

# 3

## ”Det är tufft nu. Visionernas tid är borta.”

### – Industriarbetares möjligheter sämre på äldre dagar

BJÖRN OHLSSON

#### Inledning

Under 1990-talet förändrades arbetslivet och arbetsmarknaden i Sverige på flera sätt. Arbetslösheten ökade kraftigt, fler människor lämnade arbetsmarknaden i förtid, fler anställdes på osäkra tidsbegränsade anställningskontrakt, samtidigt som företagen rationaliserade sin verksamhet genom att minska de fasta kostnaderna och satsa på kärnverksamheten, vilket även noteras i Johansson & Abrahamssons bidrag i denna antologi. Detta ledde bland annat till en ökning av den arbetsrelaterade stressen och ökade krav på de anställda (Marklund & Wikman 2000:9-10).

I slutet av förra decenniet började också diskussionen ta fart om hur Sverige och andra europeiska länder skulle klara välfärden i framtiden, eftersom den demografiska utvecklingen kommer att medföra en allt större försörjningsbörda för den sjunkande andelen av befolkningen som är aktivt förvärvsarbetande (se SOU 2002:29; SOU 2003:91; Ilmarinen 2006). Forskare uppmärksammade att antalet äldre som lönearbetar tenderar att minska och utslagningen att öka (Aronsson & Kilbom 1996:7). Även stigmatisering och diskriminering av äldre i arbetslivet och i samhället i övrigt har blivit föremål för debatt och undersökningar (se t.ex. Trossholmen 2000; RFV 2001; Skoglund & Skoglund 2007).

Dessa förhållanden utgjorde utgångspunkten till min undersökning om äldre industriarbetares arbetsliv som lades fram som en doktorsavhandling i etnologi i januari 2009 (Ohlsson 2008). Syfte med studien är att beskriva och undersöka hur många års arbete som industriarbetare har påverkat människor och deras in-

ställning till sitt arbete, livet utanför arbetet, sin framtid i arbetslivet och som pensionär, samt vilka möjligheter de har att arbeta till 65 års ålder.

Jag är särskilt intresserad av vilket inflytande arbetarna har och har haft i arbetslivet och på arbetsplatsen, samt vilken betydelse klass, kön, etnicitet och ålder har i detta avseende. I den här artikeln har jag valt att fokusera på ålderns betydelse. Genom att studera arbetarnas arbetslivslopp och de förändringar i de enskilda arbetarnas arbetsliv på Volvo som har skett, vad de har berott på, vilket inflytande de har haft över dem, samt hur förändringar på arbetsplatsen har inverkat, har jag försökt att se om inflytandet varierat med åldern, vilket kan ha betydelse för deras framtida arbetsliv. Dessa förändringar har jag kallat brytpunkter. De kan vara både frivilliga och ofrivilliga, men har det gemensamt att de inneburit en annorlunda arbetsituation vad gäller arbetsplats, arbetstid och/eller arbetsuppgift.

Brytpunkter är ett begrepp som kan jämföras med det etnologen Alf Arvidsson kallar vändpunkter, det vill säga särskilt viktiga händelser i en persons liv som kan utläsas i människors levnadsberättelser (Arvidsson 1998:61).<sup>5</sup> En vändpunkt ser jag dock som en mer avgörande förändring i en bestämd riktning, medan brytpunkt bara markerar en förändring, ett brott, i informantens arbetslivslopp. Jag har lagt fokus vid de brytpunkter som inneburit större förändringar i arbetslivet, där en återgång till tidigare arbete inte varit möjlig. Dessa har jag kallat avgörande brytpunkter.

Jag kommer också i denna artikel att med hjälp av arbetarnas berättelser och andra källor beskriva hur arbetslivet i specifikt bilindustrin har förändrats under de senaste decennierna och hur det kan komma att påverka de framtida äldre arbetarnas möjligheter i industrin. Frågan är hur hållbart dagens arbetsliv är för äldre industriarbetare – och om det finns plats för dem även i framtiden?

## Intervjuer med 16 arbetare

Undersökningen bygger i huvudsak på kvalitativa djupintervjuer med 16 äldre arbetare på Volvo Torslandaverken, i fortsättningen oftast kallat Volvo.<sup>6</sup> På grund av bilindustrins stora betydelse i Västsverige och ett tidigare dokumentationsarbete som jag gjort för Göteborgs kommun (se Ohlsson 2003; Ohlsson 2004a; Ohlsson 2004b) valde jag att förlägga denna undersökning till Torslandaverken på Hisingen i Göteborg, där Volvo Personvagnar tillverkar personbilar sedan 1964.

Informanterna är födda 1943-1956 och var vid intervjutillfället våren 2005 mellan 49 och 62 år gamla. Inom arbetslivsforskningen brukar gränsen för ”äldre” dras vid 45 eller 50 år (se t.ex. Aronsson & Kilbom 1996; Torgén m.fl. 2001;

<sup>5</sup> Begreppen har tidigare använts i flera arbetslivsstudier, se t.ex. s 126 och framåt i Dan Porsfelts doktorsavhandling *Management trainee – möten med förhinder* (2001).

<sup>6</sup> Förutom nämnda intervjuer baseras undersökningen på ytterligare åtta intervjuer med tjänstemän och fackligt förtroendevalda, som arbetar eller har arbetat på Volvo, samt en arbetsplatsstudie som jag gjorde inom det delvis EU-finansierade utvecklingsprojektet Livskompetens 50+ (Ohlsson 2007; *Livskompetens 50+ Slutrapport* 2007).

Nylén & Torgén 2002; Arbetsmiljöverket 2004). Inom Volvo Personvagnar används ofta 50 år som en inofficiell gräns för när medarbetarna börjar betraktas som äldre, men företaget talar hellre om ”seniorer” eller ”trotjänare”, vilket gör att även personer under 50 år med lång anställningstid ses som ”äldre” (Ohlsson 2007).

Nio av informanterna är kvinnor, varav sex är födda i ett annat land än Sverige. Fem av de sju männen är också födda utanför Sverige. Det innebär att både kvinnor och invandrare skulle kunna ses som överrepresenterade inom åldersgruppen, men det spelar mindre roll eftersom jag inte var ute efter ett representativt urval. Huvudsaken var att både män och kvinnor, svenskar och invandrare, samt personer med olika arbetslivserfarenheter på Volvo var representerade, för att få en mångfacetterad och nyanserad bild av den äldre arbetskraften och dess villkor på företaget. Flertalet informanter började arbeta på Volvo på 1970-talet och deras anställningstid varierar mellan 18 och 42 år.

Artikeln baseras på halvstrukturerade intervjuer (Kvale 1997:32; Fägelborg 1999:63) som syftar till att beskriva människornas livshistoria med fokus på deras arbetsliv på Volvo. Berättelserna som samlats in är socialt uppbyggda och situationsbundna. Men jag vill ändå inte kalla dem för konstruktioner, eftersom jag utgår från att såväl levtt som berättat liv bygger på människors erfarenheter och upplevelser (jfr Ehn 1992:207-208). I stället kan man säga att berättelserna åter-skapar livet på grundval av de erfarenheter människorna har gjort (Nordström 2002:48).

