

Den utländska arbetskraften i industrin



Rolf von Euler

Intendent Rolf von Euler, personalchef vid Scania-Vabis i Södertälje, belyser i detta inlägg vilken art och vilken grad av anpassning arbetsgivaren kan kräva av den anställda för att denne skall kunna göra en fullgod insats i produktionen.

Det problem som hänger samman med den utländska arbetskraften i industrin är mindre komplext än det vi mött i den offentliga debatten under de senaste åren. Man kan här förbigå frågan om kulturarvet och den nationella särartens bevarande i samband med invandrarnas integrering eller assimilering i det svenska samhället. Här gäller det arbetsgivareaspekten: Vilken art och vilken grad av anpassning måste arbetsgivaren kräva för att den anställda skall kunna göra en fullgod insats i produktionen? Jag kommer att i första hand utgå från den erfarenhet som jag fått som personalchef på Scania-Vabis i Södertälje.

Språket

Det är angeläget att den utländska arbetskraften lär sig svenska snarast möjligt. Det finns visserligen företag, där man accepterat att hela avdelningar eller skiftlag har t.ex. finska som kommunikationsspråk med finstalande arbetsledare och instruktörer. Det vill jag definitivt inte rekommendera. Dessa utlänningar blir avstängda från så mycken annan information än instruktionen i ar-

betet att det är stor risk att produktionsapparaten med alla dess förgreningar ändå inte kommer att fungera.

Man kan här bara peka på vilka olägenheter en språklig isolering har för arbetarskyddsverksamheten, fackföreningens kontakter, företagsnämndens vidareinformation och personaltidningen, för ackordsdiskussionerna och löneutbetalningssystemet i stort. Till detta kommer språkets betydelse i samband med andra sociala problem, med eller utan företagsanknytning, t.ex. bostadsfrågan, sjukersättningen, skattefrågor och mycket annat.

Åtgärder

För att anpassa den utländska arbetskraften till svensk produktion och svenskt samhällsliv måste man vidta en rad åtgärder. Icke industrivana måste inskolas vilket vid Scania-Vabis sker i industriskolan. Genomgång av kurs i svenska kan krävas för fortsatt anställning.

Dessutom bör hustrurna få gå en kurs i svenska och samtidigt få veta något om vår livsinställning här i landet. Föreningslivet bör stimuleras att värva de nyinflyttade och ta sig an den utländska arbetskraften med familjer.

Efter ett anförande vid symposium i Svenska Läkarsällskapet januari 1967.

Arbetsmoralen

De högindustrialiserade ländernas välstånd är en produkt av tekniskt kunnande, kapital och arbetskraft. I någon mån är dessa faktorer utbytbara mot varandra men endast i viss utsträckning. Vid sidan av den inhemska arbetskraftsreserven är det ju möjligt att anställa utländska arbetare. Yrkeskunnig arbetskraft finns det dock ont om även i länder med överskott på arbetskraft.

Men produktionsresultatet beror inte bara på yrkeskunnande. En synnerligen viktig faktor är också arbetsmoralen. I mycket kan man finna en väsentlig skillnad i attityder till omvärlden mellan de nordiska ländernas folk och sydeuropéerna. Det kan bero på hemlandets styrelseskick, på religiösa grundinställningar, på skolutbildning och på många andra yttre förhållanden.

Inställningen till myndigheter, arbetsgivare, familj och släkt är sådant som invandrarna för med sig till sitt nya hemland och som blivit en så djupt rotad del av deras personlighet, att den inte kan förändras på kort tid, kanske inte ens på en generation.

Hur kommer detta till uttryck i arbetslivet? Låt mig ta ett exempel. Det är ett fel i avlöningsuträkningen som medför att det är för litet pengar i avlöningspåsen. En svensk arbetare blir upprörd över att man gjort fel och ondgör sig över att tjänstemännen inte kan sköta *sitt* jobb. Men aldrig har jag från en svensk eller finsk arbetares sida mött den inställningen att felet skulle bero på att företaget avsiktligt försökt undanhålla arbetaren hans rättmätigt tillkommande lön. Så är det naturligtvis inte heller — men det tror gärna sydlänningen.

Den uppfattningen påverkar naturligtvis hans attityd till företaget även i annat. I sättet att redovisa antalet bitar i ett ackordsjobb, i inställningen till kvalitet etc. Den mognad och ansvarskänsla som sedan gammalt varit utmärkande för svensk fackföreningsrörelse finns inte med i bakgrunden hos dem som kommit från andra länder.

Mot samhället och dess organ finner man ofta liknande attityder. Kan man skaffa sig ett sjukintyg för någon föregiven krämpa är det alltför vanligt att den möjligheten också utnyttjas till

bristningsgränsen.

Jag tror att vi här har en av de svåraste anpassningsproblemen. Vi måste få invandrarna att anamma vår arbetsmoral, om de skall inlemmas i vår produktionsapparat och bli accepterade i vårt samhälle.

