

# Förstudie: Breddad rekryteringsbas för maskinoperatörer för ökad konkurrenskraft

## 1. Inledning

Denna förstudie ingår i ett av Vinnova och bergmaterialindustrin finansierat projekt som syftar till att underlätta rekryteringen av maskinoperatörer till bergmaterialindustrin. Branschen, som producerar bergkross, naturgrus och återvunnet bergmaterial för bygg- och anläggningsändamål, förutser stora pensionsavgångar inom de närmaste åren. Utan maskinoperatörer kan verksamheten inte bedrivas. Projektets mål är att maskinoperatörer i tillräcklig omfattning skall kunna anställas.

Denna förstudie förväntas ge kunskap om i vilka nya målgrupper som bergmaterialindustrin kan förväntas finna lämpliga framtida maskinoperatörer och en rekommendation huruvida man skall gå vidare med en huvudstudie, där man i så fall undersöker och planerar

1. Hur nya målgrupper skall attraheras och rekryteras till bergmaterialindustrin.
2. Behovet av yrkeskurser för gruppen och hur sådana skall organiseras och finansieras.
3. Behovet av stöd till företag för att rekrytera nya målgrupper.

Förstudien har bedrivits genom litteraturstudier, intervjuer med personalansvariga från branschens fem största företag och ett gruvföretag, en kvinnlig yrkesarbetare, forskare, rektor och lärare inom gymnasieskolan, tjänstemän på Arbetsförmedlingen och Migrationsverket. Vid ett seminarium med företrädare för organisationer och under ett branschmöte med bergmaterialindustrin har ämnet behandlats.

## 2. Företagens behov av maskinoperatörer

Intervjuerna med företagen gjordes enligt en mall där nedan angivna frågeställningar behandlades.

*1. Hur många maskinoperatörer har Ni? Andel kvinnor? Andel utrikes födda eller första generationen svenskfödda? Antal maskinoperatörer som pensioneras inom fem år?*

Svaren framgår av nedanstående tabell. Uppgifterna från de enskilda företagen redovisas inte av konkurrensskäl. Antalet operatörer avser i första hand företagens egna anställda men i något fall avses anställda hos underentreprenörer, UE. Antalet operatörer och antalet som kommer att pensioneras inom en femårsperiod hos den övriga branschen har antagits vara den samma som hos de fem undersökta företagen.

Antalet maskinoperatörer hos företagens UE har vid ett möte med företagens HR-personer uppskattat till en tredjedel av företagens egna anställda. Värdena avseende UE i tabellen bygger på den uppskattningen.

Vid ett samtal under SBMIs branschdag den 10 april med en erfaren platschef i bergmaterialindustrin framkom att denne bedömde att antalet maskinförare hos UE var flera gånger högre än ovan nämnda uppskattning. I en ev framtida huvudstudie bör en mer precis uppskattning därför göras.

Företag	Bergmaterial- produktion ton 2012	Antal maskin- operatörer	Varav kvinnor	Varav nya svenskar	Pensioneras inom fem år
Jehanders					
NCC					
Peab/Sweroch					
Skanska					
Svevia					
<b>Summa</b>	<b>51 milj. ton</b>	<b>277</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>68</b>
Övriga företag	27 milj. ton	152	1	0	37
<b>Hela industrin</b>	<b>79 milj. ton</b>	<b>429</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>105</b>
Anställda hos UE		142	1	0	35
<b>Totalt</b>		<b>571</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>140</b>

## 2. Tänkbara nya målgrupper?

Arbetet som maskinoperatör i grus- och bergtäkter karakteriseras av att man stundtals arbetar ensam, man arbetar tidiga morgnar och tidvis även sena kvällar. För många är det därför inte så attraktivt. Ansvarskänsla och praktiskt handlag snarare än avancerade teoretiska kunskaper är nödvändiga. Traditionellt sett har man ansett lantbrukare ha lämplig erfarenhet. Yrket har en bredd i sitt arbetsinnehåll där maskin och fordonsvård är ett vanligt förekommande arbetsmoment. Lönen är bra och bostäder i närheten av arbetsplatsen är i regel lätt att få.