## Klass som process

Min teoretiska utgångspunkt är historiematerialistisk, vilket innebär att jag utgår från att det finns en motsättning mellan arbete och kapital och att förhållandena mellan samhällsklasser har stor betydelse för analyser av samhällen och kulturer. Särskilt när det gäller synen på makt- och klassbegreppet i arbetslivet är denna utgångspunkt fruktbar. Både språk och auktoritativa resurser kan förvisso ge makt (se Johansson 1995:48ff; jfr Mulinari & Nergaard 2004:53), men kapital är ofta en grundläggande maktfaktor i ett privat företag i ett kapitalistiskt samhälle. Jag anser att både makro- och mikronivån kan påverka varandra, men att det är endast människor, enskilda eller i grupp, som är aktörer och kan förändra den struktur de lever inom (Lloyd 1993:62ff).

Klass har, vid sidan av kön och etnicitet, varit en central utgångspunkt inom etnologin under de senaste decennierna för att förstå hur normer, värderingar och handlingsmönster skapas och får en kollektiv utbredning (Lundgren 1993:42). Särskilt under 1980-talet var klassbegreppet i fokus (se t.ex. Skarin Frykman 1985/1987; Lindqvist 1987). På senare tid har framför allt sociologiska studier betonat klasstillhörighetens stora betydelse för människors attityder och sociala förhållanden (se t.ex. Svallfors 2004; Karlsson 2005). I min studie av industriarbetare ser jag klasstillhörighet i första hand som en ständigt pågående kulturell process där såväl uppväxtmiljö som erfarenheter i skola och arbetsliv har särskilt stor betydelse (jfr Thompson 1963/1991).

## Arbetslivet på Volvo

Informanterna har i allmänhet växt upp i arbetarfamiljer. Även om en av dem tog realexamen och en annan hade högskoleutbildning från sitt hemland, avslutade de flesta skolgången efter den obligatoriska folkskolan/grundskolan vid 14-16-årsåldern. De två informanterna med högre utbildning är de enda som inte har sin bakgrund i arbetarklassen. Informanterna började arbeta i unga år och sökte sig så småningom till Volvo, där lönen var högre än på många andra industrier. Jag låter två av arbetarna, Rajna och Gunnar, utgöra exempel.

Rajna är 51 år och kom till Sverige från Jugoslavien som 15-åring. Hennes systems man hade fått arbete på Volvo några år tidigare och Rajna flyttade in hos dem. Efter några års arbete med barnpassning och städning beslöt hon sig för att söka arbete på Volvo 1976. Hon var då 22 år, hade gift sig och fått barn, och ville ha fasta arbetstider. Hon fick arbete i monteringsfabriken på ett tvåskift, vilket passade bra. Mannen arbetade också tvåskift, på SKF, så de kunde sköta barnpassningen själva. Rajna trivdes bra på Volvo där hon monterade fönsterhissar, strålkastare med mera på löpande bandet. Särskilt uppskattade hon den sociala gemenskapen med arbetskamraterna. Efter tio år gick hon över till dagskift, eftersom tvåskiftet lades ned. ”Man ville inte gärna, för att det var ju bättre med skiftet tyckte man, när man vant sig och jobbat så länge, men till slut gick det bra. Man vänjer sig vid allt.”

Hon fortsatte arbetet som montör i ytterligare åtta år, till 1994 då det var dags för nästa förändring. I samband med en omfattande ombyggnation i fabriken erbjöds hon arbete i en nyskapad avdelning, komponentverkstaden, dit företaget hade flyttat de flesta förarbeitsstationer. Rajna hade fyllt 40 år och meningen var att de som var lite äldre skulle arbeta där, medan yngre personal skulle bemanna löpande bandet. Hon upptäckte snart att det var bättre att arbeta vid en fast arbetsstation, eftersom man inte är lika bunden och för att man kan arbeta stillastående. Efter några år fick hon flytta över till en ny avdelning där man monterade instrumentbrädor. Det var en så kallad senioravdelning, där prestationskravet bara var 80 procent av det normala, vilket var ett sätt att anpassa arbetstakten för anställda med nedsatt arbetsförmåga och för dem som var lite äldre. Detta var alltså före 45 års åldern.

År 2003 lades tillverkningen av instrumentbrädorna ut på en underleverantör, Lear Corporation, vilket medförde att avdelningen lades ned. Rajna var en av de cirka 160 montörer som fick omplaceras. Hon kom till Front inre, en annan senioravdelning med prestationskrav på 80 procent, där man på fasta arbetsstationer monterar bilens inre front med strålkastare med mera. Sedan ett par år tillbaka är Rajna sjukskriven på halvtid, eftersom hon har ont i ett knä. Hon trivs bra med arbetet och hoppas kunna vara kvar på samma avdelning ytterligare några år, gärna tills hon fyller 60, då hon skulle vilja gå i pension. ”Jag tycker det. När man har jobbat med fysiskt jobb så är det inte dumt. Att sluta tidigare kan vara väldigt gott.”

Gunnar är 62 år. Han föddes 1943 i Eskilstuna och växte upp i Ludvika. Efter militärtjänsten fick han arbete på Gislaveds gummifabrik, men sökte sig vidare till Volvo i Göteborg där lönen var högre. Han började arbeta i det helt nybyggda måleriet 1963 med handslipning av karosser. Efter fyra år på löpande bandet fick han börja arbeta i den så kallade färgboden, där han servade banorna med färg

och material. Han arbetade mestadels tvåskift, men även treskift ett tag under 1970- och 80-talen.

1993 stod det nya måleriet klart och det gamla lades ned. Det fanns inte plats för alla i det nya automatiserade måleriet och många av de äldre fick omplaceras. Gunnar var en av dem som var tvungen att byta jobb. Han var 50 år fyllda och hade arbetat på Volvo i 30 år. Han blev tillfrågad om att börja på den nya serviceverksamheten som skapats för att kunna erbjuda seniorerna passande arbeten. De första åren fick han göra lite av varje, som att hjälpa till vid ombyggnationer och vara brandvakt. År 2001 fick han ett fast arbete med att klippa och bygga spolar slangar, ett förarbete till monteringsfabriken. ”Det är väl i brist på annat, så är det bra. (...) Det beror ju mycket på hur pass intresserad man är, men ju äldre man är desto mer ointresse vart det också. Numera jobbar man ju bara för pengarna.” 2004 var han nära att få en förfrågan om avgångspension, när företaget skulle minska personalstyrkan. Han hoppas fortfarande att få gå före 65. ”Man har ju jobbat så många år. Jag har ju jobbat sen jag var 14 år. Men jag kan härda ut tusen arbetsdagar till också.”

## Brytpunkter

Rajna har haft sex olika arbeten under årens lopp på Volvo och har upplevt flera brytpunkter. En var när hon lämnade löpande bandet som 40-åring och fick arbeta i komponentverkstaden. Det var framför allt hennes ålder som var avgörande för denna ofrivilliga förändring som ledde till ett, enligt henne själv, bättre arbete. En annan var när hon som 49-åring fick sluta på instrumentbrädestillverkningen när denna avvecklades 2003. Rajna fick ett nytt arbete på en liknande avdelning, men är ändå besviken över att hon tvingades byta. ”Det är inte så roligt (...) När man har vant sig till en grupp och man jobbar ju och känner varandra och man har jobbat länge och så, och sen helt plötsligt splittras (den).”

