befattningar inom tjänstemannayrkena, har anslutningen från sökande med kvalifikationer för tjänster på högre nivå snarast minskat med åren. Detta förhållande återspeglas i arbetsgivarnas bedömning av förmedlingens möjligheter att tillgodose deras önskemål om arbetskraft på olika nivåer. — Det sagda gäller registreringen av yrkestillhöriga sökande inom kontor, handel, tekniska arbetsområden samt allmän tjänst och socialvård. I fråga om förmedlingen av lärare med akademisk utbildning, folk- och småskollärare samt facklärare har förmedlingsvolymen under 50-talet vuxit snabbt i samband med den utbyggnad av undervisningsväsendet, som ägt rum. Till tjänstemannaförmedlingens verksamhetsområde hänförs också förmedling av universitetsstuderande och andra studerande över 18 år samt elevpraktiksökande inom bl. a. tekniska arbetsområden; båda dessa sökandegrupper har under de gångna tio åren fördubblats och svarar därigenom för det mest expansiva draget i den totala förmedlingsverksamhetens utveckling.

Under 60-talet kan förmedlingen emotse en stigande arbetsbelastning inom kontors- och affärsbiträdesförmedling med fortsatt ökning både på utbuds- och efterfrågesidan. En betydande del av arbetskraftsutbudet på dessa områden kan komma att avse deltidsarbete med de särskilda krav, som detta ställer på förmedlingsresurserna. Ur efterfrågesynpunkt är behovet av en intensifierad vikariatsförmedling på samma områden redan ett aktuellt problem. En av anledningarna till den relativt goda tillgången på sökande inom kontor och handel har utredningen ansett vara den stigande yrkesintensiteten hos de gifta kvinnorna. Vare sig dessa arbetssökande återupptar ett tidigare yrke eller går över till ett nytt, kan frågan om någon from av vuxenutbildning för att bättre tillvarata deras arbetskraft väntas få ökad vikt under det framförvarande decenniet. Tjänstemannaförmedlingens uppgifter i samband med en ökning av utbildningsverksamheten inom de nämnda yrkesområdena men också inom andra tjänstemannayrken kommer enligt utredningens uppfattning att under de kommande åren ställa stora krav på förmedlingens resurser. — Den framtida utvecklingen av förmedlingsverksamheten inom de tekniska arbetsområdena, allmän tjänst och socialvård samt beträffande kvalificerade tjänster inom kontor och handel sammanhänger väsentligen med om utredningens förslag i dess helhet kommer att öppna tillräckliga möjligheter för en bättre lösning av det för dessa områden centrala problemet att rekrytera kvalificerade sökande. Utredningen vill i samband härmed betona vikten av att den breda kontakt med utbildningsgrupperna, som den beräknade snabba expansionen av student- och

elevpraktikförmedlingen ger, tillvaratas vid det uppbyggnadsarbete, som förestår inom tjänstemannaförmedlingen. — För lärarförmedling har en synnerligen kraftig säsongmässig ökning av arbetsmängden inletts under innevarande år, vilket beror på allmänna skolstadgans vidgade bestämmelser om lediganmälan hos arbetsförmedlingen av icke-ordinarie lärarförordnanden för hel termin. — I fråga om statsmyndigheternas anmälan till arbetsförmedlingen om uppsägning och antagning av personal har Arbetsmarknadsstyrelsen i skrivelse till Kungl. Maj:t den 13 januari 1961 lämnat förslag till vissa ändringar av nu gällande bestämmelser härvidlag. De föreslagna ändringarna avser bl. a. att understryka vikten av ett nära samarbete i vissa fall mellan arbetsförmedlingen och övriga statliga organ i frågor rörande rekrytering och uppsägning av personal.

En inventering, som i januari 1959 företogs rörande långtidsarbetslösa sökande vid arbetsförmedlingen inom kontor, handel och tekniska arbetsområden, visade att av skälen till placeringssvårigheterna spelade nedsatt arbetsförmåga, individuella anpassningssvårigheter samt åldern störst roll. En medelålders, starkt specialiserad tjänsteman, som förlorar sin anställning, erbjuder ej sällan stora problem att nyplacera i jämförbar tjänsteställning. Även i dessa fall framstår utbildningsåtgärder ofta som nödvändiga. I övrigt gäller den gamla erfarenheten, att i den mån förmedlingen lyckas erhålla ett mer allsidigt och representativt urval av sökande och därmed skapa ökat förtroende för sin verksamhet, kommer detta även de arbetsökande med placeringsproblem till godo.

De sökandegrupper, som ger förmedlingen möjlighet att anvisa kvalificerad arbetskraft utan speciella placeringsproblem, är förutom de nyinträdande på arbetsmarknaden i huvudsak de s. k. ombytessökande. Beträffande dessa senare gäller, att de av naturliga skäl reagerar känsligare än andra sökandegrupper på bristande resurser från förmedlingens sida, då andra förmedlingsvägar i större utsträckning står dem till buds än exempelvis de svårplacerade arbetslösa. I utredningen har frågan om arbetskraftens frivilliga rörlighet på tjänstemannamarknaden skärskådats dels ur arbetsgivarnas, dels ur löntagarnas och dels ur samhällets synvinkel. Utredningen anser, att även när det gäller det fria platsbytet bland tjänstemän är det arbetsförmedlingens uppgift att bidra till bättre balans på arbetsmarknaden och en större produktiv insats av arbetskraften. Dessa uppgifter kan väntas öka i betydelse under 60-talet med de omställningar inom produktionsapparaten, som kan bli nödvändiga, om fördelarna med utrikeshandelns liberalisering och de större europeiska marknaderna skall tillvaratas. För att förmedlingen skall kunna fylla sina nämnda uppgifter med avseende på den frivilliga rörligheten erfordras, att en större del av platsväxlingarna, inklusive de som avser sökande i högre yrkesställning, går genom tjänstemannaförmedlingen. Därvid får förmedlarens åtgärd aldrig bli att bara registrera och skicka. Enligt en undersökning, som utredningen företagit rörande

de ombyttessökande vid förmedlingen, varierar skälen för platsbytet starkt. Förmedlaren måste därför förvärva god kännedom om den sökande, i ett fullgott förmedlingsarbete bör som ett centralt moment ingå information och platsvägledning i syfte att underlätta för sökanden att bedöma sitt aktuella läge, och särskilt bör uppmärksammas, om platsbytet kan innebära praktik och vidgad yrkeskännedom.

Förslag om ändrad arbetsmetodik

Utredningen lägger stor vikt vid att förmedlingens arbetsmetoder utformas så att de är effektiva med hänsyn såväl till verksamhetens kvantitativa som dess kvalitativa innehåll. Ökningen av arbetsuppgifterna under 50-talet har föranlett Arbetsmarknadsstyrelsen att vidta omfattande kontorstekniska rationaliseringar av verksamheten (bl. a. genom att införa ett nytt system med arbetsgrupper) samt i vissa avseenden skära ned förmedlingens service gentemot sökande och arbetsgivare. Det är enligt utredningens mening hög tid att yttre åtgärder av detta slag nu kompletteras med en inre uppbyggnad av verksamheten. Därmed avser utredningen dels (1) att åtgärder vidtas för förbättring av förmedlarens yrkeskännedom, hans kunskaper om förändringar i näringslivet och utbildningsväsendet och hans intervju tekniska färdigheter, dels (2) att tonvikten mer än hittills läggs vid förmedlingens informativa uppgifter på arbetsmarknaden. Härutöver (3) vill utredningen framhålla behovet av effektivare interlokal förmedling.

1) Som en första åtgärd för höjning av förmedlingsarbetets kvalitet vill utredningen se en planmässigt ordnad, fortlöpande utbildning inom verket av arbetsförmedlingspersonalen. Förslag i utbildningsfrågan tas upp i det följande avsnittet om personalen. — För att säkerställa och fördjupa förmedlarens yrkeskännedom föreslår utredningen en väsentlig omläggning av arbetssättet, nämligen på så vis att förmedlaren blir mera rörlig än hittills och utför en del av sina löpande arbetsuppgifter vid företagsbesök under personliga överläggningar med personal- och avdelningschefer. Det numera tillämpade systemet med arbetsgrupper bör därvid utnyttjas så att den ena av förmedlarna inom gruppen vid större kontor får använda några timmar varje dag för fältarbete. — I linje härmed vill utredningen uppställa ökade krav på exakthet och utförlighet, när det gäller ordermottagning och inskrivning av sökande. Utredningen föreslår, att Arbetsmarknadsstyrelsen för att underlätta en förändring i sådan riktning av förmedlarnas arbetssätt låter utarbeta förslagor för arbetsanalys resp. intervju förslagor för olika yrken. Förslagor av här avsett slag skulle kunna ge ett gott stöd åt förmedlaren, framför allt då denne själv inte har fackutbildning inom yrket i fråga. Även systemet med arbetsgrupper, enligt vilket olika förmedlare vid behov skall kunna inkopplas på och fullfölja ett och samma ärende, samt nödvändigheten att vid interlokal förmedling ha tillgång till fullständiga uppgifter talar för att sådana hjälpmedel införs. Dessa förslagor skulle lämpligen kunna

utges som ett för praktiskt förmedlingsbruk avsett komplement till Arbetsmarknadsstyrelsens publikation Svenskt yrkeslexikon.

2) Enligt utredningens uppfattning är det centrala i förmedlingens service dess i vidsträckt mening informativa uppgifter gentemot sökande och arbetsgivare. Detta led i förmedlingsarbetet måste under alla förhållanden, även vid ökad arbetsbelastning, förbli intakt och så långt möjligt förbättras. — När det gäller den individuella informationen hör ett moment av vägledning till arbetssökande oupplösligt samman med de krav på högre kvalitet i förmedlingsarbetet, som utredningen vill uppställa. Utredningens åsikt, att en större del av den frivilliga rörligheten på marknaden bör gå genom förmedlingen, gäller under förutsättning att medel för en utbyggnad av förmedlingens informativa verksamhet ställs till dess förfogande. För en förbättrad service av detta slag vid arbetsförmedlingens expeditioner talar även den decentralisering av ungdomsförmedling och arbetsvård, som för närvarande pågår. — Under förutsättning att förmedlingen ges tillräcklig upprustning, bör den ta i anspråk annonsering som kontaktskapande medel i sitt arbete. Någon informativ annonsering om tjänstemannaförmedlingen har hittills inte förekommit. Detta förhållande har utan tvivel bidragit till att minska förmedlingens möjligheter att göra sig gällande, och utan annonsering torde förmedlingen även i fortsättningen ha svårt att få en starkare ställning på marknaden. En uppbyggnad och effektivisering enligt utredningens linjer förutsätter alltså, att även medel för tillräcklig annonsering för tjänstemannaförmedling ställs till verkets förfogande. — I fråga om övrig kollektiv information till sökande och arbetsgivare föreslår utredningen, att aktuella folders och affischer av god standard utarbetas om olika delar av förmedlingsverksamheten. För vikariatsförmedling i de största städerna är det önskvärt att försök inleds med användning av automatisk telefonsvarare (»Fröken Plats«).

3) Systemet för interlokal förmedling behöver tid efter annan ses över och moderniseras. Vissa brister vidlåder enligt utredningens mening för närvarande de vanligaste publikationsformerna, bekantgörande av lediga platser genom Tjänstemannalistan och på dittokopior. Utredningen föreslår följande förändringar: Tjänstemannalistan förses med arbetsgivarförteckning för tjänstebruk. Platsbeskrivningarnas utförlighet ökas. Hela det aktuella platsmaterialet bör, liksom när det gäller lediga platser inom arbetaryrken, kunna publiceras varje vecka; för närvarande framgår detta först av två på varandra följande listor. Skall ett sådant önskemål kunna tillgodoses, torde det bli nödvändigt att dela upp publikationerna på en teknikerlista och en lista för övriga tjänstemannaplatser. Distributionen av listorna ökas så att de kan ställas till förfogande i avslutningsklasserna vid landets fackutbildningsanstalter och vid behov kan utlämnas till arbetssökande i samband med besök på förmedlingen. Försöken med den nya Lärarlistan fortsätts och utbyggs till att omfatta alla till förmedlingen anmälda lärarplatser

med längre ansöknings- eller aktualitetstid. Dittosystemet görs till ett system för snabbrapportering av lediga platser inom alla yrken. — Flera av de här föreslagna åtgärderna förutsätter en översyn och upprustning av Arbetsmarknadsstyrelsens tryckeritekniska resurser.

Vissa av de förbättringar av teknisk art för vakansrapportering m. m., som här föreslås, har beröring med motsvarande frågor avseende arbetsförmedlingen i dess helhet. Dessa utreds för närvarande av en särskild kommitté inom Arbetsmarknadsstyrelsen, varför kostnadsberäkningar av här framlagda förslag förutsätts ske gemensamt inom styrelsens kansli.

Förslag om ändrad organisation

Förmedling av personal i tjänstemannayrken sker dels vid ett antal tjänstemannaförmedlingsexpeditioner (24 s. k. länscentraler för tjänstemannaförmedling samt 4 särskilda och 14 med ungdomsförmedling kombinerade expeditioner), dels i varierande utsträckning vid flertalet övriga arbetsförmedlingsexpeditioner i riket. Centraler för yrkesmässigt mera specialicerad förmedling finns — förutom för artister och musiker — sedan ett tjugotal år tillbaka för lärare.

Utredningen anser, att en effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän måste syfta till både en förstärkning av förmedlingen för yrkeskategorier med högre fackutbildning och en breddning av verksamheten för de stora biträdesgrupperna. En förstärkning av förstnämnda slag förutsätts kräva en specialiserad yrkeskännedom hos förmedlarna, något som ej torde kunna uppnås vid mindre kontor. För en breddning av biträdesförmedlingen åter behövs även de mindre kontorens medverkan. Utredningen har därför stannat för att föreslå en differentierad organisation, inom vilken en länsvis centraliserad verksamhet bör bedrivas för vissa yrkesgrupper (främst yrken med högre fackutbildning) och en decentraliserad verksamhet för andra grupper (främst biträdespersonal). Därvid bör inom varje län en föreståndare eller inspektör för tjänstemannaförmedlingen svara för och ha till uppgift att aktivt söka åstadkomma en samordning av verksamheten i dess helhet.

Principen för den decentraliserade delen av arbetsförmedlingen för tjänstemän föreslås vara, att företrädesvis förmedling av biträdespersonal sker vid avdelningskontor. I övrigt bör avdelningskontoren fungera som kontaktorgan vid förmedling inom tjänstemannayrken. På orter med tekniska skolor och andra fackutbildningsanstalter bör avdelningskontoren delta i förmedlingsarbetet för studerande men vara kontaktorgan i fråga om examinerade sökande.

Som princip för den centraliserade förmedlingsverksamheten föreslås, att i regel i varje län inrättas en central för förmedling av vissa yrkesgrupper med högre fackutbildning inom hela det tillhörande geografiska området (plus den lokala förmedlingen inom övriga tjänstemannayrken). Verksam-

heten föreslås länsvis centraliserad beträffande yrken på mellannivåer och högre nivåer. Närmare yrkesangivelser föreslås göras av Arbetsmarknadsstyrelsen med hjälp av en ny, mera specificerad yrkesnomenklatur än den för närvarande inom förmedlingen använda. Centralerna bör förläggas till nuvarande länscentraler för tjänstemannaförmedling, varvid Stockholms stad och län som hittills bör ha gemensam central. Filialer bör finnas i Norrköping, Hälsingborg, Trollhättan, Sundsvall och Skellefteå, i dessa fall med uppdelning av länen i två förmedlingsområden för den centraliserade verksamheten. Någon förändring av antal och förläggning av nuvarande centraler för lärarförmedling har ej ansetts motiverad.

Förmedlingsorgan med större geografiska områden än länsenheter har utredningen ej velat föreslå (med angivet undantag för Stockholms stad och län). Däremot torde det vara ändamålsenligt, att de största förmedlingarna i landet anlitas som kontaktorgan vid interlokal förmedling. De bör därvid regionalt stå öppna för direkt konsultation även av sökande och arbetsgivare.

Frågan om den offentliga arbetsförmedlingens övertagande av Sveriges sjuksköterskors arbetsförmedlings uppgifter utreds för närvarande inom verket och beräknas bli föremål för särskild framställning till Kungl. Maj:t.

Beträffande praktikförmedlingsfrågorna vill utredningen understryka vikten av att dessa tas upp till förnyad prövning, sedan de inom arbetsförmedlingen pågående undersökningarna inom detta förmedlingsområde slutförts. Dessa frågor kräver enligt utredningens uppfattning för sin lösning samarbete på bredast möjliga bas med representanter för näringsliv, utbildningsväsende och organisationer.

Förslag rörande verksamhetens personalresurser

När det gäller personalresurserna för tjänstemannaförmedling har utredningen till behandling tagit upp tre huvudfrågor, nämligen personalens rekrytering och lönesättning (1), personalens utbildning inom verket (2) och personalstyrkans dimensionering (3). Utredningen har gjort generella rekommendationer i dessa hänseenden; eftersom frågorna ej kan behandlas fristående från arbetsförmedlingens personalorganisation i övrigt, har några fullständiga detaljförslag däremot inte framlagts. — Slutligen har utredningen sökt bedöma, vad de nya arbetsuppgifterna innebär i fråga om personalbehov inom Arbetsmarknadsstyrelsens arbetsförmedlingsbyrå (4).

1) Kravet på tjänstemannaförmedlingens insatser har ökat. Arbetsuppgifternas svårighetsgrad är väsentligt större nu än tidigare. De arbetssökande, som förmedlingen skall söka placera i nya befattningar, har numera i genomsnitt högre utbildning än tidigare; detsamma gäller de tjänstemän, som företräder arbetsgivarna. Av dessa och andra skäl, som utredningen har redovisat, är det enligt dess mening nödvändigt för en effektivisering av verksamheten, att man nu söker förbättra rekryteringsunderlaget vid anställning av förmedlingspersonal. Skall detta kunna ske, syns följande all-

männa åtgärder behöva vidtas: En lyftning bör ske av begynnelselönen för aspiranter. Vid antagning av aspiranter bör hänsyn tas till tjänstemannaförmedlingens behov av personal med allmänbildning motsvarande studentexamen resp. högre utbildning samt praktiska erfarenheter från skilda avsnitt av yrkeslivet. För upprustning av förmedlingen inom vissa yrken t. ex. tekniska arbetsområden, bör i nuvarande läge tillämpas direkt rekrytering av ett antal personer, som inte tidigare varit anställda inom arbetsförmedlingen men som har särskilda teoretiska eller praktiska kvalifikationer. En höjning av förmedlarnas lönesättning bör eftersträvas, så att den kommer i nivå med vad som i övrigt tillämpas för personer med liknande arbetsuppgifter; därvid bör i första hand nuvarande fördelning av förmedlingstjänsterna på lönegraderna A 11, 13 och 16 ersättas med ett system, där tjänsterna är placerade i lönegraderna A 13, 16 och 19. — Vad beträffar föreståndare (inspektörer) för tjänstemannaförmedling erhåller dessa enligt utredningens förslag arbetsuppgifter, som mera än tidigare gäller länet i dess helhet och fordrar större initiativförmåga och skicklighet. Dessa befattningshavares lönesättning motiverar därför speciell hänsyn. Utredningen rekommenderar en starkare differentiering av deras löner än vad som för närvarande är fallet. Detta bör ske genom att en gynnsammare lönesättning ges åt föreståndare på de största centralorterna och i universitetsstäderna. Inom utredningen har även framhållits, att föreståndare med större skicklighet bör ges individuell inplacering i lönegrad, och det har rekommenderats, att Arbetsmarknadsstyrelsen i sina petita föreslår en lämplig teknisk lösning av detta problem.

2) Beträffande personalens utbildning inom verket föreslår utredningen följande: Aspiranten bör under den praktiska delen av sin utbildning, då han tjänstgör på en länsarbetsnämnd, ej ingå i förmedlingens reguljärt erforderliga personalstyrka, och hans arbete under denna tid bör försiggå under fortlöpande tillsyn och handledning. Vid den teoretiska delen av aspirantutbildningen bör eleverna förvärva goda kunskaper om tjänstemannaförmedlingens arbetsuppgifter, arbetssätt och organisation; därvid bör tills vidare studeras det material, som utredningen har framlagt i dessa frågor. — Beträffande den fasta förmedlingspersonalen bör denna genom regelbunden fortbildning göras förtrogen med förändringar inom sina arbetsområden. Centrala kurser av vardera en veckas längd bör varje år ordnas för information till föreståndare (inspektörer) för tjänstemannaförmedling och för teknikerförmedlare. Minst vartannat år bör kurser av motsvarande längd ordnas för lärarförmedlare samt vissa förmedlare inom kamerala resp. kommersiella områden vid länscentraler och filialkontor. Förslaget innebär, att centrala fortbildningskurser för tjänstemannaförmedlare anordnas vartannat år under sammanlagt minst tre och vartannat år under sammanlagt minst fyra veckor. För att så tidigt som möjligt nå resultat med upprustningen bör föreståndarna det första året tas in till en månads utbildning och

instruktion. — Fortbildning av den personal, som svarar för decentraliserad tjänstemannaförmedling, bör ordnas genom årligen återkommande veckoslutskurser lokalt, kretsvis eller på länsplanet.

3) Den fasta personal, som varit disponibel för tjänstemannaförmedling, uppgick vid arbetsförmedlingens förstatligande den 1 januari 1948 till 89 och den 1 januari 1961 till 91 befattningshavare. Medan arbetsvolymen vuxit kraftigt, har personalstyrkan sålunda i stort sett varit oförändrad. Den ökade arbetsbelastningen på tjänstemannaförmedlingen har man såsom förut nämnts sökt möta genom bl. a. kontorstekniska rationaliseringar och nedskärningar av förmedlingens service till sökande och arbetsgivare samt vidare genom provisoriska omflyttningar av personalen. Det står enligt utredningens mening fullt klart, att personaluppsättningen numera är helt otillräcklig. — Vid bedömning av det aktuella personalbehovet har hänsyn tagits till flera olika faktorer. Här skall framhållas tjänstemannagruppernas ökade andel av hela antalet yrkesverksamma, förmedlingens ökade uppgifter i fråga om arbetskraftstillskottet inom tjänstemannayrkena och förmedlingens informativa uppgifter bl. a. gentemot de ombytessökande på arbetsmarknaden. Även de förslag till omläggning och effektivisering av förmedlingens arbetssätt och organisation, som utredningen framlagt, innebär i sig ytterligare ökning av arbetsmängden vid berörda kontor. — Utredningen har begränsat sina beräkningar till länscentralernas och filialkontorens personalbehov under den närmaste femårsperioden. Det sålunda erforderliga personaltillskottet har angivits till 59 fasta tjänster samt en årlig säsongsmässig förstärkning, motsvarande för lärarförmedling ca 10 samt för praktik och studentförmedling ca 8 helårstjänster, eller tillsammans ca 77 årsanställda befattningshavare. Beträffande förmedlingen av tjänstemannapersonal inom den decentraliserade delen av verksamheten kan denna ej överallt särskiljas från den övriga förmedlingens personalbehov, varför utredningen funnit att en bedömning härav bör göras inom Arbetsmarknadsstyrelsens kansli i samband med pågående översyn av den övriga förmedlingens personalorganisation.

4) Den upprustning av förmedlingen som utredningen föreslagit, innebär ett internt uppbyggnadsarbete, som först efter några år kan väntas bli fullt synligt utåt och ge resultat i form av ökat förtroende för tjänstemannaförmedlingen bland sökande och arbetsgivare. För att stödja och påskynda denna utveckling men också för att omedelbart ge påtagliga resultat föreslår utredningen, att Arbetsmarknadsstyrelsen såsom särskilt angeläget äskar medel hos Kungl. Maj:t för anställning av fyra experter (lgr A 24) för de närmaste årens utvecklingsarbete. Dessa experter skulle vara knutna till styrelsen men stationerade vid länsarbetsnämnderna i Stockholm, Malmö, Göteborg och Umeå, varifrån de genom reseverksamhet skulle täcka regionala arbetsområden, tillsammans omfattande hela landet. Deras uppdrag skulle vara att informera näringsliv, organisationer och utbildningsanstalter om

tjänstemannaförmedlingens nya uppgifter och arbetssätt, att aktivt medverka till lösningen av rekryterings- och placeringsuppdrag av större betydelse, vid behov under samarbete med PA-rådet, och att på grundval av sina därvid gjorda erfarenheter ge styrelsen förslag om förmedlingsarbetets effektivisering. — Beträffande arbetsförmedlingsbyråns övriga personal föreslår utredningen, att en tjänst för samordning av förmedlingssektionens arbete för tjänstemannaförmedlingsfrågor inrättas. För utvecklingen av den nya arbetsmetodik som utredningen föreslagit (utarbetande av intervju-förelägg, förberedande av fortbildningsverksamhet, statistisk analys av förmedlingsarbetet m. m.) behöver byråns allmänna sektion under uppbyggnadsskedet förstärkas med två extra befattningshavare.

Utredningen förutsätter, att dess ovan lämnade allmänna rekommendationer rörande verksamhetens personalresurser kompletteras med hänsyn till förhållanden inom arbetsförmedlingens personalorganisation i övrigt samt kostnadsberäknas inom Arbetsmarknadsstyrelsens kansli, innan ärendet behandlas i styrelsens plenum.

BILAGOR

BILACOR

BILAGA 1

PM angående arbetsförmedling inom SACO-organisationerna (upprättad inom SACO)

Enkäten

Under april 1961 genomfördes i samråd med Arbetsmarknadsstyrelsen en enkät till SACO-organisationerna för att utröna omfattningen av den arbetsförmedlingsverksamhet, som äger rum inom SACO-organisationerna. Flertalet organisationer har besvarat enkäten. Delvis har detta skett per telefon. Nedan görs en sammanfattning av de inkomna svaren och de synpunkter som framkommit.

Förekomsten av arbetsförmedling

Sex förbund har angivit att de bedriver en organiserad arbetsförmedling, nämligen Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Sveriges Juristförbund, Svenska Mekanisters Riksförbund, Sveriges Yngre Läkares Förening (Sylf), Sveriges Farmaceutförbund och Sveriges Veterinärförbund.

Förmedlingsverksamheten såvitt avser sjukgymnaster, läkare och veterinärer är av begränsat slag. På grund av bristande resurser synes förmedlingsverksamheten för sjukgymnasterna ej ha nått någon större omfattning och någon särskild personal disponeras ej för ändamålet. I princip omfattar den dock alla medlemskategorier. För läkare och veterinärer gäller arbetsförmedlingen endast vikariat. Läkarnas vikariatsförmedling har relativt stor omslutning, 2 015 anmälda vikariat under år 1960, medan motsvarande siffra för veterinärernas del anges till 215. Veterinärförbundets förmedling avser endast semestervikarier.

Sylf sysselsätter ett heltidsanställt kontorsbiträde med sin arbetsförmedling medan förmedlingsverksamheten inom veterinärförbundet omhänderhas av en förtroendemann på fritid.

Fullt utbyggd är arbetsförmedlingsverksamheten blott inom Svenska Mekanisters Riksförbund, Sveriges Juristförbund och Sveriges Farmaceutförbund. Sålunda sker här i de två förstnämnda fallen registrering av arbetssökande och lediga platser, mottagande av ansökningshandlingar och vidarebefordran av dessa till arbetsgivare (dock i begränsad utsträckning), ackvisition av platser m. m. Erforderlig personal på kanslierna disponeras för denna verksamhet.

Sveriges Farmaceutförbund bedriver gemensamt med Apotekaresocieteten en arbetsförmedling för farmacevter inom apoteksväsendet. Förmedlingen täcker apoteksväsendets behov och sysselsätter en föresätndare och två kanslibiträden.

Platseirkulär

Betydligt vanligare än den utbyggda arbetsförmedlingen är sammanställning av platsnotiser inom förbunden. Femton förbund har angivit att sådana sammanställningar görs. Ungefär hälften av förbunden redovisar dessa sammanställningar i förbundstidskriften medan övriga sammanställer separata listor, som utsänds till intresserade medlemmar.