Tre tänkbara nya målgrupper har diskuterats, nämligen kvinnor, personer som lämnat skolan utan fullständiga betyg och nya svenskar. Sist i detta avsnitt anges vilka krav som bör ställas på maskinoperatörer.

### Kvinnor

Beträffande möjligheten att rekrytera kvinnor som maskinoperatörer så anser några personalansvariga att kvinnor mycket väl skulle kunna klara arbetet. Några har framhållit att kvinnor är mer noggranna och mindre riskbenägna. Någon har också påtalat att arbetet innebär tunga lyft när slitdelar skall bytas och andra reparationer skall utföras på maskinerna, vilket kan tala mot anställning av kvinnor. I dag är det ytterst få kvinnor som söker sådana befattningar. Däremot arbetar flera kvinnor, bl a sådana som genomgått den av bl a SBMI initierade utbildning till bergmaterialingenjörer i Storuman, på tjänstemannabefattningar i bergmaterialindustrin. I underjordsarbete i gruvor arbetar däremot kvinnor, i ett företag utgör de 18 procent av arbetskraften och erfarenheterna är goda.

Att kvinnor inte söker tjänster som maskinoperatörer i bergmaterialindustrin anses bero på att de inte känner till branschen och de arbetsmöjligheter den erbjuder. Det kan också vara så att chefer inom mansdominerade yrken ännu inte är så vana att leda kvinnor och därför inte är så benägna att anställa dem. Detta bör dock vara ett övergående fenomen.

En yngre kvinnlig yrkesarbetare i täkter intervjuades. Intervjun återfinns i bilaga 1.

### Personer utan fullständig skolutbildning

År 2011 saknade 31 procent av dem som lämnade gymnasiet fullständiga betyg. Inför nuvarande läsår var det 13 500 som sökte till gymnasiet vilket med ovan nämnda procenttal innebär att drygt 4 000 lämnar gymnasiet utan fullständiga betyg. Av dessa lämnar ett här okänt antal skolan i förtid. Många av dem hamnar i arbetslöshet och utanförskap. Flera mognar emellertid med åren, tar igen sina försummade studier och gör goda insatser i arbetslivet.

Många i denna grupp är sannolikt lämpliga som maskinoperatörer i bergmaterialindustrin. Andra egenskaper än dem som premieras i skolan är viktiga även om teoretiska kunskaper också krävs. I dagen gymnasieskola finns på Bygg- och anläggningslinjen en anläggningsmaskinförarutbildning som i stort sett torde ge de grundläggande kunskaper som krävs. Denne utbildning kan i dagsläget dock troligen inte läsas inom Komvux.

### Nya svenskar

Bland de ca 50 000 personer som förra året beviljades asyl i Sverige och de ca 15 000 som fick arbetstillstånd torde många vara lämpade och intresserade av att arbeta som maskinoperatörer. En stor grupp, ca 16 000 år 2013 är exempelvis invandrare från Syrien, varav många har god skolunderbyggnad, talar engelska, har körkort och vana att handskas med maskiner. Andra invandragrupper har liknande kvalifikationer.

Företagens personalansvariga ser positivt på att rekrytera nya svenskar men anser också att de i så fall måste genomgå någon form av utbildning och att det ställer stora krav på cheferna vid anställning av nya svenskar. Att anställa och introducera nyanställda innebär alltid en ansträngning. Om man har svårigheter att kommunicera muntligt och skriftligt med vederbörande, som kanske också har en annan kulturell bakgrund, blir det en ytterligare belastning.