Gunnar har under sin tid haft fem olika arbeten. Han sökte sig själv bort från löpande bandet och fick sedan arbeta med underhåll och reparationer. Det var först 1993 som han som 50-åring var tvungen att byta arbete ofrivilligt, när det gamla måleriet lades ned. Det blev den avgörande brytpunkten i hans arbetsliv. ”Helst hade man väl velat haft det som förut, men i och med att de rev det var det ju bara att följa med. Hade man vart lite äldre hade man fått avtalspension då”, säger han. Gunnar ser också betydelsen av en annan viktig förändring tidigt i arbetslivet, som 24-åring, som gjorde att han valde att stanna på Volvo. ”Om jag hade blivit kvar på bandet en fem sex år, då hade jag nog slutat för då var det gott om och lätt att söka andra jobb. Men jag fick ju andra jobb utanför (bandet) ganska snabbt och det är ju därför jag är kvar”, säger han.

De flesta informanter sökte sig inte till en särskild avdelning när de började på Volvo, utan började arbeta där behovet fanns. Flera av dem sökte sig sedan bort från löpande bandet, som Gunnar, för att få mer attraktiva arbeten, medan andra, som Rajna, fortsatte, eftersom de trivdes bra. I den senare delen av arbetslivet har de flesta informanterna tvingats lämna arbeten de trivs med för att produktionen förändrats eller organiserats om. Exempel på stora sådana förändringar är stängningen av det gamla måleriet 1993, ombyggnationen av monteringsfabriken när tillverkningen av Volvo 240-modellen upphörde 1993, samt avvecklingen av detaljmåleriet 1998 och instrumentbrädestillverkningen 2003.

Flera av informanterna har fått uppleva ytterligare ofrivilliga brytpunkter efter den avgörande brytpunkten. Birgitta var en av dem som fick lämna instrumentbrädestillverkningen 2003, 49 år gammal. Hon visste inte var hon skulle hamna, men fick ett erbjudande om att börja arbeta på motormonteringen. Det var också en senioravdelning, men med prestationskrav på 75 procent eftersom monteringen skedde vid löpande bandet. I slutet av 2004 kom beskedet att senioravtalet inte skulle förlängas, utan att prestationskravet skulle höjas till 100 procent. ”Då sa jag tack och adjö. Då ville jag inte vara med längre”, säger hon. Precis som de andra på avdelningen blev hon mycket besviken. ”Det kändes precis som att de ville ha bort oss gamla”. En del arbetare blev väldigt upprörda och oroade. ”Det var fruktansvärt. Jag mådde mycket dåligt. Jag undrade vad som skulle hända. Varför skall jag på gamla dar hålla på så här”, säger Eva, som ganska snart efter beskedet fick ett nytt arbete på finishen, en relativt lätt bana där lacken på bilarna kontrolleras. Hon trivs bra, men är osäker på hur länge hon får stanna.

I flera fall har hälsan varit orsaken till en brytpunkt i arbetslivet. Gina var bara 37 år när hon efter 13 års arbete på löpande bandet i monteringsfabriken fick byta arbete och börja på den så kallade satsningen, där man lägger samman komponenter som skall till löpande bandet. ”Jag hade problem med armen och ryggen. Då visste de att de skulle försöka hitta mig nånting på sidan. (...) Då var facket inne också och kollade lite. Då fick jag det här jobbet”, säger hon. Ginas avgörande brytpunkt kom tidigt i arbetslivet och hon blev nöjd med det friare arbetet vid sidan av löpande bandet och är kvar på samma avdelning 2005, tio år senare.

De flesta informanterna har haft sina avgörande brytpunkter när de har varit 45-50 år gamla. Det finns dock undantag som Gina, och Sven, som är 58 år och sedan nästan 20 år tillbaka arbetar med justering i monteringsfabriken, och Juha, 56 år, som sedan länge arbetar som maskinskötare i karosseriet.

Familjeförhållanden och barn har också inneburit brytpunkter, särskilt för kvinnorna i form av uppehåll i förvärvsarbetandet i vanligtvis omkring ett år. Därefter har de flesta informanterna tagit hand om barnen tillsammans genom att arbeta olika skift, vilket var vanligt bland arbetare på 1960- och 70-talen (Hamberg 2002:28). Barnafödandet har även för männen i flera fall inneburit en brytpunkt genom att de tvingats byta arbetstid för att klara barnpassningen. Eftersom både de kvinnliga och manliga informanterna har fortsatt att arbeta på samma arbetsplats, efter uppehåll eller vid skiftbyte, har det inte varit en avgörande brytpunkt i deras arbetsliv.

## Höjdpunkter

Jag har också undersökt vid vilken ålder informanterna har haft sin höjdpunkt i arbetslivet på Volvo, dels genom att uttryckligen fråga dem om vilket som varit det bästa jobbet och dels genom att se när de har haft de mest kvalificerade arbetsuppgifterna.

Informanterna ger i ganska hög utsträckning uttryck för ett instrumentellt förhållande till sitt arbete (jfr Eriksson 1998; Theandersson 2000), men har klara åsikter om vad som är ett bra och mindre bra arbete. Även om lönen är viktig och arbetskamraterna är centrala för trivseln har också arbetsuppgifterna i många fall

en stor betydelse. De ”bästa arbetena” har ofta varit arbeten där de fått visa sin yrkesskicklighet, arbeten som har haft en hög grad av självständighet och frihet, där de ha haft möjlighet att påverka arbetets utförande och sin arbetsdag. Många av arbetarna har haft sin höjdpunkt när de varit mellan 35 och 50 år. Här finns en stark koppling till Metalls version om ”Det goda arbetet” som Johansson och Abrahamsson diskuterar i föregående kapitel. Eva arbetade i detaljmåleriet, varav flera år som lagledare, när hon var 36-49 år. Pirjo var på punktbättringen i måleriet när hon var 34-39 år. Anna var mättekniker i karosseriet när hon var 33-48 år. Gunnar tycker att hans bästa arbete var som reparatör i måleriet när han var 38-50 år och Pekka när han arbetade som sprutmålare och instruktör i måleriet när han var 31-50 år. Nu har båda två mindre kvalificerade men samtidigt mindre fysiskt belastande och bundna arbetsuppgifter.

Några informanter anser att det bästa arbetet de har haft är det nuvarande. Det gäller bland annat dem som inte har haft några brytpunkter de senaste åren, som Sven och Juha, samt Berith, som är lagledare i karosseriet. På dessa arbeten, där det fordras mer yrkeskunskap, till exempel i karosseriet eller som justerare i monteringsfabriken, har det varit lättare att stanna kvar även efter fyllda 50 år, eftersom erfarenheten har stor betydelse. För flertalet arbetsuppgifter, särskilt i monteringsfabriken, är det i stället snabbhet, uthållighet och vighet som premieras, och då kan de äldre i allmänhet inte längre hänga med lika länge. Hälsan och kroppen säger nej.