Kontakten med den offentliga arbetsförmedlingen

Endast i tre fall har angivits att samarbete med den offentliga arbetsförmedlingen förekommer. För folkbibliotekarier och sjukgymnaster synes kontakterna vara mycket sporadiska medan tydligen ett mera utbyggt samarbete förekommer mellan den offentliga arbetsförmedlingen och Sylf:s arbetsförmedling.

Synpunkter och önskemål från förbundens sida

Från de förbund, som har en utbyggd arbetsförmedling betonas att denna förmedling är av stort värde för medlemmarna. Det är »enkelt och bekvämt» att kunna vända sig till förbundskansliet, det är en »självklar serviceuppgift för förbundet», förmedlingsarbetet »skapar god kontakt mellan medlemmarna, förbundet och arbetsgivarna».

De förbund, som sammanställer platsnotiser påpekar att endast sådana sammanställningar kan ge en klar överblick av arbetsmarknaden för de berörda kategorierna. Kåren är så spridd, framhåller folkbibliotekarierna, att man behöver ett organ där inte annonser om tjänster kommer bort som t. ex. i storstadspressen och i de lokala tidningarna. En mera aktiv syn på förmedlingsarbetet ger Sveriges Juristförbund. »Förbundets platsförmedling torde vara det enda organ, som har ett verkligt grepp om arbetsmarknaden för jurister. Förbundet anser att de kommande årens stora juristkullar ånyo nödvändiggör ett mera aktivt arbete för att skaffa medlemmarna platser.»

Förbunden är i allmänhet nöjda med den nuvarande ordningen. Man tror inte att den offentliga arbetsförmedlingen har möjligheter att göra några större insatser på förbundens »speciella» områden. Bristen på kvalificerad personal, som kan omhänderha förmedlingen av de specialistbefattningar det här ofta är fråga om, betonas ofta. Sveriges Juristförbund ger i sitt svar följande syn på problemet, vilket torde vara i huvudsak representativt för de här berörda SACO-organisationerna:

»En samverkan med tjänstemannaförmedlingarna är naturligtvis i en sådan situation (ett kärvt arbetsmarknadsklimat) av stort värde. Dessa behöver i så fall upprustas med speciella avdelningar för akademikeryrkena. Förbundet anser emellertid att dess arbete inte kan ersättas med andra organ, eftersom ett sådant knappast kan få den interna, dagliga kontakt med juristarbetsgivarna, som förbundet erhåller inte bara genom sin platsförmedlande verksamhet utan också genom sin verksamhet överhuvudtaget.»

Det bör dock betonas att denna syn på arbetsförmedlingens möjligheter att göra sig gällande på akademikerområdet ej kommer till uttryck inom förbund som företräder yrken, där tjänstemannaförmedlingen utrustats med möjligheter att bedriva en effektiv förmedling. Detta gäller exempelvis lärarområdet. Problemet har här i stället varit att få till stånd en utökning av tjänstemannaförmedlingens resurser i takt med yrkesgruppens tillväxt.

Förekomsten av arbetsförmedling m. m. inom SACO-organisationerna

(Vissa mindre förbund samt universitetslärarorganisationerna ej medtagna)

Förbund	Bedrives organiserad förmed- ling?	Görs sam- manställ- ning av plats- notiser?	Sam- arbetar förbundet med AF?	Anmärkningar
Arkivstatens tjänstemannaförening.	Nej	Nej	Nej	Civilekonomför- eningen, till vilken CIAT:s medl. är an- slutna, har egen platsförmedling ¹ Sammanställs inom Arbets- marknadssty- relsen och pub- liceras i TfSL.
De vetenskapliga bibliotekens tj.-m.-förening	Nej	Ja	Nej	
Föreningen civilekonomer i allmän tjänst	Nej	Nej	Nej	
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund	Ja	Ja	Ja	
Läroverkslärarnas Riksförbund	Nej	Ja ¹	Nej	
SACO:s Allmänna Tj.-m.-förbund . .	Nej	Nej	Nej	
Svenska Arkitekters Riksförbund . . .	Nej	Nej	Nej	
Svenska Folkbibliotekarieföreningen	Nej	Ja	Ja	
Svenska Museimannaföreningens Facksektion	Nej	Ja	Nej	
Svenska Prästförbundet	Nej	Nej	Nej	
Sveriges Agronom- och Lantbruks- lärareförbund	Nej	Ja	Nej	
Sveriges Civilingenjörsförbund				
Sveriges Lantmätareförening	Nej	Nej	Nej	
Svenska Mekanisters Riksförb.	Ja	Ja	Nej	
Svenska Elektroing. Riksför.				
Svenska Kemiing. Riksför.	Nej	Ja	Nej	
Svenska Väg- o. Vattenb. Riksförb.				
Sveriges Farmaceutförbund	Ja	Ja	Nej	
Sveriges Häradskrivarförening	Nej	Nej	Nej	
Sveriges Juristförbund	Ja	Ja	Nej	
Sveriges Jägmästares och Forst- mästares Riksförbund	Nej	Nej	Nej	
Sveriges Läkarförbund				
Sveriges Yngre Läkares Förening.	Ja	Ja	Ja	
Sveriges Naturvetareförbund	Nej	Nej	Nej	
Sveriges Psykologförbund	Nej	Ja	Nej	
Sveriges Samhällsvet. förb.	Nej	Ja	Nej	
Sveriges Socionomers Riksförbund . .	Nej	Nej	Nej	
Sveriges Tandläkarförbund	Nej	Ja	Nej	
Sveriges Veterinärförbund	Ja	Ja	Nej	
Sveriges Yngre Humanisters Förbund	Nej	Nej	Nej	
Tekniska Läroverkens Lärarförening	Nej	Nej	Nej	

BILAGA 2

KUNGL ARBETSMARKNADSSTYRELSEN
Arbetsförmedlingsbyrån
Fack Stockholm 12

Arbetsgivarenkät ang
rekrytering av tjänstemannapersonal

Kungl Maj:t har givit Arbetsmarknadsstyrelsen i uppdrag att utreda frågan om en effektivisering av arbetsförmedlingen för tjänstemän. Utredningsarbetet bedrivs i samråd med representanter för parterna på arbetsmarknaden.

Det vore av värde för utredningen att få taga del av den syn som olika arbetsgivare – inom såväl enskild som statlig och kommunal verksamhet – har på vissa frågor, som rör rekryteringen av tjänstemannapersonal. Styrelsen vore därför tacksam, om Ni ville ha vänligheten bidra till utredningens arbete genom att i tillämpliga delar besvara i detta formulär upptagna frågor.

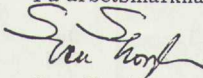
De uppgifter Ni lämnar kommer att behandlas konfidentiellt och kommer således inte att delgivas berörda arbetsförmedlingar.

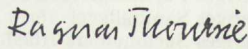
Ett exemplar av formuläret torde benäget återsändas före den 15 januari 1961, varvid bifogade svarskuvert kan användas.

Förfrågningar i samband med denna enkät besvaras av byråsekreteraren Sven Larsson, tel 54 05 20 (riks 54 05 80).

Stockholm den 2 januari 1961

På arbetsmarknadsstyrelsens vägnar


Sven Skogh


Ragnar Thoursie

Arbetsgivarens namn	For AMS ant (ifylls ej)
Adress	
I detta ärende efterfrågas hos Eder (namn o tel)	
Särskild kontaktman med arbetsförmedlingen ☐ är utsedd ☐ är ej utsedd	
Antal anställda tjänstemän den 31 december 1960 (eller annat senaste datum)	
Antalet nyanställda tjänstemän under 1960 utgör ☐ fler än 10 ☐ 5 - 10 ☐ 2 - 4 ☐ mindre än 2	
Om antalet nyanställda är mindre än 2 behöver blanketten ej vidare ifyllas. För kontrollens skull <u>emotses den dock i retur.</u>	

Anvisningar till blankettens sida 3

Arbetsområden

1. Tekniskt arbete (inkl arbetsledning). Detta område omfattar allt arbete av teknisk karaktär i såväl statlig o kommunal som enskild tjänst. Närmast motsvarar det arbetsområdena 110 - 490 i SAF-SIF-SALF:s yrkesnomenklatur.
2. Kommersiellt arbete. Detta arbete omfattar allt sådant arbete med försäljning o inköp, som innebär kontakt med allmänheten. Närmast motsvarar det arbetsområdena 810 - 890 i nomenklaturen. Kontorsarbete vid banker, försäkringsbolag, reklambyråer, resebyråer o dyl hänförs till område 3 nedan.
3. Kameralt arbete. Detta område omfattar administrativt arbete i enskild tjänst, bokföring, korrespondens, databehandling m m. Hit hänförs även kontorsarbete vid banker, försäkringsbolag, reklambyråer, resebyråer o dyl. Området motsvarar närmast arbetsområdena 900 - 990 i nomenklaturen.
4. Förvaltnings- o socialvårdsarbete. Detta område omfattar administrativt arbete inom statlig o kommunal förvaltning. Hit hänförs även personalarbete i enskild tjänst. Kontorsarbete hänförs till område 3 ovan. Närmast motsvarande arbetsområden i nomenklaturen är 560 - 790.

Kvalifikationsgrupper

- A. Hit hänförs högre tjänstemän, t ex direktörsassistenter, affärsföreståndare, kamrerare, personalchefer o avdelningschefer vid större företag. Gruppen motsvarar närmast de yrkesgrupper i SAF-SIF-SALF:s yrkesnomenklatur, som har 2, 3 eller 4 som fjärde kodsiffra. För statliga o kommunala verk avses tjänster i lönegrad A 21 o högre.
- B. Hit hänförs tjänstemän i mellangrader, t ex affärsföreståndare, kamrerare o sektionschefer vid mindre företag, arbetsledare o förmän, programmerare samt tekniker som självständigt utför kvalificerade arbetsuppgifter. Gruppen motsvarar närmast nomenklaturgrupper med kodsiffra 5 eller 6. För statliga o kommunala verk avses lönegraderna 10 - 20.
- C. Hit hänförs tjänstemän i lägre ställning, t ex kontorister, laboratoriebiträden o kopister. Gruppen motsvarar närmast nomenklaturgrupper med kodsiffra 7 eller 8. För statliga o kommunala verk avses lönegrad 9 o lägre.

Olika vägar för rekrytering

Ange de tre vägar, på vilka företaget erhåller den mesta arbetskraften, genom att i vederbörande ruta sätta 1 för den viktigaste vägen 2 för den näst viktiga 3 för den därefter viktigaste	Arbetsområden (1 - 4) o kvalifikationsgrupper (A-C) (se anvisningar på sid 2)												För AMS ant (ifylls ej)
	1. Tekniskt arbete			2. Kommersiellt arbete			3. Kameralt arbete			4. Förvaltnings- o socialvårdsarb			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Genom annons													
Genom arbetsförmedlingen													
Genom initiativ från sökande													
Genom konsultföretag													
Efter rekommendation av någon inom företaget													
Via skola eller studiebesök													
Andra vägar (specificeras)													

Fördelar o nackdelar med olika rekryteringsvägar

Erfarenheter o önskemål ifråga om
rekrytering genom arbetsförmedlingen

Vilka skäl anser Ni talar <u>för</u> att anlita förmedlingen för rekrytering av olika kategorier tjänstemän?	För AMS ant (ifylls ej)
Vilka skäl anser Ni talar <u>emot</u> att anlita förmedlingen för rekrytering av olika kategorier tjänstemän?	
Tjänsteman vid arbetsförmedlingen har orienterat sig om Era anställningsförhållanden, rekryteringsprinciper o -problem genom personligt besök ☐ ofta ☐ någon gång. ☐ aldrig	
Era synpunkter på frågan huruvida förmedlingen har tillräcklig <u>kännedom om företaget</u> (arbetsplatsen) för att kunna anvisa lämplig arbetskraft?	
Era synpunkter på frågan huruvida förmedlingen har tillräcklig <u>kännedom om de arbets-sökande</u> för att kunna anvisa arbetskraft som motsvarar Era önskemål	
Era synpunkter på <u>förmedlings sätt att presentera en arbetssökande</u>	
Vilka åtgärder (i övrigt) vill Ni föreslå för att få mera nytta av förmedlingen vid rekrytering av tjänstemän?	
Ort o datum	Underskrift

BILAGA 3

Förslag till överenskommelse mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och Svenska organisationskonsulters förening

Mellan Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och Svenska Organisationskonsulters Förening (SOK) — nedan kallade parterna — har, efter samråd med representanter för PA-rådet, SAF, TCO, SACO och SR, följande överenskommelse träffats:

§ 1

Syftet med överenskommelsen är, att reglera den verksamhet för personurval, som bedrivs av s. k. organisationskonsulter, ävensom att söka åstadkomma en gränsdragning mellan denna verksamhet och den verksamhet, som bedrivs av den offentliga arbetsförmedlingens organ för tjänstemannaförmedling.

§ 2

För vinnande av det i § 1 angivna syftet har parterna enats om att konsultverksamhet skall under en försökstid av ett år bedrivas enligt härvid fogade »normer för organisationskonsulters medverkan vid tillsättning av vissa högre befattningar inom näringslivet» med tillhörande anvisningar (bilaga A).

§ 3

För vissa uppgifter, som närmare anges här nedan och i anvisningarna till normerna, skall finnas en *kontaktgrupp*, bestående av en representant för envar av parterna och PA-rådet.

Kontaktgruppen skall sammanträda, när någon i gruppen så påfodrar. Gruppen äger att vid behov med sig adjungera representanter för SAF, TCO, SACO och SR samt till SOK icke anslutna konsulter, vilka enligt § 4 biträtt överenskommelsen. I frågor som handlagts av kontaktgruppen äger den göra erforderliga framställningar till AMS.

AMS representant i kontaktgruppen skall ha till uppgift att följa konsultverksamhetens bedrivande under den i § 2 omnämnda försökstiden. Han skall därvid ägna särskild uppmärksamhet åt annonseringen i dagspressen. Mellan gruppens sammanträden skall han äga att på dess vägnar i frågor rörande tillämpningen av normerna och anvisningarna taga erforderliga kontakter med konsulter och andra vederbörande samt att därvid göra de påpekanden, som han finner anledning till.

§ 4

Överenskommelsen skall kunna biträdas även av konsult, som icke är ansluten till SOK, under förutsättning att konsulten bedriver verksamhet, som regleras genom normerna, *samt att konsulten till AMS avger skriftlig förbindelse att under överenskommelsens giltighet i sin verksamhet efterkomma vad normerna och anvisningarna innehåller.*

§ 5

SOK åtar sig att sprida kännedom om innehållet i normerna och anvisningarna såväl bland föreningens medlemmar som bland konsulter utanför SOK.

§ 6

Överenskommelsen träder i kraft den 1 juli 1961 och gäller till och med den 30 juni 1962.

Rörande frågan om förlängning av överenskommelsens giltighetstid och om eventuella ändringar i dylikt fall av innehållet i överenskommelsen respektive i normerna och anvisningarna skall före utgången av april 1962 förberedande överläggningar upptagas mellan parterna och de i ingressen till överenskommelsen omnämnda organisationerna.

Denna överenskommelse har upprättats i två likalydande exemplar, av vilka parterna tagit var sitt.

Stockholm den juni 1961

KUNGL. ARBETSMARKNADSSTYRELSEN

SVENSKA ORGANISATIONSKONSULTERS FÖRENING

Bilaga A

*Normer för organisationskonsulters medverkan vid tillsättning av vissa
högre befattningar inom näringslivet*

1

Genom dessa normer regleras endast sådan för annans räkning bedriven verksamhet för personurval, som anges i punkt 2.

Anvisningar till punkt 1

Av punktens formulering, jämförd med definitionen i punkt 2 första stycket, framgår motsättningsvis, att normerna icke är tillämpliga i de fall, då verksamhetens utövare ej fullgör några uppgifter i samband med anskaffningen av sökande till den befattning, som skall tillsättas, utan endast befattar sig med personurval i inskränkt bemärkelse.

2

I det följande förstås med

verksamhet för personurval sådan medverkan vid tillsättning av befattning, som omfattar vidtagande av åtgärder dels för anskaffning av sökande till befattningen, dels ock för att bland de sökande utvälja den eller de för befattningen mest lämpade;

konsult (organisationskonsult) fysisk eller juridisk person, som i eller utan samband med annan verksamhet även utövar verksamhet för personurval;

uppdragsgivare fysisk eller juridisk person, som anlitar konsult för något av de ändamål, som anges i punkt 4.

Konsult äger icke åtaga sig uppdrag att anskaffa arbete åt arbetssökande; register över arbetssökande får ej heller föras hos konsult.

Anvisningar till punkt 3

Huvudskälet till förbuden i denna punkt är att konsult icke får bedriva arbetsförmedling. Konsult bör i eget intresse undvika varje åtgärd, som kan föranleda misstanke att han utövar arbetsförmedlingsverksamhet. Hit hör även sådana åtgärder som att på begäran av sökande låta hans ansökningshandlingar kvarligga hos konsulten resp. att göra noteringar om vissa sökande och deras kvalifikationer, allt under förutsättning att avsikten är att utnyttja materialet vid anskaffning av sökande till andra befattningar.

Konsult äger utöva i punkt 2 angiven verksamhet för personurval under förutsättning

att han i varje särskilt fall anmodats därtill av respektive uppdragsgivare,

att fråga är om tillsättning av befattning, som avses i punkt 5, samt

att uppdraget *antingen* ingår som ett naturligt led i en åt konsulten anförtrödd organisationsundersökning beträffande uppdragsgivaren eller det företag, han representerar, *eller* eljest avser sådan teknisk medverkan från konsultens sida, som innefattar systematisk bedömning av arbetskrav och kvalifikationer för den befattning, som skall tillsättas.

Anvisningar till punkt 4

Till första att-satsen: Konsult äger icke själv eller genom sina medarbetare bedriva direkt personlig ackvisition i syfte att erhålla uppdrag, som här avses.

Till tredje att-satsen: Uttrycket »systematisk bedömning av arbetskrav och kvalifikationer» avses täcka bl. a. sådana åtgärder som analys av de med befattningen förenade arbetsuppgifterna, upprättande av befattningsbeskrivning, fastställande av kvalifikationer för befattningen samt dess inplacering i företagets nuvarande organisationsplan.

Konsults verksamhet enligt punkt 4 inskränkes till att avse följande befattningar:

a företagsledare i vidsträckt mening, d. v. s. verkställande direktörer och vice d:o samt deras närmaste medarbetare; platschefer och disponenter;

b övriga företagsledningen direkt underställda högre chefer inom administration, produktion och försäljning med självständigt ansvar för särskilt betydelsefulla arbetsområden;

c vissa specialister t. ex. i fråga om marknadsföring och arbetsstudier, dock endast när synnerliga skäl talar för konsults medverkan.

Anvisningar till punkt 5

Till a och b: I den mån här åsyftade befattningar (yrkesgrupper) icke ligger ovanför de tjänstenivåer, som förekommer i gällande Yrkesnomenklatur för tjänstemän, utgiven av SAF, SIF och SALF, återfinns de under kodbeteckningen -02 i denna förteckning.

Med innehavare av under a och b avsedda befattningar jämföras i det hänseende varom här är fråga, personer som avses inom kort komma att efterträda förstnämnda befattningshavare.

Till c: Formuleringen »dock endast när synnerliga skäl talar för konsults medverkan» har valts för att markera att medverkan får lämnas endast i undantagsfall; enbart en kvantitativ begränsning åsyftas sålunda icke. Det måste överlämnas åt konsulterna att i första hand ta ställning till, om tillräckliga skäl för medverkan föreligger i det enskilda fallet. Den i överenskommelsen mellan AMS och SOK (§ 3) omnämnda kontaktgruppen får här även en viktig uppgift att fylla i samband med granskningen av konsulternas annonsering.

6

Om konsults uppdrag enligt punkt 4 även omfattar ombesörjande av annonsering efter arbetskraft för uppdragsgivarens räkning, åligger det konsulten att verka för att uppdragsgivarens namn utsättes i annonsen (*öppen annonsering*);

att annonsering utan angivande av uppdragsgivarens namn (*anonym annonsering*) användes endast när särskilda skäl därtill föreligger; samt

att, vid anonym annonsering, sökande likväl underrättas om uppdragsgivarens namn, innan ansökningshandlingarna överlämnas till denne, och att meddelande härom intages i annonsen.

Oavsett om annonseringen sker öppet eller anonymt, bör annonsen alltid innehålla en orientering om de med befattningen förenade arbetsuppgifterna samt uppgift om erforderliga kvalifikationer och andra särskilda krav.

Vid anonym annonsering bör i annonsen anges, inom vilken bransch eller vilket område av näringslivet, uppdragsgivaren är verksam. Om möjligt bör i dylikt fall annonsen även innehålla de uppgifter om företagets storlek m. m., som utan olägenhet kan offentliggöras.

I annons må anges att viss namngiven konsult fått i uppdrag att medverka vid personurvalet samt att ansökningshandlingar m. m. även kan tillställas konsulten för vidare befordran till uppdragsgivaren.

Anvisningar till punkt 6

Genom föreskrifterna i denna punkt anges vissa riktlinjer för konsulternas handlande då de skall medverka vid uppdragsgivarens annonsering efter arbetskraft. Syftet härmed är tvåfaldigt: dels att animera konsulterna att vara verksamma för öppen annonsering och *mot* anonym annonsering, dels att ge konsulterna ett stöd i dessa strävanden.

Det är uppenbart, att en arbetsgivare i vissa fall kan ha starka skäl för att annonsera anonymt. Som ex. härpå kan anföras, att arbetsgivaren ej i förväg vill avslöja en planerad ny tillverkning eller produkt; eller han vill utröna, om lämplig extern kraft går att uppbringa (= förutsättning för planerad omorganisation).

När det gäller att söka påverka uppdragsgivaren att icke annonsera anonymt, måste i första hand konsulternas eget omdöme bli bestämmande för hur de bör handla. En bedömning i efterhand av mera tveksamma fall kan även komma att ske av den i överenskommelsen mellan AMS och SOK (§ 3) omnämnda kontaktgruppen.

7

Konsult och hans medarbetare skall iakttaga diskretion ifråga om uppgifter och handlingar, som konsulten mottagit av uppdragsgivare eller av sökande till befattning hos uppdragsgivaren. Särskilt gäller detta beträffande uppgifter som avser sökandes personliga förhållanden.

Det åligger konsult att tillse, att de sökande så snart som möjligt erhåller besked om utgången av tillsättningsärendet *samt* att ansökningshandlingar m. m. inom rimlig tid återställas till sökandena.

Anvisningar till punkt 7 första stycket

Vid tillämpningen av detta stycke skall tillses, att uppgift eller handling icke delges eller utlämnas till annan utan uttryckligt medgivande av uppdragsgivaren resp. sökanden. Även utan dylikt medgivande får dock konsult utlämna uppgifter och handlingar i den utsträckning, som är nödvändig för att konsultens uppdrag skall kunna fullgöras på behörigt sätt.

8

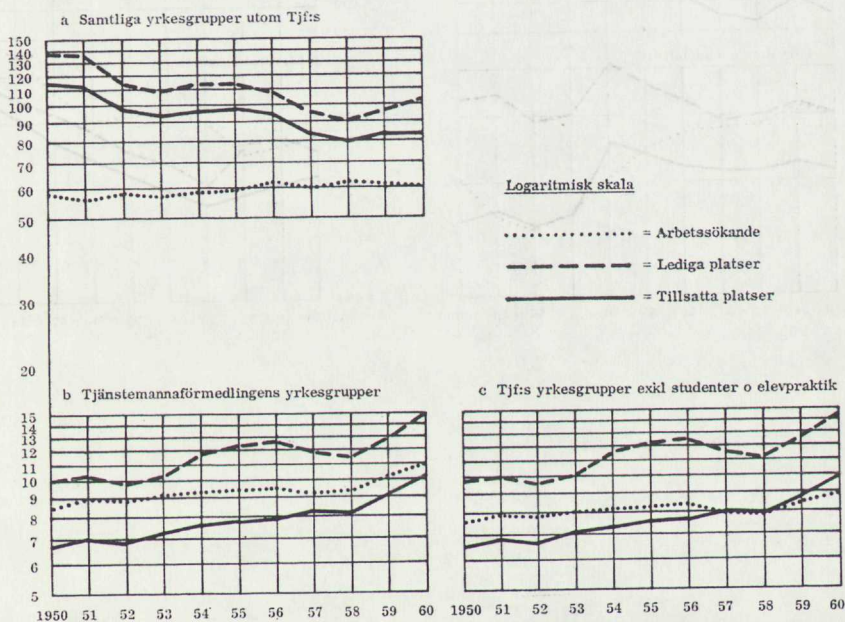
Konsult får icke under några omständigheter av arbetssökande begära eller mottaga ersättning i någon form i samband med uppdrag, som anges i punkt 4.

Konsult som genom medlemskap i SOK eller individuellt biträdd den överens-
 kommelse mellan AMS och SOK, varigenom dessa normer antagits, äger icke på
 grund härav rätt att i tryck eller vid korrespondens eller i andra liknande samman-
 hang ange sig som utövare av en av AMS auktoriserad verksamhet.