### *3. Krav på maskinoperatörer*

Som nämnts ovan så är kraven på teoretiska kunskaper inte det viktigaste för en maskinoperatör. Men man måste

- Behärska svenska språket så mycket att man kan läsa och förstå skriftliga och muntliga instruktioner och kunna redogöra för sitt arbete, även via datorer.
- Förstå och tillämpa gällande regler för säkerhet och miljö.
- Vara medveten om olika risker och hur man minskar dem.
- Kunna utföra enklare reparationer och gärna kunna svetsa.
- Förstå den kommersiella verklighet som företaget lever i och gärna också ha grundläggande kunskaper i geologi.

Beträffande personliga egenskaper så nämns

- Man måste vara ”självgående” och ha ”entreprenöranda”. Man arbetar inte sällan ensam och måste kunna lösa de problem som uppstår.
- Viss social kompetens. Man är ofta företagens ansikte mot kunden.
- Sunt förnuft, känsla för ordning och reda och förmåga att lyssna.
- Man skall vara pålitlig och ansvarstagande och ha god etik.

#### 4. Hur få tag i dem?

Företagen annonserar ofta lediga tjänster på sina hemsidor. Personliga kontakter viktiga. Den sökande måste vara aktiv. Arbetsförmedlingen är en naturlig kanal men det har nämnts att den arbetar väldigt lokalt och att det anses svårt att få nya idéer att tränga igenom. Någon nämnde sociala medier med kommentaren att ”alla är där”. Ett företag använde sig av en rekryteringsfirma. Beträffande frågan om man genom bemanningsföretag kan rekrytera arbetskraft från exempelvis Baltikum eller Polen så ansågs det att språkfrågan lägger hinder i vägen.

#### 5. Hjälper ekonomiskt stöd från samhället?

Samhällets olika stödformer är inte viktigt mer än på marginalen. En sådan situation kan vara i samband med en överlappning då en ny person skall introduceras i arbetet och den tidigare går kvar. Genom ”Kunskapslyftet” har ingenjörer kunnat pröva och prövas för arbete i branschen. Men detta har inte gällt yrkesarbetare. Samhällets stöd torde göra mest nytta genom att underlätta studier och praktik.

#### 6. Hur skall en utbildning läggas upp?

En utbildning till maskinoperatör måste omfatta fordonsteknik och leda till förarbevis, samt ge kunskap om produktionsteknik, arbetsmiljö, geologi mm. Någon ansåg att den måste omfatta minst en termin men helst vara ettårig för att få bra status. Branschen bör själv hålla i den och involvera facket.

#### 7. Övriga synpunkter?

Några intervjuade betonade betydelsen av attityder gentemot nya grupper och vikten av att chefer kan kommunicera bra med nya medarbetare. Man måste ”jämna terrängen” för dem i företaget.

En intervjuad framhöll att denne tidigare blivit intervjuad om sin uppfattning i den aktuella frågan, men att inget sedan hänt, och hoppades att det skulle ske nu.

### 3. Utbildningar inom gymnasieskolan

På gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram finns inriktningen Anläggningsfordon som ”ska ge kunskaper i markarbeten som schakt- och materialförflyttning inom väg- och ledningsarbeten och ballast samt trafik kunskap”. Inriktningen ges minst på ett gymnasium per län. Denna inriktning torde vara den mest lämpade grundläggande utbildningen för arbete som maskinoperatör i bergmaterialindustrin. Den måste emellertid kompletteras med utbildning och praktik på företaget.

För den som lämnat gymnasieskolan utan fullständiga betyg ger den kommunala vuxenskolan, Komvux, gymnasieskolans kurser så att man kan komplettera och få sin gymnasieutbildning godkänd. Inom denna ram finns en maskinförarutbildning för hjullastare och grävmaskiner som också torde vara lämplig för arbete som maskinförare i bergmaterialindustrin. En sådan utbildning skulle också kunna ges till arbetssökande inom Arbetsförmedlingens program. Se avsnitt 6 nedan.