## Åldrandet påverkar

Det finns en stor medvetenhet bland informanterna om att de är ”äldre” och de märker av att åldrandet har påverkat dem, särskilt i fysiskt hänseende. De orkar inte arbeta lika hårt och snabbt som när de var yngre. Medicinsk forskning har visat att människans fysiska kapacitet minskar med stigande ålder, särskilt när det gäller syreupptagningsförmåga, balans, muskelstyrka, syn och hörsel (Arbetsmiljöverket 2004:16ff). Flera av dessa förmågor har betydelse för möjligheten att kunna utföra många av de förekommande arbetsuppgifterna för arbetare på Volvo. Sociologen Staffan Marklund kallar denna typ av yrken för ”åldersnegativa” (Ekelöf & Kindinger 2002:96; jfr Wikman 2000).

De flesta informanter nämner att de har olika problem med sin hälsa. Rajna är halvtidssjukskriven och ett par personer har fått sina besvär klassade som arbets-skador. Särskilt kvinnorna talar om värk, slitage på kroppen och trötthet, medan de manliga informanterna inte uppger att de har sådana problem (jfr Marklund & Toomingas 2000).

”Det spelar ingen roll att jag vill, när kroppen säger ifrån helt enkelt. Även nu, även om jag inte går sjukskriven och håller på och klagar. Men jag känner vissa dagar att det är bara tisdag och redan... Oj hur ska veckan gå. Men så biter man ihop och man tar nya tag och försöker skärpa sig, så klarar man veckan ändå. Men det är inte lätt, ibland känns det, krämporna kommer.” Så beskriver Eva, 56 år, sin arbetssituation, som svar på frågan om hon kan tänka sig att arbeta till 65. Hon känner sig trött och oron finns att hon inte orkar så länge till. Hon anser också att det ärorealistiskt att arbeta till 65. ”Det finns ingen mänskrokropp i tung industri som klarar av det, nej. Jag har jobbat i alla mina år, jag har inte varit sjukskriven, men jag vet, och det är ganska tungt. Det största problemet är

att kroppen inte hänger med”, säger hon. När jag frågar Anna, hur man skulle göra för att arbetarna på Volvo skall kunna arbeta fler år än de gör idag, är hon osäker. ”Vi som är något till åren komna vi har ju redan våra skador. (...) Alla har ju ont nånstans, är det inte knän så är det axlar eller annat”, säger hon.

Även den mentala förmågan och inställningen till arbetet, att klara av stress och förändrade arbetsförhållanden, kan påverkas av åldrandet och hur arbetslivet har varit. Enligt Arbetsmiljöverkets rapport om äldre i arbetslivet finns inget direkt vetenskapligt stöd för att äldre skulle vara mer negativa till förändringar än yngre (2004:34). Mina intervjuer visar dock att informanterna inte vill ha förändringar och att de inte heller känner något behov av att utvecklas i arbetet. ”Nä jag är inte intresserad utav det faktiskt, jag tycker liksom att det räcker nu. Det blir så när man kommer upp i åren. Jag tror det där är mer för ungdomar som vill ... Man har liksom gjort sitt tycker man. (...) Nä, jag är faktiskt nöjd med livet som det är.” Så svarar Berith, som är 57 år, på frågan om hon är intresserad av kompetensutveckling.

Ingen av dem vill byta arbete, utan vill vara kvar och känna den trygghet de har i nuvarande arbete, både vad gäller arbetsförmåga och sociala förhållanden. ”Sen när man blir äldre blir det svårare att byta, att anpassa sig till ett nytt (arbete). Det är bättre att byta så länge man är någorlunda (...) ung i åren. Så att man tycker det är roligt med nya kamrater. När man blir äldre drar man sig lite grann. Det är så jag känner nu. Det tar emot”, säger Eva.

De äldre arbetarna har blivit vana vid att det kan ske stora förändringar på arbetsplatsen och har lärt sig att anpassa sig till det, men ger nu uttryck för en psykisk trötthet. Förändringarna har i allmänhet inte uppfattats om positiva, särskilt inte under de senaste åren, när många tvingats bort från sitt arbete. De kunskaper de har förvärvat under åren verkar inte ha spelat särskilt stor roll när de fått nya arbetsuppgifter. Flertalet av dem, i synnerhet kvinnorna, har fått både fysiskt och yrkesmässigt enklare arbetsuppgifter på äldre dagar. Det finns alltså flera omständigheter som förklarar att informanterna har en negativ inställning till förändringar och kompetensutveckling.

## Klasstillhörighetens betydelse

Fjorton av informanterna är uppväxta i arbetarfamiljer och samtliga har under lång tid haft en anställningsrelation och position på arbetsmarknaden som innebär att de, enligt utifrån definierade, ”objektiva”, kriterier, tillhör arbetarklassen (se Svallfors 2004; jfr Erikson & Goldthorpe 1992). Informanternas subjektiva klasstillhörighet är dock inte lika självklar. Synen på klassbegreppet och klasstillhörigheten är ganska diffus hos flera av arbetarna när jag frågar om det, men blir mycket tydligare när de relaterar den till tjänstemän och chefer. ”Ja jag vet inte vad jag ska säga om det där, det är väl inget jag har funderat på så där speciellt. Det enda jag tycker det är väl att de högre cheferna här, på Volvo, ska inte se ner på oss arbetare, för hade inte vi funnits här så hade inte de suttit där. Det tycker jag de ska tänka på faktiskt.” Så svarar Birgitta på frågan om hur hon ser på klassbegreppet och om det finns olika samhällsklasser. Hon och flertalet andra informanter anser att klassamhället består av ”dom rika” eller ”cheferna”, som står i kontrast mot ”vi arbetare”, ”vi här på golvet”. ”Dom” har för mycket



pengar och ser dessutom ner på ”oss” på grund av sina pengar och sin högre position på arbetsplatsen och/eller i samhället.

Denna upplevelse av ett ”vi- och dom”-förhållande på arbetet skapas av alla de händelser i vardagen som konstituerar underordningen i deras arbetsliv. Det är genom en mängd små och stora händelser som klass ”händer” (jfr Thompson 1963/1991:8ff; Skarin Frykman 1985/1987:16f). Särskilt tydligt blir det vid möten där beslut som uppfattas negativt av arbetarna meddelas av någon överordnad. Då visar sig den makt som kapitalet har, förmedlad av företagsledning och övriga chefer, och som alltid finns där som en bakomliggande faktor att ta hänsyn till. Då framstår det strukturella maktförhållandet mellan underordnade och överordnade som uppenbart. Då kan ”klass i sig”, att vara en omedveten del av en exploaterande samhällsordning, bli till ”klass för sig”, en känsla av klassmedvetenhet och en subjektiv klassidentitet (se Martinsson 2006:39; jfr Skarin Frykman 1985/1987). När ett sådant beslut meddelas, till exempel att en avdelning för seniorer med lägre prestationskrav skall avvecklas och outsourcas till en underleverantör, står det klart att företagets mål om lönsamhet är överordnat samhällets/arbetarnas mål om ett hållbart arbetsliv.