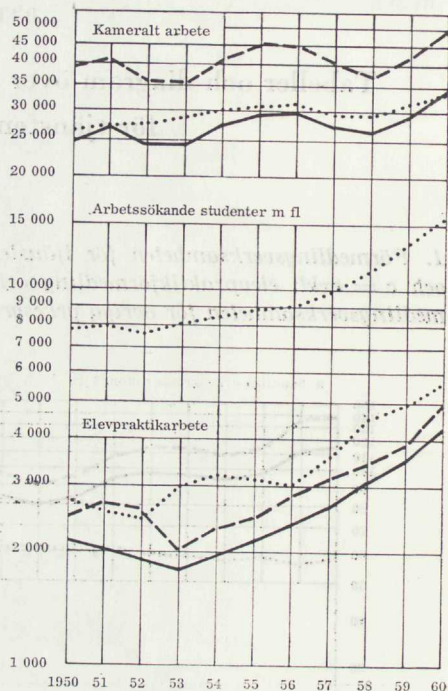
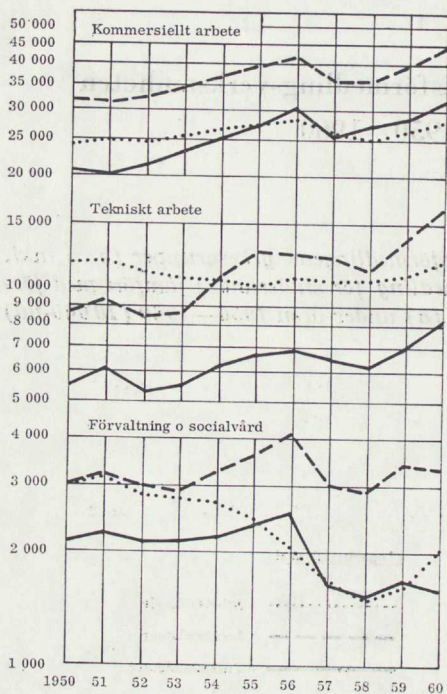
BILAGA 4

Tabeller och diagram över arbetsförmedlingsverksamheten för tjänstemän 1950—1960

1. Förmedlingsverksamheten för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper (b = inkl. och c = exkl. elevpraktikförmedling och förmedling för studerande) jämfört med förmedlingsverksamheten för övriga yrkesgrupper (a) under åren 1950—1960 (10 000-tal)



2. Förmedlingsverksamheten för vissa tjänstemannagrupper under åren 1950—1960.
Logaritmisk skala



3. Indextal för förmedlingsverksamheten för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper jämfört med förmedlingsverksamheten för övriga yrkesgrupper under åren 1950—1960.
1950 = 100

Arbetssökande personer

År	Tjänstemän		Övr yrkesgr	
	Antal	Ind	Antal	Ind
1950	85 577	100	579 977	100
1951	89 087	104	558 493	96
1952	88 122	103	583 510	101
1953	91 103	106	569 800	98
1954	93 477	109	584 884	101
1955	94 328	110	589 959	102
1956	95 826	112	621 684	107
1957	92 406	108	603 631	104
1958	93 724	109	620 736	107
1959	101 250	118	614 380	106
1960	109 260	128	606 838	105

Lediga platser

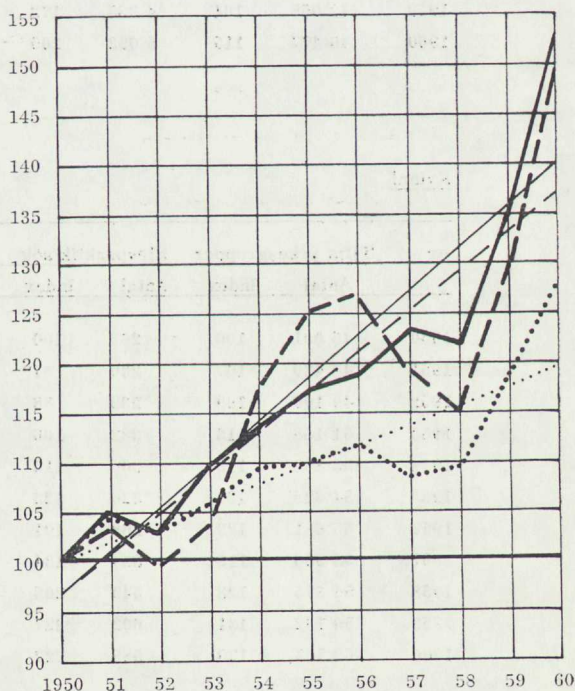
År	Tjänstemän		Övr yrkesgr	
	Antal	Ind	Antal	Ind
1950	99 294	100	1 370 043	100
1951	102 750	103	1 350 296	99
1952	98 079	99	1 134 369	83
1953	102 394	103	1 080 828	79
1954	115 934	117	1 136 414	83
1955	124 124	125	1 139 760	83
1956	126 480	127	1 077 648	79
1957	118 143	119	956 994	70
1958	114 621	115	898 082	66
1959	127 768	129	956 268	70
1960	148 377	149	1 018 779	74

Tillsatta platser

År	Tjänstemän		Övr yrkesgr	
	Antal	Ind	Antal	Ind
1950	66 763	100	1 129 431	100
1951	70 221	105	1 111 664	98
1952	68 440	103	969 583	86
1953	72 636	109	934 368	83
1954	75 400	113	961 478	85
1955	78 100	117	971 729	86
1956	78 983	118	942 602	83
1957	81 970	123	832 727	74
1958	81 781	122	793 334	70
1959	90 226	135	829 997	74
1960	101 995	153	840 474	74

Tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper

..... = Arbetssökande
 --- = Lediga platser
 — = Tillsatta platser



4. Arbetssökande inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper; därav elevpraktiksökande, arbetssökande studerande samt övriga arbetssökande, 1950—1960

Manl

År	Tjf:s yrkesgrupper		Elevpraktik sök		Studerande		Tjf:s yrk gr - E+S	
	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index
1950	40 486	100	2 467	100	4 579	100	33 440	100
1951	40 648	100	2 364	96	4 490	98	33 794	101
1952	39 022	96	2 239	91	4 097	89	32 686	98
1953	39 935	99	2 704	109	4 654	102	32 577	97
1954	39 674	98	2 915	118	4 504	98	32 255	96
1955	39 700	98	2 820	114	4 788	105	32 092	96
1956	40 145	99	2 769	112	4 789	105	32 587	97
1957	38 850	96	3 212	130	4 994	107	30 644	92
1958	38 349	95	4 010	142	5 434	119	28 905	86
1959	42 058	104	4 355	172	6 635	145	31 068	93
1960	46 477	115	5 092	205	8 133	178	33 252	99

Kvinnl

År	Tjf:s yrkesgrupper		Elevpraktik sök		Studerande		Tjf:s yrk gr - E+S	
	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index
1950	45 091	100	265	100	3 224	100	41 602	100
1951	48 439	107	230	87	3 489	108	44 720	108
1952	49 100	109	233	88	3 581	111	45 286	109
1953	51 168	113	282	106	3 476	108	47 410	114
1954	53 803	119	306	115	3 931	122	49 566	119
1955	54 628	121	326	123	4 100	127	50 202	121
1956	55 681	123	268	101	4 276	133	51 137	123
1957	53 556	119	354	134	4 855	151	48 347	116
1958	55 375	123	543	205	5 935	184	48 897	118
1959	59 192	131	602	227	6 821	212	51 769	124
1960	62 783	139	588	222	7 462	231	54 733	132

Anm. Tjf:s yrkesgrupper — E + S = tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper exklusive elevpraktiksökande och studerande.

5. Tillsatta platser inom tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper; därav elevpraktikplatser och övriga platser, 1950—1960

Manl

År	Tj: s yrkesgrupper		Elevpraktikplatser		Tj: s yrk gr - Elevpr	
	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index
1950	25 118	100	1 926	100	23 192	100
1951	25 474	101	1 844	96	23 630	102
1952	23 481	93	1 671	87	21 810	94
1953	25 041	100	1 681	87	23 360	101
1954	27 119	108	1 801	93	25 318	109
1955	28 162	112	1 946	101	26 216	113
1956	28 861	115	2 147	111	26 714	115
1957	26 926	106	2 399	124	24 527	106
1958	26 595	106	2 782	144	23 813	103
1959	29 560	118	3 087	160	26 473	114
1960	32 718	130	3 794	197	28 924	125

Kvinnl

År	Tj: s yrkesgrupper		Elevpraktikplatser		Tj: s yrk gr - Elevpr	
	Antal	Index	Antal	Index	Antal	Index
1950	41 645	100	229	100	41 416	100
1951	44 747	107	195	85	44 552	108
1952	44 959	108	240	105	44 719	108
1953	47 595	114	128	56	47 467	114
1954	52 733	127	150	66	52 583	127
1955	55 933	134	205	89	55 728	135
1956	59 301	142	251	110	59 050	143
1957	55 044	132	275	120	54 769	132
1958	55 186	133	364	159	54 822	132
1959	60 666	146	473	207	60 193	145
1960	69 277	166	534	233	68 743	166

6. Indextal för förmedlingsverksamheten för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper inom de kamerala arbetsområdena under åren 1950—1960. 1950 = 100

Arbets sökande

År	Antal	Ind
1950	26 489	100
1951	27 391	103
1952	27 883	105
1953	28 773	109
1954	30 126	114
1955	30 834	116
1956	31 495	119
1957	29 662	112
1958	29 483	111
1959	31 532	119
1960	33 319	126

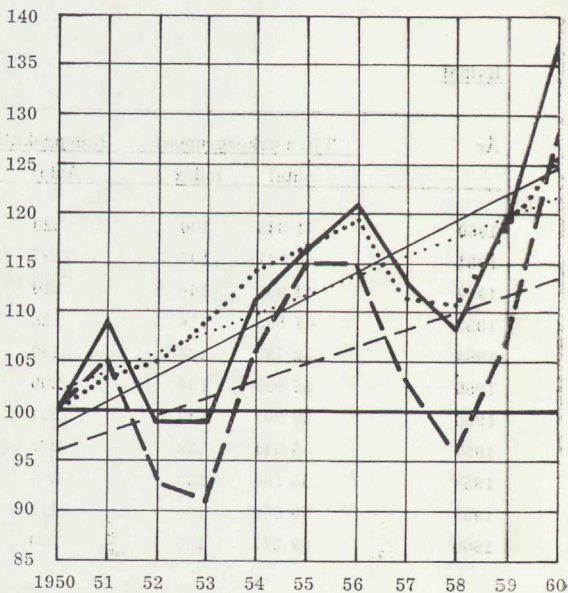
Lediga platser

År	Antal	Ind
1950	39 277	100
1951	41 070	105
1952	36 334	93
1953	35 899	91
1954	41 700	106
1955	45 179	115
1956	45 014	115
1957	40 460	103
1958	37 754	96
1959	42 091	107
1960	50 207	128

Tillsatta platser

År	Antal	Ind
1950	24 837	100
1951	27 172	109
1952	24 605	99
1953	24 526	99
1954	27 705	112
1955	29 176	117
1956	29 963	121
1957	27 343	113
1958	26 781	108
1959	29 472	120
1960	34 146	137

..... = Arbetssökande
 --- = Lediga platser ---
 — = Tillsatta platser —



7. Indextal för förmedlingsverksamheten för tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper inom de kommersiella arbetsområdena under åren 1950—1960. 1950=100

Arbetssökande

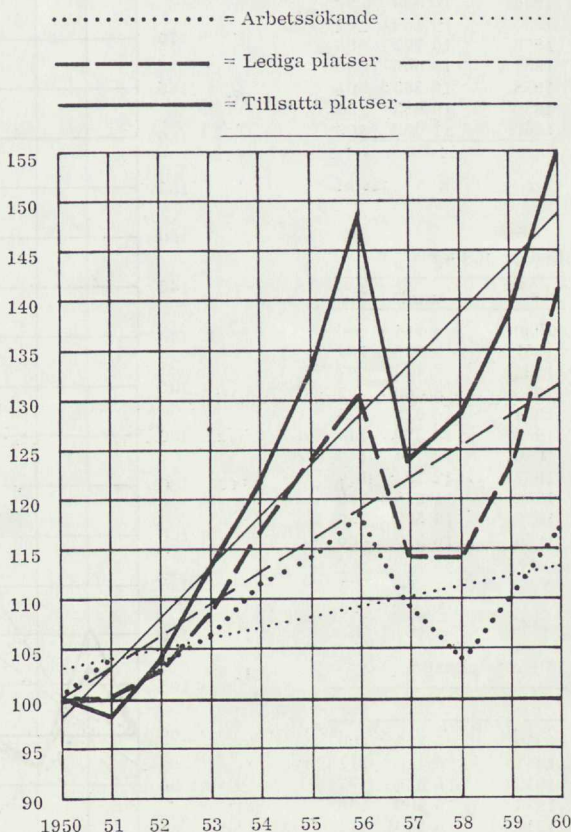
År	Antal	Ind
1950	24 038	100
1951	24 974	104
1952	24 791	103
1953	25 784	107
1954	26 919	112
1955	27 484	114
1956	28 367	118
1957	26 145	109
1958	25 087	104
1959	26 482	110
1960	28 166	117

Lediga platser

År	Antal	Ind
1950	31 700	100
1951	31 674	100
1952	32 577	103
1953	34 536	109
1954	37 107	117
1955	39 453	124
1956	41 523	131
1957	36 061	114
1958	36 059	114
1959	39 136	123
1960	44 864	142

Tillsatta platser

År	Antal	Ind
1950	20 625	100
1951	20 254	98
1952	21 405	104
1953	23 338	113
1954	25 198	122
1955	27 366	133
1956	30 501	148
1957	25 677	124
1958	26 422	128
1959	28 751	139
1960	32 033	155



8. Indextal för förmedlingsverksamheten inom de tekniska arbetsområdena under åren
1950—1960. 1950 = 100

Arbetssökande

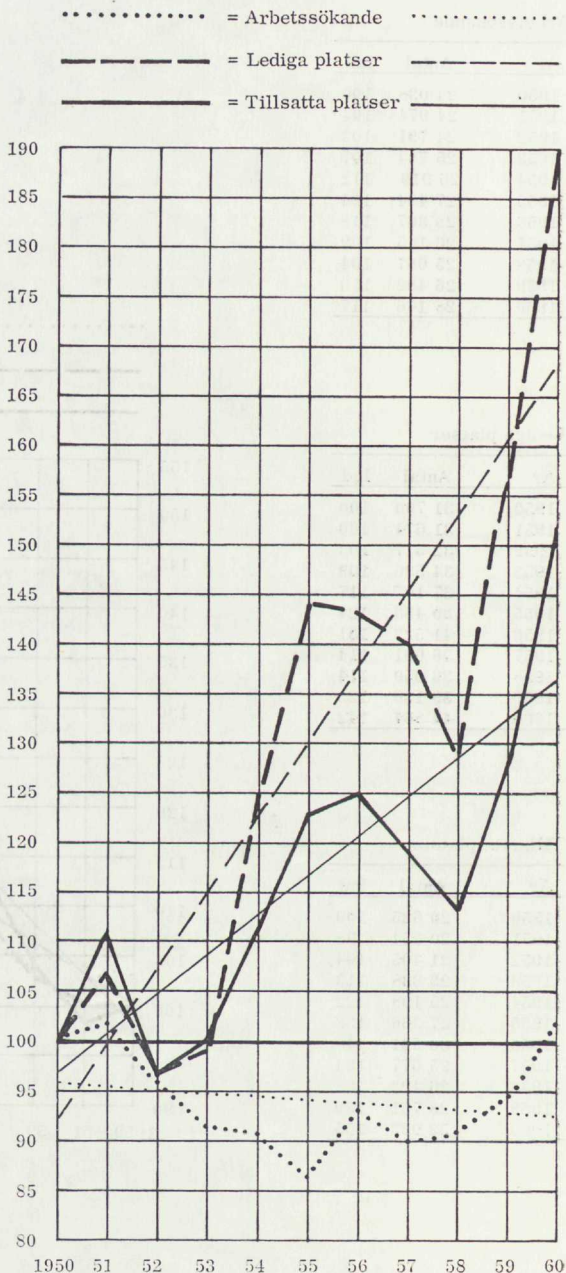
År	Antal	Ind
1950	11 632	100
1951	11 840	102
1952	11 148	96
1953	10 715	92
1954	10 530	91
1955	10 159	87
1956	10 771	93
1957	10 505	90
1958	10 563	91
1959	10 983	94
1960	11 903	102

Lediga platser

År	Antal	Ind
1950	8 714	100
1951	9 330	107
1952	8 423	97
1953	8 600	99
1954	10 925	125
1955	12 579	144
1956	12 494	143
1957	12 194	140
1958	11 236	129
1959	13 597	156
1960	16 539	190

Tillsatta platser

År	Antal	Ind
1950	5 519	100
1951	6 110	111
1952	5 368	97
1953	5 509	100
1954	6 246	111
1955	6 765	123
1956	6 918	125
1957	6 579	119
1958	6 238	113
1959	7 053	128
1960	8 371	152



9. Indextal för förmedlingsverksamheten inom undervisning m. m. under åren
1950—1960. 1950 = 100

..... = Arbetssökande
 - - - - - = Lediga platser - - - - -
 ————— = Tillsatta platser —————

Arbetssökande

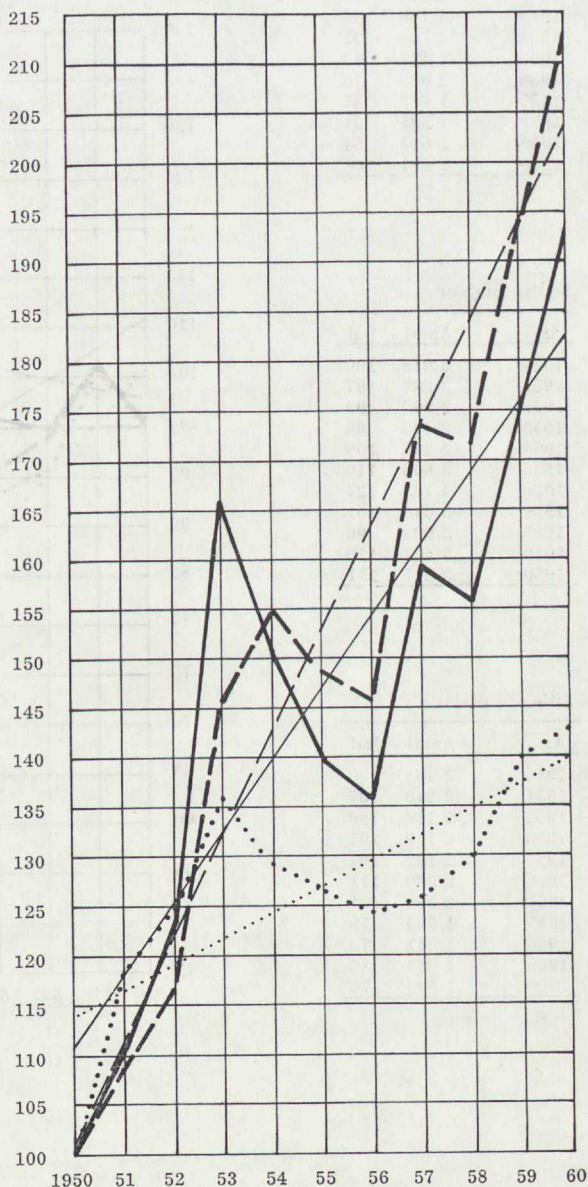
År	Antal	Ind
1950	6 520	100
1951	7 706	118
1952	8 140	125
1953	8 857	136
1954	8 428	129
1955	8 310	127
1956	8 068	124
1957	8 239	126
1958	8 480	130
1959	9 121	140
1960	9 334	143

Lediga platser

År	Antal	Ind
1950	11 094	100
1951	11 948	108
1952	13 032	117
1953	16 118	145
1954	17 167	155
1955	16 436	148
1956	16 240	146
1957	19 172	173
1958	19 027	172
1959	21 481	194
1960	23 631	213

Tillsatta platser

År	Antal	Ind
1950	9 360	100
1951	10 451	112
1952	11 492	123
1953	15 543	166
1954	14 177	151
1955	13 136	140
1956	12 685	136
1957	14 893	159
1958	14 634	156
1959	16 372	175
1960	18 028	193



10. Indextal för förmedlingsverksamheten inom allmän tjänst och socialvård
under åren 1950—1960. 1950 = 100

Arbetssökande

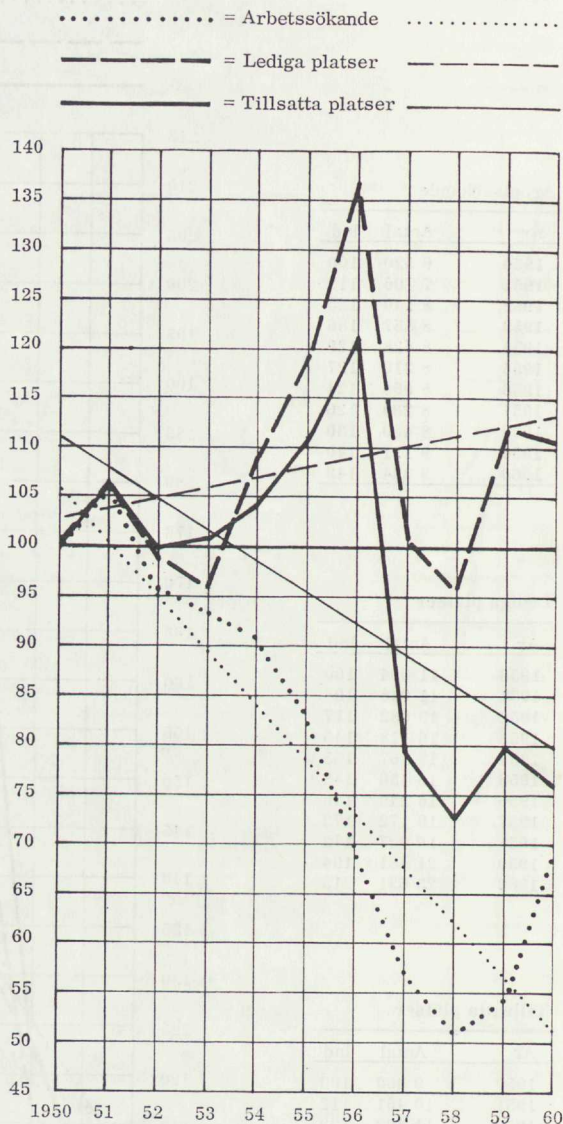
År	Antal	Ind
1950	2 975	100
1951	3 157	106
1952	2 847	96
1953	2 766	93
1954	2 702	91
1955	2 477	83
1956	2 080	70
1957	1 689	57
1958	1 505	51
1959	1 614	54
1960	2 024	68

Lediga platser

År	Antal	Ind
1950	3 018	100
1951	3 237	107
1952	2 995	99
1953	2 895	96
1954	3 297	109
1955	3 606	119
1956	4 133	137
1957	3 040	101
1958	2 904	96
1959	3 407	112
1960	3 347	111

Tillsatta platser

År	Antal	Ind
1950	2 108	100
1951	2 249	107
1952	2 118	100
1953	2 119	101
1954	2 197	104
1955	2 336	111
1956	2 559	121
1957	1 660	79
1958	1 541	73
1959	1 684	80
1960	1 592	76



11. Indextal för förmedlingsverksamheten ifråga om elevpraktik under åren
1950—1960. 1950 = 100

Arbetssökande

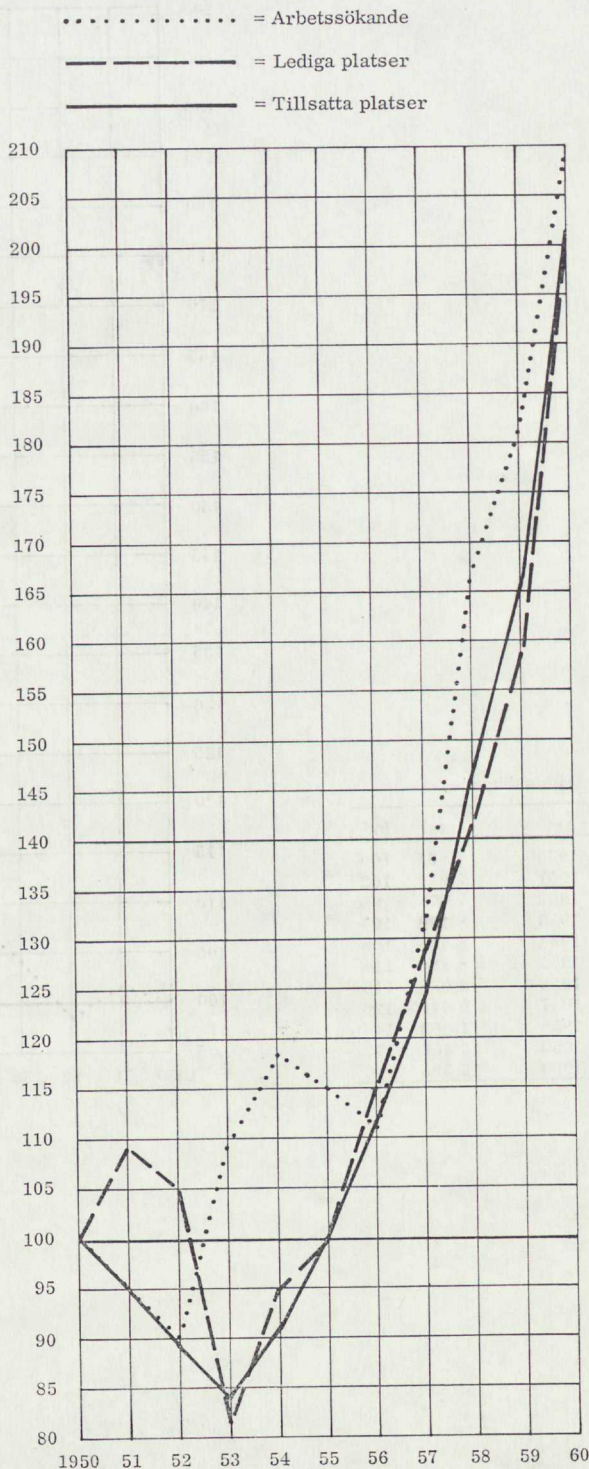
År	Antal	Ind
1950	2 732	100
1951	2 594	95
1952	2 472	90
1953	2 986	109
1954	3 221	118
1955	3 146	115
1956	3 037	111
1957	3 566	131
1958	4 553	167
1959	4 957	181
1960	5 680	208

Lediga platser

År	Antal	Ind
1950	2 479	100
1951	2 704	109
1952	2 612	105
1953	2 031	82
1954	2 344	95
1955	2 490	100
1956	2 885	115
1957	3 182	128
1958	3 488	141
1959	3 916	158
1960	5 007	201

Tillsatta platser

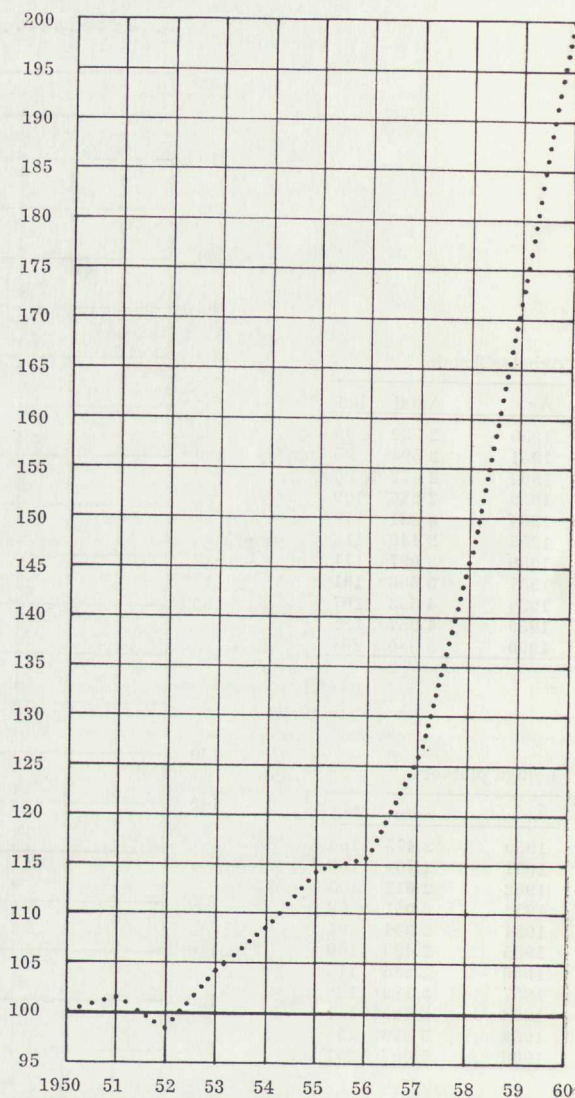
År	Antal	Ind
1950	2 155	100
1951	2 039	95
1952	1 911	89
1953	1 809	84
1954	1 951	91
1955	2 151	100
1956	2 398	111
1957	2 674	124
1958	3 146	146
1959	3 560	165
1960	4 328	201



12. Indextal för arbetssökande studenter m. fl. under åren 1950—1960.
1950 = 100

Arbetssökande

År	Antal	Ind
1950	7 803	100
1951	7 979	102
1952	7 678	98
1953	8 130	104
1954	8 435	108
1955	8 888	114
1956	9 065	116
1957	9 849	126
1958	11 369	146
1959	13 456	172
1960	15 595	200



BILAGA 5

KONFIDENTIELLT

Ombytessökandes uppgifter

Förmedling

A. Personalia

☐ M ☐ K	Gruppnr	Reg.-nr	3 första bokst.	Anm.
---	---------	---------	-----------------	------

B. Teoretisk utbildning

Skolor, examina, examensår; kurser, kursår
--

C. Praktisk erfarenhet

Antal arb.-år	Längsta anställningen (firma, bransch, anställningstidens längd)
År i nuv. yrke	Antal tillfälliga anställningar sedan 1 januari 1959
Nuv. lön	Senaste anställningen (firma, bransch, anställningstidens längd)
Arb.-uppg. under den tid sökanden haft förvärvsarb. som åber. som merit för önskad ny anst.	

D. Anledning till önskan om arbetsbyte (om flera skäl anges samtliga)

1. Tidsbestämda skäl	(Här anges om sökanden genom egen eller arbetsgivares uppsägning, arbetets tillfälliga karaktär, omorganisation inom företaget o.dyl. inom viss tid kommer att sluta sin anställning liksom även om vederbörande genom annan familjemedlems beslutade flyttning till annan ort önskar söka anställning på denna ort)
2. Andra skäl	(Här anges t.ex. om sökanden önskar högre lön, säkrare anställningsförhållanden, mera kvalificerat arbete, tillfälle till förkovran och meritering m.m. Likaså anges de förhållanden på arbetsplatsen som sökanden finner otillfredsställande och som därför motiverar ett arbetsbyte, såsom alltför pressande arbete, obekväm arbetstid, mindre trevlig anda o. dyl.)