## 4. Arbetskraftsinvandring till Sverige

Arbetskraftsinvandring i större skala har gamla anor. Från Dalarna kom tidigt arbetskraft till Stockholmsområdet. Mellan 1860-1910 var arbetskraftsinvandring fri i Sverige. Efter första världskriget infördes passtvang och under mellankrigstiden genomdrevs en restriktiv lagstiftning. Det var först från slutet av 40-talet som utländsk arbetskraft i större omfattning anställdes. Först kom italienska arbetare till verkstadsindustrin, som ASEA, Bulten, SKF men senare kom också kvotflyktingar från läger i Österrike och Italien.

På 60-talet intogs åter en mer restriktiv hållning. Lönenivån skulle hållas uppe och skapa omvandlingstryck i ekonomin. Nordisk arbetskraft hade dock bra möjligheter att arbeta i Sverige och många finländare tog den möjligheten.

På 70-talet rekryterades mycket arbetskraft från Jugoslavien. Sen dess har arbetskraftsinvandringen minskat, fackets inflytande och den statliga kontrollen ökat. I dag är det flyktinginvandringen som dominerar.

En sammanställning av erfarenheter av arbetskraftsinvandringen görs i bifogad ”Arbetskraftsimport – en introduktion till arbetskraftsinvandringen till Sverige under efterkrigstiden” av doktoranden Olle Johansson, Ekonomisk-historiska institutionen vid Uppsala Universitet. Bilaga 2.

## 5. Nya svenskar

Migrationsverkets uppdrag är att pröva ansökningar från personer som vill bosätta sig i Sverige, komma på besök, söka skydd undan förföljelse eller få svenskt medborgarskap. Inom flyktingmottagandet erbjuder Migrationsverket asylsökande boende och pengar till mat under tiden de väntar på besked i asylärendet. Men den sökande förväntas bidra till sin försörjning i avvaktan på svar på sin asylansökan och har under vissa förhållanden rätt att arbeta.

När en utlänning har beviljats tillstånd att bo och arbeta i Sverige är det Sveriges kommuner och landsting och Arbetsförmedlingen som har uppdraget att arbeta med integrationen in i det svenska samhället, bl a genom att anvisa boende i någon av landets kommuner.

För närvarande är syrier den största gruppen asylsökande och asylbeviljade. Många i den gruppen är välutbildade, talar engelska och har körkort.

### Kursverksamhet

För nya svenskar och långtidsarbetslösa har Arbetsförmedlingen möjlighet att ge olika utbildningsorganisationer i uppdrag att anordna kurser som kan leda till anställningar. Innehållet i kurserna kan bygga på gymnasieskolans läroplaner men kan också skraddarsys för olika yrkens behov. Kurser som kostar mer än 285 tkr måste i regel upphandlas under fri konkurrens.

Levnadskostnaden för deltagarna finansieras med arbetsmarknadsmedel. Deltagarna får ett aktivitetsstöd om 3000 kr per månad, a-kassa, om man är berättigad till det, eller försörjningsstöd från sin kommun. Vidare kan traktamente och reseersättning utbetalas. Andelen arbetssökande med a-kassa är numera den mindre delen.

Kurskostnaden för en elev uppgår till 4400 – 5485 kr per vecka beroende på innehållet. Det är därför angeläget att en sådan utbildning i hög grad leder till anställningar. Det har tyvärr inte alltid varit fallet, behovet av den utbildade arbetskraften var kanske inte så stort som förväntats eller så saknade kanske den utbildade förutsättningar eller intresse av ett sådant arbete.

En tänkbar utbildning till maskinoperatör i bergmaterialindustrin visas i bilaga 3. Grundkursen torde kunna utformas som en uppdragsutbildning inom Arbetsförmedlingens program. För att säkerställa att en sådan leder till en hög andel anställningar skulle en kortare, kanske en vecka lång, förberedande utbildning ordnas där information om yrkets villkor och grunder samt studiebesök ingår. Därefter skulle de mer lämpade och motiverade kunna söka till grundkursen.

