

Casten von Otter

Inledning – arbetslivet i kris?

Vad är ute och vad är inne i dagens arbetsliv – vem är ute och vem är inne? Orkar vi, kan vi, vill vi? Är vi produktiva nog? Finns incitament för utbildning och arbete? Har människor tillgång till arbetsmarknaden på rättvisa villkor, eller stängs vissa grupper ute av fördomar och diskriminering? Varför är sjukskrivningstalen så höga? Är heltidsarbete förenligt med balans i livet? Ser vi tecken på kollektiva eller enskilda protester? Kort sagt: Är Sveriges arbetsliv hållbart på längre sikt?

Det finns många frågor som rör sig kring en särskilt svårtydd motsägelse i beskrivningarna av svenskt arbetsliv. Å ena sidan har vi en jämförelsevis frisk befolkning, en fungerande ekonomi, relativt hög sysselsättning. Vi har starka partsorganisationer och ett väl utvecklat system för att säkerställa balansen mellan olika intressen. Å den andra, har vi mycket höga sjukskrivningstal och en betydande utslagning från arbetsmarknaden. Folk upplever ökad oro för sin och allas framtid. Det finns tydliga indikationer på att många vill minska eller hoppa av förvärvsarbetet i förtid. Ironiskt säger man: Aldrig har vi haft det så bra och mått så dåligt! Hur skall detta förstås?

Svenskt arbetsliv befinner sig i en djupare och allvarligare kris än vi i allmänhet föreställer oss. Det finns uppenbara tendenser till en tudelning i insiders och outsiders i arbetslivet – det råder en stor osäkerhet om problemens orsaker och hur de skall hanteras. Uppsatserna i denna antologi handlar om detta.

Uppdraget

Den specifika anledningen för oss att diskutera dessa frågor är ett uppdrag till Arbetslivsinstitutet från regeringen. Institutet skall inkomma med en rapport, ”innefattande beskrivning och analys av nya trender i arbetslivet, som bedöms vara av betydelse för eller inverka på utvecklingen av ett hållbart arbetsliv i Sverige”. Någon närmare precisering av uppdraget gavs inte. Tidsramen var sex månader.

Trots ambitionen att anlägga ett brett perspektiv har vi tvingats till vissa kompromisser. Arbetslivsinstitutets kompetens och det befintliga kunskapsläget utgör två naturliga utgångspunkter för hur vi bestämmer uppdraget. Institutet har en bred kunskapsbas inom arbetsmiljö, arbetsorganisation och institutionella förhållanden som rör arbetsmarknad och arbetsliv. Några aspekter på arbetslivets

<p>Casten von Otter är professor i sociologi. Han har bl a forskat om den offentliga sektorn och regional utveckling. E-post: Casten.von.Otter@Arbetslivsinstitutet.se</p>

hållbarhet, bl a ekonomiska delar av tillväxtproblematiken, blir däremot svåra att belysa genom egen forskning.

När det gäller kunskapsläget om trender i arbetslivet och arbetsmarknaden så finns en mycket stor mängd utredningar. De statistiska trenderna får anses väl kartlagda. Även politiska insatser i det korta perspektivet är ett tämligen väl genomdiskuterat område, även om uppenbara lösningar saknas. Däremot finns en stor osäkerhet när det gäller att förklara problemen och försöka att förhindra att de uppstår på längre sikt.

De forskaruppsatser som samlats här gäller således i första hand analyser, inte statistiska trendbeskrivningar. Författarna har utifrån sin egen forskning definierat frågeställningar som kan tillföra debatten ny kunskap och som bedömts vara åtgärdsrelevanta. Avsikten är således mer att formulera analytiska perspektiv, slutsatser och hypoteser som rör *orsaker* och *åtgärder* än att ytterligare beskriva förekomsten av *problem*.

I förändringars kraftfält

Arbetslivet utspelar sig mot bakgrund av ett ekonomiskt system som definierar ett antal gränsvillkor. Varken ett företag eller Sveriges arbetsliv existerar i en egen värld, utan är i hög grad beroende av sin omgivning. Många av dessa förhållanden är väl kända. Vi skall bara påminna om de stora förändringar som inträffat de senaste decennierna – de som i grunden förändrat arbetslivets villkor och sprängt ramarna för den en gång så uppburna ”svenska modellen”. Som andra små länder är Sverige i högsta grad internationellt beroende. Nästan hälften av vår industriproduktion exporteras. Av varukonsumtionen importeras drygt 60 procent. Vår välfärd är i stor utsträckning beroende av att det vi säljer inte blir för dyrt, och att det vi köper är tillräckligt billigt. Att vi lyckas anpassa svensk ekonomi efter den valutapolitiska regim vi har spelar en avgörande roll för välfärden, betydligt större än många av de fördelningspolitiska konflikter som drar till sig huvuddelen av den politiska uppmärksamheten. Det tar några decenniers framgångsrika lönerörelser att återställa vad en devalvering kan åstadkomma i minskad köpkraft över en natt.

Globaliseringen betyder inte bara en ökande världshandel, utan också att samtliga produktionsfaktorer har blivit mer konkurrensutsatta. Kapitalet rör sig över gränserna, fabriker och företag byter nationalitet. Om arbetskraften är relativt trögrörlig, så är varken teknologin eller produktionsapparaten det. Nationella gränser, språkbarriärer och kulturer gav tidigare ett skydd åt lokal produktion. Sådana skyddade hörn är allt mer sällsynta. EU-anpassningen har inneburit att ett antal specifika svenska institutioner fått reformeras och att gränserna öppnats för konkurrens. Inte minst har den offentliga sektorn påverkats. Det var genom globaliseringens genomslag som vi i början av 1990-talet fick uppleva den svåra finansiella kris som sedan dess angivit nya, stränga ramar för den offentliga

välfärdspolitiken. Det är på öppna globala marknader som svenskt näringsliv har återvunnit förlorade andelar.

Integrationsfrågor och invandring, liksom regional balans inom landet, är frågor som i hög grad berör arbetslivet. Långsiktiga trender som innebär en förskjutning mot mer kunskapsinnehåll i arbetet får också ett starkt genomslag. Ett hållbart arbetsliv handlar i hög grad om hur väl man lyckas att, inom ramen för dessa och andra villkor, utforma ett arbetsliv som stimulerar och engagerar människor. I ett modernistiskt manifest för länge sedan hette det: ”acceptera den föreliggande verkligheten – endast därigenom har vi utsikt att behärska den, att rå på den för att förändra den”.¹ Denna dualitet mellan att acceptera och förändra är den centrala och svårgreppade kärnan i all utveckling.

Preciseringen av uppdraget utgår i övrigt från tre nyckelord: arbetsliv, hållbarhet och trend. Vart och ett skall kommenteras kortfattat:

Arbetslivet

Ingen annan arena i det moderna samhället är av så grundläggande betydelse för utvecklingen av välfärden. Här skapas samhällssolidaritet (Durkheim), här ställs klass mot klass (Marx). Här skapas och fördelas resurser, här bryts yrke och familj. Arbetslivet är mål och medel för välfärden. Fraserna, ”Arbete är grunden för all välfärd!” och ”Folkets vilja till arbete är nationens viktigaste tillgång!” är ingen tom retorik.