Informanternas klassbakgrund visar sig också ha stor betydelse för deras uppfattning av sin egen klasstillhörighet. En av de två informanter som inte har klar arbetarbakgrund säger sig ha svårt för klassbegreppet över huvud taget, medan den andre har accepterat sin klassresa nedåt och sin klassposition i sitt nya hemland. Trots den delvis otydliga synen på sin egen klasstillhörighet finns flera faktorer som pekar på att informanterna har en klar arbetarklassidentitet. De ser arbetsplatsen som en tydlig hierarki, där de själva finns längst ned och saknar reellt inflytande över sitt arbete. De ger också uttryck för en stark jämlikhetsnorm och ett starkt rättviseideal, särskilt när det gäller ekonomiska förhållanden, som är typiska uttryck för arbetarklassen (Karlsson 2005:189f). I enlighet med dessa normer och viljan att hålla en god stämning på arbetsplatsen, som flertalet omfattar, tonar informanterna ned skillnader och motsättningar, när det gäller kön, etnicitet och arbetets status. Informanterna framhåller i stället det kollektiva, likheterna mellan sig själva och sina arbetskamrater (jfr Lysgaard 1961/1985).

## Arbetsplatsens förändring

De flesta informanterna tycker att mycket har förändrats sedan de började. Särskilt den fysiska arbetsmiljön har blivit mycket bättre. Lyfthjälpmiddel har tillkommit, maskinerna är inte lika tunga, färgerna är inte lika hälsofarliga, skyddsutrustning har förbättrats och robotar har tagit över många tunga arbetsuppgifter, särskilt i karosseriet och måleriet. Automatiseringen har också inneburit en kraftig personalminskning, vilket flera av dem beklagar eftersom möjligheterna till socialt umgänge på arbetstid har minskat. Samtidigt talar alla om en ökad stress med hårdare krav på de anställda, mindre utrymme för prat, och att produktionsresultaten går före arbetarnas väl och ve mer än de gjorde innan. Gemenskapen har därmed försämrats (jfr Wikdahl 1992:177). Några informanter menar att en anledning till försämringarna och den ökade stressen på arbetsplatsen är att Ford tog över Volvo Personvagnar 1999.

Arbetets organisation har också förändrats, bland annat genom införande av lagarbete. Företaget ställer också nya krav på engagemang och ansvar. Detta är

en följd av övergången från en mer traditionell taylorism till de japanska produktionsidéer som brukar sammanfattas med begreppet "lean production", vilket skedde på 1990-talet (se t.ex. Sandkull & Johansson 2000; Börnfelt 2006; Johansson & Abrahamsson i denna bok) Några av informanterna är positiva till det nya sättet att arbeta, medan andra är negativa eftersom de upplever att arbetet blivit krångligare med nya krav på dokumentation. Ett nytt kvalitetsarbete har införts, som innebär att avdelningarna själva ansvarar för kvalitetskontrollen, vilket har lett till att de särskilda justerings- och kontrollavdelningarna har reducerats kraftigt personalmässigt. Att rationalisera produktionen genom att låta andra företag producera vissa komponenter och utföra vissa tjänster, så kallad outsourcing, är en del av de lean production-idéer som präglar tänkandet under hela 1990-talet, både inom näringslivet och offentliga sektorn (Marklund & Wikman 2000:10). På Volvo har denna utveckling framför allt märkts genom att detaljmåleriet och instrumentbrädestillverkningen har sålts ut.

Denna utveckling, med outsourcing, ett nytt kvalitetsarbete och en fortlöpande rationalisering för att minska den så kallade "mantiden", det vill säga så många timmar det krävs för "en man" att montera samman en bil, har gjort att andelen arbeten i monteringsfabriken som inte är bundna till löpande bandet har minskat kraftigt, från 35-40 procent på 1970-talet till 10-15 procent idag, enligt en uppskattning av en fackligt förtroendevald (se också Berggren 1990:278-279). De arbeten som passar de äldre har därmed blivit mycket färre. Det var anledningen till att företaget skapade en komponentverkstad och senare en serviceverksamhet, för att kunna erbjuda de äldre arbetarna fortsatt arbete. Ett väldigt konkret och enkelt sätt att effektivisera produktionen de senaste åren har varit att göra om så kallade senioravdelningar till junioravdelningar, vilket har inneburit en höjning av prestationskraven från 75-80 till 100 procent. En följd av detta har blivit att en stor del av de äldre har lämnat dessa avdelningar.

## Relationen till företaget

Hos de studerade Volvoarbetarna framträder huvudsakligen en ganska positiv syn på hur företaget ser på dem som äldre arbetare, i och med att de har känt trygghet i anställningen och fått arbeten som de orkar med på äldre dagar eller när de fått medicinska problem. Det är också denna trygghet som varit en av de största fördelarna med arbetet på Volvo, menar de. "Ja, det har de väl gjort bra, de har ju tagit om hand (om oss) ganska bra. Men det är som sagt va, det börjar ju på och bli mindre och mindre såna platser", svarar Gunnar på frågan om hur han tycker företaget ser på äldre arbetarna. Även Rajna är positiv: "Ja, jag tycker det går väl bra, hittills i alla fall (...) att det alltid finns nånting, omplacering. (...) Vi har inte blivit utkastade ut, inte tills nu i alla fall." De tjänstemän som jag har intervjuat anser också att företaget tagit hand om de äldre på ett mycket bra sätt.

Detta omhändertagande av de anställda är ett uttryck för den bruksanda som präglar företaget under många år, men som har försvagats de senaste åren. Flertalet informanter menar att den så kallade Volvoandan försvann redan när förre Volvochefen Pehr G Gyllenhammar lämnade företaget 1993. Många har svårt att beskriva exakt vad Volvoandan var, men det handlade om en öppenhet mellan chefer och arbetare, en mänsklighet i synen på de anställda och inte minst att

högste chefen själv, Gyllenhammar, brydde sig om att då och då gå runt i fabriken och prata med de anställda. Detta uppskattades mycket av arbetarna.

Flera av informanterna anser dock att företaget har en i huvudsak negativ attityd till de äldre arbetarna, att de helst vill att de äldre skall sluta för att kunna ersättas av yngre. Det gäller särskilt de kvinnliga arbetare som under de senaste åren tvingats byta arbete på grund av rationaliseringar och nedläggningar av senioravdelningar. ”Jag tror att företaget helst vill att vi ska försvinna, tror jag, för att de vill ha in nya unga människor. ... Jag tycker de gör lite fel för de tar inte vara på oss gamla som har erfarenhet. Det gör de inte, tycker jag”, säger Birgitta. De äldre arbetarnas åsikt varierar i denna fråga och hos flera kan man utläsa en motsägelsefull attityd till Volvo som företag och arbetsplats.

Denna dubbla inställning blir också tydlig när man lyssnar på hur chefer ser på sina underordnade och om man granskar företagets agerande när det gäller den äldre arbetskraften. Å ena sidan tar företaget hand om dem, genom att skapa särskilda seniorarbeten och genom att erbjuda avgångspension. Å andra sidan rationaliseras deras arbetsplatser bort, de tvingas byta arbete ofrivilligt och pensionserbjudandena visar att företaget i grunden har en negativ attityd till äldre eftersom man helst vill ersätta dem med yngre arbetare som är snabbare och mer effektiva.