E. Planerat byte av yrke och/eller arbetsuppgifter

Nuvarande yrke	Önskat yrke/önskade nya arbetsuppgifter
----------------	---

OBS! Utrymmet längst till höger är avsett för AMS noteringar och får ej anv. av intervjuaren.

Datum 1960

Sign.

BILAGA 6

Arbetsförmedling för tjänstemän i Västtyskland och Storbritannien

På Kungl. Maj:ts uppdrag företog utredningens sekreterare under tiden 22—29 januari 1961 en resa till Västtyskland och England för att studera åtgärder för förmedling av tjänstemän. I resan deltog två representanter för de parter på arbetsmarknaden, med vilka arbetsmarknadsstyrelsen har samråd för utredningsuppdragets fullgörande, nämligen för SAF direktören Lennart Cronqvist och för TCO sekreteraren Gösta Edgren. Resan för dessa senare bekostades av vederbörande organisationer.

Till uppgiften hörde att i resp. länder med avseende på tjänstemannagrupperna studera den interlokala förmedlingens organisation och metodik, arbetsförmedlingens åtaganden och praxis beträffande ombytessökande samt förmedlingen för mera kvalificerad tjänstemannapersonal.

Resan begränsades till uppehåll i Frankfurt am Main, Düsseldorf, Köln och London. I Frankfurt am Main besöktes Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Landesarbeitsamt Hessen, Landesstelle für Arbeitsvermittlung samt Arbeitsamt Frankfurt. Vidare togs i Frankfurt kontakt med Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Landesverband Hessen, i Düsseldorf med Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) och i Köln med Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände.

I London besökte studiegruppen inom Ministry of Labour dels Employment Department, dels det regionala arbetsförmedlingsorganet London and South Eastern Regional Office och dels specialförmedlingarna Professional and Executive Register och Technical and Scientific Register. Vidare erhöles kontakt med en ledande konsultfirma, Management Selection Ltd, och ett större företag, International Computers and Tabulator Ltd.

Den följande redogörelsen har utarbetats gemensamt av studiegruppens deltagare.

Tjänstemannaförmedling i Västtyskland

Bakgrund

Den utveckling från massarbetslöshet till full sysselsättning, som försiggått i Västtyskland under 1950-talet, har även haft sin motsvarighet på tjänstemännens arbetsmarknad där. I början av decenniet räknades drygt $\frac{1}{4}$ miljon arbetslösa tjänstemän. Vid slutet av decenniet (1959) hade arbetslösheten inom tjänstemannarykena sjunkit till ca 50 000. Samtidigt med den starka absoluta tillbakagången i arbetslösheten skedde en förskjutning mellan könen av tyngdpunkten i den kvarvarande arbetslösheten. Huvudparten av de arbetslösa vid decenniets början var män, vid dess slut kvinnor. Förändringen hör samman med att under decenniet

ett starkt ökat antal kvinnor sökt sig ut i förvärvsarbete.* — I och med att arbetslösheten snabbt gått tillbaka, har förmedlingens uppgifter som administratör av den obligatoriska arbetslöshetsförsäkringen — som också omfattar de västtyska tjänstemännen — givetvis minskat.

Mot bakgrund av denna utveckling får man se förändringarna under senare år i den västtyska arbetsförmedlingens omslutning. En påfallande förändring är minskningen av förmedlingsverksamheten. Denna minskning har gått långsammare för grupper som har berörts av säsongmässiga variationer i sysselsättningen, främst på byggnadsområdet, och snabbare för andra grupper. Till de senare hör — totalt sett — tjänstemännen. Som exempel på tillbakagången i förmedlingens engagemang på tjänstemannaområdet, räknat efter antalet tillsatta plaser, kan följande sifferuppgifter nämnas: Vid decenniets början (1951) tillsattes ca 402 000 tjänstemannaplatser, mot slutet av decenniet (1958) hade antalet tillsättningar gått ned till ca 320 000. — En annan förändring, som skett i och med att arbetslösheten hävts, består givetvis i en omstrukturering av sökandeklientelet i den meningen att det stora flertalet sökande vid arbetsförmedlingen numera utgöres av ombytessökande. Vidare har kvinnorna blivit den större gruppen; av de 320 000 tillsatta tjänstemannaplatserna 1958 besattes 190 000 med kvinnor (jämfört med 162 000 av hela antalet 402 000 tillsättningar år 1951).

Det är naturligt, att dessa förändringar har givit upphov till diskussioner om förmedlingens målsättning och uppgifter i det nya arbetsmarknadsläget. Nu gällande version av lagen om arbetsförmedling och arbetslöshetsförsäkring (1957) utsäger dock, att arbetsmarknadsverkets uppgifter inte bara avser ett läge som det vid början av decenniet utan omspanner olika arbetsmarknadslägen. Verket har inom ramen för regeringens ekonomiska politik, heter det, att »verka i sådan riktning, att arbetslöshet och brist på arbetskraft förebyggs eller minskas» (§ 38).

Som ett uttryck för uppfattningen, att förmedlingen inte bara har att ta sig an arbetslösa, har det tyska arbetsmarknadsverket under senare år utbyggt sina resurser för förmedling av mera kvalificerad arbetskraft inom vissa tjänstemannayrken. För närvarande syns man pröva sig fram till en lösning av denna förmedlingsfråga. Den tyska delegationen vid OEEC har föreslagit, att den tas upp till behandling inom arbetskraftkommitténs arbetsförmedlingsgrupp (OEEC:s dokument Mo/WP7 (59) 5, Paris 18 nov. 1959).

Beträffande ombytessökande har det tyska arbetsmarknadsverket enligt samma dokument den meningen, att det vore fördelaktigt om personer, som önskar byta plats, på ett tidigt stadium vände sig till arbetsförmedlingen. Denna står inte främmande för att avråda sökande från ett platsbyte, som ej är grundat på reella skäl. Förmedlingen ser som sin uppgift att skaffa sig god kunskap om sökande och platser, så att sökandenas kvalifikationer tillvaratas på bästa sätt. — Förmedlingen företar sig ej att själv bedriva ackvisition bland sökande, som har anställning men ej själva anmält sig som arbetssökande (Abwerbung).

Förmedlingens organisation

Den västtyska arbetsförmedlingen omfattar Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung i Nürnberg, 12 Landesarbeitsämter (delstaternas

* En redogörelse för västtyska åtgärder mot arbetslöshet har lämnats i AMS Arbetsmarknadsinformation Serie H, nr 1/1960. — Det kan nämnas, att den i redogörelsen omnämnda västtyska kommitté, som sedan ett par år tillbaka bedrivit utredningsarbete rörande arbetslösheten bland äldre, numera framlagt sitt betänkande (Abschlussbericht der Kommission des Vorstandes der Bundesanstalt zur Untersuchung der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer, nov. 1960). Kommittén har bl. a. föreslagit vissa kompletterande arbetslöshetsbekämpande åtgärder med tanke på äldre tjänstemän.

huvudkontor för arbetsförmedling) och 208 Arbetsämter (större arbetsförmedlingar) samt ett större antal Nebenstellen (filialkontor).

Inom arbetsförmedlingen tillämpas en expeditionsuppdelning yrkesvis. Vid varje *Arbeitsamt* förekommer expeditioner för tjänstemannagrupper, där i princip alla yrken av sådant slag förmedlas.

För sökande, som inte begränsar sin ansökan till bostadsorten, förekommer på en del yrkesavsnitt fackarbetsanvisningar, som täcker större geografiska områden. Tidigare fanns för tjänstemän med god fackutbildning sådana expeditioner vid vart och ett av de 12 Landesarbetsämter, där verksamheten avsåg resp. delstater. Numera har denna organisation ombyggt, så att 6 regionala tjänstemannaförmedlingar (Landesstelle für Arbeitsvermittlung) svarar för i regel vardera två delstatsområden.

Dessutom finns i Frankfurt am Main en central riksförmedling för tekniker och viss annan fackutbildad tjänstemannapersonal (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung). Vid inrättandet av de nyss nämnda regionala tjänstemannaförmedlingarna utflyttades till dem en del uppgifter från riksförmedlingen.

Vidare kan nämnas, att man skiljer mellan expeditioner som har direkt kontakt med sökande och arbetsgivare (Arbeitsvermittlung) och sådana som, utan direktkontakt med allmänheten, handlägger interlokala förmedlingsärenden (Ausgleichsvermittlung). Denna senare verksamhet är organiserad på det regionala planet och på riksplanet.

Några uppgifter om arbetsmetodiken

Som hjälpmedel i det interlokala förmedlingsarbetet används både platslistor och sökandelistor. Båda dessa typer av publikationer används dels regionalt, dels på riksplanet. — I sökandelistorna upptas beskrivningar av kvalifikationer på aktuella sökande, för vilka lämpliga platser inte finns anmälda hos förmedlingen. Dessa publikationer ställs avgiftsfritt till arbetsgivarnas förfogande.

Vid den första kontakten mellan förmedlingen och en sökande tjänsteman med god yrkesbakgrund ifylls anmärkningsvärt utförliga sökandebblanketter. Olika sådana blanketter förekommer för tekniker och för kontorspersonal samt inom 6 »kvinnoyrken» med längre fackutbildning. Dessa sökandebblanketter har uppställts så att en klar analys erhålls dels av vederbörandes utbildning, dels av hans eller hennes yrkesfunktioner i tidigare anställningar. — Vid första besöket på förmedlingen erhåller den arbetssökande även en folder med tips om hur en ansökan upprättas och — för de yngre — hur man bör uppträda, då man personligen söker en plats. Till sökandens förfogande ställs även tryckta ansökningsformulär. Innan ansökan jämte betygsavskrifter av förmedlingen skickas till en arbetsgivare, häftas de in i en plastpärm, som skyddar handlingarna.

Kontakten med arbetsgivarna vill man bygga upp genom personliga sammanträffanden mellan förmedlare och personal- och avdelningschefer. Då förmedlingsarbetet försiggår i arbetsgrupper på två personer (förmedlare och biträdande förmedlare), skall den som i första hand svarar för gruppens arbete, om möjligt använda eftermiddagen till företagsbesök (Aussendienst). Principiella frågor, som rör ett företags rekrytering, diskuteras av någon högre befattningshavare med företagsledningen; individuella rekryteringsärenden tar förmedlaren upp med personal- och avdelningschefer; samtidigt söker han för sin egen information få bese olika avdelningar inom firman. De frågor, som behandlas vid besöken, antecknas i korthet. Viktigare noteringar läggs efter hand till förmedlingens företagsregister.

De regionala tjänstemannaförmedlingarna (Landesstelle für Arbeitsvermittlung)

De 6 regionala tjänstemannaförmedlingarna, som omfattar ett par delstater, inrättades i slutet av år 1959. Kontoren är förlagda till förefintliga Landesarbetsämter i Hamburg, Hannover, Düsseldorf, Frankfurt, Stuttgart och München.

Vid dessa kontor skall förmedlingsverksamhet bedrivas med i möjligaste mån direkt kontakt med sökande och arbetsgivare inom regionerna.

De *sökande*, som tas emot vid de nya regionala kontoren, är tjänstemän som inte har begränsat sin arbetsansökan till den lokala arbetsförmedlingens område. För att tas emot vid dessa kontor skall de vidare ha en avslutad yrkesutbildning bakom sig och minst genomsnittliga kvalifikationer. Närmare uppgifter om vilka yrkesgrupper, som förmedlas vid dessa kontor, återfinns i de riktlinjer som utfärdats för förmedlingsarbetets bedrivande. Inom gruppen kvinnlig handels- och kontorspersonal upprätthålls en mycket bestämd gränsdragning: det stora antal sådan personal, som har begränsad eller ingen utbildning, faller därigenom utanför regionsförmedlingens verksamhetsfält.

Eftersom den lokala arbetsförmedlingen i regel först skall ha sett efter om den sökande kan placeras lokalt, skall ansökan inges till ett Arbeitsamt. Därifrån går den om så behövs vidare till regionskontoret.

Samtidigt med ansökan insänder den lokala arbetsförmedlingen en sammanfattning av sökandens meriter. Denna sammanfattning tjänar som annonstext vid publicering i den regionala sökandelistan, eventuellt också i rikslistan för sökande.

I fråga om *lediga platser* anmäler de lokala förmedlingarna till regionskontoren alla platser för personal av här ifrågavarande slag, vilka inte med säkerhet kan besättas lokalt eller som inte kan besättas med tillräckligt kvalificerad arbetskraft. På motsvarande sätt som gäller för sökande bifogar den lokala förmedlingen även i fråga om platsuppgifterna en sammanfattning, som kan användas för publicering i regions- eller rikslistan över lediga platser.

Anvisningar av sökande till lediga platser sker antingen direkt från regionskontoret eller via den lokala arbetsförmedlingen.

De regionala kontoren skall även följa förändringarna på arbetsmarknaden och lämna *rapport om arbetsmarknadsläget* inom regionen för berörda yrkesgrupper.

Erfarenheter av den nya organisationen. Den nya organisationen har ännu inte verkat så länge, att något bestämt kan sägas om dess för- och nackdelar. Till en början har vissa svårigheter märkts, då det gällt 1) att leda en verksamhet som omfattar även ett administrativt område, som i andra hänseenden inte sorterar under det Landesarbetsamt, där regionskontoret är beläget, 2) att tillräckligt snabbt få erforderlig direktkontakt med parterna i det andra förvaltningsområdet och 3) att för förmedlare vid regionskontoret göra industribesök inom det andra förvaltningsområdet.

Riksförmedlingen i Frankfurt (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, ZAV)

Uppgifter och organisation. ZAV inrättades i slutet av år 1954. Det är ett fristående förmedlingsorgan inom den offentliga västtyska arbetsförmedlingen i den meningen, att det ej är underställt något Landesarbetsamt. Dess primära uppgift är att centralt bedriva förmedling på riksplanet. ZAV arbetar på tre huvudavdelningar, nämligen

A arbetsförmedling inom mer kvalificerade tjänstemannayrken,

B utlandsförmedling inkl. förmedling av utlandspraktik m. m. och

C rikscentral för telex och rikslistor för sökande och lediga platser; här till kommer interlokal förmedling av viss hotell- och restaurangpersonal och skådespelare.

Slutligen finns sedan 1957 inom ZAV en arbetsgrupp, som sysslar med förmedling till toppbefattningar inom näringslivet (Büro Führungskräfte der Wirtschaft). — I det följande skall verksamheten på detta sista område samt inom huvudavdelningarna A och C beröras.

Telex och rikslistor (avd. C). Efter clearing inom delstatens ram av tillgång och efterfrågan på arbetskraft rapporteras brådskande platser, som ej kunnat tillsättas inom delstaterna, genom deras centraler för interlokal förmedling (Landesausgleichsstelle) per telex till ZAV. Inkomna notiser sammanställs därefter av ZAV och publiceras dagligen i ett (stencilerat) telexblad, som tillställs samtliga arbetsförmedlingar. — Tjänstemannaplatser kräver vanligen så utförlig beskrivning, att de inte anses lämpa sig för meddelande på telex.

Riksvakanslistan över lediga platser (Zentraler Stellenanzeiger) utkommer varje fredag. Den upptar både arbetar- och tjänstemannaplatser, de senare i flertal. Platserna är anonyma, löneuppgifter lämnas i många fall. — Framställningssättet är boktryck. Upplagan går upp till 4 500 ex. och är avsedd endast för arbetsförmedlingarna.

Rikslistan över arbetssökande (Zentraler Bewerberanzeiger) utkommer varannan fredag. Huvuddelen av dess notiser härrör från ZAV:s sökanderegister. Den innehåller rätt utförliga merituppgifter om sökande, som dock ej är namngivna. Även här dominerar tjänstemannaplatserna. — Sökandelistan trycks i ca 20 000 ex. och utgår dels till arbetsförmedlingen, dels till företag som önskar få den. Den tillmäts ett visst reklamvärde.

Antalet notiser om platser och sökande, som rikspublicerats på dessa tre vägar samt antalet tillsättningar till följd av spridningen, framgår av nedanstående översikt för år 1960. Uppgifterna avser arbetar- och tjänstemannayrken tillsammans:

	Antal publicerade notiser	Antal interlokala tillsättningar	Tillsättningsprocent
Telex.....	14 374	3 885	27
Platslistan.....	29 348	5 861	20
Sökandelistan.....	12 662	853	7

Riksförmedling för vissa tjänstemannagrupper (avd. A). En del av de arbetsuppgifter, som numera handläggs av de regionala tjänstemannaförmedlingarna, hörde tidigare till arbetet inom ZAV:s avdelning A. Numera förmedlas där i huvudsak akademiker och ingenjörer. De uppdrag, som de lokala arbetsförmedlingarna inte klarar inom dessa yrkeskategorier, går förbi regionskontoren och tas om hand direkt av ZAV.

Verksamheten är uppdelad på 12 arbetsgrupper (8 för manliga och 3 för kvinnliga arbetstagare samt 1 för manliga och kvinnliga invalider). På var grupp arbetar en förmedlare och sedan 1959 en biträdande förmedlare samt ett kontorsbiträde. Förmedlingspersonalen har ökat från 17 år 1955 till 25 år 1960, inräknat avdelningsföreståndaren.

Verksamhetens omfattning åren 1955—60 framgår av närmast följande tabell på nästa sida. Genom den senaste omorganisationen har sökandeantalet minskats något, samtidigt som kvalifikationsnivån höjts.

Av de tillsatta platserna år 1959 kom 719 på manliga läkare, civilekonomer, jurister, psykologer m. fl. yrkesgrupper och 574 på manliga ingenjörer, medan 570 platser tillsattes med kvinnliga akademiker, ingenjörer och annan fackutbildad kvinnlig arbetskraft.

År	Sökande	Lediga platser	Tillsatta platser
1955.....	6 190	12 764	1 157
1956.....	7 170	15 239	1 574
1957.....	7 690	15 772	1 725
1958.....	7 951	17 274	2 020
1959.....	7 612	20 183	2 121
1960.....	6 532	20 991	2 022

Ca 80 % av de sökande, som är inskrivna hos ZAV, anges personligen ha vänt sig dit. I fråga om inskrivningsförfarandet kan nämnas, att det är mera summariskt, då det gäller mycket kvalificerade sökande. — Utöver arbetet med anvisning av sökande till lediga platser läggs stor vikt vid information och rådgivning åt arbetssökande (Arbeitsberatung). Antalet sådana konsultationer statistikförs särskilt. De omfattade år 1960 ca 4 700 besök och ca 4 200 brevsvår. Förmedlarna tar även kontakt med avgående studerande vid universitet och högskolor och lämnar kollektiv information.

Av de lediga platserna kommer huvudparten från de lokala arbetsförmedlingarna och regionskontoren; ca 30 % anmäls till ZAV direkt från arbetsgivare.

Förmedlarna tillbringar i genomsnitt ett par veckor om året på tjänsteresor för kontakt med sökande och arbetsgivare.

Förmedling av topptjänster (Büro Führungskräfte der Wirtschaft). I början av år 1957 påbörjades inom ZAV förmedling av topptjänstemän till den större industrin.

De anställningar som man inriktar sig på, uppges ha ett undre löneläge på ca 30 000 DM per år. Vanlig lön på tillsatta platser anges ligga på en något högre nivå. Den högst betalda post, som man medverkat till att besätta, avlönades med 150 000 DM.

För att erhålla ett kvalitativt mycket gott urval av sökande har upprepade gallringar gjorts i sökandematerialet. Förmedlingsresultatet uppgår f. n. till 5—6 tillsatta platser i månaden. Byråns arbetssätt antyds av följande uppgifter, som avser år 1960: 1 310 besök av arbetssökande och 408 av arbetsgivare, 1 557 muntliga och 2 344 skriftliga konsultationer; samtidigt godtogs och inskrevs som arbetssökande 287 personer och antalet antagna uppdrag från industrin var 178. Förmedlingstalen under byråns verksamhetstid är följande:

År	Sökande	Lediga platser	Tillsatta platser
1957.....	283	210	16
1958.....	229	223	29
1959.....	241	217	50
1960.....	287	178	55

Personalens antal är detsamma som inom avd. A:s arbetsgrupper. Föreståndare och huvudförmedlare är en civilekonom. Han tillbringar ca $\frac{1}{3}$ av sin tid på resor för personlig kontakt med sökande och arbetsgivare.

Gränsdragning mellan arbetsförmedling och konsulter

ZAV:s arbetsgrupp för förmedling av topptjänstemän till industrin kom till i samband med den nya editionen av lagen om arbetsförmedling och arbetslöshetsförsäkring. Där togs in en definition av begreppet arbetsförmedling, i vilken det

bl. a. heter: »Arbetsförmedling i lagens mening är en verksamhet, som är inriktad på att sammanföra arbets sökande arbetstagare med arbetsgivare i syfte att åstadkomma ett arbetsförhållande». — Arbetsförmedling i lagens mening får endast bedrivas av den offentliga förmedlingen eller på dess uppdrag. Sådan förmedlingsverksamhet hade emellertid, menade arbetsmarknadsverket, bedrivits utan tillstånd av vissa företagskonsulter. Bildandet av Büro Führungskräfte der Wirtschaft inom ZAV var en åtgärd för att inom den offentliga arbetsförmedlingen öppna en möjlighet för förmedling av de personalkategorier, som konsulterna företrädesvis anlätades att rekrytera.

Samtidigt med tillkomsten av denna arbetsgrupp inom ZAV upptogs på initiativ från Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände i Köln överläggningar med konsultsammanslutningar, arbetsministeriet och arbetsmarknadsverket för att få fram vissa principer för gränsdragning mellan arbetsförmedling och konsultverksamhet.

Reglerna, som publicerades den 7 sept. 1957, utsade bl. a. följande. Konsulternas medverkan fick inte leda till arbetsförmedling i lagens mening. Ett klarläggande av den tillåtna medverkan ansågs behövas, då det gällde tillsättning av toppbefattningar men ej då det gällde lägre befattningar. Förutsättning för konsultens medverkan skulle vara att han bevisligen fått arbetsgivarens uppdrag. Inom ramen för ett sådant uppdrag kunde arbetsgivaren i sina annonser efter topptjänstemän ange, att en viss namngiven konsult medverkade vid urvalet och att ansökningar kunde sändas även till denne. Egna annonser av konsulter stod inte i överensstämmelse med lagen. Konsulterna fick ej heller föra sökanderegister eller utge platslistor eller ta avgifter av arbetssökande. ZAV stod öppen för samarbete med både arbetsgivare och konsulter för bl. a. annonsering.

Vid studiebesöket framkom bl. a., att arbetsförmedlingen fäste vikt vid att konsulternas medverkan vid rekrytering endast gällde topptjänster. I fråga om annonseringen hade f. n. den praxis utbildat sig, att konsulter för arbetsgivares räkning annonserade efter viss tjänst för viss — även anonym — arbetsgivare, varvid ansökan alternativt skulle kunna ställas till arbetsgivaren, ev. under dennes signatur till tidningens annonskontor, eller till konsulten.

Arbetsgivarsynpunkter

Från den tyska arbetsgivareorganisationen i Köln inhämtades under resan några synpunkter på arbetsförmedlingen för tjänstemän:

Mellan sju och åtta miljoner arbetstagare hade tillträtt nya befattningar under föregående år. Ett anmärkningsvärt antal av dessa bytte anställning utan förmedlingens medverkan, 3,6 milj. platser förmedlades 1960 genom den offentliga arbetsförmedlingen. Inom Bundesanstalt hade arbetsgivarparten hävdad, att kostnaderna för arbetsförmedlingens verksamhet — som betalades av arbetslöshetsförsäkringens medel — i nuvarande arbetsmarknadsläge skulle kunna reduceras. — Man hade från arbetsgivarsidan protesterat mot den offentliga arbetsförmedlingens rekryteringsåtgärder i annonser, på biografer m. m. Resultatet hade blivit, att arbetsförmedlingen därefter slutat ange löneerbjudanden i samband med kungörande av lediga platser. Förmedlingen hade anfört, att man syftade till att även avråda sökande från obefogade platsbyten, men man hade på arbetsgivarsidan det intrycket, att sådana avrådanen inte förekom i någon nämnvärd utsträckning. — Samarbetet med förmedlingsinstitutionen var dock gott, och man betonade ytterligare vikten av personliga kontakter mellan arbetsgivare och förmedlare. Förmedlingen måste också sägas ha goda kontakter med arbetsgivarna, men detta

gällde väsentligen i ärenden rörande förmedling av arbetare men icke vid förmedling av högre tjänstemän. Yrkesvägledning och interlokal förmedling betraktades som särskilt värdefulla led i förmedlingsarbetet. På tjänstemannasidan var det särskilt på affärs- och kontorsområdet som förmedlingen gjorde en större insats.

Å andra sidan vore arbetsgivarnas nuvarande rikliga annonsering inte lycklig. Idealtillståndet — som självfallet inte kunde uppnås — vore att annonseringen krymptes avsevärt och att efterfrågan i stället gick via arbetsförmedlingen. Där kunde man emellertid befara, att efterfrågan ånyo skulle offentliggöras.

Man var inte övertygad om att de medel som lades ner på ZAV:s avdelning A var av verklig nytta. Hur därmed förhöll sig, var dock inte möjligt att säkert bedöma för närvarande, eftersom avdelningen var stadd i omorganisation. Man anmärkte på att arbetet där för akademikergrupperna visade alltför ringa resultat. Förmedlarna inom avd. A kom heller inte riktigt i kontakt med företagen, ansåg man. Principiellt var man dock för att söka förbättra förmedlingen och man hade inom Bundesanstalt kommit överens om att satsa på en tvåårig försöksverksamhet. Under denna tid skulle personalens kvalitativa resurser inom ZAV förbättras. Förmedlarna ansågs böra vara fackutbildade på sina förmedlingsområden.

Bland de enskilda arbetsgivare, som var anslutna till Arbetsgivareföreningen, kunde man emellertid märka en mera negativ inställning. Man ansåg där, att man klarade sig bra utan ZAV. Vissa arbetsgivareförbund och banker bedrev själva rekrytering av mera kvalificerade tjänstemän, exempelvis från universiteten. Sannolikt gick alla de bästa krafterna till befattningar utan ZAV:s förmedling.

I fråga om ZAV:s arbetsgrupp för förmedling av topp-tjänstemän till näringslivet var inställningen än mera negativ. Åtskilliga arbetsgivare hade inte något förtroende för gruppen och anlitade den icke. Den hade ringa intresse från arbetsgivarsynpunkt men hade däremot ett övervägande intresse för de anställda. Gruppen kunde motiveras endast av att arbetsförmedlingen var ett statsmonopol, och under sådana omständigheter måste den stå till tjänst för de ledande krafterna på löntagarsidan. Gruppens andel av samtliga förmedlade toppbefattningar ansågs dock mycket ringa. — Gruppen var emellertid utrustad med duktiga tjänstemän och hade därför inom ramen för sina resurser gjort ett gott arbete. Med en ytterligare utbyggnad av kapaciteten skulle självfallet dess verksamhet bli av större betydelse.

Gränsdragningen mellan arbetsförmedling och konsulter betecknades som en kompromisslösning.

Arbetstagarsynpunkter

Inom de arbetstagarorganisationer, som kontaktades, fäste man särskild vikt vid utbildningsåtgärderna inom tjänstemannaområdet. Omskolnings- och vidareutbildningsåtgärder genom arbetsmarknadsverket hade under senare år till mer än 50 % avsett tjänstemannayrken. Det erinrades också om att bidrag på 5 milj. DM per år hade ställts till förfogande från arbetsministeriet för organisationer och föreningar, som ordnade yrkesutbildning för vissa tjänstemannaskikt (berufliche Förderung der unselbständigen Mittelschicht).