Arbetslivet utgör också den viktigaste skattebasen. Ju mer arbete som utförs som lönearbete, desto större skatteinkomster genereras. Innebörden av detta kom till drastiskt uttryck när en politiker för ett antal år sedan menade att deltidsarbete kunde ses som otillbörlig skatteplanering. Av de ca 800 kr som kommunalarna fick efter strejken våren 2003, återtar staten och kommunerna ungefär hälften. Det enskilda och det kollektiva intresset bryts i många sammanhang i arbetslivet.

Arbetslivet kommer i fokus även när det gäller ett stort antal andra frågor av social, snarare än ekonomisk karaktär, t ex jämställdhet och integration. Tillträde på lika villkor till denna arena är av fundamental betydelse för ett likvärdigt medborgarskap. Föga överraskande är institutionerna för att organisera och reglera detta många. Företagen har att tillämpa det kanske mest omfattande regelverk som gäller för någon del i samhället. Arbetslivspolitikerna engagerar parterna, men också hundratalet andra intresseorganisationer. Politiken rådbråkas i i flera Riksdagsutskott och departement. Ett 50-tal nationella myndigheter och domstolar är inblandade. Högt uppe vakar (tillsvidare) Riksbanken med räntevapnet. Regleringen är i allt högre grad internationellt påverkad, genom organ som EU, WTO och ILO.

Som politikområde aktualiserar arbetslivet ett antal frågor: Är arbetslivet summan av ett stort antal sinsemellan okoordinerade delar, eller har politikerna

¹ Manifestet formulerades till Stockholmsutställningen 1930 av de svenska funktionalisterna.

och de centrala parterna ett helhetsgrepp över området? Hur bör det vara? Är den gällande strukturen för att dela upp ansvaret mellan staten, organisationerna, företagen och enskilda, relevant för de krafter och problem som spelas ut i dagens arbetsliv? Är resultatet en bra balans mellan individ och kollektiv, mellan ekonomiska och sociala parametrar, på kort och lång sikt?

I ett välfungerande arbetsliv är det viktigt att det råder en betydande samsyn kring centrala frågor, exempelvis på det sätt samförstånd kring tillväxt och fördelningsfrågor etablerades i Saltsjöbadsavtalet en gång i tiden. I vilken utsträckning agerar idag politiker, företag, myndigheter, enskilda människor och andra intressenter utifrån en gemensam syn på arbetslivet? I vilken mån har oförenliga ideologier, synsätt eller subkulturer utformats?

Det finns i det här sammanhanget skäl att undersöka hur människornas beteende idag bestäms av upplevelsen av och uppfattningar om den i så hög grad turbulenta verkligheten. Olika aktörer förhåller sig till föreställningar om verkligheten när de planerar, väljer och handlar. I denna mening är arbetslivet en social konstruktion, där rationella individer agerar för sitt egenintresse. Deras egen uppfattning om hur verkligheten är sammansatt, skall begripas och moraliskt eller ideologiskt rättfärdigas, är formad inom ramen för en social verklighet. Den är inte något som övertas oprövad från myndigheter, media eller annan överhet.

Denna breda ansats är central i en modern samhällsekonomisk analys. Vid sidan av ekonomiska har sociala perspektiv fått en allt mer framskjuten position i analyser av arbetslivet under de senast tio-tjugo åren. I moderna utbudsekonomiska mikroteorier är arbetsmarknadens flexibilitet och samhällets och individens investeringar i utbildning och kompetens centrala frågor. Arbets- och anställningsförhållanden är inte längre betraktade som tekniska detaljer, utan som centrala institutionella förhållanden som påverkar arbetskraftens produktivitet och ekonomins anpassning till olika förändringar, dvs allt detta är av grundläggande betydelse för ekonomisk tillväxt. Den institutionella teorin som säger att ekonomiskt beteende är socialt inbäddat (embedded) har blivit allt mer accepterad och innebär nu att arbetslivsforskningen i ökad utsträckning efterfrågas i ett fruktbart tvärvetenskapligt samarbete. Den tidigare skarpa kritiken mot nationalekonomiska teorier för att externalisera viktiga delar av problematiken är därför inte längre lika relevant.

Hållbarhet

Det andra nyckelbegreppet i uppdragsformuleringen är också mångfacetterat. Det finns, för det första, en spänning mellan begreppet hållbarhet och den gängse synen på ekonomisk utveckling i en marknadsekonomi. En av de klassiska auktoriteterna på ekonomisk utveckling, J Schumpeter, myntade termen ”kreativ förstörelse” (creative destruction) för den process varigenom ekonomin ut-

vecklas, det gamla sopas bort och det nya får rum att växa. Grunden för organiskt liv är en balanserad föränderlighet; det samma gäller arbetslivet.

Uttrycket *sustainable development* (hållbar utveckling) vann spridning genom en rapport från FNs miljökommission (*Our Common Future*, 1988, som leddes av Gro Harlem Bruntland). Sedermera har *sustainability* blivit så väletablerat i den internationella diskursen, att det nästan tappat sin specifika innebörd. Begreppets kärna är kritiken mot det ytliga utvecklingsperspektiv som ser tillväxt, teknik och åtföljande förändringar i t ex konsumtionsvanor i ljuset av en problemfri framstegsoptimism. Sättet att kanonisera BNP och utan väsentliga förbehåll acceptera den ekonomiska logik som säger att materiellt välstånd ger högre välfärd och bättre psykiskt välbefinnande, riskerar enligt detta synsätt att leda till ett ”ohållbart” välstånd. Eftersom företaget fungerar i samhället måste man beakta faktorer som ligger utanför definitionen av det ekonomiska systemet, t ex möjligheterna för kommande generationer att tillgodose sina behov.

Genom att avgränsa olika delsystem, som är vanligt i ekonomiska teorier på hög abstraktionsnivå, ser man inte hur olika effekter påverkar varandra i negativ mening – t ex att man tär på framtida resurser för att uppnå dagens mål. Man får också en mer realistisk bild av hur olika system i positiv mening är beroende av varandra (jfr begreppet *trippel helix* som handlar om lokal samverkan mellan näringsliv, politik och utbildning).

För tydlighets skull kanske man också, till slut, skall påpeka att det finns inget säkert samband mellan det goda som eftersträvas vid en viss tidpunkt och det hållbara på längre sikt. Vi måste vara öppna för möjligheten att de stora hoten mot arbetslivets uthållighet kan vara baksidan av det vi eftersträvar och uppskattar i dag.

Trender

Begreppet trend används i de olika bidragen till denna bok utan en enhetlig och exakt definition. Så används det också i det vardagliga språket, som en indikation på en förändring över tid, med möjlig bäring på nutid eller framtid. En förändring är inte en trend, men en tidsserie små förändringar kan bilda en stark trend, som ett mönster som brer ut sig och omfattar fler och fler. Även enskilda händelser kan vara av intresse, antingen för att man har anledning tro att de indikerar något kommande, eller för att de säger något om förhållandens räckvidd. En enda svart svan motsäger påståendet att alla svanar är vita, för att påminna om Karl Poppers exempel från en klassisk filosofisk debatt.