Under de senaste 15 åren har företaget ungefär vartannat år kommit med erbjudanden om avgångspension, vilket vanligtvis accepteras av minst 80 procent av dem som får det. Dessa återkommande erbjudanden har gjort att pensionering vid ungefär 60 år har blivit en norm för arbetarna på Volvo. Både tjänstemännen och de fackligt förtroendevalda tycker det är positivt att äldre medarbetare erbjuds avgångspensionering och det uppskattas av de äldre. Verkstadsklubbens representanter är dock kritiska till den rationalisering som blir följderna av pensioneringarna, vilket drabbar de arbetare som är kvar. Facket skulle också vilja ha inflytande över hur erbjudandena utformas och vilka de skall omfatta, till exempel med generella åldersgränser.

Ett försök med så kallade resursarbetsplatser för effektivare rehabilitering 2006 tydliggjorde den motsättning som finns mellan att ta hand om människor med särskilda behov och att nå företagets produktionsmål (se Ohlsson 2007). Denna motsättning mellan arbete och kapital regleras bland annat av arbetsmiljölagen och lagen om anställningsskydd, men var man hamnar inom dessa ramar bestäms bland annat också av vad man kan kalla företagskultur, den föränderliga anda som präglar Volvo, av maktförhållandet mellan företagsledning och fackförening, samt av ägarens krav på avkastning. Särskilt de fackliga representanterna, samt de äldre själva, anser att attityden har blivit mer negativ på senare tid, och att den av bruksanda präglade företagskulturen till stor del har försvunnit. Fackföreningen har också svårare att förhindra försämringar för sina medlemmar. Det är ett tydligt uttryck för att kapitalets makt har ökat och att arbetarnas makt har minskat i motsvarande grad.

## **Minskat inflytande**

Min undersökning visar att Volvoarbetarnas inflytande över sitt arbetsliv tenderar att avta med stigande ålder när de passerat 45 år, både på den enskilda arbetsplatsen och i arbetslivet som helhet. Det är vid denna ålder de avgörande bryt-

punkterna kommit för flertalet, vilket i flera fall betyder att de tvingats lämna det bästa arbetet de har haft på företaget. Brytpunkterna har i allmänhet setts som negativa när de inträffade, men har sedan accepterats. Flera informanter har efter en tid också sett fördelarna med att ha fått ett lättare och lite lugnare arbete än de hade innan.<sup>7</sup>

Informanterna har inte haft någon möjlighet att påverka de beslut som tagits som orsakat brytpunkterna. Oavsett om arbetarna varit aktiva med att söka olika arbeten inom företaget eller inte, har deras byten av arbeten i yngre år oftast varit frivilliga, medan bytena senare i arbetslivet, när de blivit äldre, orsakats av ofrivilliga förändringar. I yngre år hade de stora möjligheter att söka andra arbeten inom företaget, om de inte trivdes. När de blivit äldre finns det inte många arbeten att välja på, eftersom merparten är för fysiskt ansträngande för deras ålder och hälsa. Före 1990-talet, innan de stora rationaliseringarna och produktionsförändringar ägde rum, fanns fler valmöjligheter. Idag är de mycket begränsade. Att packa reservdelar på den så kallade Legopacken och att "satsa delar", som det heter i internjargongen, i monteringsfabriken är de viktigaste alternativen för dem som inte orkar med arbetet i produktionen.

Trots att inflytandet över var de kan arbeta har minskat, anser informanterna att de i flera fall fått större inflytande över det dagliga arbetet på de arbeten de har fått under den senare delen av arbetslivet. Här kan många av dem själva lägga upp arbetet, bestämma sitt arbetstempo och hur de skall fördela sin arbetsdag, när det gäller raster och arbetsdagens slut. Dessa möjligheter varierar dock kraftigt beroende på var man arbetar. Flera informanter utgör exempel på att det är fullt möjligt att behålla ett intressant och kvalificerat arbete i hög ålder, men det är sällan man kan få ett nytt. De som har en yrkeskunskap har större möjlighet att arbeta kvar längre på sin arbetsplats även när de blivit äldre, så länge inte produktionsförändringar gjort att yrkeskunskapen blivit i stort sett värdelös. I takt med att tillverkningen automatiserats och förändrats finns ett allt mindre behov av särskilda yrkeskunskaper, vilket innebär att senioriteten har blivit allt mindre värd både på Volvo och inom bilindustrin i stort (jfr Arvastson 1987:77).

Att i 50-årsåldern få ett arbete utanför Volvo ser ingen av de äldre arbetarna som en realistisk möjlighet, vilket stämmer väl överens med undersökningar om arbetsgivares attityder till att nyanställa äldre (RFV 2001). Den långa anställningen på Volvo innebär också en trygghet, både vad gäller inkomst, socialt liv och arbetsuppgifter, som de inte vill lämna. Det är en väsentlig del av deras arbetarklasskultur (Skarin Frykman 1990:28-31).

Som arbetare har de en underordnad position på företaget och saknar inflytande utöver en viss möjlighet att påverka det egna arbetets utförande. Vid stora förändringar av produktion och/eller organisation har äldre personal haft svårare att få fortsatt arbete på grund av sin ålder, hälsa och avsaknad av rätt kompetens (jfr Sjöberg 1993). Samtidigt ökar risken för utslagning, i form av arbetsrelaterade eller andra problem med hälsan, som kan innebära varaktigt sjukskrivning.

---

<sup>7</sup> Huruvida även de yngre arbetarna har mindre inflytande idag än vad informanterna hade när de var unga på 1970-talet, på grund av de förändringar av produktionen som skett under åren, kan tyvärr inte min undersökning ge någon fingervisning om, men det är inte omöjligt i mina ögon.

Både det minskade inflytandet och den ökade risken för utslagning har med människornas ålder och klasstillhörighet att göra.

Under många år har de levt med den underordning som följer av deras ställning på arbetsplatsen, som är utmärkande för arbetarklassen. En därmed förknippad känsla av maktlöshet kommer ofta till uttryck i berättelserna. Informanterna har blivit vana vid många och stora förändringar på arbetsplatsen, både frivilliga och ofrivilliga, men har på senare tid med stigande ålder känt en ökad trötthet. Alla vill ha kvar de arbetsuppgifter de har idag och tror inte att de kan få ett bättre arbete någon annanstans på företaget. Även den grupp som varit aktiva under arbetslivet och har avancerade arbetsuppgifter idag är negativa till förändringar nu på äldre dagar, eftersom de känner att de själva inte längre kan ha något inflytande över dem.

## Ett arbetsliv för alla?

I denna artikel har jag försökt att ge en bild av ett antal äldre Volvoarbetares arbetsliv, vilken roll åldrandet har haft på arbetslivet, hur arbetslivet påverkat åldrandet, samt hur arbetet har förändrats under de senaste decennierna. Frågan är om en bilindustri, som Volvo Torslandaverken, kan erbjuda ett arbetsliv för alla? Även för den som är över 55 år och har varit industriarbetare under hela sitt liv?

