

Nr 45

Av herr Nyman m. fl., om åtgärder för att tillgodose näringslivets behov av yrkesutbildad arbetskraft.

(Lika lydande med motion nr 53 i Andra kammaren)

Den integrerade gymnasieskolan, som byggs upp från och med läsåret 1971/72, får drygt 20 linjer. Yrkeslinjerna är tvååriga och delas successivt upp i grenar och varianter efter samma mönster som gäller för gymnasie- och fackskolelinjerna. Förslaget innebär för yrkesskolan en helt ny målsättning. Från att ha varit en yrkesskola med grundläggande utbildning och inriktad direkt för näringslivets behov inom ett 50-tal olika yrkesområden blir den en gymnasieskola med ökad tonvikt på teoretiska ämnen och med bred inriktning. De ämnen som skall ge yrkesutbildningen dess karaktär har samlats i en ämnesgrupp. Den betecknas yrkesteknik med underbenämningarna fackteori och arbetsteknik.

Den yrkespraktiska utbildningen blir i jämförelse med det nuvarande systemet betydligt mindre omfattande och icke så specialiserad. Man hoppas dock kunna kompensera denna brist med effektivare inlärningsmetoder. I många yrkesgrenar kommer utbildningen att kunna betraktas som förberedande. Färdigutbildningen får ske på företagen eller i en eventuell tredje årsklass på yrkesskolelinjen eller vid andra yrkesskolor.

Tendensen då det gäller yrkesvalet till olika utbildningar pekar mot att 90 % av alla ungdomar söker sig till gymnasiala skolformer. Allt färre ungdomar önskar gå direkt ut till den praktiska skolningen i näringslivet.

Det är många faktorer som talar för att näringslivet under 1970-talet kommer att få ökade svårigheter att rekrytera personal till praktiska arbetsuppgifter. Ovan har nämnts att flertalet ungdomar föredrar teoretiska studiebanor framför yrkespraktiska, vilka ännu har lägre social status. Samtidigt undergår arbetslivets struktur en förändring, som ofta icke är analog med utbildningen. Dessa problem får vi förmodligen dras med långt in på 1970-talet.

Befordringsreserven i företagen är ännu en tillgång, som utgör en av anledningarna till att företagen och organisationerna alltmer satsar på utbildning, en förutsättning bl. a. för att gapet mellan den generation anställda med 6- à 7-årig folkskola och den unga generationen med gymnasial utbildning minskas. Reserven tenderar tyvärr att minska, vilket är till nackdel icke minst för rekrytering av arbetsledare med god praktisk erfarenhet.

Det svenska skolsamhället är avhängigt av ett flertal faktorer såsom ekonomiska

och politiska beslut, den industriella utvecklingen, sociala förändringar, arbetsmarknaden, födelsetalet m. m. Detsamma gäller också företaget. Detta har dessutom kravet på sig att nå ökad effektivitet på all sin verksamhet, alltså även på utbildning och på alla personalåtgärder. Detta gäller oavsett ägandeförhållanden. Ett motsvarande effektivitetskrav måste också ställas på varje enskild individ som har att försörja allt fler allt bättre — ett snabbt växande antal pensionärer, ett ökat antal studerande ungdomar och vuxna etc.

Företaget har sitt eget skolningsprogram. Förutom inskolning av nyanställd personal, som framför allt behöver praktik, ökar ansvaret för omskolning av redan anställd personal. Företagen började tidigt med utbildning av lärlingar och förmän och har sedan övergått till att försöka utveckla all sin personal, men kanske främst administrativ och chefspersonal. Hitintills har företagen av ekonomiska skäl, eftersom utbildningsverksamhet är mycket kostsam, främst inriktat sig på sådan utbildning som leder till höjd effektivitet i arbetet och mindre på det som höjer allmänbildningsnivån, hur värdefull sådan verksamhet än är för att utjämna skillnaderna i kunskaper mellan generationerna.

Inom yrkesutbildningsområdet finns vissa tendenser som är värda att iakttas. Genom att den nuvarande planeringen av den gymnasiala utbildningen i framtiden berör kanske 95 % av ungdomarna, så kommer det inte att finnas stort utrymme för nya utbildningsinitiativ för den kategorin. Utrymmet är så att säga redan in-tecknat på förhand.

Samhället övertar allt större ansvar för yrkesutbildningen, som därigenom tvingas in i ett system som kan försämra dess läge. Icke minst gäller detta yrkesskolans utrustning, som ofta är dyrbarare än vad övriga gymnasiala linjer kräver.

Många räknar med att vi förr eller senare får en allmän 11- eller 12-årig ungdomsskola. Den egentliga yrkesutbildningen måste komma efteråt och blir svår att pressa in före värnpliktstjänstgöringen.

Den längre utbildningstiden för ungdomarna skapar ökade behov av att de i tjänstvarande yrkeslärarna får en ökad fortbildning. En kvalificerad yrkesteknisk påbyggnadsutbildning är värdefull även för andra kategorier inom näringslivet icke minst för blivande arbetsledare, som skall rekryteras från det nya gymnasiet och som i allmänhet har betydligt sämre yrkespraktik än de nuvarande har.