Om framtiden kan man inte veta säkert. När forskare undersöker framtiden har de ett flertal valmöjligheter. Man kan genom extrapolering av trender undersöka vad som givet vissa antaganden kommer att inträffa. Syftet är ofta att upptäcka och avvärja hot. Demografin ger ett underlag av stort värde för att den med god exakthet kan ange vilka befolkningsresurser vi kommer att ha även ganska långt

fram i tiden. Likaså kan demografin visa på omfattningen av de samhällstjänster och funktioner som kommer att efterfrågas i framtiden, t ex undervisning, bostäder och sjukvård. Men prognoserna kan lätt slå fel om man inte beaktar de beteendeförändringar som kan uppkomma. Ett känt exempel är befolkningsprognoserna för tiden efter andra världskriget, när de flesta demografer räknade fram en kraftig befolkningstillväxt. Bara en prognosmakare lade sifferserierna åt sidan. Efter kriget, funderade han, vill nog folk hellre konsumera än ha många barn. Och så blev det.

Det finns inom det sociologiska fältet relativt få begrepp som kan forma trender som låter sig extrapoleras och läggas till grund för prognoser. Man kan visserligen säga att sociologi sysslar just med att försöka identifiera fasta mönster i det sociala beteendet, men samtidigt utgår teorin från att människor har en förmåga att välja och att skapa nytt. Utan lagbundenheter blir trender snarare ”moden” än logiskt nödvändiga förlängningar baserade på dagens parametrar. Människorna kan inom vissa ramar välja och göra tvärtom mot vad som förväntas – som i valet ovan mellan många barn och konsumtion. En trendanalys av arbetslivet måste utgå från människans frihet i denna mening.

Delphitekniken är en metod som syftar till att upptäcka trendbrott genom att intervjua nyckelpersoner enligt en viss systematik. På basis av resultatet av båda dessa typer av analyser kan man arbeta med scenarioteknik och med stöd av inlevelse och fantasi beskriva hur tänkbara framtider kommer att gestalta sig. Omvärldsanalys använder flera sådana metoder för att förutsäga förändringar för t ex ett företag eller en nation. ”Cross-impact analysis” (eller ”cross-trend analysis”) är en metodik med vilken man försöker bedöma konsekvenser av kända trender. Metoden förutsätter kännedom om orsakssamband. Bidragen till denna rapport utgår inte från en gemensam metodik, men de slutsatser som växer fram ur uppsatserna är byggstenar för en ”cross-impact” analys.

Vilka trender är viktiga följa upp? Arbetslivet, i synnerhet arbetsmarknaden, har uppmärksamats allt mer av internationella organisationer som ILO, OECD och EU. De gör regelbundet analyser i förhållande till olika målkriterier för ekonomisk politik, tillväxt, arbetslöshet, prisstabilitet m m. Ansatsen har breddats allt mer när insikten ökat om hur djupt förankrat arbetslivet är i olika kulturella och sociala förhållanden. Jämförande undersökningar (internationell benchmarking) studerar ett stort antal parametrar för att fördjupa kunskapen om olika länders system. Någon enighet om vilken arbetslivsregim som är mest framgångsrik råder inte, och många forskare delar uppfattningen att någon idealisk modell för alla länder inte existerar. Det gäller att finna ett antal balanspunkter som utgår från respektive lands förutsättningar. Ett fruktbart relativt nytt forskningsområde, som vi i någon mån anknyter till, fokuserar på skillnaderna mellan olika marknadsekonomiska system och respektive systems framgångsfaktorer (jfr Hall & Soskice 2001).

Projektets organisation

Uppdragets snäva tidsram har haft en styrande roll för valet av uppläggning och arbetsformer. Inom Arbetslivsinstitutet etablerades en arbetsgrupp med företrädare för institutets olika enheter. Dessa ombads att utifrån en kortfattad uttolkning av uppdraget inbjuda forskare med relevant erfarenhet att bidra till en underlagsrapport för en översiktlig och bred trendanalys. Utgångspunkten var att utnyttja befintlig forskning vid institutet, som med ca 100 disputerade forskare från många discipliner har stor mångvetenskaplig bredd; från medicin, fysiologi och psykologi till företagsekonomi, pedagogik och sociologi. Som ansvarig för uppdraget har jag fått hjälp av en grupp som företrätt Arbetslivsinstitutets organisatoriska enheter.²

Resultatet av processen blev de bidrag som återfinns här. Summan är inte heltäckande vare sig man utgår från frågeställningen eller ser till all den kompetens som finns vid institutet. Men det är ett utsnitt som ger en ovanligt bred bild av arbetslivet, med utgångspunkt i olika forskningsdiscipliner och bedömningar av viktiga frågeställningar. Med de förutsättningar som fanns, främst tiden, bedömde vi att det bästa sättet att presentera uppsatserna är som fristående bidrag. Kanske är boken mindre lämpad för sträckläsning, men i stället finns här en rikt varierad kunskap att utnyttja med utgångspunkt i de frågor läsaren själv bär på. I den sammanfattande rapporten, *Läsningar och lösningar i svenskt arbetsliv: Slutsatser från en trendanalys*, redovisas en analys samt slutsatser baserade på uppsatserna, tillsammans med relevant forskning. Arbetslivsinstitutet planerar också att göra trendanalyser till ett återkommande inslag i sin verksamhet. Därmed blir det också möjligt att återkomma till en del frågor på ett mer fullödigt sätt än vad som var fallet nu.

Om innehållet

Bidragen är sorterade så att först redovisas en genomgång om arbetsmiljön ur ett hälsoperspektiv. **Anders Wikman** och **Staffan Marklund**, båda sociologer, behandlar den för närvarande politiskt högprioriterade och intensivt diskuterade frågan om den höga nivån på sjukskrivningar, med bakgrund i ett antal befintliga och nya analyser. Uppsatsen ger en konkret och översiktlig bild av de senaste decenniernas arbetsmiljöutveckling och utmynnar i en beskrivning av ökad belastning, framför allt i psykosocialt hänseende. Det är en bild som ett stort antal av de efterföljande författarna förhåller sig till, genom att komplettera, nyansera eller mer radikalt ifrågasätta. En central fråga är i vilken utsträckning ohälsan är arbetsrelaterad eller mer en generell indikator på en utbredd samhällsstress i vår tid.

² I gruppen ingick, förutom flera av författarna, professor Svante Beckman och informatör Camilla Jansson. Alla förtjänar ett stort tack.

De därpå följande uppsatserna är sorterade i tre huvudgrupper; som behandlar trender som huvudsakligen berör;

- samhället och det ekonomiska systemet,
- företaget och arbetsmiljön,
- ledning, inflytande och legitimitet.

Lars Magnusson och **Jan Ottosson**, båda ekonomhistoriker, sätter in de senare årens utveckling i ett längre industrihistoriskt perspektiv. De ger en bakgrund till de krafter som påverkar det dagliga arbetet, så som ökad konkurrens och produktivitetsstress. Författarna ger en bild av strukturomvandlingen såsom den speglar sig i branschvisa sysselsättningsförändringar och i tendenser till utestängning av svaga grupper från arbetsmarknaden. Trenderna återförs till Magnussons begrepp den tredje industriella revolutionen och dess krav på flexibilitet och anpassning på en marknad, utsatt för global konkurrens. Författarna menar att många av de problem som präglar arbetslivet i dag återspeglar de politiska och sociala institutionernas eftersläpning efter de drivande ekonomiska och teknologiska krafterna.