På ett sätt kan man säga att företaget möjliggjort ett arbetsliv för äldre arbetare genom att skapa särskilda senioravdelningar och seniorarbeten. Volvo har också i sin tradition av bruksanda försökt att ta hand om de anställda även i svåra tider, som i början av 1990-talet, när en stor del av arbetsstyrkan fick utbildning i väntan på att produktionen skulle komma igång (Carlén & Herlitz 1996). I den allvarliga situation som företaget befinner sig i hösten 2008, med stora planerade uppsägningar, förefaller dock vare sig företaget eller samhället att vilja ställa upp på samma sätt som då (se t.ex. *Göteborgs-Posten* 2008-10-09).

Samtidigt som arbetet har blivit fysiskt lättare de senaste 20 åren har intensiteten ökat, genom ny teknik och ökat fokus på rationaliseringar. Många yrkesarbeten har försvunnit, liksom de lättare arbetena bredvid löpande bandet, på grund av olika former av effektiviseringar och outsourcing, vilket minskat antalet reträttplatser (jfr Håkansson & Isidorsson 2005:23). Den sociotekniskt inriktade utvecklingen inom industrin mot vad Metall kallade "Det goda arbetet" (se Abrahamsson 2003:224), med Volvos fabrik i Uddevalla som ett lysande exempel (se t.ex. Berggren 1990), bröts i samband med den ekonomiska krisen i början av 90-talet. Sedan slutet av decenniet har arbetsorganisationen inom industrin utvecklats i motsatt riktning, med hårdare kontroll och styrning, och en renässans för löpande bandet (Engström m.fl. 2005), som leder till ökad stress och en i många fall sämre arbetsmiljö (se Gyllenhammar 2006; Börnfelt 2007; jfr Håkansson & Isidorsson 2005:5-6). Det visar också att talet om att industriarbetet har fått ett ökat kunskapsinnehåll och blivit mer kvalificerat är överdrivet, åtminstone inom bilindustrin. Fortfarande är också arbetet fysiskt ansträngande, vilket drabbar de kvinnliga arbetarna i högre grad, genom hälsoproblem och värk av olika slag.

De särskilda senioravdelningarna på Volvo med lägre arbetstakt har avvecklats och fackföreningen är fullt upptagen med att kämpa för anställningstrygghet och avvisa företagets hot om att flytta produktion. Marknadskrafternas allt mer

dominerande roll har gjort att företaget inte behöver ta lika mycket hänsyn till arbetarna och deras organisationer. ”Det är tufft nu. Hela tiden gäller det att försöka hålla emot. Visionernas tid är borta”, säger Glenn Bergström, suppleant i Volvo Verkstadsklubbs styrelse, i januari 2006.

Återkommande förtidspensioneringar har varit företagets sätt att minska och förnygra personalstyrkan de senaste åren. Det är en lösning som uppskattas av de flesta äldre, men som går tvärs emot politikernas vilja att få människor att stanna kvar längre i arbetslivet. Frågan är också om det är en hållbar lösning i längden – för företaget och för samhället? En annan fråga är vad rationaliseringarna har för effekt på de lite yngre arbetarna och deras möjligheter att åldras och arbeta kvar? Om produktionens rationalisering gör att fler slås ut och blir långtidssjukskrivna innan de kan få pension?

Behovet av avgångspensioneringar är på ett sätt bevisat för att arbetet i fordonsindustrin inte är till för arbetare över 60 år. Ålder och klasstillhörighet leder till utslagning, eller i alla fall utträde, från arbetsmarknaden. Särskilt allvarligt riskerar det att bli för den generation som är födda 1954 eller senare, vars pensioner helt grundas på det nya systemet. Erbjudandena om avgångspension har inneburit att företaget betalat cirka 70 procent av lönen de återstående åren fram till 65 år och samtidigt gjort en slutbetalning av den individuella tjänstepensionen vilket ger dem samma pension vid 65 års ålder som om de hade arbetat fram till dess. Om företaget slutar med dessa erbjudanden och en anställd frivilligt väljer att gå i pension vid 61 år i stället för 65, får han eller hon 20 procents lägre pension livet ut (Klepke 2008).

Det finns, som jag påpekade här ovan, en motsättning mellan att ta hand om äldre personal och sänka kostnaderna för produktionen. Undersökningen visar att ålder och klasstillhörighet, men också kön, är betydelsefulla faktorer för minskat inflytande och ökad risk för utslagning av människor inom bilindustrin, där lönsamheten ser ut att gå före satsningar på ett hållbart arbetsliv.

Sedan Volvo Personvagnar våren 2008 råkade in i en av de värsta kriserna hittills, vilken har förvärrats kraftigt av den globala finanskris som började bli påtaglig i Sverige senare samma år, är diskussionerna om inflytande, arbetsmiljö och hållbart arbetsliv inte särskilt aktuella. Nu handlar det bara om att försöka säkra anställningstryggheten för dem som är kvar efter alla uppsägningar. Förhoppningsvis kan dock sådana långsiktigt viktiga frågor åter komma upp på agendan när den ekonomiska situationen för företaget och fabriken har förbättrats. Även om ingen av de äldre arbetare som jag har intervjuat sannolikt kommer att bli uppsagd visar krisen vilken utsatt position de har som arbetare i bilindustrin. Än en gång har de fått känna av sitt beroende av yttre omständigheter utanför deras egen kontroll (jfr Skarin Frykman 1990:107) och än en gång har de blivit påmind om vem som har makten i den struktur som ett privat företag i ett kapitalistiskt samhälle utgör.