En förutsättning för att utbildningen skall anordnas och leda till anställning är att branschens företag avser att i närtid av anställa dem som går igenom utbildningen och att de förbinder sig att ge eleverna kvalificerad praktik. Vidare är det lämpligt att företrädare för branschen deltar i urvalet av elever till utbildningen. Man måste också inse behovet av och vara beredd att satsa resurser, för att en person som länge gått arbetslös eller som kommer från en främmande kultur skall kunna bli en duglig maskinoperatör.

### Övrigt anställningsstöd

För unga vuxna i åldern 20-25 år som varit arbetslösa i minst sex månader kan ett företag få anställningsstöd för s k nystartjobb. Stödet utgår i form av ett lönebidrag under 6-12 månader i förhållande till den lön som den anställde får. Med en månadslön om 20 tkr minskar därmed företagets totala kostnad per månad från 23 tkr till 17 tkr. För ungdomar som varit arbetslösa mer än ett år kan ett särskilt anställningsstöd ges vilket innebär att företagets månatliga kostnad reduceras till 9,5 tkr.

På förmedlingens hemsida finns ett verktyg för att beräkna effekten.

För utbildning av nyanlända svenskar kan ett handledarstöd om 800 kr per dag utbetalas under tre veckor.

## 6. Slutsats

Denna förstudie indikerar att det finns ett behov av ca 150, möjligen betydligt fler, nya maskinoperatörer som kan arbeta i eller för bergmaterialindustrin inom en femårsperiod. De utgör en fjärdedel av de som gör det i dag. Med tanke på att även andra branscher samtidigt kommer att få stora pensionsavgångar finns det goda skäl för bergmaterialindustrin att vidta åtgärder för att säkra tillgången på yrkesgruppen maskinoperatörer.

Företagens personalansvariga har ansett att branschen gemensamt bör arbeta för detta. Vid samtal med företrädare för branschorganisationen Maskinentreprenörerna, vars medlemsföretag anställer många maskinoperatörer som arbetar för bergmaterialindustrin, framkom att denna bransch kan vara intresserad av ett samarbete kring frågan.

Studien har också visat att ungdomar som lämnat gymnasieskolan utan godkända betyg i dag har möjlighet att komplettera sin utbildning inom Komvux med kurser värde för en

anställning inom bergmaterialindustrin. Denna grupp kan därmed knappast betraktas som en ”ny” grupp att attrahera och rekrytera till branschen.

När det gäller kvinnor så har några konkreta hinder inte upptäckts för deras anställning som maskinoperatörer i branschen. Att nästan inga gör det i dag, till skillnad mot inom gruvindustrin, anses bero på att man inte känner till möjligheterna. Med lämpliga informationsinsatser till flickor/kvinnor torde branschen ha goda möjligheter att rekrytera denna grupp.

När det gäller nya svenskar så är potentialen också stor för att finna lämpliga personer för arbetet. Betydande utbildningsinsatser måste dock genomföras. Arbetsförmedlingen har goda möjligheter att finansiera sådana studier och bergmaterialindustrin kan påverka studiernas uppläggning och vilka som skall antas till dem.

## 7. Rekommendation

I enlighet med förstudiens syfte rekommendera jag därför att man går vidare med en huvudstudie i vilken man undersöker och planerar

1. Hur kvinnor och nya svenskar skall attraheras och rekryteras till bergmaterialindustrin.
2. Behovet av yrkeskurser för nya svenskar och hur sådana skall organiseras och finansieras.
3. Behovet av stöd till branschens företag för att rekrytera kvinnor.