Anita Nyberg, nationalekonom, tar upp tjänstesamhället. Vad innebär det för jämställdheten och för möjligheterna att åstadkomma en balanserad utveckling mellan tillverkningsindustrin och vård-skola-omsorgssektorn? Med utgångspunkt i de olika förutsättningar för produktivitetsutveckling som gäller i teknikinriktade industriprocesser och tjänster som är intensiva i mänsklig tid diskuteras konsekvenser för lönebildningen och rättvisa mellan män och kvinnor. Nyberg ger data om det betalda och obetalda arbetets fördelning och konstaterar att starka ekonomiska krafter även fortsättningsvis verkar konserverande på löneorättvisorna. I förlängningen finns här risken att det blir svårt att försörja den sociala sektorn med välutbildad arbetskraft. Analysen kan också ses som en delförklaring till de processer vi redan ser i offentlig sektor, t ex problem med att erbjuda en bra arbetsmiljö samtidigt som man rationaliserar och effektiviserar verksamheten för att kunna tillgodose fasta budgetrestriktioner.

En offentlig utredning beträffande förändringar i arbetsrätten utfördes 2002 vid Arbetslivsinstitutet av **Niklas Bruun**. Betänkandet har remissbehandlats och utlåtandet ger en överblick över opinionsläget bland tongivande aktörer vad det gäller förändringar i lagstiftningen, mot bakgrund av aktuella förhållanden i arbetslivet, bl a den ökade förekomsten av tidsbegränsade anställningar. I uppsatsen konstaterar Bruun att det råder en betydande enighet mellan parterna om viktiga delar av rätten. Något brett missnöje, eller vitt skilda perspektiv mellan olika parter, visas inte. Den politiserade agenda som fanns i början av 1990-talet är borta nu, drygt tio år senare. Samtidigt visar uppsatsen att det finns ett förändringsmotstånd även när det gäller detaljer i lagstiftningen som kan vara

viktiga. Likaså framkommer att arbetsrätten i stor utsträckning är avpolitiserad och hanteras i hög grad organisationernas och andra arbetsrättsjurister emellan. Endast en organisation reser mer radikala frågor där regelverket konfronteras med villkoren för en effektiv och konkurrenskraftig företagsamhet.

Sociologen **Ulla Arnell Gustafsson** testar arbetslivets hållbarhet med utgångspunkt i ungdomsgruppens förhållningssätt till arbete och arbetsliv. För det första kan hon visa på ganska radikala förändringar bland ungdomar när det gäller förhållandet till arbetsmarknaden. Etableringen i arbetslivet har skjutits fram i tiden beroende på skäl som har karaktär av såväl frivilliga val som en mer ofrivillig utsatthet. Den tidsmässiga krocken mellan etableringen i arbetslivet och familjebildning blir alltmer påtaglig, något som i längden kan påverka födelse-talen och därmed reproduktionen av arbetskraft. Arnell Gustafsson diskuterar också frågan om ungdomars utbildningsval och värderingar av olika arbetsförhållanden stämmer överens med den efterfrågan som förväntas i framtiden. Det problem som framför allt betonas är den förväntade arbetskraftsbristen inom vård- och omsorgssektorn, där såväl ungdomars relativt sett låga värdering av att arbeta inom offentlig sektor som deras lönekrav har betydelse.

Nästa block av uppsatser, ”företaget och arbetsmiljön”, inleds med en bred översiktsartikel av två företagsekonomer som tar upp marknads-, management- och medarbetartrender. **Peter Dochertys** och **Tony Huzzards** kapitel spänner över tiden 1985 till 2005 och skisserar hur medarbetarnas upplevelser av stress, utmattning och arbetets gränslöshet bottnar i nya trender inom näringslivet, t ex företagsuppköp, avkastningskrav och ”kundkult”. Den instrumentalism som tidigare var utmärkande för arbetarklassen tycks nu ha övertagits av ledningsproffsen. Samhällskorporatismen som tidigare var en viktig tillbakahållande kraft när det gällde överdrivna krav, har ersatts av en svagare företagskorporatism. Docherty och Huzzard konstaterar också att det arbete som parterna tidigare bedrev tillsammans, eller var för sig, med det goda arbetet, har upphört. De ser möjligheter till en mer positiv utveckling om forskningen och näringslivet, inklusive löntagarsidan, åter kan engageras att gemensamt utifrån sina respektive kunskaps- och intresseplattformar utveckla det goda arbetet – på nytt i en ny tid.

I den inledande uppsatsen visades att de mest frekventa arbetsmiljöproblemen hade en blandad bakgrund i stress och andra belastningar. De traditionella risker som förknippats med dålig arbetsmiljö, fysikaliska och kemiska risker är föremål för den framtidsinriktade trend-kommentar som fyra forskare, **Olle Nygren**, **Kjell Hansson Mild**, **Lage Burström** och **Ulf Landström**, från Arbetslivsinstitutet Norr i Umeå presenterar. Ett antal problemområden identifieras varav många är relaterade till oklara och komplexa exponeringsmönster. De kemiska och fysikaliska arbetsmiljöriskerna förändras men kommer att kvarstå. Det

ökande behovet av att dokumentera risker och problem i arbetsmiljön understryks. Mot bakgrund av den nya problembilden diskuteras arbetsmiljöarbetets organisation, kompetensbrister inom företagshälsovården och möjligheter till ett mer individualiserat arbetarskydd, med utgångspunkt i en individuellt administrerad mätutrustning. För att möta dessa förändringar krävs nya strategier för mätningar och riskbedömning där såväl arbetsgivare som arbetstagare involveras mer uttalat i det systematiska arbetsmiljöarbetet i enlighet med Arbetsmiljöverkets nya föreskrift AFS 2001:1, där även kravet på dokumentation understryks. Företagshälsovården förväntas därmed få en delvis förändrad roll för att kunna tillgodose företagets behov av råd och kompetens för att tolka data och föreslå förbättringsåtgärder.

Fredrik Augustsson och **Åke Sandberg**, båda sociologer, har studerat IT-industrin och olika tillämpningar av ny teknik i arbetslivet. Man konstaterar att traditionella hierarkier har lösts upp och anställningsformer och arbete blivit mer flexibelt och lösligt organiserat. Även om tillämpningen, trendmässigt avläst, i en del fall varit ogynnsam för arbetsmiljön, är slutsatsen att betydelsen av IT för arbete, organisation och ledning är mindre deterministisk och mer komplicerad än vad som ofta framhålls. Tekniken IT måste förstås i relation till flera andra faktorer som påverkar arbetsorganisationen, lednings- och managementfilosofier, normer och styrka hos arbetsmarknadens parter och det internationella inflytandet.