Arbetsförmedlingen hade under början av 50-talet haft gigantiska uppgifter för bekämpande av arbetslöshet bland både arbetare och tjänstemän. Sedan arbetslösheten hävts och förhållandena normaliserats, hade nu arbetsförmedlingarna för tjänstemän åter börjat anlitas i ökad utsträckning för reguljärt förmedlingsarbete. Sålunda ökade de tillsatta platserna inom försäljnings- och affärs-

verksamhet från 117 000 år 1959 till 121 500 år 1960 och inom förvaltning och kontor från 104 800 till 107 700 under samma period. Den förmedling av tekniker, som skedde inom ZAV, utgjorde givetvis bara en mindre del — avseende kvalificerade ingenjörsbefattningar — av den offentliga arbetsförmedlingens inkoppling på detta område. ZAV tillsatte väl inte fullt ett tusental platser för ingenjörer, medan hela arbetsförmedlingen för tekniker omfattade 9 000 tillsatta platser år 1959 och 10 700 år 1960. Tillsättningarna inom de uppräknade tre tjänstemannaområdena tillsammans ökade sålunda under det senaste året från 231 000 till 240 000.

Sedan arbetslösheten hävts, hade det från arbetsgivarhåll höjts röster för en begränsning av arbetsförmedlingens platsförmedlande uppgifter på marknaden. Inom de anställdas organisationer ansåg man, att arbetsförmedlingens insats härvidlag alltför i hög grad behövdes och borde förbättras. Man hänvisade bl. a. till den snabba omstrukturering av näringslivet som pågick och som krävde fortsatt omställning av de yrkesverksamma och ytterligare ackvisition ur arbetskraftsreserven, bl. a. bland kvinnorna. Förändringar av detta slag hade under 1960 t. ex. medfört, att handeln hade ökat sin andel anställda med 110 000. Ännu kraftigare var personalökningen inom järn- och metallindustrin. Denna omstrukturering, som berörde ett stort antal yrken, beräknades fortsätta i än snabbare takt under 1961. Ju bättre arbetsförmedlingen fungerade, desto mer friktionsfritt — för såväl de anställda som för näringslivet — kunde denna process fortgå. Man ansåg, att även arbetsförmedlingen för tjänstemän behövde vara så bra som möjligt. Dess betydelse trodde man skulle komma att öka, och det ansågs givet, att den måste omspänna alla yrkeskategorier, även de utbildningsmässigt högre kvalificerade.

Tjänstemannaförmedling i Storbritannien

Organisationsformer

Den organisatoriska uppbyggnaden av arbetsförmedlingen i Storbritannien genom Ministry of Labour omfattar Employment Departement, 10 Regional Offices (regionala huvudkontor för arbetsförmedling) och 901 arbetsförmedlingar (Local Offices).

Ett Regional Office har utöver sin tillsyns- och instruktionsverksamhet gentemot de lokala arbetsförmedlingarna bl. a. även uppgiften att fungera som regionsorgan för den interlokala förmedlingen.

Vid många arbetsförmedlingar finns *Commercial Sections*, expeditioner som svarar för förmedling av butiks- och lägre kontorspersonal.

På 163 orter förekommer *Nursing Appointments Offices*, som svarar för förmedling av sjuksköterskor och annan vårdpersonal.

Vid 48 lokala arbetsförmedlingar finns *Professional and Executive Registers* (PE), särskilda expeditioner för förmedling av personal med god yrkesutbildning inom handel, bank och försäkring. Vart och ett av dessa PE svarar för denna förmedling inom ett geografiskt område, som är betydligt större än de lokala arbetsförmedlingarnas område i övrigt.

I London finns en central riksförmedling för akademiker och tekniker, *Technical and Scientific Register* (TSR).

Den interlokala förmedlingen

Den interlokala förmedlingen är i huvudsak ordnad på likartat sätt för arbetaryrken och tjänstemannayrken. De skillnader, som förekommer, avser de mera

kvalificerade yrken, som förmedlas genom PE och TSR. Väsentliga är avvikelserna endast inom det sistnämnda förmedlingsorganet.

Vid interlokal förmedling används sedan snart ett tiotal år tillbaka *inte* längre vakanslistor, om man därmed avser periodiska publikationer som upptar ett stort antal yrken och som sprids till samtliga arbetsförmedlingar. Inte heller förekommer — annat än genom TSR — någon centralt för landet i dess helhet ordnad clearing av vakanser.

I stället sker genom Regional Offices en *sektiv publicering av platsnotiser*, som inrapporteras från de lokala arbetsförmedlingarna. Spridningen av platsnotiser sker enligt flera alternativ. De kan utsändas till vissa lokala arbetsförmedlingar, till förmedlingen inom en hel region eller inom flera regioner. Till formen kan platsnotiserna antingen vara kopior av orderblanketterna eller utgöra smärre förteckningar över olika grupper av platser. — Särskild kontorspersonal vid Regional Offices är avdelad med uppgift att svara för detta arbete.

Distriktscentraler för tjänstemannaförmedling (Professional and Executive Register, PE)

Tillkomst. Vid andra världskrigets början hade en centralbyrå för registrering av akademisk och annan högt kvalificerad arbetskraft skapats i London. 1942 skedde en uppdelning av detta register på två verksamhetsgrenar. Den ena delen, Technical and Scientific Register, skulle avse akademiker och tekniker. Den andra — som fick namnet Appointment Register — skulle förmedla välutbildad personal inom kamerala och kommersiella yrken.

För detta senare register har man därefter under årens lopp hunnit att pröva flera organisationsformer. Till en början lades det ut på 11 byråer i olika delar av landet. Därefter samlades det till 3 regionskontor med mycket stora verksamhetsområden (byråer endast i Glasgow, Manchester och London). Slutligen återgick man år 1957 till decentraliseringstanken.

Vid denna senaste omläggning ändrades namnet från Appointment Register till Professional and Executive Register. Förmedlingskontor upprättades vid landets 48 största lokala arbetsförmedlingar.

Arbetsuppgifterna vid PE avser tre områden, nämligen yrkesvägledning (Career Section), arbetsförmedling (Qualified Section) samt förmedling och rådgivning åt militär personal som återgår till civil anställning (Section devoted to ex-regular Officers).

Verksamhetens omfattning har ökat under senare år; antalet tillsättningar utgjorde sålunda ca 3 800 år 1958, ca 4 700 år 1959 och ca 6 000 år 1960.

Sökande. I informationer, som förmedlingen lämnar allmänheten om sin verksamhet, t. ex. i broschyrer och på affischer utgivna av Ministry of Labour, anges att förmedlingen står öppen för både den som är arbetslös och den som önskar byta anställning. År 1960 hade man ca 16 000 personer inskrivna som arbetssökande. Av dessa utgjorde ca 60 % ombytessökande. Den ungefärliga åldersfördelningen på samtliga sökande var: $\frac{2}{4}$ i åldern upp till 40 år, $\frac{1}{4}$ i åldern 41—50 år och $\frac{1}{4}$ i åldern 51 år och däröver. De arbetslösa var företrädesvis över 40-årsåldern. Av de sökande, som för närvarande var införda i PE-registret, var för Londonförmedlingens del ungefär hälften eller 1 632 arbetslösa. De allra flesta av dessa var män, mestadels äldre män med olika handikap. En del ville inte resa längre sträckor till sitt arbete, en del hade pension eller understöd, en del hade till och med arbetslöshetsunderstöd eller socialhjälp men ställde det oaktat villkor för att ta nytt arbete. En del av de arbetslösa sökandena var mycket unga män, i allmänhet nyutbildade och utan erfarenhet.

Rådgivning visavi sökande ingår som ett led i förmedlingsarbetet. Hos de unga, sades det, tenderar praktiksypunkterna att träda i bakgrunden och lönesynpunkten att bli mer utslagsgivande. Från förmedlingens sida var man medveten om att en planering på längre sikt av yrkesbanan behövdes och man sökte göra sådana synpunkter gällande vid förmedling av bytessökande. Yngre sökande, som inte funnit sig tillrätta i sin anställning och var osäkra på sin yrkesinriktning, ägnade man en utförligare intervju av yrkesvägledningstyp. I fråga om äldre sökande, som visat sig svåra att placera, gjorde en s. k. »follow-up placing interview».

Kontakt med företagen har satts i system vid PE i London. Där har en tjänsteman, en »development officer», avdelats för kontinuerligt kontaktarbete. Han tillbringar huvuddelen av arbetsveckan med att besöka företag, som förmedlingen önskar bättre förbindelser med. Ett 20-tal företag per vecka besöks. Kontaktmannens uppgift var dels att ackvirera platser och dels att lämna information om förmedlingen. Informationer av värde, som företagen lämnat, noterades i ett företagsregister; detta syftade ej till att vara komplett men skulle fungera som en journal för fälttjänsten. — Avgörande för verksamhetens värde ansågs kontaktmannens personliga kvalifikationer för uppdraget.

Andra former av information till företagen gav förmedlingen genom publikationer av olika slag. Bl. a. kan nämnas ett häfte, där ett antal — ej namngivna — sökande presenterades med uppgifter om ålder, utbildning, yrkeserfarenhet m. m. med angivande av löneanspråk. Publikationen hade till syfte att ackvirera nya kunder till förmedlingen resp. att för tidigare kunder ge en bild av förmedlingens sökandeklientel på olika områden.

Krav på effektivare förmedling inom kontorsområdet hade framförts till Regional Office i London. Kravet hade sin grund bl. a. i en reaktion bland arbetsgivarna mot de talrikt förekommande privata, avgiftskrävande förmedlingarna. Dessa privata förmedlingar debiterade arbetsgivare, som anlidade dem, ett honorar motsvarande 1 ¼ veckolön för den som anställdes. Dessutom krävde de ej sällan ersättning av sökande. En annan orsak till arbetsgivarnas begäran om effektivare offentlig förmedling var bristen på personal inom dessa områden. — Regional Office i London hade med anledning av klagomålen beslutat att söka ordna bättre service för förmedling av kontorspersonal. Detta skulle ske genom att ordna förmedlingslokaler i ett särskilt hus för dessa sökande. Man räknade med att den offentliga arbetsförmedlingen, sedan den fått bättre lokaler, skulle kunna dra till sig flera sökande på området.

Riksförmedling för tjänstemän (Technical and Scientific Register, TSR)

Bakgrund. Som nämnts organiserades en offentlig förmedling av mera kvalificerad tjänstemannapersonal vid andra världskrigets början. Landet behövde en överblick av tillgången på fackutbildad arbetskraft av olika slag, främst sådan med skolning på tekniska och vetenskapliga områden. Den första uppgiften avsåg registrering av sådan arbetskraft i hela landet. I det syftet skapades ett s. k. Central Register i London 1939. Vid uppdelningen av detta register år 1942 bibehölls centraliseringen enbart för den del, som fick namnet Technical and Scientific Register.

Centraliseringen av TSR har således en historisk förklaring. Efter världskrigets slut har man diskuterat, om organisationsformen borde förändras. Den har emellertid av flera skäl behållits. För en central förmedling har bl. a. följande skäl ansetts tala: 1) Arbetet är i hög grad specialiserat. Man är enig med sökande och arbetsgivare om att det behöver skötas av fackutbildad personal och sådan kan ej

spridas ut till förmedlingsställen på många håll i landet. Tidigare använde man sig ej av specialister som förmedlare och det gav dåliga erfarenheter. 2) Förmedlingen på dessa områden har en utpräglad interlokal karaktär. 3) En central förmedling vinner en överblick av läget, som är värdefullt. — De argument, som framförts *mot* centraliseringen, går bl. a. ut på följande: 1) Man saknar vid TSR den personliga kontakten med sökande och arbetsgivare. Det är en nackdel, att förmedlingsarbetet huvudsakligen skall behöva försiggå på grundval av skriftliga kontakter. 2) Vid PE har man mera av de företagskontakter, som TSR skulle ha användning för.

Yrkeskategorier. TSR är ett centralt förmedlingsorgan för personal med teknisk och vetenskaplig utbildning. Sökande skall i regel ha universitetsutbildning eller motsvarande skolning. I fråga om teknisk personal görs undantag från dessa kvalifikationskrav. Även sökande med examen från vissa tekniska skolor hänförs till registret. Dessutom upptas hos TSR tekniker, som har gått den praktiska vägen inom industrin: minimifordran är att sådana sökande skall under minst 5 år ha haft högre ställning än förman.

Organisation. Verksamheten är f. n. organiserad på 7 arbetsgrupper (matematiker och fysiker — maskintekniker — elektrotekniker — byggnadstekniker — kemister och metallurjer — agronomer och biologer m. fl. — arkitekter, stadsplanerare, fastighetsmäklare och värderingsmän). Förmedlingspersonalen uppgår till 20 personer. Av dessa har 13 fackutbildning och betecknas som »technical officers», medan 7 »nontechnical officers» — en i varje arbetsgrupp utan sådan utbildning — fungerar som biträdande förmedlare. Till varje arbetsgrupp hör skrivpersonal på 4—6 personer, tillsammans 36 skrivbiträden. Härtill kommer en kansliavdelning.

Förmedlingsverksamhetens omfattning. Den aktuella fördelningen av de arbetssökande i olika hänseenden kan belysas med hjälp av sifferuppgifter från den 16 jan. 1961. Uppgifterna avser antalet under en statistisk period på 5 veckor aktuella sökande. Till arbetslösa räknas även personer som lämnat militärtjänsten och vid anmälan ej hade civil anställning.

Ålder	Hela antalet	Därav			
		Arbetslösa		Ombytessökande	
		Antal	%	Antal	%
—30.....	1 552	327	21	1 225	79
31—45.....	1 655	278	17	1 377	83
46—55.....	421	154	37	267	63
55—.....	317	231	73	86	27
Totalt	3 945	990	25	2 955	75
Därav kvinnl.	133	55	41	78	59

Fördelningen av de under 1959 lediga och tillsatta platserna på olika grupper av arbetsgivare var följande:

Arbetsgivare	Lediga platser	Tillsatta platser
Statliga och Kommunala.....	2 934	538
Privata.....	3 820	619
Totalt	6 754	1 157

Arbets sätt. En lokal arbetsförmedling, som får förfrågan från en sökande med teknisk eller akademisk utbildning, sköter inte själv om inskrivning av vederbörande. Förmedlingen sänder uppgift om sökandens namn, yrke och adress till TSR. Där ser man efter om vederbörande med hänsyn till sina yrkeskvalifikationer kan tas upp i registret. Om så är fallet, skickar TSR till honom inskrivningsformulär.

Sökanden får fylla i två utförliga formulär vid denna anmälan, det ena avsett som underlag för ansökan, det andra för intern information till förmedlingen. På TSR läggs sedan upp ytterligare blanketter.

Arbetsgivare, som vänder sig till TSR, tillställs också formulär för uppgifter om den lediga anställningens art, kvalifikationskrav, löneförmåner etc. För att underlätta de fortsatta kontakterna får arbetsgivaren samtidigt en organisationsplan över TSR med uppgift om förmedlarnas namn, arbetsuppgifter och examina.

Som underlag för förmedlingsarbetet utskrivs och stencileras inom TSR en fullständig meritförteckning för varje sökande och en fullständig beskrivning av varje plats. Före en anvisning görs ett urval av 2—3 platser, som förmedlaren anser lämpa sig för och kunna intressera sökanden. Dessa platsbeskrivningar, som även upptar arbetsgivarens namn och besked om erbjuden lön, tillställs sökanden. Först efter det att denne tagit del av detta platsurval och förklarat sig intresserad av någon av anställningarna görs en anvisning. Denna förhandskontroll anses nödvändig, då man ej har personlig kontakt med sökanden. Genom den reduceras anvisningarna och endast allvarligt menade erbjudanden görs. Som exempel kan nämnas, att under en 5-veckorsperiod dec. 1960—jan. 1961 gjordes 2 172 platsförslag till de inskrivna sökandena; av dessa fullföljdes 1 243 med anvisningar till resp. arbetsgivare.

Arbetsförmedlingen och konsulterna

Konsultfirmor har arbetat i England i nämnvärd utsträckning sedan mitten av 1950-talet. Deras verksamhet hade vuxit mycket snabbt. Den ledande firman i branschen anger sig arbeta enbart med toppbefattningar och den åtar sig att medverka till personalrekrytering av sådana befattningar enbart efter föregående utredning beträffande företagets organisation etc. Konsulten företräder vid rekryteringen företagets intressen, ej sökandenas. Den firma, som studiegruppen hade kontakt med, förde ett sökanderegister i den meningen att man hade kvar uppgifter om sökande, som hört sig för vid tidigare annonseringar men då ej kommit i fråga, och använde dem då nya befattningar hos samma eller andra företag blev aktuella. Något hinder att arbeta på detta sätt restes ej av den engelska lagstiftningen.

Vid förfrågan hos Ministry of Labour, Regional Office, London, förklarades att förmedlingen ej kommit i konflikt med konsultfirmor. Dessa firmor uppgavs rekrytera folk till högre befattningar i anslutning till konsultuppdrag avseende företagets interna organisation, ett område som ej ansågs vara lämpat för den offentliga arbetsförmedlingen. En del konsulter sades ha fått ett gott namn på marknaden. Man hade inget emot deras verksamhet, utan betraktade dem som expertis åt vederbörande firmor.

Ett företags synpunkter på Professional and Executive Register

Det företag, som upptagits på studiegruppens program, hade totalt ca 20 000 anställda och angavs vara statt i snabb expansion. Det använde över huvud taget ej konsulter utan anlidade sin egen personalavdelning för organisations- och rekryte-

ringsuppdrag. Tidigare hade man anlitat privata förmedlingsbyråer för rekrytering av tjänstemannapersonal men funnit det för dyrt i förhållande till resultatet. Man hade också funnit det allt mindre givande att annonsera, även om man fortfarande regelbundet gjorde det. Sedan något år tillbaka hade man allt mer inriktat sin rekrytering på skolorna — förenat med utbildning inom företaget — och genom Professional and Executive Register i London. Att man ej vänt sig till PE tidigare berodde på att man haft uppfattningen, att den offentliga arbetsförmedlingen bara förde sekunda arbetskraft (»folk går dit bara som en sista utväg»). Men sedan man genom en broschyr fått uppmärksamheten riktad på PE:s sökande och lärt känna dess verksamhet, hade man ändrat uppfattning. Man använde nu mer och mer PE för rekrytering av kontorspersonal och rekommenderade det till andra företag. Företagen borde i större utsträckning anlita detta förmedlingsorgan, ansåg man, vilket skulle kunna göra stora tjänster åt industrin. Man menade, att PE gärna kunde annonsera men framför allt att det borde göra mera personlig reklam för sina tjänster, »idka dörrknackning», och att det som sin representant borde anlita en välavlönad man med försäljaregenskaper.

Synpunkter

Studiegruppen är klar över att direkta jämförelser mellan förhållanden i Västtyskland, England och Sverige på de områden, som det här är fråga om, svårigen låter sig göras. Den är också väl medveten om att det korta studiebesöket inte givit deltagarna tillfälle att tränga in i åtskilliga förhållanden, som ligger bakom västtysk och engelsk praxis på dessa förmedlingsavsnitt. Gruppen har därför avstått från att på varje punkt göra bedömningar och dra paralleller och vill i stället mera sammanfattningsvis ange sina synpunkter på några frågor, som den funnit väsentliga.

I fråga om arbetsförmedlingens aktuella platsförmedlande uppgifter

a) Såväl i Västtyskland som England utgjorde de ombytessökande huvudparten av de arbetssökande. Några restriktioner i fråga om förmedlingens utnyttjande för dessa grupper förekom ej. Tvärt om syftade man vid arbetsförmedlingar i båda länderna till att förbättra sin medverkan på platsmarknaden, i Tyskland mot bakgrund av att gällande lag förbjuder privat arbetsförmedling som ej sker på uppdrag av Bundesanstalt, i England med anledning av framställning från arbetsgivarsidan om att den offentliga arbetsförmedlingen borde bjuda hårdare konkurrens gentemot privata avgiftskrävande förmedlingsbyråer. I ingetdera landet föreföll förmedlingens medverkan vid tillsättningar för närvarande vara av sådan omfattning, att större delen gick genom den.

b) Systematiska återgårdar för förmedling av högre kvalificerade tjänstemän hade vidtagits både i Västtyskland och England. Arbetsförmedlingens insatser på dessa områden var också väsentligt större än som förekommer i Sverige. Ända torde förmedlingen totalt sett spela en rätt liten roll vid tillsättningar av detta slag.

c) Konsulter arbetade i båda länderna på arbetsgivares uppdrag. Studiegruppen anser den gränsdragning mellan arbetsförmedling och konsultverksamhet, som gjorts i Västtyskland då det gäller konsulternas medverkan vid tillsättning av toppbefattningar, vara av intresse och lämpligen kunna tjäna som utgångspunkt för utredningens behandling av motsvarande fråga på den svenska arbetsmarknaden.

I fråga om förmedlingens organisation

a) De stora tjänstemannagrupper, som omfattar personal med låg teoretisk utbildning, t. ex. på kontors- och affärsområdena, förmedlades i båda länderna decentraliserat vid de lokala arbetsförmedlingskontoren.

b) För tjänstemannagrupper med god fackutbildning hade på båda håll regionala förmedlingsorgan skapats. De engelska erfarenheterna pekade på att den nuvarande relativa decentraliseringen var bättre än tidigare provade mera centraliserade organisationsformer. De tyska erfarenheterna tydde på praktiska svårigheter att samordna arbetet inom förmedlingsregioner, som omfattade mer än ett reguljärt förvaltningsorgans område.

c) De riksförmedlingar för tekniker och akademiker, som fanns såväl i Väst-tyskland som England, arbetade båda med påtagliga svårigheter att från en central förmedlingspunkt upprätthålla tillräcklig kontakt med sina — i jämförelse med förhållandena på den svenska arbetsmarknaden — synnerligen stora sökande- och arbetsgivargrupper.

d) Den *interlokala förmedlingen* tillmättes i båda länderna stor betydelse. Omfattande organisationer var uppbyggda för interlokal clearing av platser och sökande. Särskilt utvecklat var systemet i Tyskland. — Effektivitetsundersökningar av det slag som genomförts i Tyskland synes vara att rekommendera även för den svenska interlokala förmedlingen.

I fråga om förmedlingens arbetsmetodik

a) Inom både västtysk och engelsk arbetsförmedling för tjänstemän skedde anmärkningsvärt utförliga noteringar av sökandenas kvalifikationer och av de kvalifikationskrav, som var förknippade med lediga platser. Detta medförde ett rätt vidlyftigt arbete med många blanketter och formulär. Systemet föreföll vara tungrott. Fördelarna med ett enklare och mindre tidskrävande arbetssätt, som det i Sverige tillämpade, föreföll givna. Samtidigt var det otvivelaktigt, att förmedlaren genom t. ex. den västtyska arbetssökandebankens uppläggning fick en bättre analys av sökandens yrkeserfarenhet än vad den summariska svenska inskrivningen ger. Det borde undersökas, om man kunde finna en enkel form för sådana mera exakta noteringar rörande sökande och platser även vid den svenska tjänstemannaförmedlingen.

b) En viss tonvikt lades inom både västtysk och engelsk förmedling vid information och rådgivning till de arbetssökande (ty »Arbeitsberatung», eng. »Advice on choice of jobs»). Detta moment i förmedlingsarbetet ansågs ha betydelse speciellt på tjänstemannaområdet inom vissa yrken, där praktik och planmässig meritering på olika arbetsuppgifter erfordrades. — Det är möjligt, att den svenska arbetsförmedlingen för tjänstemän i större utsträckning borde uppmärksamma och ägna mera tid åt detta led i sitt arbete, att lämpligt material som underlättar sådan vägledning borde ställas till förmedlarnas förfogande och att deras fortbildning inom verket borde inriktas bl. a. härpå.

c) Förbindelserna med företagen uppbyggdes i möjligaste mån på personliga kontakter mellan förmedlare (avdelningsföreståndare) och personalanställare-avdelningschefer. — Det torde ur flera hänseenden vara värdefullt för förmedlingen att utveckla ett sådant kontaktarbete, grundat på företagsbesök.

d) Den tryckta informationen till sökande och arbetsgivare var föredömlig inom en del grenar av de besökta utländska förmedlingsorganen. En förbättring av de svenska resurserna på detta område borde kunna ske med uppslag därifrån.

Stockholm i februari 1961.

Lennart Cronqvist

Gösta Edgren

Ragnar Thoursie

BILAGA 7

Exempel på vakanslistor.

Riksvakanslista för kontorister, tekniker m fl sept 1954

Sedliga PLATSER anmälda hos arbetsförmedlingen FÖR KONTORISTER, TEKNIKER m. fl.

Riksvakanslista
sammanställd av Arbetsmarknadstyrelsen

Nr 38 Tj
Aktuell 23 sept. - 6 okt. 1954

HANDEL, BANK- OCH FÖRSÄKRINGSVERKSAMHET

Affärsbiträden

Se riksvakanslistans allmänna del

Affärs- och avdelningsföreståndare

- S 7561** VÄRME: Affärsföreståndare K
Är kunnig göra inköp. Bokhåll.affär. Fast anst. Bog.
- K 7509** KARLSKRONA: Affärsföreståndare K
Kapp- o dräktaffär (även ngt päls). Även kan måla skönade (utbildad husemål) i färgkonst. Fast anst.
- 7 7466** VÄRMEBOM: Affärsföreståndare M
Om 24 år, gift, helst kunde fr Köpmannainstitutet.
Skönade skall självet sköta inköp o skylta. Fast anst. Bog.
- S 7519** SAFFER: Affärsföreståndare K
Hjölaffär. Fast anst. Bog (1 r.k.). Fast anst.

Banktjänstemän

- A 7520** STOCKHOLM: 5 banktjänstemän K
Häls o skiljeför en god betyg. Borta anst.

Föreläsningschefer

- Y 5731** BUMSVALL: Föreläsningsassistent M
Hö, minst 1 års kont.praktik, helst inom Föreläsn o
inköp, ålder: ca 25 år. Fast anst.

Inköpspersonal

- D 7468** STOCKHOLM: Inköpare M
Lägst reaktion, goda kunskaper i ty o eng, vana fr inköp
av jordbruksredskap, teln erf, samarbetsförmåga. Fast
anst.

Representanter

- U 7467** STOCKHOLM: 2 järnvägsresande M
24-30 år, körkort. Föreläsn till Järnvägsresister o
Järnvägsresist. Anst. om helst o foto.

FÖRVALTNING OCH KONTOR

Statlig förvaltning

Administrativa och kamerala befattningar

- A 7523** STOCKHOLM: Byråistudent M
Hö o fl, god erf av arb.studier o rationelliserings-
undervisn. Inom ind- o kontoradministration. Arb.uppgr:
skola chef för organisationsdetaljen handla för Arbets-
verket erforderlig kont.organisationshistorisk verksamhet,
innehållande bl.a. förliggande översyn o rationellise-
ring av kont.personalens arb.rutiner o metoder, an-
skaffning av kont.tekniska hjälpmedel samt utarb av
arb.instruktioner m.m. Fast anst. C 27. ANSTÄLLN ANSTÄLLN
6/10 till Kungl. Arbetsförvaltningen, Stockholm.

Biträdespersonal

- A 7525** STOCKHOLM: 10 skriv- eller kontorshjälps K
Reaktion, mkr-kunnskap. Borta anst. B.
- C 7565** UPPSALA: Biträde (operativ) K K
Mkr, helst kunnig om adressographiska (prägling).
Skriv- o kont.gör. Fast anst. B. ANSTÄLLN ANSTÄLLN
4/10 till Kungl. Upplands Flygfliottill, avd IV, Uppsala.
Bog.

- D 7590** KARLSKRONA: 2 skrivbiträden K
God kont.vana, smula mkr, god skolunderbyggnad. Vik
av Borta anst. B.
- S 7522** STOCKHOLM: Skrivbiträde K
Driven mkr, skönade o stenogr har förtärd. Fast
anst. B. ANSTÄLLN ANSTÄLLN 1/10 till Kungl. Bergslags
Artilleriregemente, Kristianstad.
- Y 7277** BUMSVALL: Kontorshjälps K
Mkr. Fast anst. B. ANSTÄLLN ANSTÄLLN 27/9 till Direk-
tionen för Sidaens sjukhus, Sundsvall.