Det är ett svårt problem och en uppgift för samhället i dess helhet. Men ansvaret ligger särskilt tungt både på arbetsgivaren och fackföreningsrörelsen. Det är man klart medveten om på ömse håll och är därför betänksam mot att få in *för många* med främmande kynne på den svenska arbetsmarknaden.

Urvalsmetoder

Vi får dock inte skära alla över en kam, särskilt inte när vi börjar tala om handlingar som gränsar till det bedrägliga. Vi måste vara medvetna om att det kommer folk av vitt skilda kategorier och folk som söker sig till oss av helt olika motiv:

Där finns de ambitiösa, som vill komma ifrån arbetslösheten och osäkerheten i sitt hemland och som lägger stor vikt vid sina barns utbildningsmöjligheter och framtida utkomst.

En annan grupp är de ambivalenta som tror sig komma ifrån sina yttre och inre problem genom att emigrera.

Och slutligen finns rena lycköskare, som inte ens har för avsikt att göra ett hederligt arbete på sin nya hemort.

Det är naturligt att ett enskilt företag vill göra ett urval bland arbetssökande och anställa sådana personer som har de yrkeskunskaper som behövs för produktionen. Lika naturligt är det att man bland *icke yrkeskunniga* vill välja ut sådana som har förutsättningar för att kunna tillgodogöra sig en viss yrkesutbildning.

Kan man sedan hitta en urvalsmetod som ger förord åt dem som har de bästa förutsättningarna att anpassa sig också språkligt och i avseende på arbetsmoral går det ju helt i linje med det anställningsförfarande man använder på den inhemska arbetsmarknaden. Det måste ses som helt naturligt att man vill tillämpa samma syn även på den internationella arbetsmarknaden.

Vi har i vår rekrytering — dels i Grekland, dels

i Finland — använt olika slag av test och intervjuer. Dels har det varit anlagstest, dels enkla begåvningsstest för att bedöma sannolikheten av att de sökande kan tillgodogöra sig den utbildning vi ämnar ge dem. I några fall har vi också försökt oss på verbala test för att om möjligt skilja ifrån dem som förefaller ha särskilt svårt att lära ett nytt språk. På det har följt intervjuer bl.a. med syfte

att ge oss någon uppfattning om den sökandes attityd till arbetsplatsen, samhället etc. och om motiven till att han vill emigrera.

Ibland tycker vi att vi har lyckats. I andra fall tycker vi oss ha haft goda skäl att konstatera att intervjuer med tolk är ett i många avseenden högst ofullkomligt instrument.

Invandrarna och undervisningen

Skolöverstyrelsens pedagogiska meddelanden PM ägnar sitt nr 7/1968 åt svenskundervisningen för invandrare. I en inledande presentation av de uppgifter som åvilar Arbetsgruppen för invandrarfrågor säger ambassadör Kjell Öberg bl.a. att kunskaper i svenska är ett huvudvillkor för god anpassning i Sverige. "Den som inte lär sig landets språk är ohjälpligt handikappad."

Professor Karl-Hampus Dahlstedt redogör för ett seminarium inom SÖ där man försökte lösa frågan: Bör invandrarna på nybörjarstadiet undervisas av svenskar eller landsmän bland invandrarna? Åsikterna bryter sig skarpt bland dem som sysslar med denna viktiga pedagogiska fråga. Någon oro för att invandrarnas i fortsättningen ofrånkomliga brytning skall vålla besvär hyste man inte inom seminariet eftersom redan den stora variationen i svenskarnas eget uttal har lett till en viss tolerans.

I en artikel av fil mag Jan-Gunnar Ågren påpekas bl.a.:

"Då vi fn har ganska många utländska läkare verksamma i Sverige bör problemet (om läkares förståelse för vad patienten sä-

ger och patientens förståelse av vad läkaren säger) beaktas. 100—150 utländska läkare invandrar årligen till Sverige."

För att slutligen erhålla läkarlegitimation (oavsett de medicinska kvalifikationerna) erfordras med godkänt resultat genomgången kurs i svenska medicinförfattningar. Men då det har visat sig att de utländska läkarnas kunskaper i svenska ofta är otillräckliga för att följa med denna kurs och då goda kunskaper i svenska språket är en förutsättning för läkarlegitimation har kursverksamheten i Uppsala sedan 1965 gjort prov i svenska för dessa läkare. Också vårdpersonal som i så hög grad rekryteras bland utlänningar, måste lära sig hjälplig svenska. Stor satsning har skett på sådana kurser.

I numret av PM presenteras också åtskilliga autovisueella hjälpmedel samt olika pedagogiska metoder vid denna språkundervisning. Bland nypräglade facktermer (som ju ofta blir en smula groteska) måste erkännande ges åt kortordet för "nödtorftiga elementära kunskaper" — de kallas "överlevningssvenska".