Marita Christmansson och **Kathe Nonås** forskar inom industriell organisation med bas i Göteborg. Deras bidrag beskriver på ett konkret plan samverkanskedjorna inom industrin i leverantörsnätverk. Kraven på underleverantörer både vad gäller ansvar för produkt- och produktionsutveckling förändras. Lokaliseringsmässigt ställs krav på närhet till monteringsanläggningarna. Det betyder att företagen blir mer beroende av sk global närvaro om de skall samarbeta med ett globalt företag. Det innebär också att man omlokaliserar sin verksamhet från orter i glesbygden, med fördelar i faktorpriser (löner, hyror m m), till central lokalisering med fördelar i logistik och transaktionsekonomi. Arbetsdelningsprinciperna och maktrelationerna mellan köpare och säljare ställer underleverantörerna i en utsatt position och kraven på total produktionsanpassning efter köparens tidsplanering bidrar till en höjd stressnivå hos underleverantörsföretaget som omfattar alla, hög som låg. De marknadsmässiga upphandlings- och kontraktsprocesserna gör det svårt att tillgodose krav som mera har med långsiktig hållbarhet att göra, än med pris och kvalitet för den aktuella leveransen.

Bo Melin, psykolog och stressforskare, utnyttjar likartade outsourcingsituationer, bl a från callcenters, när han belyser stressmekanismer som sammanhänger med monoton kognitiv belastning. Många IT-jobb och mer rutinartade servicejobb

innehåller denna typ av belastning, som har påvisbara biologiska effekter på berörd personal. Den utmattningskänsla som man kan uppleva av ett jobb som i en allmän mening kan uppfattas som relativt lättsamt, får här en förklaring genom att belastning relateras till vissa mänskliga psykologiska och biologiska förutsättningar. I och med införandet av informationsteknik i snart sagt alla arbeten har behovet av kunskaper om kognitiva faktorer roll i arbetslivsammanhang ökat dramatiskt de senaste tjugo åren, skriver Melin. Kognitiv belastning är en mångfacetterad och till stora delar otillräckligt beskriven faktor för att förstå IT-relaterat arbete.

Småföretagande är en viktig och icke utan fog omhuldad verksamhet i samhället. Samtidigt förefaller skillnaden mellan den normativt färgade bilden och realiteterna att vara särskilt påtagliga när det gäller denna sektor. Företagsekonomen **Elisabeth Sundin** har undersökt ett antal trender som beskriver ”småföretagarlandet Sverige”. Hon ifrågasätter bilden av småföretag som en sorts företagandets avantgarde och visar i stället hur en stor del av småföretagarna har detta som en arbetsmarknadsstrategi. Många företag har tillkommit som en följd av påtryckningar från arbetsgivare som ser fördelar i att ha medarbetarna knutna som konsulter eller underleverantörer till sig, snarare än som anställda. Sundin går igenom fem olika sektorer och menar att deras utveckling snarare kan förstås utifrån storföretagen och deras behov och intressen än ägarnas/grundarnas drivkrafter och mål. De egenskaper som utmärker en framgångsrik småföretagare i denna beroendeställning till ett storföretag stämmer inte med den bild som målas upp i en stor del av litteraturen där småföretagaren mer ses som nydanare, kreativ innovatör och drivande entreprenör. Majoriteten av småföretagen finns i mogna branscher och det är snarare förmågan att passa in där, än att bryta sig ur, som präglar en framgångsrik personlighet. Av tradition har arbetslivspolitikerna en stark fokus på löntagarna. Men det finns i det nya arbetslivet allt större anledning att också uppmärksamma egenföretagande och andra småföretag. De frågor om drivkrafter för kreativitet och förverkligande av idéer som traditionell småföretagsforskning reser, kan samtidigt vara intressanta att uppmärksamma och applicera i diskussionen om nya löntagarroller.

Integrationen av invandrare i arbetskraften är inte bara en fråga om rättvisa och en effektiv välfärdspolitik, utan också om Sveriges arbetskraftsförsörjning i framtiden. I ett längre tidsperspektiv har invandrarnas ställning på arbetsmarknaden stadigt försämrats, med ett undantag under den senaste högkonjunkturen. En stor del av förklaringen är strukturell, dvs många har befunnit sig i branscher som varit hårt drabbade av rationaliseringar och besparingar. **Klas Gustavsson**, fil kand och forskningsassistent, kallar 1990-talet för ett förlorat decennium och konstaterar att välfärden för denna grupp som helhet har försämrats i en rad avseenden. Samtidigt finner han att många invandrare har en dåligt utnyttjad

utbildningsbakgrund, vilket skapar möjligheter för åtgärder av personalpolitisk och samhällspolitisk art. Många befinner sig i ”rätt” bransch, men på ”fel” nivå.

Ett särskild form av nyföretagande och entreprenörskap är det som förekommer i glesbygden. Det är i hög grad buret av sociala processer i miljön, men har ett antal likheter med Sundins bild, inte minst i företagande som en arbetsmarknadsstrategi. **Ann-Mari Sätre Åhländer** är nationalekonom. Hon diskuterar det nya mönster av företagsamhet som växer fram i Jämtland och andra glesbebyggda delar av landet. Hennes beskrivning av hur engagerade människor i små orter, som saknar förutsättningar för företagsamhet enligt samtida konventionella föreställningar, gör ”det omöjliga”. Kombinationssysselsättningar är också en relativt vanlig försörjningsstrategi. Många av dessa företag har uppkommit i en miljö som präglats starkt inte bara av en viss marknadssituation utan också av politiska strukturer, t ex EUs strukturfonder, regionalpolitiken, kommunalekonomisk kris- hantering och en uttunnad social infrastruktur. Det finns i den här beskrivningen en vision av trots och frigörelse från förutfattade meningar. I vår tid när det finns så starka tendenser till hegemoni för vissa dominerande synsätt som etableras med hjälp av sannolikhetsberäkningar snarare än absoluta orsakssamband, är det stor risk att effekten av kunskaper om utvecklingsprocesser blir begränsande i stället för frigörande.

Flera av forskarna har lyft fram dagens chef- och ledarskap som en problematisk del av arbetsmiljön och organisationen. Tre artiklar tar upp frågor som berör otydlighet och överbelastning i ledningsfunktionen – varav två specifikt diskuterar den offentliga sektorn. Frågeställningarna markerar ett intressant ”trendbrott” i meningen att chefskapet under många år diskuterats främst ur själv- och medbestämmandesynpunkt. Platta organisationer och ett administrativt system, snarare än en personburen chefsroll, har ansetts ha fördelar ur egalitär synpunkt. Detta för att skapa intressantare arbetsuppgifter och ta tillvara människors kompetens. Chefskapet sågs mera sällan som en arbetsuppgift i sin egen rätt, utan som en del av ett hierarkiskt styr- och kontrollsystem som i grunden var auktoritärt. I uppsatserna identifieras olika funktioner som krävs för att arbete skall fungera väl och arbetsmiljön skall bli mindre stressande.