Stockholm den 13 maj 2014

Lars Hultkvist

## Bilaga 1.

**Bilaga 1: Intervju med kvinnlig yrkesarbetare**

En kvinna verksam i täkter har intervjuats. Hon var 30 år och hade haft sommararbete i täkter under skolloven och under högskolestudier till ekolog. Dessa studier lämnade hon för att i stället utbilda sig till bergsprängare som hon var några år innan hon i slutet av 2013 fick tjänst som inmätare i en av landets större bergmaterialindustrier. I den rollen reser hon i stora delar av södra Sverige till täkter som skall skjuta sprängsalvor. Hennes uppgift är att mäta in hålavvikelser som hon sen registrerar i en medhavd dator.

Hon arbetar ensam men har kontakt med en kvinnlig kollega. Det beror snarare på att de lärt känna varandra under utbildningen än att de är av samma kön. När hon arbetade som sprängare hade hon enbart manliga arbetskamrater. I de täkter hon nu besöker träffar hon andra kollegor. Hon trivs med det rörliga arbetet som främst sker utomhus. Hon har naturintresse och tycker om att följa årstidernas växlingar.

Yrkets krav

En bra inmätare måste utöver att kunna arbetsuppgifterna måste vara ganska envis och ha god arbetsmoral då arbetet innebär mycket resor och arbete under eget ansvar, anser hon. Man bör ”ha skinn på näsan” men arbetet är inte särskilt fysiskt betungande. Det kan däremot arbetet som maskinoperatör vara i någon mån. Det är emellertid inget stort problem. Maskiner utvecklas och många kvinnor stärker numera muskler på gym.

Kvinnor i täkter

Att så få kvinnor i dag arbetar i täkter tror hon beror på att kvinnor inte känner till verksamheten. Om de gör det så tror de att de fysiska kraven är större än de är. Som inmätare har man mycket resor vilket kan vara ett hinder för småbarnsföräldrar. Den låga andelen kvinnor beror också på hur man rekryterar yrkesarbetare. Personliga kontakter är betydelsefulla vilket kan göra att man anställer sådana personer som man har redan erfarenhet av.

Egna omklädningsrum skulle underlätta arbetet i täkter för kvinnor. Nu får man ibland byta om till arbetskläder på toaletter.

Attityder

Dagens unga kvinnor har inget emot att arbeta i typiskt manliga yrken, anser hon. Hon har inte heller stött på några negativa attityder från män därför att hon är kvinna. Hon anser dock att en kvinnas misstag blir mer uppmärksammade.

Jämställdhetsarbetet fungerar bra på hennes företag. Manliga chefer har en bra attityd till kvinnor. Hon tror att det kan ge ”pluspoäng” att ha kvinnliga yrkesarbetare anställda. Men man vill som kvinna inte känna sig inkvoterad. Man skall jobba på samma villkor, betonade hon.



## Bilaga 2: Arbetskraftsinvandring och svensk industri – en kort introduktion

*Texten syftar till att ge en överblick över invandrare som arbetskraft inom i första hand svensk industri<sup>1</sup> under 1900-talet och fram till idag. Med branschfolk som tänkt publik så kommer fokus att ligga på vad som kan betecknas som ett företagsperspektiv.*

Regleringar och arbetsmarknadens institutioner har oftast satt ramarna för vad som varit möjligt, och i vissa fall också underlättat mötet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Utöver regleringar och institutioner föreligger det emellertid ett antal andra faktorer som har varit, och är, av betydelse för i vilken utsträckning som invandrare har anställs av svensk industri. Att rekrytera och anställa personal är i allmänhet inte en kostnads- eller friktionsfri verksamhet. Att gå utanför etablerade rutiner och upptrampade stigar har ofta varit något som drivits fram av nödvändigheter snarare än möjlighet. Arbetskraftsinvandringen under efterkrigstiden var uppstod i hög grad för att både näringsliv och företrädare staten och även fackföreningarna, såg ett behov och att invandring var behövligt och i det närmaste nödvändigt för såväl enskilda företags som samhällets ekonomiska utveckling. Denna invandring reglerades, speciellt under de första åren, på ett sådant sätt att vissa företag och branscher gynnades mer än andra.