Kommunal förvaltning

Administrativa och kamerala befattningar

- D 7485** STOCKHOLM: Kvarer
Mkr vare insett i läskredsen o helst ha erf fr be-
stadsföretag. Arb.uppgr: mkrmat utom fastighetschef
skola kamerala avd. Fast anst. Lägst lgr 21. ANSTÄLLN
ANSTÄLLN 1/10 till Hekilium stad Stifals, Hyres-
bostäder, Hekilium.
- O 7471** STOCKHOLM: Intendent M
Hö vax o annan mjöte utbildad, god stilist, initiativ-
förmåga, förmåddingsvax o erf fr kunn förvalta. Fast
anst. Lgr 55. ANSTÄLLN ANSTÄLLN 30/9 till Göteborgs
stads Fastighetskontor, K. Hamngatan 14, Göteborg.
- Y 7232** BUMSVALL: Kommunalkamrerare M
Sec, soc.komm linjen. Fast anst. Lgr 23. Tillträ: 1/12.
ANSTÄLLN ANSTÄLLN 75/9 till Indala-Lidens kommun, Lidens.

Biträdespersonal

- K 7268** LINDBÄCK: Kontorshjälps K
Hö mkr, Äv efter diktafon, god färdigh i sten samt
självständigt förande av kartotek. Ålder ej över 30
år. Ord anst. B. ANSTÄLLN ANSTÄLLN 30/9 med foto till
Lamarettidirektionen, Linköping.

- S 7525** KARLSKRONA: Skrivbiträde
God färdigh i mkr, ngn vana o stenogr. Ord anst.
Lgr 6. ANSTÄLLN ANSTÄLLN 14/10 till Karlstads Stadsbib-
liotek, Karlstad.

- U 7404** STOCKHOLM: Skrivbiträde K
Mkr o stenogr. Fast anst. Lgr 6. ANSTÄLLN ANSTÄLLN 1/10
till Pappersta Stads Sociala Hjälp, Pappersta.

- BD 7524** STOCKHOLM: Sekretärer K
Hölet studentkunnig i latin. Ord anst. Lgr 8.
ANSTÄLLN ANSTÄLLN 10/10 till Lamarett, Luleå.

Rätt- och ordningväsande

Brandpersonal

- L 7166** KRISTIANSTAD: Vice brandchef M
Genomgången brandchefskurs lat i V Statist. Brandkola
o jämförlig utbildn. Lgr 21. Tillträ: 1/11. ANSTÄLLN
ANSTÄLLN 24/9 kl 12⁰⁰ till Kristianstads Brandh,
Kristianstad.

Enskild tjänst

Bokförrare

- U 7478** VÄRME: Bokförrare/korrespondent K K
Student- o reaktion o Hö. Fast anst.

Kassörer

- N 7490** MAJSTAD: Kassör K
God skolunderbyggnad (även språk), färdig praktik, re-
tinerad, förtrogen o utlandsfärdig o Adde-o maskin-
bokf. Fast anst. SPP.

Se även lista nr 27 Tj

ARBETSFÖRMEDLINGENS

lediga platser

TJÄNSTEMANNALISTAN



RIKSVAKANSLISTA T NR 14 AKTUELL 6-19 APRIL 1961

ARBETSMARKNADSSYRELSEN

SAMFÄRDEL

Telepersonal / 592, 593, 753

STOCKHOLM: Meteorologsalästen, Radiotelegrafist av 1:a kl., sju-kaptensexam o annan tekn ub, realstudent m betyg i matematik o fysik. Lgr 9 Arb pl Malmö (0885)

HANDEL, BANK OCH FÖRSÄKRING

Försäljning, reklam och affär

Affärsbiträden / 666 - 677

STOCKHOLM: M-Herrkonf, Helst språkkunn

STOCKHOLM: M-Möbeladv i varuhus. Branschvna

STOCKHOLM: M-Möbelaff. Åld 20-35 år

STOCKHOLM: M-Järn- o färghandel. 1-2 års vana, körkort. Ev bog

STOCKHOLM: M-Färghandel. Vpl-fri, helst 2-3 års branschvana, ev m vana fr annan bransch

LIDINGÖ: K-Höstmaterh. Helst skolad e m ngn vana. Bog

NYNÄSHAMN: M-Järn o sport. Helst affärspraktik o vpl-fri. Bog

TÄBY*: Livsmedel. Helst chark vana. Bog

UPPSALA: M-Styckmatlare i chark. Buttkavna

UPPSALA: M-Manuf/singkl o gardinadv. Helst branschvana inom manuf

ESKILSTUNA: Speciell o chark. Äv frukt o konserver

ESKILSTUNA: M-Cyklaaffär. Bog

MALMÖ: K-Manuf. Minst 3-4 års vana. Bog

STRÄNGNÄS: K-Vana fr speciell

MOTALA: K-Damkonf. Branschvna

NORRKÖPING: K-Strumpor. Branschvana. Åld 25-40 år. Bog

NORRKÖPING: K-Foto. Ngn branschvana

JÖNKÖPING: K-Chark. Åld 18 - 20 år, helst ngn vana fr chark

ERSJÖ: K-Konditor

VETLANDA: M-Snabbköp. Vana. Bog

VÄRNAMO: M-Speciell. Ca 2 års vana. Helst vpl-fri

ÄLMHULT: Speciell. 2-3 års vana

OSBY: M-Speciell. 3-4 års vana

SÖLVESBORG: M-Järnh. Ca 5 års branschvana. Vpl-fri

TRELLEBORG: MK-Bokh. God vana i bok- o papperbranschen

GÖTEBORG: M-Möbelaff. Helst 4-5 års branschvana. Åld 25-30 år

GÖTEBORG: M-Järnh

LYSSEKIL: K-Läderadv i varuhus. Affärs- o branschvana ej nödv

Åld 20-25 år

LYSEKIL: Möbelaff. Helst vana fr möbel- o heminredn branschen. Bog

MARIESTAD: Bokh. Helst van

SKARA: M-Varuhus. Aff vana. Helst sök m realexam o HS. Vpl-fri.

Möjligh i avsnemang

KARLSTAD: K-Gardinadv. Branschvana

KARLSTAD: K-Färgh. 3-4 års branschvana. Bog

KRISTINEHAMN: K-Konditor

KRISTINEHAMN: M-Bokh. Helst realex

SÄFFLE: K-Skoaffär. Helst fullt komp

ÖREBRO: K-1:a bitr i konditor. Gärna kunn skylta

ÖREBRO: Färgh

VÄSTERÅS: K-Damkonf. Helst branschvana. Bog

ÅVASTA: K-Manuf. kapp- o klänsv. Tillfr 1/11. Bog

GÄVLE: M-1:e man i speciell o manuf. affär. Be

GÄVLE: M-Färgh. Branschvana. Bog, ev bg

HOFORS: M-Chark. Kunn stycka. Be

SUNDSVALL: M-Herrkonfektion. Färdig branschvana

ÖSTERSUND: M-Fotobitr. 2-3 års fotovana

UMEÅ: K-Kappaff. 4-5 års vana fr konf

UMEÅ: K-1:a bitr i damkonf

UMEÅ: M-Herrkonfektion. Fullt komp

UMEÅ*: Möbelaaffär. Fullt komp. Bog, ev bg

UMEÅ: M-Färgh. Äv kunn inköp o skyltn. Bog

UMEÅ: K-Guldsmedaff

Affärs- och avdelningsföreståndare / 664

STRÄNGNÄS: M-Förest i snabbköp. god arb led. Lönesaprik (2706)

LINKÖPING*: Föreståndarinn i Åld 25 - 40 år, erf fr damekip,

damunderkl, blusar o rockar. Lönesaprik (3774)

NORRKÖPING: MK-Föreståndare e bitr i färgh. Ngr års branschvana.

Bg. bog (3177)

NORRKÖPING: Färgh. Förestånd e bitr. Ngr års branschvana. Bg.

bog (3240)

MALMÖ: M-Affärs- o distriktschef i färgh. Branschvana. Be

KARLSTAD*: M-Charkförest. Ryden kunn. Självst arb. Bog (3839)

KARLSTAD: K-Förest i pålsaffär. Pålskänd. Komp bitr m färdig

branschvana kan ifrågak. Åld 35-45 år. Skall självt skötta affären (3840)

VECKANS RADIO-MEDELANDE



Radioreporten om lediga platser inleds fredagen den 7 april kl 7.25 med ett meddelande om lärarförmedling. Meddelandet avser anställning av icke-ordinarie lärare vid det allmänna skolväsendet för höstterminen.

Enligt bestämmelserna i allmänna skolstadgan behöver i åtskilliga fall anställningar av icke-ordinarie lärare inte ledig-kungöras. Det gäller i huvudsak lärare i läroämnen, folkskollärare och småskollärare. Sådana tjänster skall i stället ledigannämnas till arbetsförmedlingen. Skolöverstyrelsen har utfärdat anvisningar om hur sådan ledigannämnas skall gå till och om ansökningsförfarandet rörande tjänster vid skolor under styrelsens inseeende.

Bland annat gäller härvid, att sådana tjänster för höstterminen skall ledigannämnas till arbetsförmedlingen under tiden 1 april - 10 juni och att anskningstiden skall vara tre veckor. Tjänsterna annonseras i en särskild vakannalist, som utges en gång i veckan från och med april och tillhandahålls av arbetsförmedlingens expeditioner för lärarförmedling.

Lärare, som önskar söka icke-ordinarie anställning som här avses, kan vända sig till lärarförmedlingen för att v förutom listan över lediga anställningar - få den föreskrivna ansökningsblanketten och eventuellt närmare upplysningar.

(Radioreport nr 12)

Lärarlistan 1

KUNGL. ARBETSMARKNADSSTYRELSEN RIKSVAKANSLISTA L UTGIVNINGSDAG DEN 7 APRIL 1961



Anskan skall göras på blankett, som kostnadsfritt tillhandahålls av läraresförmedlingen.

Handlingar som skall fogas vid anskan:

Sökande skall vid anskan foga av två personer styrkt meritföretning samt följande handlingar i behörigen styrkt svarfrit:

a) betyg över examina, prov och kurser eller andra motsvarande handlingar;

b) betyg eller inlägg över sådan lärarutbildning, som sökanden önskar återgå;

c) annat vederbörligt inlägg om sökandens verksamhet och värdel, därest betyg och inlägg, som under b) sägs, icke till någon del avser de senaste sex månaderna före anskningstidens utgång; samt

d) uppgift om de övriga omsättningsföretag sökanden vill återgå som meriter.

Härnover skall i förekommande fall uppgift lämnas om vid vilken arbetsförmedling sökanden är anställd.

Det förtjänar framhållas, att lärare som till anskan fogat ofullständiga handlingar, riskerar bli förlorad icke-behörig.

Meddelande om tillämningsbeslutet skall skickas till sökanden till samtliga sökande.

Den förordnade skall senast vid tillkänningen underrättas av skollstyrelsen om dag för tillämningsbeslutet börjas.

I denna riksvakanslistan uppges hos arbetsförmedlingen nyemissionsinställningar, avseende nästa termin, för icke-ordinarie lärare i läroämnen samt för folk- och småskollärare.

I listan anvisas förkortningar m m

Kolumn 3. "Anskan senast den" anges endast i de fall, då anskningstiden icke kommer att omfatta 3 veckor.

Kolumnerna 6 - 8. 1/1 (kol 6) = helid, 1/2 (kol 7) = minst halvdag, < 1/2 (kol 8) = mindre än halvdagstid.

Kolumn 9. Ämnen enligt Skolläroverstyrelsens förkortningar:

Kr = kristendomsundervisning, Mo = modernare, La = latin, Gr = grekiska, Eng = engelska, Ty = tyska, Fr = franska, Sp = spanska, Ry = ryska, Hi = historia, Hi m all = historia med samhällsfrågor, Sk = samhällskunskap, Ge = geografi, Fi = filosofi, Mat = matematik, Bi = biologi med hälsolära, Fy = fysik, Ka = kemi, Ht = handelskunskap, Föret = företagskunskap, med yy = med yrkesvägledning.

Kolumnerna 10 - 11. F (kol 10) = folkskollärarämne, S (kol 11) = småskollärarämne.

Kolumn 13. Skola enligt Skolläroverstyrelsens förkortningar:

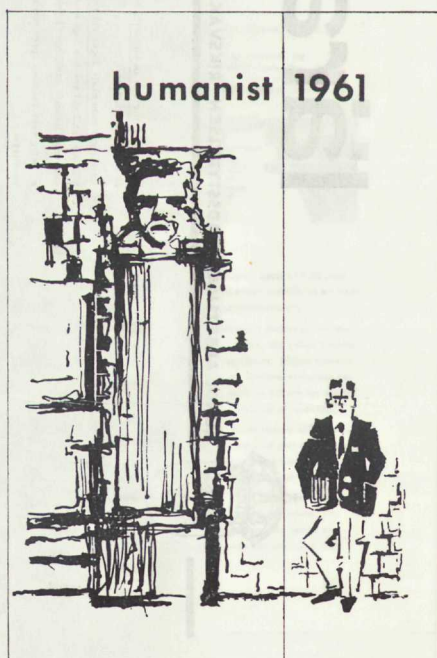
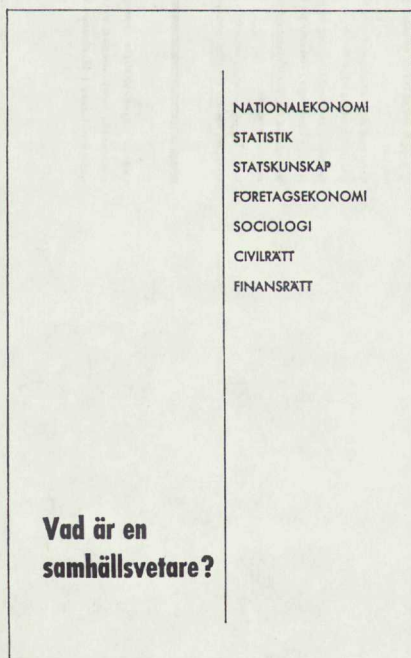
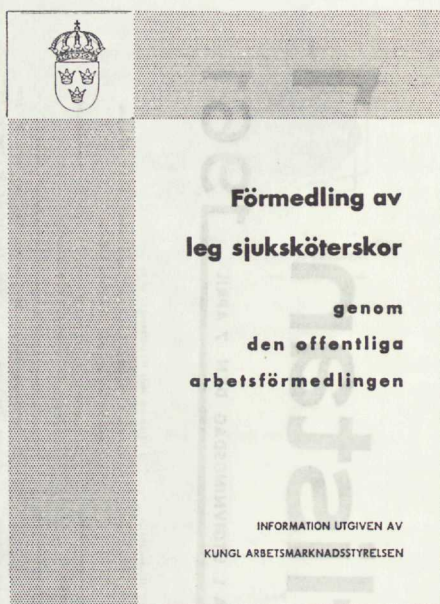
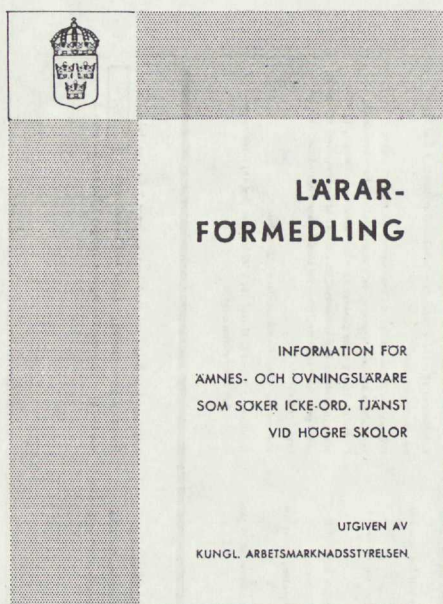
hal = högre allmänna läroverk, ar = allmänna skola, rs = realskola, f = för flickor, g = för gossar, kg = kommunalt gymnasium, fg = försöksgymnasium, id = kommunal flickskola, tra = kommunal realskola, pra = praktisk realskola, fsh = försöksklass högstadium, ir = byggt realskola.

Kolumn 14. Fsh = försöksklassens högstadium.

Kolumnerna 15 - 17. Å (kol 15) = läsåret, ht (kol 16) = höstterminen, vt (kol 17) = vårterminen.

Anskan bör inges till skolläroverstyrelsen inom 3 veckor från listans utgivningsdag. I detta fall senast den 28/4 såvida ej annan anskningstid uppges i listans kolumn 3

Exempel på folders (framsidor).



Arbetsförmedlingsverksamheten fördelad på vissa yrkesgrupper och orter inom länen 1960

Antal arbetssökande och lediga platser

Län	Kontor	Affärs- personal (exkl. biträden)		Butiks- biträden		Förvalt- nings- personal		Social- vårds- per- sonal		Ingen- jörer		Verk- mästare, förmän, bitr. tekniker		Konto- rister (exkl. biträden)		Kontors- biträden		Lärare		Elev- praktik		Stu- de- ran- de	Övriga	
		Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.			
A +	Stockholm...	1 354	1 551	1 255	4 227	345	432	99	321	1 150	2 200	858	1 290	1 820	1 255	4 317	12 158	1 438	3 628	1 704	1 200	5 373	110	15
B	Solna.....	56	38	140	252	3	20	1	3	21	42	49	63	74	89	542	903	17	11	—	12	48	7	—
	Södertälje...	47	32	215	225	5	2	3	25	52	126	44	53	82	75	256	304	7	6	9	28	67	—	1
	Övriga.....	113	102	472	967	31	59	17	99	23	85	69	320	95	174	732	1 222	42	16	14	40	545	14	27
C	Uppsala.....	107	106	306	600	41	32	13	51	60	48	97	195	133	55	424	858	851	579	111	80	2 070	73	19
	Övriga.....	19	32	132	231	15	10	5	32	22	4	37	29	12	23	97	148	10	9	2	10	75	6	13
D	Eskilstuna...	131	135	347	568	8	16	5	15	180	237	195	198	189	169	369	700	113	515	28	52	824	9	5
	Katrineholm...	201	235	112	238	7	10	8	7	146	35	35	33	62	26	112	130	1	1	94	44	153	3	7
	Nyköping...	43	45	139	176	11	9	7	22	35	114	38	95	48	38	165	307	4	3	3	13	146	3	1
	Övriga.....	44	153	201	331	31	23	10	23	9	46	51	139	30	30	157	235	11	6	4	9	158	6	4
E	Linköping...	97	105	392	692	40	15	—	—	81	235	85	126	112	69	281	574	210	1 061	116	194	315	1	9
	Norrköping...	127	132	413	657	12	7	3	36	155	131	193	148	225	156	506	721	11	4	184	207	93	—	—
	Motala.....	20	24	85	214	3	1	5	20	19	102	46	51	15	23	118	199	5	9	4	3	39	4	—
	Övriga.....	43	57	248	299	8	5	1	13	104	123	26	22	26	22	155	227	12	8	1	16	211	5	18
F	Jönköping...	65	95	263	264	3	15	4	18	51	217	29	57	85	55	289	460	242	652	38	66	300	2	7
	Övriga.....	141	164	583	1 312	44	24	6	18	39	50	99	171	66	48	411	831	56	12	12	65	677	11	16
G	Växjö.....	70	67	188	327	14	22	11	29	69	124	67	80	128	60	245	398	280	701	27	47	499	4	1
	Övriga.....	44	88	219	346	9	4	2	3	11	13	25	31	14	23	178	256	10	11	4	19	134	—	—
H	Kalmar.....	114	119	307	256	11	22	7	18	58	86	72	77	170	111	286	303	326	778	39	35	284	14	2
	Övriga.....	90	115	436	908	28	18	3	11	34	44	88	125	36	39	312	499	27	6	7	48	417	10	2
I	Visby.....	36	53	129	169	22	17	4	38	8	17	22	27	32	26	113	204	51	183	9	22	225	6	1
	Övriga.....	4	4	12	23	—	—	—	—	1	—	4	1	—	2	4	9	1	—	—	—	4	—	—
K	Karlskrona..	75	37	207	246	38	4	8	6	121	85	48	46	38	32	239	298	169	513	204	194	286	—	—
	Övriga.....	53	27	207	404	14	9	—	10	17	46	35	48	24	35	141	166	12	17	6	4	223	—	2
L	Kristianstad..	78	58	142	126	25	13	5	15	27	69	57	53	75	33	214	202	285	789	16	32	243	4	4
	Hässelholm..	13	30	99	126	5	2	5	9	104	9	32	14	22	23	85	113	—	1	74	18	51	—	1
	Övriga.....	66	50	399	803	7	10	6	23	2	11	48	74	19	19	202	383	13	8	—	21	120	7	9

M	Malmö.....	407	213	1 010	1 905	54	26	13	9	366	320	293	389	421	558	1 444	2 325	31	8	183	164	579	7	3
	Lund.....	22	65	182	244	13	9	12	5	9	—	47	46	54	62	198	358	964	1 452	49	11	1 490	241	326
	Hälsingborg.	132	105	252	248	15	8	7	15	76	76	93	63	173	81	429	407	17	11	91	52	118	3	1
	Övriga.....	55	120	399	1 168	12	13	6	7	9	7	24	111	17	33	226	702	5	3	9	45	396	5	3
N	Halmstad....	69	77	264	330	7	11	5	4	43	69	46	51	170	78	175	422	225	631	19	39	235	1	1
	Övriga.....	96	85	306	660	16	9	2	11	8	4	33	57	22	39	161	233	32	—	3	10	476	6	4
O	Göteborg....	740	775	1 511	2 508	60	137	31	273	616	665	624	429	1 054	780	2 244	3 928	1 072	2 350	1 275	310	2 521	207	318
	Uddevalla....	60	69	317	536	12	14	15	30	36	39	62	59	131	98	238	347	15	6	11	31	186	3	1
	Övriga.....	3	42	263	627	7	5	2	7	3	8	44	42	23	28	175	285	10	2	2	3	166	2	—
P	Borås.....	107	57	317	445	22	17	16	33	105	65	146	91	165	84	408	747	154	1 009	225	86	441	5	6
	Trollhättan..	29	63	151	289	3	5	5	10	37	255	83	53	24	42	138	265	3	9	73	97	84	2	1
	Övriga.....	80	129	419	651	18	14	5	41	23	16	84	107	66	40	373	511	15	13	7	32	259	4	13
R	Skövde.....	48	74	144	198	11	5	7	11	20	60	26	35	52	21	184	299	179	919	17	89	315	2	2
	Lidköping....	13	9	91	111	5	3	1	10	4	5	15	15	11	21	47	98	2	—	—	1	32	—	1
	Övriga.....	83	148	404	694	40	42	7	20	13	42	70	104	52	64	278	499	41	5	10	13	388	4	20
S	Karlstad....	106	100	238	308	20	36	7	37	149	218	116	195	192	103	309	485	178	1 052	31	219	486	5	3
	Kristinehamn	18	25	122	245	7	12	4	6	53	36	37	28	51	22	116	118	5	6	5	22	82	2	2
	Övriga.....	75	52	692	679	5	5	5	6	29	38	109	95	68	42	414	374	17	7	1	19	353	17	3
T	Örebro.....	191	189	375	322	24	28	28	43	497	533	264	220	309	160	543	667	243	1 019	225	187	482	13	48
	Karlskoga....	124	322	155	304	2	5	2	8	14	14	35	40	28	33	135	147	6	1	—	—	67	2	—
	Övriga.....	27	45	198	494	2	8	7	5	8	6	8	19	27	21	149	370	23	1	5	11	196	1	—
U	Västerås....	156	242	449	749	16	24	12	50	278	475	127	155	226	297	788	976	265	856	108	194	304	3	5
	Köping.....	22	45	109	143	4	4	2	2	43	51	42	47	64	69	109	122	8	5	46	11	64	—	—
	Övriga.....	46	98	351	562	11	11	8	41	16	147	67	130	42	74	305	497	19	14	6	27	354	5	6
W	Falun.....	47	85	78	285	11	21	2	9	31	29	28	54	80	39	106	274	152	481	43	99	186	6	10
	Borlänge....	39	40	247	260	2	3	1	2	20	22	42	29	19	22	133	140	12	1	59	26	26	2	3
	Övriga.....	88	170	390	815	10	3	7	7	49	148	113	193	115	55	384	517	8	17	7	10	77	8	2
X	Gävle.....	137	96	401	359	15	13	4	37	90	146	119	119	194	115	364	528	171	857	89	92	342	3	—
	Övriga.....	61	73	633	993	9	21	—	3	13	23	69	143	73	98	463	696	24	29	23	16	610	29	10
Y	Härnösand..	44	22	123	198	6	8	2	2	31	18	44	33	61	27	113	224	217	559	46	16	198	—	—
	Sundsvall...	68	52	270	302	10	7	2	10	87	93	51	108	143	72	275	435	10	2	35	93	181	4	—
	Örnköldsvik	25	43	148	271	1	5	—	4	99	32	35	41	68	37	135	151	3	5	31	36	92	4	—
	Övriga.....	51	86	288	489	23	9	1	27	7	18	64	144	23	78	229	258	44	135	1	6	554	26	12
Z	Östersund...	44	33	229	191	21	17	7	12	39	35	75	151	139	29	191	246	181	607	45	31	314	3	—
	Övriga.....	22	22	203	210	2	9	1	4	26	26	42	63	26	26	80	81	—	—	2	1	146	7	3
AC	Umeå.....	67	75	274	456	15	12	1	11	57	37	71	52	205	66	263	462	409	1 155	12	38	368	14	—
	Skellefteå...	57	48	243	371	9	4	3	29	31	35	35	56	70	38	151	260	11	8	33	44	148	4	1
	Övriga.....	28	24	276	355	14	39	4	10	15	7	16	122	58	29	190	185	14	7	3	12	295	18	9
BD	Luleå.....	49	74	286	294	3	1	9	15	95	131	200	45	62	39	236	347	190	605	151	191	396	—	—
	Övriga.....	73	101	633	946	22	7	9	16	27	16	130	261	297	48	408	602	40	37	3	69	782	31	13

Sök. = Arbetssökande. Led. = Lediga platser.