Jan Wallenberg, statsvetare, visar på trender ifråga om arbetsgivarpolitiken inom kommunerna. Han pekar på de svårigheter för de anställda, som har sin grund i att kommunerna i så hög grad är styrda av staten. Lokala utvecklingsprocesser har ofta stött på hinder i form av den övergripande statliga regleringen. Wallenberg diskuterar konsekvenserna för kommunerna i framtiden, när ramvillkoren i form av rekryteringsbehov och synnerligen knappa ekonomiska resurser blir allt besvärligare. Den nuvarande trenden när det gäller kommunal verksamhetsutveckling – som har stött på uppenbara svårigheter, inte minst i

form av betydande personal- och arbetsmiljöproblem – kan antingen avvika mot mer statlig styrning eller ett mer konsekvent kommunalt självbestämmande över valet av produktionsorganisation.

Bo Hagström, även han statsvetare, skriver mer generellt om ledarskapets betydelse och mellanchefernas roll för arbetsorganisationen, och har tonvikt på den historiska utvecklingen inom den offentliga sektorn. Ledarskapets betydelse för den psykosociala arbetsmiljön är belagt och framstår som en av de i särklass viktigaste framgångsfaktorerna för ett hållbart arbetsliv. Hagström talar om den ”riv-pyramiderna-trend” som dominerat under snart två decennier och som lett till ett underskott på chefer. Diskussionen om ledarskapet inom den politiskt styrda sektorn har haft svårt att skilja på olika väsentliga chefsfunktioner. Man har kommit att tolka hierarkiseringen av olika beslut och planeringsprocesser i termer av auktoritärt/demokratiskt, snarare än de anpassningsprocesser som hela tiden uppstår när det gäller fördelning av resurser, lösning av sociala konflikter, tolkningar och improvisationer för att lösa uppdraget.

Den tredje artikel på ett liknande tema är skriven av **Marianne Döös** och **Lena Wilhelmson**, båda pedagoger. Den diskuterar rollen som ledare, som i takt med ökade krav på både instrumentellt och expressivt ledarskap har blivit allt mer krävande. Är delat ledarskap – eller parledarskap – en trend i vardande? Efter en inledning om chefsarbete i 2000-talets början och reflektioner över chefen i våra föreställningar, så belyses fenomenet delat ledarskap utifrån aktuella exempel i nutid, bl a den form man kallar *samledarskap*. Olika föreställningar om ledarskap, dess utbredning, uppkomstmekanismer, arbetsprocesser och förhållningssätt existerar parallellt idag. Det har på senare år skett en radikal omsvängning och allt fler talar om angelägenheten av att utveckla olika varianter av samarbete i ledningsfunktionen. Detta mot bakgrund av såväl allt en chef och ledare förväntas räcka till för, som de möjligheter till effektivisering som parledarskap rymmer. Det handlar om att nå uthållighet både genom ökad konkurrenskraft och effektivitet i verksamheten, och genom ett utvecklande och hälsosamt arbete för de anställda. Delat ledarskap kan växa till en kraftfull trend i framtiden, menar författarna. En studie som refereras till visar att delat ledarskap ger bättre kvalitet i utförandet av arbetsuppgifterna. I en förtroendefull relation finns unika möjligheter för gemensam reflektion och ett icke hotfullt ifrågasättande. När ledarskapet delas på två har det funnits tid att leda genom att bygga relationer till medarbetarna, vilket kan ses som grunden för att skapa kvalitet i många verksamheter.

De återstående artiklarna har det gemensamt att de diskuterar parternas förändrade roller i dagens arbetsliv. Den första artikeln, av sociologen **Anders Kjellberg**, beskriver med utgångspunkt i kvantitativa data arbetsgivarorganisa-

tionernas och fackföreningarnas utveckling. Artikelnen har ett internationellt perspektiv och konstaterar att bilden av välorganiserade svenska parter står sig, även om strategier och prioriteringar förändrats. Under 1990-talets massarbetslöshet fick frågan om hållbara och utvecklande arbeten mindre uppmärksamhet hos båda parter, trots att behovet av agerande egentligen ökade. De fackliga organisationerna förlorade mycket av sin pådrivande roll för "det goda arbetet". Samtidigt har arbetsgivarnas satsning på lean production och nedskärningar inom den offentliga sektorn medfört låga bemanningsnivåer på många arbetsplatser. Förutom att höja arbetsintensiteten har det förorsakat problem för det lokala fackliga arbetet. Utan en aktiv arbetsplatsorganisation förmår facket knappast bedriva något framgångsrikt arbete med arbetsorganisations- och arbetsmiljöfrågorna. Negativt är därför den uttunning av klubborganisationen som skett inom flera förbund. Till följd av förändringar av arbetskraftens sammansättning har kraftiga förskjutningar skett mellan olika förbund och huvudorganisationer på löntagarsidan. Tjänstemanna- och servicejobben ökar, medan industrijobben minskar. En sammanställning av de största fackförbunden visar på SACO-förbundens allt starkare positioner. Trots att gränserna mellan arbetare, akademiker och övriga tjänstemän blivit allt mindre skarpa har Sverige fortfarande världens i särklass mest socialt segregerade fackliga rörelse. Hittills har inga arbetar- och tjänstemannafack gått samman, även om bildandet av *Facken inom industrin* signalerar en ny utveckling. Kjellberg diskuterar också framväxten av nya konstellationer på arbetsgiversidan, framför allt bildandet av förbundsgrupper och sammanslagningen av Sveriges Industriförbund och Svenska Arbetsgivarföreningen till Svenskt Näringsliv. Den nya organisationen framstår som mer inriktad på samarbete än sina föregångare. Vad det innebär för ansträngningarna att åstadkomma ett hållbart arbetsliv återstår att se.

Den sista artikeln anlägger det mest omfattande greppet på arbetslivspolitikken av alla bidragen i volymen. **Göran Brulin** och **Eskil Ekstedt**, sociolog respektive ekonomhistoriker, konstaterar att arbetslivspolitikken blivit påtagligt förändrad över åren. Parterna var på 1970- och 80-talen, liksom många företag, aktiva och intresserade av att driva publika utvecklingsprojekt kring arbetsorganisatoriska frågor. Exempler användes i den offentliga debatten för att främja bilden av ett föränderligt arbetsliv, med intressanta och kreativa projekt, inte bara när det gällde affärsidéer utan också när det gällde industriarbetets och tjänstemannarbetets framtid. Författarna menar att debatten om arbetslivets roll, när det gäller folkhälsan och sjukskrivningsproblematiken, har glidit parterna ur händerna. Arbetsgivarna riktar kritik mot försäkringssystemet, medan facket förnekar missbruk och inriktar sin kritik på stressiga arbetsmiljöer. Allvarliga försök till samsyn tycks saknas. Brulin och Ekstedt förnekar inte problemens allvar, men menar att parterna har anledning att rannsaka sina egna insatser. Man har inte förmått att skapa legitimitet för den svenska arbetslivsregimen och anpassa den

efter förändrade förhållanden så att den förtjänar detta förtroende. Eländesbilden av arbetslivet, som naturligtvis inte i sig behöver vara obefogad, har kommit att dominera över alla andra bilder av arbetslivet. Trots allt är det också en arena där man kan ha mycket roligt, stimuleras, engageras och på olika sätt förverkliga sig själv.