Nya rutiner och kontakter har emellertid sedan skapat nya möjligheter. Exempelvis kunde de utvalda industrier som tilldelades italienska yrkesarbetare under senare delen av 1940-talet använda sig av dessa kunskaper och kontakter i åtminstone två decennier efteråt. Den är inte heller fri från föreställningar om vad som är ändamålsenligt som emellanåt kan verka begränsade på arbetsgivares möjligheter att tillgodose sitt arbetskraftsbehov. Detta kan i många fall vara grundat i både egna och sin omgivnings erfarenheter, men kan med lite distans många gånger (delvis) ses som missförstånd kring problemen, och även fördelarnas, bakomliggande orsaker. Finländska arbetstagare betraktades oftast med skepsis av svenska industriföretag under efterkrigstiden. Vid flera tillfällen erkände representanter för företag tämligen öppet att finländare placerades på de sämsta avdelningarna och arbetena med få möjligheter eller behov av träning och utveckling. Detta grundade sig i att finländare, som anställdes efter spontana besök på företagets personalkontor eller som förmedlades från den lokala arbetsförmedlingen, kom från skogs- eller jordbruksarbete och ofta sökte ett arbete över en säsong. Att finländare i hög grad rekryterade på enklast (och billigaste) möjliga sätt och ofta i brist på andra alternativ, bidrog i många fall till negativa återkopplingar. Finländare arbetade endast en kort tid på arbetsplatsens sämsta jobb, vilket i sin tur förstärkte företagets uppfattning om att finländarna var opålitliga som industriarbetare och endast dög som reservarbetskraft.

Behov av industriarbetare och arbetskraftsbrist under efterkrigstiden bidrog till att skapa en koncentration av invandrare inom industrin, speciellt inom metall- och verkstadsindustrin samt tekoindustrin. Sedan mitten av 1970-talet har andelen invandrare inom tillverkningsindustrin överlag snarare minskat, i alla fall i relation till gruppens storlek på den svenska arbetsmarknaden. Ett antal förklaringar har framförts för att förklara detta. En sådan ser på förändringar i arbetets organisering. Med övergången från fordism (löpande bandarbete med enkla repetitiva moment) till toyotaism (mer flexibelt lagarbete) skall kommunikation och informationshantering blivit allt viktigare, vilket skulle verka negativt för anställda med sämre språkkunskaper. Andra förklaringar söks i ett minskat behov av industriarbetare generellt samtidigt som den generella arbetslösheten ofta varit högre. Detta

---

<sup>1</sup> Med tanke på omnämmandet av bondsöner som den "naturliga" arbetskraftskällan företag inom bergsmaterialindustrin tror jag att några erfarenheter från jord- och skogsbruk måhända också kan vara relevanta. Den så kallade Galizierimporten i början av 1900-talet, vilket i första hand bestod av kvinnor för plockarbete på skånska betodlingar hade sin bakgrund att de skånska storgoden rationaliserat bort torpen och därigenom också sin egen på plats tillgängliga arbetskraftsreserv för säsongsarbete.

gör det möjligt för arbetsgivaren att i högre grad välja bort invandrare som arbetskraft, oavsett om detta enbart beror på diskriminering eller på grund av vissa nackdelar som denna ser hos den presumtiva arbetstagaren, såsom sämre kunskaper i svenska. Dessutom gick invandring över från att domineras av arbetskraftsinvandrare till flyktinginvandring. Mellan arbetskraftsinvandrarna tog jobb om de ville eller kunde och i andra fall återvände till sina hemländer har flyktingar i mindre utsträckning möjlighet att välja.<sup>2</sup> En sådan utveckling förstärktes från mitten av 1980-talet, då ansvaret för flyktingmottagning flyttades över från AMS till SIV. Hela Sverige-strategin medförde i praktiken att nyanlända flyktingar placerades i kommuner det fanns lediga bostäder. Lediga bostäder och arbetstillfällen har sällan gått hand i hand i svensk efterkrigshistoria. Samtidigt har kontakter och nätverk – ofta i form av personliga relationer - blivit allt viktigare på svensk arbetsmarknad. I många fall, då arbetsgivare och arbetssökande inte ens kommer i kontakt med varandra, blir det således inte ens fråga om diskriminering, då det för detta tarvas någon form av relation (om än en negativ sådan). Som en följd av detta går det att observera att invandrare tenderar att koncentreras till olika arbetsplatser, inte sällan just tillsammans med landsmän snarare än med invandrare i allmänhet.