Procentuell fördelning inom vissa yrkesgrupper av antal arbetssökande och lediga platser

Län	Kontor	Affärs- personal (exkl. biträden)		Butiks- biträden		Förvalt- nings- personal		Social- vårds- per- sonal		Ingen- jörer		Verk- mästare, förmän, tekniska biträden		Konto- rister (exkl. biträden)		Kontors- biträden		Lärare		Elev- praktik		Stu- de- ran de	Övriga	
		Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.	Sök.	Led.		Sök.	Led.
A + B	Stockholm...	86	65	60	75	90	84	83	72	92	90	84	75	88	79	74	83	96	99	99	94	89	84	35
	Solna.....	4	6	7	4	1	4	1	1	2	2	5	4	3	5	9	6	1	—	—	1	1	5	—
C	Södertälje...	3	9	10	4	1	—	2	5	4	5	4	3	4	5	4	3	—	—	2	2	1	2	—
	Övriga.....	7	20	23	17	8	12	14	22	2	3	7	18	5	11	13	8	3	1	1	3	9	11	63
D	Uppsala.....	85	77	70	72	73	76	72	61	87	69	72	87	85	65	81	85	99	99	89	89	96	92	59
	Övriga.....	15	23	30	28	27	24	28	39	13	31	28	13	15	35	19	15	1	1	2	11	4	8	41
E	Eskilstuna...	31	24	43	43	14	28	17	22	49	55	61	43	57	62	46	51	88	98	22	44	64	43	29
	Katrineholm.	48	41	14	18	12	17	27	11	39	8	11	7	19	9	14	10	1	—	73	37	12	14	41
F	Nyköping...	10	8	18	14	19	15	23	33	10	26	12	20	15	18	21	22	3	1	2	11	12	14	6
	Övriga.....	11	27	25	25	55	40	33	34	2	11	16	30	9	11	19	17	8	1	3	8	12	29	24
G	Linköping...	34	33	34	37	63	53	—	—	22	40	24	36	30	26	26	33	88	98	38	46	48	10	33
	Norrköping..	44	41	36	35	19	25	33	52	44	22	55	43	59	58	48	42	5	—	61	49	14	—	—
H	Motala.....	7	8	8	12	5	4	56	29	5	17	13	15	4	8	11	11	2	1	1	1	6	40	—
	Övriga.....	15	18	22	16	13	18	11	19	29	21	8	6	7	8	15	14	5	1	—	4	32	50	67
I	Jönköping...	32	37	31	17	6	39	40	50	57	81	23	25	56	53	41	36	81	98	76	50	31	15	30
	Övriga.....	68	63	69	83	94	61	60	50	43	19	77	75	44	47	59	64	9	2	24	50	69	85	70
J	Växjö.....	61	43	46	49	61	85	85	91	86	91	73	72	90	72	58	61	97	99	87	71	79	100	100
	Övriga.....	39	57	54	51	39	15	15	9	14	9	27	28	10	38	42	39	3	1	13	29	21	—	—
K	Kalmar.....	56	51	41	22	28	55	70	62	63	66	45	38	83	74	48	38	92	99	85	48	40	58	50
	Övriga.....	44	49	59	78	72	45	30	38	37	34	55	62	17	26	52	62	8	1	15	52	60	42	50
L	Visby.....	90	93	91	88	100	100	100	100	89	100	85	96	100	93	97	96	98	100	100	100	98	100	100
	Övriga.....	10	7	9	12	—	—	—	—	11	—	15	4	—	7	3	4	2	—	—	—	2	—	—
M	Karlskrona...	59	58	50	38	73	30	100	38	88	65	65	49	61	48	63	64	94	97	97	98	56	—	—
	Övriga.....	41	42	50	62	27	70	—	62	12	35	35	51	39	52	37	36	6	3	3	2	44	—	100
N	Kristianstad.	50	42	22	12	68	52	31	32	20	78	42	38	65	44	43	29	96	99	18	45	59	36	28
	Hässelholm...	8	22	16	12	13	8	31	19	78	10	23	10	19	31	17	16	—	—	82	25	12	7	7
O	Övriga.....	42	36	62	76	19	40	38	49	2	12	35	52	16	25	40	55	4	1	—	30	29	64	65

M	Malmö.....	66	42	55	53	57	47	34	25	80	79	64	64	63	76	63	61	3	—	55	61	22	3	1
N	Lund.....	4	13	10	7	14	16	32	14	2	—	10	8	8	8	8	8	9	95	99	15	4	58	98
	Hälsingborg.	22	21	14	7	16	14	18	42	16	19	21	10	26	11	19	11	2	1	27	19	5	1	
	Övriga.....	8	24	21	33	13	23	16	19	2	2	5	18	3	5	10	19	—	—	3	16	15	2	
	Halmstad...	42	48	46	33	30	55	71	27	84	95	58	47	89	67	52	64	88	100	86	80	33	14	
O	Övriga.....	58	52	54	67	70	45	29	73	16	5	42	53	11	33	48	36	12	—	14	20	67	86	
	Göteborg....	93	87	72	68	76	88	65	88	94	93	85	81	87	86	84	86	98	100	99	90	88	98	
	Uddevalla...	7	8	15	15	15	9	31	10	6	6	9	11	11	11	9	8	1	—	1	9	6	1	
	Övriga.....	—	5	13	17	9	3	4	2	—	1	6	8	2	3	7	6	1	—	—	1	6	1	
P	Borås.....	50	23	36	32	51	47	62	39	64	19	56	36	65	51	44	49	89	98	74	40	56	46	
	Trollhättan..	13	25	17	21	7	14	19	12	22	76	12	41	9	25	15	17	2	1	24	45	11	18	
	Övriga.....	37	52	47	47	42	39	19	49	14	5	32	23	26	24	41	34	9	1	2	15	33	65	
	Skövde.....	33	32	23	20	20	10	47	27	54	56	23	22	45	20	36	33	81	99	63	86	43	33	
R	Lidköping....	9	4	14	11	9	6	6	24	8	5	14	10	10	20	9	11	1	—	—	1	4	4	
	Övriga.....	58	64	63	69	71	84	47	49	38	39	63	68	45	60	55	56	18	1	37	13	53	67	
	Karlstad....	53	57	22	25	62	68	44	76	64	75	44	61	62	62	37	50	89	99	84	84	53	21	
	Kristinehamn	9	14	12	20	22	23	25	12	23	12	14	9	16	13	14	12	3	—	13	9	9	8	
S	Övriga.....	38	29	66	55	16	9	31	12	13	13	42	30	22	25	49	38	8	1	3	7	38	71	
	Örebro.....	56	34	52	29	86	68	76	77	96	97	87	79	85	75	66	56	89	100	98	94	65	81	
	Karlskoga...	36	58	21	27	7	12	5	14	3	2	11	14	8	15	16	13	2	—	—	—	9	13	
	Övriga.....	8	8	27	44	7	20	19	9	1	1	2	7	7	10	18	31	9	—	2	6	26	6	
U	Västerås....	70	63	49	51	52	62	55	54	82	71	54	47	68	67	66	61	91	98	67	83	42	38	
	Köping.....	10	12	12	10	13	10	9	2	13	7	18	14	19	16	9	8	3	—	29	5	9	—	
	Övriga.....	20	25	39	39	35	28	36	44	5	22	28	39	13	17	25	31	6	2	4	12	49	62	
	Falun.....	27	29	11	21	48	78	20	50	31	15	15	20	37	33	17	30	88	96	40	73	64	37	
W	Borlänge....	23	14	35	19	9	11	10	11	20	11	23	10	9	19	21	15	7	—	54	19	9	13	
	Övriga.....	50	57	54	60	43	11	70	39	49	75	62	70	54	48	62	55	5	4	6	8	27	50	
	Gävle.....	69	57	27	44	63	38	100	92	87	86	63	45	47	43	44	46	88	91	80	85	37	9	
	Övriga.....	31	43	73	56	37	62	—	8	13	14	37	55	53	57	56	54	12	9	20	15	63	91	
Y	Härnösand..	24	11	15	16	15	28	40	5	14	11	23	10	21	12	15	21	79	80	41	11	19	—	
	Sundsvall...	36	26	32	24	25	24	40	23	39	58	26	33	48	34	37	41	4	—	31	61	17	7	
	Örnsköldsvik	13	21	18	21	3	17	—	9	44	20	18	13	23	18	18	14	1	1	27	24	9	7	
	Övriga.....	27	42	35	39	57	31	20	63	3	11	33	44	8	36	30	24	16	19	1	4	55	86	
Z	Östersund...	67	60	48	47	91	65	87	75	93	100	64	71	84	53	70	75	100	100	96	97	70	30	
	Övriga.....	33	40	52	53	9	35	13	25	7	—	36	29	16	47	30	25	—	—	4	3	30	70	
	Umeå.....	44	51	34	39	39	22	13	22	55	47	59	23	62	50	44	51	94	99	25	41	45	39	
	Skellefteå...	38	33	31	31	24	7	37	58	30	44	28	24	21	28	25	29	3	1	69	46	18	11	
BD	Övriga.....	18	16	35	30	37	71	50	20	15	9	13	53	17	22	31	20	3	—	6	13	37	50	
	Luleå.....	40	42	31	24	12	13	50	48	78	89	61	15	17	37	37	36	83	94	98	74	34	—	
	Övriga.....	60	58	69	76	88	87	50	52	22	11	39	85	83	63	63	64	17	6	2	26	66	100	

Sök. = Arbetssökande. Led. = Lediga platser.

BILAGA 9

Vissa statistiska uppgifter angående befolkning, industritjänstemän
och arbetsförmedling för tjänstemän

Län	A-regioner resp. arbetsförmed- lingskontor i A-centra	Invånare i länens A-regioner ¹			Industritjänstemän i administrativa orter inom A-regionerna ²			Arbetsförmed- lingsverksam- het 1960 ³	
		1950	1959	Index 1959 1950=100	1949	1958	Index 1958 1949=100	Arbets- sökande	Lediga platser
A+B		1 106 058	1 259 399	113,9	29 465	35 130	119,2	23 741	33 699
	Stockholm...	1 010 715	1 157 601	114,5	27 794	32 999	118,7	19 823	28 277
	Södertälje.....	59 116	65 858	111,4	1 574	2 021	128,4	787	877
	Norrtälje.....	36 227	35 940	99,2	97	110	113,4	..	..
C		163 563	172 853	105,7	2 040	2 104	103,1	4 716	3 188
	Uppsala.....	132 923	142 180	107,0	1 573	1 540	97,9	4 286	2 623
	Enköping.....	30 630	30 673	100,1	467	564	116,9	..	..
D		193 408	206 180	106,6	4 260	5 569	133,1	4 513	4 984
	Eskilstuna...	98 004	102 729	104,8	2 756	3 527	128,0	2 398	2 610
	Nyköping.....	48 903	54 230	110,9	786	1 099	139,8	642	823
	Katrineholm...	46 501	49 121	105,6	718	943	131,3	761	552
E		344 753	352 362	102,2	8 504	11 293	132,8	4 829	6 713
	Linköping...	107 937	116 301	107,7	2 901	4 451	156,9	1 730	3 080
	Norrköping.....	153 395	153 395	102,4	4 133	4 827	116,8	1 922	2 199
	Motala.....	48 599	48 599	100,7	1 171	1 638	139,9	363	646
	Mjölby.....	34 822	34 067	97,8	299	376	125,8	..	..
F		275 162	288 076	104,7	4 219	5 662	134,2	3 516	4 617
	Jönköping...	101 751	109 751	107,9	2 452	3 568	145,6	1 371	1 887
	Värnamo.....	60 277	63 404	105,2	475	706	148,6	..	..
	Eksjö/Nässjö ..	49 792	50 748	101,9	625	638	102,1	..	..
	Tranås.....	27 745	28 134	101,4	413	466	112,8	..	..
	Vetlanda.....	35 597	36 039	101,2	254	284	111,8	..	..
G		158 296	160 408	101,3	838	1 308	156,1	2 253	2 650
	Växjö.....	99 459	101 014	101,6	523	689	131,7	1 603	1 856
	Ljungby.....	34 626	34 918	100,8	221	443	200,0	..	..
	Älmhult.....	24 211	24 476	101,1	94	176	187,2	..	..
H		246 246	245 306	99,6	2 050	2 884	140,7	3 169	3 622
	Kalmar.....	86 039	85 219	99,0	583	804	137,9	1 681	1 807
	Nybro.....	31 120	30 635	98,4	278	390	140,3	..	..
	Oskarshamn...	39 723	41 373	104,2	481	778	161,7	..	..
	Västervik.....	46 077	45 854	99,5	506	569	112,5	..	..
	Hultsfred/ Vimmerby...	43 287	42 225	97,5	202	343	169,8	..	..

.. = specificerad uppgift saknas.

¹ Regiongränserna avviker i vissa fall från länsgränserna.

Källa: Arbetsmarknadsstyrelsens regionindelning 1961.

² Siffrorna hänför sig till städer, köpingar och municipalsamhällen med minst omkring 200 industriarbetare (endast anläggningar med minst 5 sysselsatta personer är medräknade).

Källa: Kommerskollegii berättelse om rikets industri år 1958.

³ Tjänstemannaförmedlingens yrkesgrupper inklusive affärsbiträden.

Län	A-regioner resp. arbetsförmed- lingskontor i A-centra	Invånare i länens A-regioner			Industritjänstemän i administrativa orter inom A-regionerna			Arbetsförmed- lingsverksam- het 1960	
		1950	1959	Index 1959 1950=100	1949	1958	Index 1958 1949=100	Arbets- sökande	Lediga platser
I		58 993	55 051	93,3	312	275	88,1	687	797
	Visby.....	58 993	55 051	93,3	312	275	88,1	657	757
K		146 135	144 568	98,9	1 423	2 078	146,0	2 165	2 229
	Karlskrona..	88 624	85 598	96,6	895	1 240	138,7	1 433	1 461
	Karlshamn....	57 511	58 970	102,5	528	838	158,7	..	..
L		218 302	217 154	99,5	1 763	2 357	133,7	2 552	3 151
	Kristianstad	86 053	84 264	97,9	742	875	117,9	1 173	1 394
	Hässleholm....	56 007	58 213	103,9	730	1 051	146,7	490	346
	Ängelholm....	43 841	44 520	101,6	170	251	147,6	..	..
	Simrishamn....	32 401	30 157	93,1	121	180	148,8	..	..
M		617 101	656 525	106,4	13 546	17 623	130,1	11 361	12 352
	Malmö.....	224 798	258 173	114,8	7 376	9 134	123,8	4 808	5 620
	Hälsingborg...	137 113	142 407	103,9	2 926	3 778	129,1	1 406	1 073
	Lund.....	62 031	66 839	107,8	746	1 115	149,5	3 281	2 578
	Landskrona....	43 972	45 863	104,3	993	1 432	145,2	..	..
	Trelleborg....	34 354	34 076	99,2	854	1 288	150,8	..	..
	Ystad.....	58 698	55 065	93,8	352	396	112,5	..	..
	Eslöv.....	56 135	54 102	96,4	299	480	160,5	..	..
N		154 393	157 795	102,2	1 601	2 129	133,0	2 418	2 825
	Halmstad....	88 963	91 915	103,3	1 127	1 424	126,4	1 259	1 713
	Falkenberg....	29 352	29 533	100,6	194	301	155,2	..	..
	Varberg.....	36 078	36 347	100,7	280	404	144,3	..	..
O		614 207	678 446	110,5	13 384	17 108	127,8	13 758	15 025
	Göteborg.....	484 145	544 136	112,4	12 342	15 454	126,1	11 955	12 746
	Uddevalla....	130 062	134 310	103,3	1 042	1 654	158,7	1 086	1 230
P		290 470	304 896	105,0	5 937	7 073	119,1	4 046	5 298
	Borås.....	135 966	143 485	105,5	2 665	3 271	122,8	2 111	2 640
	Ulricehamn....	25 583	24 895	97,3	198	223	112,6	..	..
	Alingsås.....	36 608	37 571	102,5	709	606	85,5	..	..
	Trollhättan/ Vänersborg..	92 313	98 945	107,2	2 365	2 973	126,2	582 ⁴	1 089 ⁴
R		242 061	243 108	100,4	2 009	3 073	153,0	2 617	3 689
	Skövde.....	59 667	63 673	106,7	405	1 156	285,4	1 003	1 763
	Mariestad....	45 203	44 451	98,3	448	465	103,8	..	..
	Falköping....	43 447	43 678	100,5	386	547	141,7	..	..
	Skara.....	27 640	27 152	98,2	223	275	123,3	..	..
	Lidköping....	37 049	36 720	99,1	547	630	115,2	221	274
	Vara.....	29 055	27 434	94,4	57	57	100,0	..	..
S		307 720	317 327	103,1	3 339	4 092	122,6	4 125	4 598
	Karlstad....	153 068	162 930	106,4	1 708	2 275	133,2	1 837	2 756
	Kristinehamn..	51 432	53 758	104,5	640	633	98,9	364	258
	Arvika.....	55 640	52 827	94,9	469	477	101,7	..	..
	Säffle/Åmål... T	47 580	47 812	100,5	522	707	135,4	..	..
	Örebro.....	247 023	261 446	105,8	5 275	6 722	127,4	4 318	4 972
	Hallsberg/ Kumla.....	99 938	105 655	105,7	1 979	2 199	111,1	3 194	3 416
	Karlskoga....	49 916	51 697	103,6	522	695	133,1	..	..
	Lindesberg....	41 463	45 943	110,8	2 501	3 440	137,5	470	574
		55 706	58 151	104,4	273	388	142,1	..	..

⁴ Trollhättan.

Län	A-regioner resp. arbetsförmed- lingskontor i A-centra	Invånare i länens A-regioner			Industritjänstemän i administrativa orter inom A-regionerna			Arbetsförmed- lingsverksam- het 1960	
		1950	1959	Index 1959 1950=100	1949	1958	Index 1958 1949=100	Arbets- sökande	Lediga platser
U		194 647	221 676	113,9	6 167	9 469	153,5	4 475	6 024
	Västerås.....	95 124	114 876	120,8	4 296	6 800	158,3	2 732	3 918
	Sala.....	32 091	31 265	97,4	208	267	128,4	..	..
	Fagersta.....	25 624	29 603	115,5	581	712	122,5	..	..
	Köping.....	41 808	45 932	109,9	1 082	1 690	156,2	513	499
W		267 096	286 215	107,2	2 844	4 293	150,9	2 628	3 871
	Falun.....	55 509	57 553	103,7	284	377	132,7	770	1 386
	Borlänge.....	68 680	74 338	108,2	710	1 060	149,3	602	548
	Ludvika.....	43 557	49 324	113,2	1 203	1 697	141,1	316	448
	Avesta/ Hedemora...	50 446	55 023	109,1	520	977	187,9	..	..
X	Mora.....	48 904	49 977	102,2	127	182	143,3	..	..
		301 075	310 769	103,2	3 352	4 146	123,7	3 939	4 469
	Gävle.....	95 182	102 573	107,8	1 223	1 463	119,6	1 929	2 362
	Sandviken....	50 288	54 346	108,1	1 479	1 770	119,7	..	..
	Söderhamn....	33 109	33 919	102,4	280	387	138,2	..	..
Y	Bollnäs.....	44 124	43 605	98,8	146	214	146,6	..	..
	Hudiksvall....	49 709	48 860	98,3	158	236	149,4	..	..
	Ljusdal.....	28 663	27 466	95,8	66	76	115,2	..	..
		283 754	288 231	101,6	1 605	2 113	131,7	3 972	4 168
	Härnösand/ Kramfors..	67 248	64 269	95,6	559	611	109,3	880 ⁵	1 107 ⁵
Z	Sundsvall.....	111 021	119 394	107,5	816	1 198	146,8	1 131	1 167
	Sollefteå.....	45 374	42 906	94,6	98	134	136,7	..	..
	Örnsköldsvik ..	60 111	61 662	102,6	132	170	128,8	641	625
		144 024	141 416	98,2	301	344	114,3	1 822	1 771
	Östersund...	144 024	141 416	98,2	301	344	114,3	1 288	1 352
AC		231 836	240 354	103,7	1 068	1 440	134,8	3 516	4 057
	Umeå.....	90 551	96 315	106,4	464	581	125,2	1 756	2 364
	Skellefteå.....	86 343	86 723	100,4	672	859	127,8	795	894
	Lycksele.....	54 942	57 316	104,3	..	..	..	..	..
		241 596	261 884	108,4	842	1 801	213,9	4 132	3 858
BD	Luleå.....	42 712	49 926	116,9	382	713	186,7	1 677	1 742
	Piteå.....	54 687	55 421	101,3	103	126	122,3	..	..
	Boden.....	36 259	38 141	105,2	138	176	127,5	..	..
	Gällivare/ Malmberget .	34 278	39 000	113,8	..	..	..	..	..
	Kiruna.....	23 778	30 867	129,8	219	786	358,9	..	..
	Haparanda/ Kalix.....	49 882	48 529	97,3	..	..	..	..	..

⁵ Härnösand.

Sakregister

- Ackquisition 46, 73, 80, 96
 Adjunkter 33
 Administrativ personal 21, 27, 58, 104
 Affischer 123, 135
 Affärs/biträden, se biträden
 —personal, *se även* handel och kommersiella arbetsområden 19, 33, 53—56, 106, 138—140, 169
 —verk, statliga 26, 40—41
 Akademiker, *se även* resp. individualyrken 15, 33, 149, 157, 169
 —, organisationsförmedlingar för 33—36, bil. I
 —s Centralorganisation (SACO), Sveriges 11—12, 16, 34, 49, 131, bil. 1, bil. 3
 Aktivitetsprogram, för svårplacerade 95—96
 Allmän tjänst, *se även* förvaltning och statlig verksamhet 19, 65—71, 152, 171—172
 —, förmedling inom 55, 58—64, bil. 4:11
 Allmän/bildning 157—160
 —na förmedlingen 19—20, 74—75, 130, 139—144, 153—154, 165, 170—171
 Amerikanska förhållanden 85, 93, 104, 120
 Annonsering 39—40
 —, arbetsförmedlingens 67, 132—135
 —, arbetsgivarnas 39—47, 102, 111
 —, konsultföretagens 38—39, 50
 —, statsmyndigheternas 67, 133
 Anonymitet 44, 46, 50, 129—130, 133
 Anpassningsproblem 28, 92—94, 101, 110
 Anstaltspersonal 58
 Anvisning, av arbetskraft 46—47, 114, 122—123
 Arbetarpersonal 19—20, 24—25, 103—104, 109, 125, 129—131, 137—138, 144
 Arbetsförmedlings/begreppet 32, 37
 —byrån vid Arbetsmarknadsstyrelsen 18, 125, 142, 168—173
 —utredning, 1950 års 15—17, 100—103, 112, 162, 170
 Arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska 11—12, 16, 49, 102, 105, bil. 3, bil. 6
 Arbetskrafts/undersökningar 24, 30, 84—85, 89, 98
 —utredning, 1949 års 54
 Arbetsledare 21, 27, 33, 54
 Arbetslöshet 14—16, 29—31, 33, 85—101
 —skissor, erkända 15, 35, 88, 130
 Arbets/marknadskommission, Statens 15, 138—139, 169
 —nämnden i Stockholm 169
 —prövning och -träning 97
 Arbetsterapeuter 19, 80
 —, Föreningen Sveriges 34, 49
 Arbetsvård 95—99, 122
 Arkivarbete 14, 16, 96—98
 Artister 14, 16—17, 20, 35, 59, 102, 150
 Aspiranter 115—116, 134, 154—156, 160—161, 163
 Automation, *se* mekanisering
 Avdelningskontor 19, 74, 125, 137—146, 151—152, 159
 Avgiftskrävande arbetsförmedlingar 36—37
 Balans, på arbetsmarknaden 103—105, 111, 133
 Banker 19, 40, 106
 Barnavård 19, 58
 Befolkning 21—22, 26—27, 29, 54, 62, 137, 166
 Befordringsgång 154—160
 Belastning, på förmedlingen 62, 102, 110—111, 112—115, 126, 134, 163

- Beskrivning, av lediga platser 120—121, 126, 129
- Beställning/av arbetskraft, stående 46—ssedel 121
- Besök, vid företag 116—117, 134
- Betyg, *se även* merithandlingar 102, 118—119
- Bibliotek 19, 34—35, 57, 130, bil. 1
- Bidrag, vid utbildning 72
- Biträden 123, 131—132, 161
- , affärs-, 19, 43, 46, 55—56, 74—75, 92—93, 127, 145—146, 166—167
- , arbetsförmedlings- 116, 126
- , expeditionstillhörighet 19, 139—142, 146—147, 150—152, 163—166
- , kontors- 46, 54—56, 74—75, 92—93, 107, 145—147
- , tekniska 57, 75, 107, 145—146
- Blanketter 113, 118—121
- Bokföringspersonal 56, 106
- Broschyrer 123—124
- Butiks/biträden, *se även* affärsbiträden 55—56, 146, 149—151
- personal, *se även* affärspersonal 21, 62—63, 107, 151
- Byråpraktik, *se* praktik
- Byte/, av arbete, *se* ombytessökande
- , av yrke 86, 108—109, 122, 151
- CST, *se* Civila Statsförvaltningens Tjänstemannaförbund
- Central/ledning 18, 168—169
- isering 13, 18, 137—152
- t arbetsmarknadsorgan, Utredningen angående ett 169
- Civil/ bevakning 19, 58, 152
- a Statsförvaltningens Tjänstemannaförbund (CST) 103
- Civilekonom/er 107, 172
- föreningens platsbyrå, Svenska 33
- Civil/förvaltning, allmän 25—26
- ingenjörer 107, 172
- Clearing 124, 139, 142, 148, 169—170
- Databehandling 29
- Decentralisering 97, 141, 151—152, 168
- , av ungdomsförmedlingen 74—75, 80, 144
- Delegation, för tjänstemannafrågor 169
- Deltidsarbete 62, 64, 67, 96, 108, 138
- Detaljhandel, *se även* affärs- resp. butiks-
personal 40—43, 53, 62, 86
- Distriktsindelning 138, 148
- Dittopublicering 125—130
- Ecklesiastikdepartementet 26
- Elev/er, affärs- och kontors- 74
- praktik, *se* praktik
- Enhetsskolan 73
- Engelska förhållanden 12, 117, 124, 126, 149—150, bil. 6
- Enkäter 12, 40—47, 77, 80, 116—117, bil. 2
- Expeditioner, förmedlingens 16, 18—20, 97, 112—113, 139—144, 151—152, 162, 166
- Experter, Arbetsmarknadsstyrelsens 149, 172—173
- Extraläraryrån 33, 68, 170
- Fack/arbetsanvisning 33
- expeditioner 18—20, 73—74, 137—141
- gymnasier 80
- Fackutbildning 58—64, 72, 75—83, 118—119, 151, 158, 172
- anstalter 123, 131, 140, 152
- Farmaceut/er 34, 48
- förbund, Sveriges 36, bil. 1
- Feriearbete 83—84, 168
- Filialkontor 152, 162, 166—168
- Finansdepartementet 66
- Fiske 19, 27, 58
- Folders 123, 135, bil. 7
- Folk/bibliotekarieföreningen, Svenska 35
- räkningar 21—23, 27, 29
- Folkskol/estadgan 68
- lärare 26, 33, 65, 67—69, 127, 138, 148, 163
- Fortbildning/, av förmedlare 116, 160—161
- , av sökande 86, 96, 121, 125, 132, 136
- »Fröken Plats» 131
- Fältarbete 117, 134
- Före/drag 123
- ståndare 18, 116, 151, 155—160, 161, 166—167
- tagsräkningar 27, 54
- För/lagor 119—120, 171
- män 27, 54, 57, 107, 145—146
- praktik, *se* praktik
- skollärare 58, 80