Slutord: Mot ett nytt arbetsliv

För arbetslivet gäller en målhierarki, med tillväxt och sysselsättningsmålen högst upp. Övriga mål har mer karaktär av restriktioner, om än tungt förankrade sådana. Det unika i den situation som nu utvecklar sig är att ett av de senare målen, som gäller arbetsmiljön och dess konsekvenser i form av sjukskrivningar, blivit den faktor som mest underminerar den långsiktiga hållbarheten. På olika sätt förhåller sig alla bidragen till denna problematik.

Avslutningsvis skall jag sammanfatta ett antal personliga slutsatser med stöd i – eller i något fall snarare inspirerad av – uppsatserna. Dessa slutsatser utvecklas vidare i den skrift som slutredovisar regeringsuppdraget.

Kris och brytningstid

De trender som avlästs och kommenterats här är präglade av en sällsynt intensiv fas i den sena industrialismens historia – en tid då arbetslivet, med ett av epokens typiska uttryck, utsattes för en fundamental *reengineering process*. Sådana perioder av radikalt ifrågasättande är tämligen ovanliga i historien och utmärks som revolutionära faser av tunnelseende, betydande överdrifter och ringaktning av historiska lärdomar. Detta har lett till en omfattande legitimitetskris som drabbat både politik, näringsliv och arbetsliv. Ledarskapets auktoritet har sjunkit, viktiga institutioner – t ex storföretag, banker, aktiemarknaden – har förlorat anseende. Lönebildning och bonussystem kom att uppfattas mer som ett privilegiesystem än en rättvis eller effektivitetsstyrd ordning. Forskares och experters legitimitet som uttolkare av utvecklingen sjönk i allmänhetens ögon.

Omfattningen och betydelsen av de förändringar som vidtogs under denna period tenderar att underskattas. De avregleringar som gjordes för att öka konkurrens och omvandlingstrycket i svensk ekonomi har varit framgångsrika med avseende på sina primära mål. Störst har skillnaderna varit när det gäller den tidigare starkt konkurrensskyddade offentliga sektorn. Arbetsgivarna har fått helt nya möjligheter att spela ut olika alternativ mot varandra för att pressa kostnaderna. Det har blivit nödvändigt för löntagarsidan att beakta att jobben blivit mer lätttröliga. Den nya informationstekniken möjliggör snabb kostnadsuppföljning och dito jämförelser. En rad sådana faktorer har ökat produktivitetstrycket och rationaliseringstrycket. I första hand eftersträvar nog de flesta att uppnå produktivitetstrycket genom utveckling av bättre teknologier och system, men i andra hand ökar kraven på personalens arbetsinsats. Många står

inför valet att avveckla verksamheten eller pressa personalen hårdare. Inom offentlig verksamhet, som i allmänhet är en personalintensiv tjänsteverksamhet, är det svårare att uppnå rationaliseringseffekter. Skall verksamheten bestå får man sänka personaltätheten och organisera om, kanske med sänkt kvalitetsambition, såvida man inte kan få ett tillskott av resurser.

Några av författarna hävdar att vi befinner oss i inledningsfasen till en ny industriell revolution. Det handlar om en teknologisk och ekonomisk revolution som radikalt ändrat arbetsinnehållet och arbetsorganisationen för många, samtidigt som det omgivande samhällets institutioner är kvar i gamla hjulspår. Obalansen skapar oro och konflikter. Trygghet och tillförsikt är strategiska faktorer för att skapa den form av dynamisk kreativitet som är en förutsättning för att tillfullo utnyttja nya tekniska och ekonomiska förutsättningar för tillväxt och välfärd. Det rör sig om en eftersläpning i det institutionella systemet som politikerna och organisationerna ännu inte har grepp över. I denna mening rör det sig om en betydligt allvarligare och mer omfattande kris än vad som oftast framkommer i debatten

Nya arbetsmiljöproblem

Bilden av nya problem i arbetsmiljön framstår som välbestyrkt. I en rad avseenden har miljön förbättrats men samtidigt har en annan typ av belastningar blivit vanligare som är svårare att identifiera och förklara. Data är entydiga i detta fall. Att hävda detta innebär inte ett ställningstagande till om sjukskrivningsnivån är berättigad eller inte och ger heller inga indikationer om vilka åtgärder som bör bli aktuella.

Denna ökade belastning är kopplad till ett antal kända förändringar i svenskt arbetsliv. I början på 1990-talet formulerade produktivitetsdelegationen ett program för ökad produktivitet, konkurrensutsättning samt omvandling av näringslivet och den offentliga sektorn. Det skedde mot bakgrund av att Sverige hade ett allvarligt ekonomiskt läge. Den managementstrategi som kallas *business process reengineering* har varit ett instrument för en radikal översyn av företag och myndigheter med inriktning på produktivitet. Konkurrensutsättning och fokusering på kärnverksamhet som managementfilosofi har haft till följd att kravet på resultatansvar ökat och lagts närmare produktionen. *Outsourcing* har inneburit att även relativt perifera funktioner, som tidigare varit en form av reservarbetsplatser för personal med nedsatt arbetsförmåga, blivit kärnverksamhet och konkurrensutsatta i sin nya omgivning.

En alternativ eller kompletterande tolkning till denna är att det snarare är ett nytt arbetsinnehåll, än organisations- och omvärldsförhållanden som ökat belastningen i arbetslivet. Tankearbete, inte minst sådant med korta repetitiva cykler eller mild men jämförelsevis långvarig ansträngning (*duration*), har sina egna speciella och relativt obeforskade effekter. Några talar om ”musarm i huvudet”

som beskrivning på utmattningseffekter av en helt trivial syssla som upprepas oändligt.

Det vore snarast förvånande om de påtagliga resultaten vad gäller produktivitetssökning av denna medvetna satsning inte givit upphov till en ökad belastning. Medan det över åren har utvecklats metoder för att begränsa fysiska belastningar, finns ännu inget lika effektivt sätt att normera stress och andra psykosociala belastningsnivåer.

Internaliserade drivkrafter

En annan del i analysen av förändringar i managementsystemet framhåller stressen som skapas av internaliserade normer och drivkrafter, som varit en systematisk del av ny arbetsledning (human resource management). Medan arbetsledningen tidigare i hög grad byggde på övervakning och ekonomiska incitament, är det idag allt vanligare att företagen arbetar med att bygga upp känslor av ansvar och lojalitet, inre sammanhållning och tävling med andra grupper. Den alienation som var utmärkande för den tidiga industrialismens arbete, har ersatts av system för personalledning som bygger på djupa mänskliga drivkrafter kopplade till identitet och självförverkligande. Som visades i en av de första stora sociologiska undersökningarna (bland soldater under andra världskriget) fungerar gruppsyck och personlig lojalitet bättre än officerarnas hot och patriotiska appeller när det gäller att mana till självuppooffrande insatser. För många upplevs drivkrafterna i dag som mer stimulerande – men samtidigt blir frustrationseffekten starkare när man upplever att uppgiften är för svår eller att arbetsgivaren sviker sin del i det nya ”osynliga kontraktet”.