De enskilda yrkesskolornas situation försämras alltmer dels i fråga om möjligheterna att få statliga bidrag till sin verksamhet, dels i fråga om rekrytering av utbildningsbar ungdom av den rest som icke fortsätter i mellanskolan. Under 1970-talet kan man räkna med att de flesta industriskolorna kommer att lägga ner sin verksamhet av ovanstående skäl.

Företagens situation, när det gäller rekryteringsmöjligheter och utbildningsverksamhet, har förändrats och kommer att förändras i accelererande takt. Utmärkande drag kan förmodas bli följande:

Den nytillkommande arbetskraften, som rekryteras omedelbart efter avslutad grundutbildning, blir äldre än den hittills varit, omkring 18–19 år. Den har en förhållandevis god allmän utbildning. Yrkeskunnandet blir av ganska allmän karaktär.

I grundutbildningen ges ingen specialiserad yrkesutbildning generellt sett. I gengäld kan kringkunskaperna bli av betydelse inte minst i samband med lagarbete, omskolningsbarhet och mottaglighet för teknisk information. Dessa omständigheter kan leda till ett behov av längre inskolning, mera specialinstruktion på arbetsplatsen. Över huvud taget kommer vuxenutbildningen inom företaget att få ökad betydelse i samband med vidare- och fortutbildning på olika nivåer.

Den ökade kunskapsklyftan mellan äldre och yngre har redan berörts. Bristerna hos de äldre är att de generellt sett har svagare allmänbildning, tekniska kunskaper och förmåga att snabbt sätta sig in i nyheter. Vad som behövs är ökad vuxenutbildning för:

social kunskap, som avser anpassningen till samhällsförändringar, miljöförändringar, strukturella förändringar,

ekonomisk kunskap, som grund för en aktivare medverkan i interna diskussioner inom företaget och för ökad förståelse för företagandets villkor,

teknisk kunskap för att förstå utvecklingen av utrustningar och rationaliseringssträvandena på arbetsplatsen. Dessa behov kan också sägas vara samhälleliga och individuella och går därför utanför företagets ram.

Det stora och snabbt ökande inslaget av akademiskt och på annat sätt eftergymnasialt utbildad arbetskraft kräver längre inskolning och färdigutbildning samt anpassning på ett annat sätt än tidigare arbetskraft. Den kommer att ha en mycket svag yrkesinriktning som ofta är otillräckligt anpassad till mera precisa arbetsuppgifter.

Den förbättrade och bredare allmänbildningskunskapen underlättar rekryteringen för ledarposter och intern befordran samtidigt som det krävs av företagen en bättre personalplanering och individuella utvecklingsplaner för de anställda. Stora krav kommer även att ställas på de enskilda individernas satsning på egen utbildning, som underlättas genom det ökade utbudet av kurser för vuxna.

Fördelningen av ansvaret mellan företag och samhälle gäller icke enbart utbildning, utan även sociala frågor, såsom arbetsmiljö, läkarvård, säkerhetsfrågor m. m., är viktiga frågor som behöver genomlysas för att få balans. Om alltför stora sociala och utbildningskrav, t. ex. i fråga om vuxenutbildning, läggs på företagen kan deras ekonomiska existens äventyras liksom samhällets resurser avsevärt minskas, något som måste beaktas med tanke på dagens livliga debatt om företagets ansvar för personal och arbetsmiljö.

Det stora problemet på 1970-talet blir för näringslivet och industrin i synnerhet hur man skall kunna rekrytera inhemsk personal i tillräcklig omfattning och med den kvalitet som behövs i yrkeslivet till olika uppgifter i produktionen. Det är icke bara en lönefråga, en miljöfråga, en värderingsfråga utan också en fråga hur vår utbildningspolitik i landet utvecklas och fastlägges.

Behovet av ökad effektivitet och därmed höjd levnadsstandard är en sida av utbildningskomplexet. En annan är strävan till ökad jämlikhet. Båda måste kunna förenas liksom att ett företag måste bära sig och gå med vinst och samtidigt ta ansvar för sin personal och dess hälsa, trygghet och trivsel i arbetet. Men får före-

taget icke den personal som behövs, då kan det icke uppfylla de krav som samhället lägger på det.

Konsekvenserna av den nuvarande yrkesutbildningspolitiken i samhället behöver därför prövas i belysning av näringslivets behov av personal, som är lämpligt utbildad för de arbetsuppgifter som 1970-talets företag kräver.

Med hänvisning till vad ovan anförts hemställas,

att riksdagen, med instämmande i de principiella övervägandena, i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställer att Kungl. Maj:t måtte överlämna motionen till yrkesskolberedningen med begäran om ett samordnat handlingsprogram, som beaktar näringslivets behov av yrkesutbildad arbetskraft.

Stockholm den 15 januari 1970

Sven Nyman (fp)

Joh. A. Olsson (cp)

S.-O. Österdahl (fp)

Eric Peterson (fp)

Gunnar Richardson (fp)