- slag, utredningens 174—184
- statligandet 139, 162
- svarsväsendet 26, 58, 152
- säkringsbolag 19, 40, 106
- säljning, *se även* kommersiella arbetsområden 18—19, 40, 56, 93, 106—107
- Förteckningar/, över arbetsgivare 130, 135
- , över sökande 124
- Förtroende, för arbetsförmedlingen 13, 46—47, 76, 99, 116, 122, 134, 158, 172
- Förvaltning, *se även* kommunal resp. statlig verksamhet 15, 27, 52, 74, 106, 138, 145—146, bil. 4:3, 4:11
- Grosshandel, *se även* handel 40, 42—43
- Grundskolan, *se* enhetsskolan
- Grupparbete 113—114, 117, 119, 134
- Gymnasier/, allmänbildande 83
- , handels- 60, 80, 108
- , tekniska 60, 80 107
- HTF, *se* Handelstjänstemannaförbundet
- Handböcker 120, 162
- Handel, *se även* kommersiella arbetsområden 19, 27, 42—43, 74, 78, 96, 106—109, 123
- , arbetslöshet inom 89—91, 93
- , förmedling inom 53, 60, 62, bil. 4:3, 4: 8
- Handels/anställdas erkända arbetslöshetskassa 88
- gymnasium 60, 80, 108
- högskola 60, 80, 158
- tjänstemannaförbundet (HTF) 15
- Handikapp 47, 92, 122
- Hemmafruar 86, 121, 132
- Hjälp, vid arbetslöshet 16, 96
- Hotell 19, 23, 59, 140, 147, 150
- Humanister 81, 84, bil. 7
- Husligt arbete 27, 140
- Huvud/central 124, 138—142, 169—170
- kontor 18—19, 74, 125, 137—139, 144—146, 151
- Hälsö/tillstånd, sökandes 108, 119
- vård 19—20, 34, 58—59, 93
- Högre tjänstemän 43—50, 55—58, 63, 93, 132, 147—152, 158, 172—173
- Icke-examinerade, sökande 53, 57
- Icke-ordinarie, lärartjänster 68—69, 163
- Industri 40, 123, 147
- , Kommerskollegii berättelse om rikets 25, 30, bil. 9
- , praktik inom 60, 76, 78, 81
- , tjänstemän inom 25, 27, 166, bil. 9
- Industritjänste/mannaförbundet (SIF), Svenska 15, 33
- männens platsbyrå 33
- Information 114—133, 161
- , individuell 75, 118—123
- , kollektiv 123—133
- , om arbetsförmedlingen 47, 70, 123, 153, 173
- , om arbetsmarknad och utbildning 44—46, 69—72, 95, 111, 123
- Ingenjörer, *se även* tekniker 15, 40, 57, 103—107, 118, 145—146, 149—150
- Initiativ, sökandes 42—45
- Inköpare 56, 106
- Inrikesdepartementet 26
- Inskränkning, i driften 89, 108
- Inskrivning, av sökande 87, 114, 118—122, 134
- Instruktioner 18—19, 113—114, 118, 127, 139—141, 153, 171
- Intellektuellt utbildade, förslag om statlig arbetsförmedling för 15
- Integration, västeuropeisk 28
- Inter/lokal förmedling 46, 71, 114, 120, 125—135, 138—143, 153
- nationella principer 101
- vjuer, *se även* inskrivning 12, 45, 161
- Inträdesfordringar, vid skolor 72, 76—77, 87
- Jordbruk 19, 23, 27, 29, 58, 76
- Jour, för lärarförmedling 70
- Journalist/er 19, 34, 57
- förbundet, Svenska 34—35, 49, 153
- Jurist/er 34
- förbund, Sveriges 35—36, bil. 1
- Kameral personal 43, 143, 145—147, 149—152, 166
- , förmedling av 52, 55—56, 62—64, bil. 4: 3, 4: 7
- Kamerala arbetsområden 33, 40, 106—107, 138, 162, 166
- Kansliorganisationen 163

- Kapacitet, förmedlingens 36, 46—47, 62, 162—164, 165
- Kartritäre 86
- Kombinerade ungdoms- och tjänstemannaförmedlingar 18—19, 74, 139—143, 151—152, 162
- Kommersiell personal 27, 109, 142—143, 145—147, 149—152
- , förmedling av 52, 56—57, 61—64, bil. 4: 3, 4: 8
- Kommersiella arbetsområden 40, 80, 106—107, 147, 161, 166
- Kommunal verksamhet 40, 55, 58, 65—66, 93, 130
- Kompetens, förmedlarnas 72, 116, 154—159
- Konjunkturer 28, 40, 51, 56—57, 78, 89, 93, 111
- Konstruktörer 118
- Konsultföretag 32, 38—39, 44—45, 47—50, bil. 3
- Kontakt/män 41
- vägar 32—50, 174—175
- Kontor/ens platsförmedling 33
- sbiträden, se biträden
- Kontorspersonal, *se även* kamerala arbetsområden 21, 27, 29, 43, 49, 86, 96, 98, 103—107, 153, 169
- , arbetslöshet bland 16, 89—93, 96
- , förmedling av 18—19, 53—56, 60—63, 118, 126, 132, 138—140
- , kontaktvägar för arbetssökande 32—33, 40, 42—43
- Kontoristförening/, Sveriges 33
- en i Stockholm, Kvinnliga 33
- Korrespondenter 37, 56, 106, 146
- Kostnader/, förmedlingens 14, 132, 184
- , arbetsgivarnas 29, 45—46, 93, 108
- Krisförvaltningen, den statliga 15, 66
- Kundtjänst, *se även* service 103, 112
- Kurser/, för sökande 86, 108, 125
- , för arbetsförmedlare 160—162, 171
- Kvalificerad arbetskraft 29, 45, 149
- , förmedlingens tillgång till 46—47, 55, 64, 92, 110—111, 115, 135
- Kvalifikationskrav 45, 86—87, 94, 122, 128
- Kvinnor,
- , antal arbetssökande 53—57, 75, 78, 81, 107
- , ombytessökande 107—110
- , på arbetsmarknaden återinträdande 72, 86, 89, 121
- , svårplacerade 95—98
- , yrkesintensiteten bland 54, 62, 84—85
- Kårorter 34, 83, 138, 148, 153, 160, 164, 168
- LO, *se* Landsorganisationen
- Laboratiebiträden 86
- Lagerpersonal 19, 109, 147
- Lagstiftning, ang. arbetsförmedling 15, 32, 37—38
- Lands/organisationen i Sverige (LO) 11, 16, 102, 105
- tingsförbundet, Svenska 34
- Lantbrukstjänste/mannaförbundet, Svenska 35
- män 139
- Liberalisering/, av utrikeshandeln 28, 105, 111
- , av arbetskraftsrörelserna 28
- Logotype 133
- Lokal/bundenhet 92, 95
- isering, *se även* omlokalisering 143, 147
- utformning 16, 113—114, 151
- Luftfart 19
- Långtids/arbetslösa 90—92, 95
- utredning, 1955 års 23
- Läkar/e 21, 58, 104
- es Förening (Sylf), Sveriges Yngre 34, bil. 1
- förmedling, Medicinalstyrelsens 36
- Länsarbetsnämnder,
- , arbetsordning för 18, 157
- , aspiranternas tjänsgöring vid 115, 160—161
- , organisatoriska frågor 97, 141, 151—152, 172
- , yttranden från 12, 146—149
- Läns/centraler 18—19, 68, 124, 138—142, 152, 159, 166—168
- vakanslistor 125
- Lärar/e, *se även* undervisning och resp. individualyrken 13, 15, 21, 26, 104
- anställningar, anmälan om lediga 12, 58, 64, 68—69, 163
- förbund 33
- Lärarförmedling 67—71, bil. 4
- , organisation 18, 118, 123, 125—127, 138—143, 147—148, 150—153, bil. 7

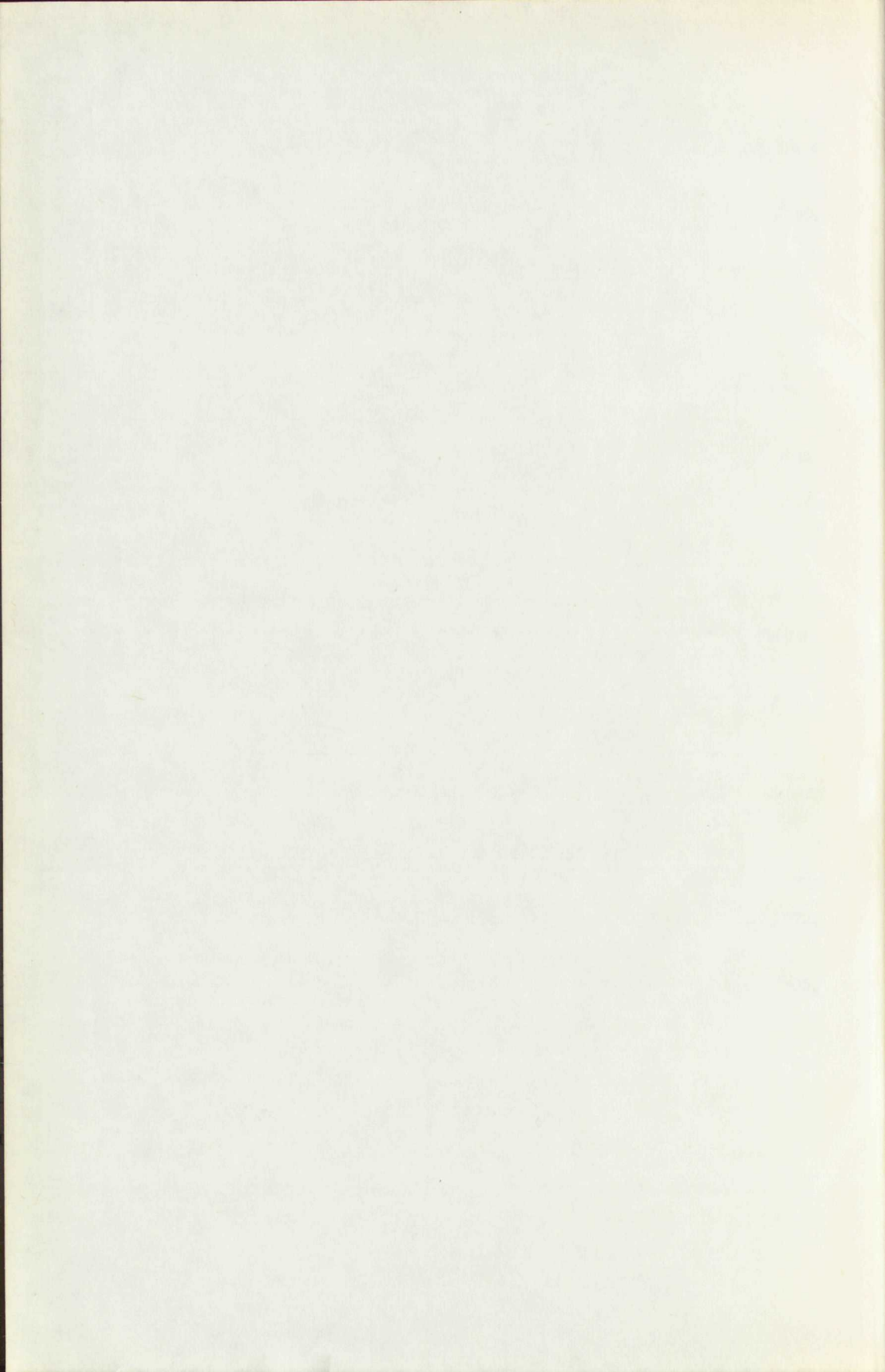
- , personalfrågor 162—164, 166—168, 171
- Lärar/listan 69—70, 127, 130—131, 135, bil. 7
- tidningar 131
- Läroverkslärarnas Riksförbund 68, 70
- Lönesättning/, för arbetsförmedlare 13, 154—160, 169—170
- , individuell 160
- Mallar, för blanketter 119—120
- Maskinskrivning 37, 106, 118
- Medelålders arbetskraft 89, 95—96, 105, 122
- Medicin/alstyrelsen 34, 36
- e kandidater och studerande 34
- Mekanis/ering 27—28
- ters riksförbund, Svenska 33, 36, bil. 1
- Merit/er, sökandes 38, 48, 77, 107—108, 118, 121
- handlingar 45—46, 102, 114, 119, 123
- Metodik 13, 15, 48, 112—136, 141, 159, 170—171, 178—179
- Mellangradstjänstemän 55, 58, 158, 173
- Militära förband 125, 130
- Motiv, för arbetsbyte 100, 106—110
- Musiker 14, 16—17, 20, 35, 59, 88, 102, 150, 171
- Målsättning 14, 51—111, 175—178
- Naturvetare 81
- Nedläggning, av företag 89, 108, 122
- Neutralitet 46, 124
- Nivå, befattningars 43, 47, 55, 61, 133, 148, 152
- Nyexaminerade 46, 57, 70, 72, 104, 110, 124, 138
- Objektivitet 45, 47, 122
- Offentlig verksamhet 27, 43, 93, 123
- Olaglig förmedling 38, 49
- Ombud/, arbetsförmedlings- 19, 125, 141—142
- smän, sökande 19
- Ombytessökande 15, 72, 100—111, 118, 121, 133, 135, 164, bil. 5
- Omflyttning, av förmedlare 47, 116
- Omlokalisering 67, 108, 125, 172
- Omorganisation, inom förvaltning och näringliv 67, 108
- Omplacering/, av krispersonal 15
- problem 67, 125
- Omskolning 29, 86, 94, 96, 125, 132, 136
- Omställningsproblem 28, 105
- Order, arbetsgivares 117, 120, 125—126, 129, 134
- Organisation/, arbetsförmedlingens 13—20, 51, 102—103, 137—153, 170, 180—181
- , Sakkunniga angående arbetsförmedlingens 15—16, 101, 154
- er arbetsmarknadens 12. 30, 124, 130, 157, 161, 169
- sförmedlingar 12, 33—37, 48, bil. 1
- skonsulters Förening (SOK), Svenska 49—50, bil. 3
- snämnd (SON), Statens 16—17, 112—114, 123, 127, 140—142, 160
- PA-rådet, se Personaladministrativa rådet
- Parter, arbetsmarknadens 11, 13—14, 30, 163, 173
- Partiellt arbetsföra, *se även* handikapp 16, 96—98
- Pensionerade lärare 65
- Personal/administrativa rådet (PA-rådet) 49—50, 173, bil. 3
- resurser, förmedlingens 13—15, 47—48, 87, 102—103, 147, 154—173, 181—184
- vårdstjänstemän 58
- Person/kännedom 47
- liga egenskaper, sökandes 45, 110, 119
- Placeringsproblem 88—99, 122
- Plats/barometer 39
- notiser, i föreningsorgan 33—36, 48
- Post/- och Inrikes Tidningar 66, 68, 163
- personal 58, 109
- Praktik 12, 48, 73
- , elev- 19, 76—81, 138, 146, 168
- , för- 60, 73, 76—77
- , krav på och värdet av 12, 75—76, 87, 119—121
- , ombytessökandes behov av 105—111
- , socialbyrå- 77, 80
- , undersökning ang. behovet av 77, 80, 83—84
- Praktikförmedling
- , organisation 13, 19, 138, 152, 164, 171—172

- , utveckling 52, 59—60, 64, bil. 4
- Praktiknämnd (SIP), Svenska Industrins 80, 171
- Praktisk/ erfarenhet 48, 119, 154, 158
- yrkesorientering 42, 73—74
- Pressen 45, 132
- Programmering 29
- Prognos/er 21, 23, 30, 62, 83
- sektionen vid Arbetsmarknadsstyrelsen 11—12, 16, 27
- Provisorisk förstärkning 163
- Psykologer 81
- Publika relationer 45, 173
- Radiomeddelanden 131, bil. 7
- Rapport ang. arbetsvägledning 122
- Rationalisering/, inom förmedlingen 16, 102, 112—114, 134, 141
- , inom näringslivet 28—29, 62, 89, 94, 122
- , inom statsförvaltningen 67
- Redovisningspersonal 56, 106
- Referenser 119
- Regionala förmedlingar 20, 148—149, 152—153, 170
- Register, över sökande 46
- Reklampersonal 19, 56—57, 106
- Rekommendation, anställning efter 42—45
- Rekryteringsvägar, arbetsgivares 40—47
- Rese/byråer 40
- verksamhet, förmedlarnas 124, 159
- Reserv, av arbetskraft 71—72, 83, 85
- Restauranger 19, 23, 59, 140, 147, 150
- Riks/förmedling 34, 49, 148—149, 153
- vakanslistor 39, 69, 125, 170
- Ritbiträden 86
- Rutinarbetskraft 29, 63
- Rådgivning, till sökande 119, 121
- Räknearbete 119
- Rörlighet/, arbetskraftens 28, 100—111, 129, 133, 135, 164
- , förmedlarnas 116—117, 134
- SACO, se Akademikers Centralorganisation, Sveriges
- SAF, se Arbetsgivareföreningen, Svenska
- SIF, se Industritjänstemannaförbundet, Svenska
- SIP, se Praktiknämnd, Svenska Industrins
- SOK, se Organisationskonsulters Förening, Svenska
- SON, se Organisationsnämnd, Statens
- SR, se Statstjänstemännens Riksförbund
- SSA, se Sjuksköterskors Arbetsförmedling, Sveriges
- Sylf, se Läkares Förening, Sveriges Yngre
- Sam/färdsel 19, 27, 58
- hällsvetare 81, 158, bil. 7
- ordning 48, 67, 80, 151
- Sekreterare 49, 56, 146, 149
- Seminarier 60, 82, 138
- Service 36—37, 49
- , förmedlingens 47—48, 62, 67, 102—103, 114, 131—132, 134, 150
- näringarna 21, 166
- Sjukdom, sökandes 92
- Sjuktymnaster 19, 34, 48
- s Riksförbund, Legitimerade 36, bil 1
- Sjukhus 40
- Sjuksköterskeförening, Svensk 34
- Sjuksköterskor 59, 118
- , försöksverksamhet med förmedling av 12, 34, 118, 123, 131, 160, bil. 7
- , särskilda byråer för förmedling av 13, 48
- s Arbetsförmedling (SSA), Sveriges 34, 36 48
- Sjukvård 19, 26, 34, 59, 93
- Själv/inskrivning 114
- sökandelinjen 114
- Sjöfart 14, 16, 20, 59, 150
- Skogs/bruk 19, 27, 59, 139
- högskolans studentkår 35
- Skol/myndigheter 67—71, 124, 130
- or, se utbildningsanstalter
- stadgan, allmänna 12, 58, 64, 68, 163
- styrelser 12, 13, 130
- överstyrelsen 33, 68—69, 170
- Skrivbyråverksamhet, ambulerande 32, 37, 49
- Småskollärare 26, 33, 65, 68—69, 127, 138, 148, 163
- Snabbrapportering, av vakanser 125—130, 135
- Socialinstitut 60, 77, 80, 158
- Socialvård 19, 34, 65, 106, 152
- , förmedling inom 52, 55, 58, 60, 62—64, bil. 4: 3, 4: 11
- sförbundet, Svenska 35

- Socionomer 80
 Sommararbete 34, 78, 110, 138
 Sovring, av sökande 45—46, 129
 Specialförmedlingar 137—139, 151, 153
 Specialiser/ad yrkeskännedom 36, 47, 104, 147
 —ing, arbetskraftens 27, 48—49, 98, 105
 —ing, förmedlarnas 46, 113, 147, 150
 Speciallistor 131, bil. 7
 Spridning, av vakansuppgifter 45, 144—146
 Språkkunskaper, sökandes 49, 118, 149
 Statistik
 —, ang. befolkning, ekonomi, sysselsättning och utbildning 21, 25—26, 103, 166, bil. 9
 —, ang. förmedlingsverksamheten 51—65, 72, 166
 —, behov av bättre 29—31, 95
 —delegationen 30
 Statlig och statsunderstödd verksamhet 13, 25—26, 40—43, 93, 125
 —, förmedling inom 55, 58, 65—71, 130, 169, bil. 4
 Statstjänste/mannaförbundet, se Civila Statsförvaltningens Tjänstemannaförbund
 —männens Riksförbund (SR) 11, 16, 49, bil. 3
 Stenografer 37, 49, 118, 149
 Storstadsförmedlingar 131, 145, 153
 Strukturförändringar 21, 26—28, 93, 105
 Studerande, över 18 år 53, 59—60, 81—84, 125
 Student/er 12, 81—82, 123
 —examen 82—83, 156—159
 Studentförmedling 33—34, 81—83, 153
 —, organisation 15, 19, 138—139, 164
 —, utveckling 12, 60, 81—83, bil. 4
 Studiebesök 116—117
 Svårplacerad arbetskraft 46, 92—98, 122
 Svängbord 113
 Sysselsättning 21—31, 90, 93—94, 97—98, 174
 —, och förmedlingsverksamhet 54, 57, 61
 —, skyddad 16, 97
 Säsongsmissig arbetsbelastning 83, 164, 168
 Sökande/listor 124—125, 170
 —tidningar 124
 TCO, se Tjänstemännens Centralorganisation
 Tandskötersk/eförbundet, Svenska 36
 —or 34, 59
 Tandtekniker 59
 Teateranställda 88
 Tekniker,
 —, arbetslöshet bland 91, 98
 —, ombytessökande 106—109
 —, organisationsförmedlingar för 33
 —, rekrytering av 40
 Teknikerförmedlingen,
 —, organisation 18—19, 126, 131, 138—139, 141, 143, 145—153, 159, 164—171
 —, utveckling 52, 54, 57, 59—64, bil. 4
 Teknikerlista 131, 135
 Tekniska arbetsområden 77—81, 86
 —, sysselsättning inom 21, 27
 Tekniska/biträden, se biträden
 —föreningen i Örebro 35
 —högskolor 60, 80
 —institut 60, 108
 —Institutet i Stockholm 35
 —läroverk 60, 80, 107
 —Läroverkens Ingenjörsförbund 33
 —skolor 44, 60, 80, 152
 Tele/fonsvarare 131, 135
 —personal 19, 58, 86, 109
 —xanläggning 129
 Testning, av sökande 45, 173
 Till/fälligt arbete 49, 108, 131, 138 j
 —skottet, av arbetskraft 72—87
 Tjänstemanna/begreppet 21
 —förmedling, särskild 15, 19, 66, 138—141, 150
 —förmedlingens benämning 153
 —kårens storlek 21, 24
 —listan 39, 125—127, 135, bil. 7:2, 7:3
 —organisationer 30, bil. 1
 Tjänstemännens/ arbetslöshetskommitté (TAK) 33
 —Centralorganisation (TCO) 11, 12, 13, 16, 49, 105, bil. 3, bil. 6
 Tryckeri, Arbetsmarknadsstyrelsens 131
 Trädgårdsskötsel 19, 27, 58
 Träningscentrum, för sökande 97
 Tvåmannagrupper 114

- Tyskland, se västtyska förhållanden
- Undervisning 19, 23, 26—27, 83, 93, 138
 —, förmedling inom 53, 57, 64—65, bil. 4
- Under/sköterskor 59
 —sysselsättning 89
- Ungdom 72—75, 101, 107, 150
 —sförmedling 19, 53, 62, 138—140, 144, 166
 —svård 58
- Universitet 19, 81—84, 123, 148, 164
 —sutredningen 83
- Upp/byggnadsperiod, förmedlingens 61, 165, 171, 172
 —gifter, förmedlingens 14, 16, 51—111, 175—178
 —spårande verksamhet 71
 —sägning, av sökande 66, 100, 108, 110
- Urval, av sökande/, se sovring
 —, förbättrat 46, 63—64, 87, 99
- Utbildning/, se även fortbildning
 —, förmedlarnas 48, 115, 134, 155—162
 —, högre 15, 29, 48, 80, 110, 150
 —, olika vägar till 72, 94—95, 119
 —, sökandes 15, 48, 60, 75—77, 110, 119
 —, teoretisk 48, 73, 75, 94, 110, 119, 157—158
 —, vidare- 30, 94, 105, 121, 136
 —, vuxen- 72, 85—86, 94—96, 98, 121
 —, yrkes- 62, 73, 85—86, 94—96, 101, 107, 121, 125
- Utbildningsanstalter 12, 123, 131
 —, rekrytering vid 42—44, 47
 —, praktikfordringar vid 60, 77, 87, 121
 —, lokalisering av 140, 147, 152
- Uthyrning, av arbetskraft 37
- Utjämning/, av arbetsbelastning 113—114, 117
 —, på arbetsmarknaden 37, 48, 71, 93—94, 103
- Utlandspraktik 172
- Utsättarbiträden 86
- Utveckling/, förmedlingens 51—64, bil. 4
 —, sysselsättningens 21—27
- Vakansrapportering 35, 69, 125—130, 135, 170, bil. 7:2, 7:3
- Vaktmästare 20, 59
- Verkmästare 57, 107, 145
- Vetenskaplig verksamhet 23
- Veterinär/er 34
 —förbund, Sveriges 36, bil. 1
- Vikariat 34, 48—49, 62—64, 132
 —, för lärare 13, 58, 67—71, 83, 138
- Vårdpersonal 76, 147
- Väglledning, av sökande 121—122
- Värvning, av arbetskraft 45, 47, 104, 132
- Västtyska förhållanden 12, 117, 124, 129, 149, bil. 6
- Yrkes/erfarenhet 62, 72, 94
 —förteckning 18—19, 60, 118, 151—152
 —grupper, tjänstemannaförmedlingens 19, 52—55, 151—152
 —intensitet 54—55, 62, 84
 —kännedom, förmedlarnas 36, 47, 115, 150
 —lexikon, Svenskt 122
 —nomenklatur 19, 39, 43, 50, bil. 2
 —utbildning, se utbildning
 —väglledning 19, 75, 121—122, 144, 151—152, 156
- Ålder, se även äldre arbetskraft 67, 84, 92, 105—109
- Återinträdande, på arbetsmarknaden 72, 84—85, 89, 94, 121
- Äldre arbetskraft 47, 89, 95—96, 105, 122
- Ämneslärare 33, 60, 66, 68, 71, 127
- Övnings/kontor 97
 —lärare 26, 69





NORDISK UDREDNINGSSERIE (NU) 1961

1. Den nordiske husholdshøgskolen.
2. Nordens folkelige akademi.
3. Nordisk filmsamarbeid.
4. Internordiske flytteattester.

STATENS

OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1961

Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen)

Justitiedepartementet

Begravningsplatser och gravar. [5]
Underrätterna. [6]
Den allmänna brottsregistreringen. [11]
Pensionsstiftelser. I. [14]
Kriminalvård i frihet. [16]
Vissa frågor rörande allmänna val. [20]
Författningsutredningen. V. Organisationer.
Beslutsteknik. Valsystem. [21]
Redarensarets begränsning. [33]
Djurplågeri, vetenskapliga djurförsök samt djur-
skyddsordning. [45]
Reviderad hyreslag. [47]
Utsökningsrätt. I. Partiella reformer. [53]

Utrikesdepartementet

Administrationsutredningen för biståndet till ut-
vecklingsländerna. 1. Den svenska utvecklings-
hjälpens administration. [22] 2. Den svenska ut-
vecklingshjälpen. Expertrekrytering och stipen-
diatmottagning. [50]

Försvarsdepartementet

Enhetlig ledning av krigsmakten. [7]
Totalförsvarets upplysningsverksamhet. [18]
Flygbuller som samhällsproblem. [25]

Socialdepartementet

Byggnadsindustrins arbetskraft. [19]
Förtidspensionering och sjukpenningförsäkring
m. m. [29]
Handläggning av bostadslån. [32]
Ändamålsenliga studentbostäder. [35]
Stöd åt barnaföderskor. [38]
Lag om allmän försäkring, m. m. [39]
Bostadsbyggnadsbehovet. [51]
Effektivare arbetsförmedling för tjänstemän. [55]

Kommunikationsdepartementet

Statliga belastningsbestämmelser av år 1960 för
byggnadsverk. [12]
1953 års trafikutredning. 1. Svensk trafikpolitik. I.
[23] 2. Svensk trafikpolitik. II. Bilagor. [24]
Byggnadsstyrelsens organisation. [48]

Finansdepartementet

Sparstimulerande åtgärder. [2]
Automatisk databehandling inom folkbokförings-
och uppbördsväsendet. [4]
Preliminär nationalbudget för år 1961. [10]
Reviderad nationalbudget för år 1961. [26]
Stämpel- och expeditonsavgifter. [37]
Mål och medel i stabiliseringspolitiken. [42]
Förenklingar i utskänkingslagstiftningen — Cider-
frågan. [52]

Ecklesiastikdepartementet

1957 års skolberedning. 5. Hjälpmedel i skolarbetet.
[17] 6. Grundskolan. [30] 7. Läroplaner för grund-
skola och fackskolor. [31]
Kungl. Teatern. Verksamhet och ekonomi. [28]
Tandsjukvården vid de odontologiska läroanstal-
terna. [36]
Användningen av August Abrahamsons stiftelse å
Nåås. [43]
Folkbildningsarbete och ungdomsverksamhet. [44]

Jordbruksdepartementet

Totalisatorverksamheten. [1]
Lantbrukets yrkesskolor. [13]
Förslag till jordförvärvslag m. m. [49]

Handelsdepartementet

Effektivare prisövervakning. [3]
Skifferoljefrågan. [27]

Inrikesdepartementet

Om läkarbehov och läkartillgång. [8]
Principer för en ny kommunindelning. [9]
Polisens brottsbekämpande verksamhet. [15]
Huvudmannaskapet för polisväsendet m. m. [34]
Länsindelningen inom Stockholms- och Göteborgs-
områdena. [40]
Reviderad giftlagstiftning. [41]
Boxningssportens skadeverknningar. [46]
Ersättning för kommunala förtroendeuppdrag. [54]