## Referenser

- Abrahamsson K (2003). Var det goda arbetet en parentes? Eftertankar om arbetsglädje, alienation och ohälsa. I: Abrahamsson K m.fl. red. *Friskfaktorer i arbetslivet*. Stockholm: Prevent.
- Arbetsmiljöverket (2004). *Anpassning av arbetsförhållandena med åldersperspektiv. En handledning om att anpassa arbetsmiljön till äldre arbetstagares särskilda förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende*. Solna: Arbetsmiljöverket Hellberg A red.
- Aronsson G & Kilbom Å (1996). Förutsättningar för äldre i ett föränderligt arbetsliv. I: Aronsson G & Kilbom Å red. *Arbete efter 45: historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Arvastson G (1987). *Maskinmänniskan. Arbetets förvandlingar i 1900-talets storindustri*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Arvidsson A (1998). *Livet som berättelse: studier i levnadshistoriska intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Berggren, C (1990). *Det nya bilarbetet. Konkurrensen mellan olika produktionskoncept i svensk bilindustri 1970-1990*. Doktorsavhandling. Lund: Arkiv förlag.
- Börnfelt P-O (2006). *Förändringskompetens på industrigolvet. Kontinuerligt förändringsarbete i gränslandet mellan lean production och socioteknisk arbetsorganisation*. Doktorsavhandling. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Börnfelt P-O (2007). Forskare: Modernt arbete ger lite inflytande och hög stressfaktor. *Göteborgs-Posten* 2007-10-14.
- Carlén M & Herlitz U (1996). *I väntan på nästa modell: en studie av Övervintringsprojektet*. Floda: Zenon.
- Ehn B (1992). Livet som intervjukonstruktion. I: *Självbiografi, kultur, liv. Levnadshistoriska studier inom human- och samhällsvetenskaperna*. Tigerstedt C m.fl. red. Stockholm: Symposion.
- Ekelöf E & Kindenberg U (2002). *Grått guld, om nio nordiska arbetsplatser som tar tillvara de erfarna*. Stockholm: Arbetsmiljöforum.
- Engström T, Jonsson D & Medbo L (2005). *Alternativ montering. Principer och erfarenheter från fordonsindustrin*. Stockholm: Metall.
- Eriksson, B (1998). *Arbetet i människors liv*. Doktorsavhandling. Göteborg: Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Erikson R & Goldthorpe J (1992). *The constant flux: a study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Fägerberg Eva (1999). "Intervjuer". I: Kaijser L & Öhlander M red. *Etnologiskt fältarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Gyllenhammar PG (2006). "Sämre svensk arbetsmiljö hot mot industrins framtid". *Dagens Nyheter*. 2006-01-29.
- Göteborgs-Posten* 2008-10-09, sid 50-55.
- Hamberg M (2002). *Kvinnors erfarenheter. Om arbetet med fem grävrapporter*. Stockholm: Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek.
- Häkansson K & Isidorsson T (2005). *Hur bör arbetsmiljöarbete bedrivas strategiskt i en organisation för att bidra till långsiktigt hållbara arbetsorganisationer?* Ett delprojekt inom Arbetslivsinstitutets tema Strategier, metoder och arbetssätt för fungerande arbetsmiljöarbete SMARTA. Göteborg. Arbetslivsinstitutet och Göteborgs universitet.
- Ilmarinen J (2006). *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Ministry of Social Affairs and Health.
- Johansson T (1995). *Rutinisering och reflexivitet*. Lund: Studentlitteratur.
- Karlsson L (2005). *Klasstillhörighetens subjektiva dimension. Klassidentitet, sociala attityder och fritidsvanor*. Doktorsavhandling. Umeå: Umeå universitet.

- Klepke M (2008). LO-medlemmar drabbas hårdast. *LO-tidningen*.  
[http://lotidningen.lo.se/?id\\_site=8&id\\_item=16298?&print=true](http://lotidningen.lo.se/?id_site=8&id_item=16298?&print=true) (utskrift 2008-04-18).
- Kvale S (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindqvist M (1987). *Klasskamrater: om industriellt arbete och kulturell formation 1880-1920*. Doktorsavhandling. Lund: Liber.
- Livskompetens 50+*. Slutrapport. (2007). Se [www.livskompetens.com](http://www.livskompetens.com).
- Lloyd C (1993). *The structures of history*. Oxford UK & Cambridge USA: Blackwell.
- Lundgren B (1993). Den bekömda kulturen. I: *Kultur och erfarenhet. Aktuella teman i svensk etnologi*. Ehn B red. Stockholm: Carlssons bokförlag.
- Lysgaard S (1961/1981). *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Marklund S & Toomingas A (2000). Åldersskillnader i arbete, arbetsmiljö och ohälsa. I: *Arbetsliv och hälsa 2000*. Marklund S red. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Marklund S & Wikman A (2000). Inledning. I: *Arbetsliv och hälsa 2000*. Marklund S red. Stockholm: Arbetskyddsstyrelsen och Arbetslivsinstitutet.
- Martinsson L (2006). *Jakten på konsensus: intersektionalitet och marknadsekonomisk vardag*. Malmö: Liber.
- Mulinari D & Neergaard A (2004). *Den nya svenska arbetarklassen. Rasifierade arbetares kamp inom facket*. Umeå: Boréa Bokförlag.
- Nordström A (2002). *Syskonen Svensson. Sångerna och livet – en folkskildring 1900-talets Göteborg*. Doktorsavhandling. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Nylén L & Torgén M (2002). *Under vilka förhållanden vill äldre personer arbeta?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Ohlsson B (2003). "Arbetet på Torslandaverken – en berättelse om ett göteborgskt kulturarv". Göteborg: Göteborgska tidsspeglar.
- Ohlsson B (2004a). "Är Volvo tänkbart utan invandrare?" I: *De många kulturernas betydelse*. Sjölin M red. Göteborg: Lindelöws bokförlag.
- Ohlsson B (2004b). "Taylorismen lever på Volvo". I: *De många kulturernas betydelse*. Sjölin M red. Göteborg: Lindelöws bokförlag.
- Ohlsson B (2007). *Volvo Torslandaverken – ett arbetsplatsprojekt*. Slutrapport till Equalprojektet Livskompetens 50+ (2007-02-14). Göteborg: Etnologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Ohlsson B (2008). *Vi som stannade på Volvo - en etnologisk studie om äldre bilindustriarbetares arbetsliv och framtidsplaner*. Doktorsavhandling. Göteborg: Arkipelag.
- Porsfelt D (2001). *Management trainee – möten med förhinder*. Doktorsavhandling. Luleå: Institutionen för arbetsvetenskap. Luleå tekniska universitet.
- RFV (2001). *Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma*. RfV analyserar 2001:9.
- Sandkull B & Johansson J (2000). *Från Taylor till Toyota: betraktelser av den industriella produktionens organisation och ekonomi*. Lund: Studentlitteratur.
- Sjöberg A (1993). *Karossfabriken på Volvo – en dokumentation av arbetet och människorna på en fabrik 1993*. Göteborg: Göteborgs stadsmuseum.
- Skarin Frykman B (1985/1987). *Från yrkesfamilj till klassgemenskap. Om bagare i Göteborg 1800-1919*. Doktorsavhandling. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Skarin Frykman B (1990). *Arbetarkultur – Göteborg 1890*. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Skoglund B & C (2007). *Åldersmedvetet ledarskap. Att inte skjuta problemen framför sig*. Stockholm: Vattenfall.
- SOU 2002:29. *Riv ålderstrappan! : Livslopp i förändring*. Diskussionsbetänkande av den parlamentariska äldreberedningen Senior 2005. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2003:91. *Åldrepolitik för framtiden: 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning*. Slutbetänkande av den parlamentariska äldreberedningen Senior 2005. Stockholm: Fritzes.
- Svallfors S (2004). *Klassamhällets kollektiva medvetande*. Umeå: Boréa.



- Theandersson C (2000). *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Doktorsavhandling. Göteborg: Sociologiska institutionen. Göteborgs universitet.
- Thompson EP (1963/1991). *The making of the english working class*. London: Penguin Books.
- Thorsen K (1996). *Kjønn, livslöp og alderdom*. Bergen: Norsk gerontologisk institutt.
- Torgén M m.fl. (2001). *Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Trossholmen N (2000). *Tid till eftertanke - Kvinnligt pensionärliv ur ett klass- och livsloppsperspektiv*. Doktorsavhandling. Göteborg: Etnologiska föreningen i Västsverige.
- Wikdahl M (1992). *Varvets tid. Arbetarliv och kulturell förändring i en skeppsbyggarstad*. Doktorsavhandling. Stockholm: Gidlunds.
- Wikman A (2000). "Arbetslivslängd i yrken". I: *Arbetsliv och hälsa 2000*. Marklund S red. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen och Arbetslivsinstitutet.