Kompetens och utbildning

I liknande riktning kan man anta att höjda utbildningsnivåer fungerar. Ansvarskänsla, kunskap om hur det bör vara och om effekter av att inte göra på rätt sätt ökar. Många har karriärförväntningar och föreställningar kring arbetet som inte infrias när allt fler har samma långa utbildning. De arbetsmodeller som många fått lära sig har byggts på en helt annan typ av understöd från chefer och assistentpersonal än som finns i dagens arbetsliv. Ser man inte sambanden är det risk för att man tar åt sig personligt av ett misslyckat resultat. De senaste tio-femton åren har präglats av rationaliseringar inom kontorsarbete, som inneburit att personlig kontorsservice ersatts med IT-stöd och relaterade kontorsmaskiner. Den tekniska komplexiteten har blivit större och många professionella grupper förutsätts nu även behärska grundläggande IT. De är också underkastade planerings- och uppföljningsrutiner som tidigare bara förekom på verkstadsgolvet. En rad sådana tendenser kan med ett tillspetsat uttryck sammanfattas i begreppet ”proletarisering” av tjänstemannarbete.

Ett annat exempel på problem som kan bero på ökade utbildnings- och kompetenskrav är tecknen på en snabbare depreciering av kunskaper, dvs arbetsgivarnas krav på aktuell utbildning blir allt större. De tecken som finns på ökande arbetslöshet och längre arbetslöshetstider bland medelålders och äldre ingenjörer kan vara en indikation på detta.

Socialt konstruerad verklighet

Som framhållits ovan genomgår verkligheten en social tolkningsprocess, som också kan uttryckas som att arbetslivet är socialt konstruerat. De begrepp och bilder som människor tillägnar sig och från vilka de agerar är ofta andra än de som förutsätts i analyser av systemen. Myndigheternas begrepp och system frångås för att människor gör egna tolkningar och drar slutsatser av vad systemen utlovar. Vad som är rättvist och logiskt ses utifrån en målrationalitet som präglas av analogiresonemang som kan ha en vardaglig logik, men som inte överensstämmer med regelverket. Politiker och handläggare är för svaga och undfallande för att hävda kontroversiella regler.

Begreppet sjukdom är ett klassiskt omstritt begrepp för att det i så hög grad påverkar vilka förväntningar omgivningen och du själv har på dig. I den kultur som etablerats i arbetslivet är "sjukdom" i hög grad ett rättighetsbärande begrepp och blir som sådant omstritt. På liknade sätt styr konventioner hur man uppfattar orsak och verkan (jfr åldersrelaterade krämpor och arbete). Att reducera dessa förhållanden till en fråga om fusk är en grov förenkling. Den sociala konstruktionen är något som styrs av social erfarenhet och av de politiska och administrativa institutionerna.

Nästa fråga blir då vad människor – och företag, för det är deras problem också – väljer att göra. Försäkringssystemet gynnar i hög utsträckning en Svarte Petter-strategi (dvs inblandade aktörer försöker dumpa problemet vidare på någon annan). Utmärkande för omställnings- och trygghetssystemen i Sverige är att arbetsgivare och individ ofta vinner på att utmåla svårigheter i så dystra färger som möjligt. Samhället fungerar i hög grad problembekräftande. Tillspetsat och möjligen lite cyniskt uttryckt finns det väsentligt fler alternativ som öppnar sig för den som framhäver sina svårigheter än för den som (trots handikapp) vill förverkliga en strategi baserad på egen styrka och positiva ambitioner. Tittar man närmare på arbetsmarknads-, sjukförsäkrings- och socialpolitiken har dessa alla tre en stigmatiseringsfunktion. Undantaget bland de områden som är aktuella i sammanhanget är utbildningssystemet som skall bygga på vilja, förmåga och realistiska möjligheter snarare än individens problem.

Arbetskraften – individer eller kollektiv?

De senaste årtiondena har inom många områden utmärkts av en stark fokusering på individen. Kundanpassning har varit ett nyckelord och i den politiska debatten

har individens valfrihet framhävts. Inom arbetslivet härskar, med enstaka undantag, fortfarande en konform människosyn. Kontrasten mellan det mångsidiga perspektiv man har på kunden och den stereotypa bilden av de anställda som kollektiv blir allt mer slående och gäller både arbetsgivarsidan och deras motparter. Samma företag som skyltar med att kunden kan välja mellan tusen olika utföranden av en viss bilmodell drar sig inte för att reducera frihetsgraderna för de anställda vid monteringsbandet. Det återstår att formulera en mångfaldsfilosofi för arbetslivet, som ser arbetaren som lika individuell som kunden, med olika behov och förutsättningar; med en variation inte bara mellan olika människor utan också över tid för den enskilde. En ökad anpassning av arbetet till individen förefaller att vara en betydelsefull åtgärd både för att minska utsorteringen av människor, och för att utnyttja de befintliga arbetsresurserna optimalt i framtiden. När man i framtiden står inför en ökad personalbrist inom många yrken är det nödvändigt att i högre utsträckning anpassa arbetet på en individuell nivå.

Ett hållbart arbetsliv

Det kan slutligen vara motiverat att återvända till frågan om svenskt arbetslivs hållbarhet. Det är för det första rimligt att instämma i beskrivningen av att vi befinner oss i en historisk brytningstid, en tredje revolution som skakar om arbetslivet. Många av de data som presenteras om klyvningen av arbetsmarknaden talar för att krisen är allvarligare än vi föreställt oss.

En tolkning av ökad långtidsfrånvaro från arbetslivet är att detta är en form av privatiserad konflikthandling. Den *lojalitet* som tidigare stått för en mer långsiktig och ömsesidig samverkan anses ha fått minskad betydelse. De formella och informella avtal som bundit parterna samman stämmer inte överens med kraven på flexibel kostnadsanpassning i en marknadsstyrd ekonomi. Begreppet *voice* spelade en stor roll under utvecklingen av det moderna arbetslivet, dvs när löntagarna organiserade medbestämmande och en förhandlingsordning. Men denna kollektiva process har idag svårt att hantera alla enskilda behov och klagomål. Gemensamt för dessa ordningar, var att de hanterade tvister inom ramen för ett gemensamt långsiktigt intresse för arbetets bestånd, som inte är självklart nu.

Marknadsmakt benämns i modellen *exit*. Inflytande grundas i princip på tillgång och efterfrågan – svag efterfrågan på det du erbjuder betyder lite makt. Svaga individer blir systemets förlorare och det är inte självklart att deras intressen företräds av de andra i löntagarkollektivet. Det är vanligt att situationer uppstår där parterna har gemensamma intressen av att inte ta enskilda hänsyn. På det sättet uppstår en ”insider-outsiderproblematik”, för vilken sjukskrivnings- och arbetslöshetsproblematiken kan vara ett uttryck.

Som påpekas i en av uppsatserna har parterna och statsmaktens företrädare inte lyckats i tillräcklig utsträckning skapa legitimitet för arbetslivsregimen. Kanske återspeglar det mer än ovilja, en oförmåga och en vilshenhet på hög nivå

inför de förändringar som inträffat och de reaktioner som följt. Flera författare har talat om en brytningstid, där institutioner, normer och regelverk släpar efter förändringar inom marknaderna (globalisering) och teknologin, särskilt IT. Den sociala reaktionens eftersläpning – ett känt tema i utvecklingsforskning.

Referenser

Hall P A & Soskice D (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press, Oxford.