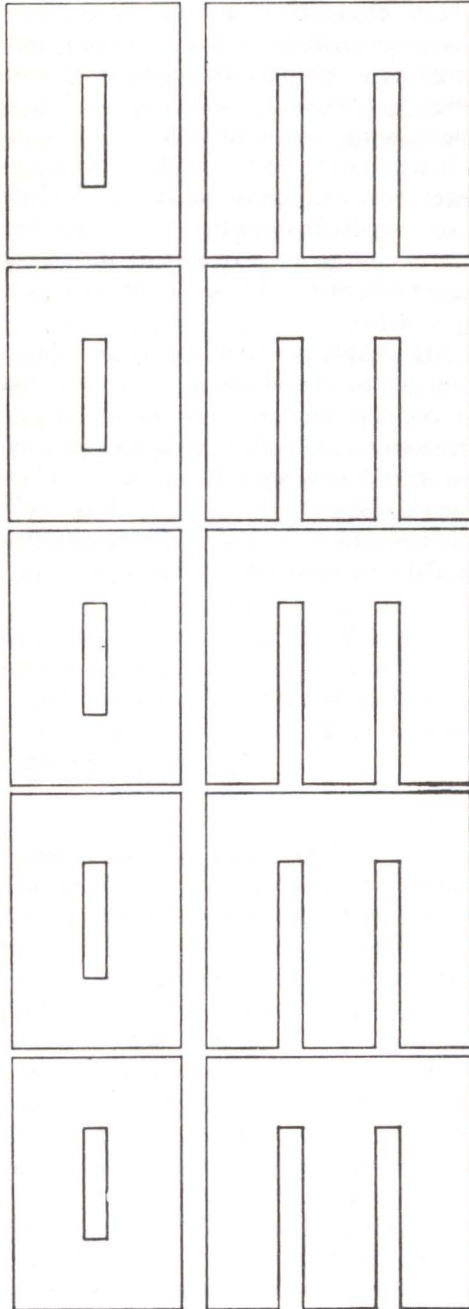


trögrörlighet



För en tid sedan återgavs i Svenska Dagbladet (obm) en tvist i en anställningsfråga mellan Mariestads kommun och Facklärarförbundet.

En manlig sökande till ett förskollärary jobb förbigicks till förmån för en betydligt sämre meriterad kvinna. Eftersom antalet män i förskolläraryrket är avsevärt lägre än numerären kvinnor luktade det könsdiskriminering lång väg. Facklärarförbundet krävde också 25 000 kr i skadestånd av kommunen. Men dess företrädare opponerade sig, det var inte alls könsdiskriminering. Jämo hade inte på galejan att göra. Den mindre kvalificerade kvinnan fick platsen därför att hennes sambo var stadsträdgårdsmästare – en för kommunen viktig befattning och risken var stor att han annars skulle flytta från orten.

Fallet illustrerar ett problem som de fackliga organisationerna i dag ägnar sig ganska litet åt, sannolikt därför att de inte har några bra lösningar. Hur de än gör blir det på något sätt fel.

Det talas numera om värdet av en rörlig arbetsmarknad, låt vara att vissa centerpartister fortfarande grumsar över "flyttlasspolitiken". Men med den ökade andelen kvinnor på arbetsmarknaden blir det allt svårare för en familj att flytta från en kommun till en annan.

Om den ena parten, låt oss den här gången för enkelhetens skull säga mannen, erbjuds en bättre befattning med högre inkomst i en annan kommun är det långt ifrån självklart att han vill eller kan flytta. En hake kan vara svårigheten att bli av med villan utan att förlora åtskilligt med pengar. Ett annat problem, i det här sammanhanget det väsentliga, är att kvinnan självfallet vill ha ett likadant ar-

bete på den nya orten som det hon redan har. Hon vill i vart fall ha ett jobb. Får hon inte det, har familjen helt enkelt inte råd att flytta, hur ekonomiskt fördelaktiga villkor mannen än erhåller.

Ponera att den kvinnliga parten i vårt exempel är lärare. Sådana jobb är det numera ont om i hela landet, men inte nog med det. Vissa kommuner tillämpar ett poängsystem som gör det svårare för en person från annan ort att få anställning. De tjänsteår man haft i den egna kommunen fördubblas nämligen i förhållande till andra tjänsteår. Systemet motiveras med att det inte längre finns ordinarie tjänster.

Är ett sådant beräkningssätt rättvist? Knappast, men det är lätt att inse orsakerna till att det införts. Men varför omfattar det inte alla lärare, inklusive professorer? Ja, samtliga kommunala befattningar? I så fall skulle dock förfarandets avvigsidor framstå i klar dager. Som det nu är motverkar myndigheterna rörligheten på arbetsmarknaden, den rörlighet som samma myndigheter i andra sammanhang efterlyser.

Sjukvårdsminister Gertrud Sigurdsen tycks tro att det skulle bli fler fritidspraktiserande läkare i Kiruna och Övertorneå om man hindrar deras verksamhet i Stockholm. Ånej! En sådan fritids-

praktiker flyttar ändå inte till Norrland. För där är arbetsmarknaden ofta för litet differentierad. Där finns inga jobb för äkta hälften, vad hon eller han än är utbildad till. Dessutom tycker de kanske att där är för kallt och att kulturutbudet är för bristfälligt, men det är en annan historia.

Naturligt nog är de här problemen en het potatis för facket. Där kan man rimligtvis inte vara tillfreds med att en mindre kvalificerad sökande slår ut en mera kompetent, därför att den förre redan bor i kommunen. Eller därför att – som i Mariestadsfallet – kommunen inte vill förlora vederbörandes sambo. Någon sorts enhetliga principer måste därför de fackliga organisationerna och de kommunala arbetsgivarna förr eller senare komma fram till.

Större rörlighet på arbetsmarknaden behövs. AMS har av det skälet föreslagit en rejäl höjning av flyttningsbidraget. Det är befogat, men ännu viktigare är att göra någonting åt skattepolitiken. Skall människor förmås flytta till bättre betalda befattningar på annan ort, måste det också löna sig ekonomiskt för familjen. Så blir det inte när marginalskatten åter upp brorslotten av varje lönepåslag.

Matti Häggström