Oaktat eventuella förändringar i behoven av språk- och kommunikationsfärdigheter i arbetet har ökade möjligheter att diskriminera<sup>3</sup> och den ökade betydelsen av kontakter och nätverk på arbetsmarknaden, i kombination med invandringens orsaker och dess hantering, är många grupper av kanske framförallt senare tillkomna flyktingar idag i praktiken avskärmade från stora delar av svensk arbetsmarknad.

#### Upplägg:

*Begrepp och teman:* Arbetsmarknadens regleringar och institutioner, arbetsgivarens kapacitet och möjligheter, komplementär eller ersättande arbetskraftsinvandring.

*Förhistoria:* Tidigmoderna säsongsvandringar, nyckelarbetare i den tidiga industrialismen. Galizierimporten under tidigt 1900-tal, den facklig-politiska bakgrunden till den tidiga lagstiftningen (fackligt remissyttrande från 1919).

*Efterkrigstidens invandring:* Arbetstagar- och arbetsgivarkartellernas ställningstaganden; regleringar från BUA till återreglering och veto (arbetstillstånd, myndigheter som hinder och möjlighet), turistinvandringen; Komplementär (kval.) eller ersättande (okval) - Löner och arbetsmiljö, bostäder och bruksorter; rekryteringsmetoder; kostnader och fördelar; (gifta och inhemska) kvinnor och statistisk diskriminering; återreglering under sent 1960-tal och stoppet i början av 1970-talet.

*Invandrare på arbetsmarknaden i modern tid:* Minskat behov i industrin, teknisk-organisatorisk förändring, betydelsen av nätverk (och/eller kategorisering), flyktingar och arbetsmarknaden (från AMS till SIV 1985), arbetsförmedlingens diskriminerande praktiker; Fri men oftast begränsad rörlighet inom EU; förekomsten av aktiv rekrytering idag (läkare, sjuksköterskor, IT, byggnads...).

*Sammanfattning:* Förr och nu, likheter och skillnader; den nya lagstiftningen från 2008.

---

<sup>2</sup> Däremot kunde de ofta väljas. I alla fall av AMS under 1950- och 1960-talet som ofta gjorde ett urval bland kvotflyktingar på kontinenten utifrån vad de uppfattade som svensk arbetsmarknads behov. I några fall valdes till och med tbc-sjuka barn, som skulle få komma till Sverige för vård, ut med basis på deras fäders yrkeskunskaper.

<sup>3</sup> Inget pekar på att svenska arbetsgivare blivit med fördomsfulla än under efterkrigstiden, snarare tvärtom, men i och med en högre arbetslöshet har det blivit möjligare att i praktiken utöva denna preferens.

### **Bilaga 3: Vuxenutbildning maskinoperatör bergmaterialindustrin**

Idéskiss som förutsätter grundläggande skolutbildning och svenskkunskaper motsvarande gymnasieskolans kurs Svenska som andraspråk 1.

#### **Grundkurs med innehåll från gymnasieskolans Bygg- och anläggningsprogram**

Bygg och anläggning 1

Relevanta delar av innehållet i nedanstående kurser ur inriktningen Anläggningsfordon

---

Anläggningsförare 1-4

Anläggningsförare Process

Anläggning 1

Anläggning 2

---

Företagspraktik

#### **Kompletterande utbildning**

SBMIs grundkurs

Företagets internutbildning

Handhavandeutbildning

---