

1. Den nya arbetsdelningen – dimensioner och perspektiv

Eskil Ekstedt och Elisabeth Sundin

Problemområde

Under de senaste decennierna har ekonomin – det vill säga systemet för vår försörjning – genomgått en dramatisk strukturomvandling som påverkar vad människor arbetar med samt var och när de arbetar. Antalet sysselsatta i den traditionella industrin har minskat på lång sikt, samtidigt som sysselsatta i verksamhetsstödande tjänstverksamhet expanderat. Industriarbete har automatiserats och rationaliserats bort samt till viss del flyttats till nya regioner och länder. Förskjutningen mellan näringar påverkar, och drivs av, vilka organisationsformer, vilket slags arbete och vilka typer av arbetsplatser som kommer att finnas framöver. Utvecklingsmönstren, omvandlingens drivkrafter och dess konsekvenser för arbete och arbetsförhållanden är dock till stora delar fortfarande okända och kräver därför forskning på olika nivåer.

Även offentlig verksamhet har fått ny inriktning och organisation. I sjukvården förekommer omorganisation och nedskärningar på många platser. Om-sorgsuppgifter flyttas från den offentliga sektorns del av marknaden till den privata delen eller rent av tillbaka till familjerna. Verksamheter förs över från en huvudman till en annan. Även i utbildningssystemet förekommer liknande förändringar. Skolor flyttas från den offentliga sektorn – och ibland tillbaka igen. När det gäller högskoleutbildningen kan dessutom en geografisk förändring noteras genom att utbildning erbjuds på allt flera platser i landet. Förskjutningar sker också inom en och samma sektor mellan organisationer. Att företag och den offentliga sektorn börjar köpa istället för att producera i egen regi är exempel på detta. De organisatoriska förändringarna innebär ändrade arbetsförhållanden för många människor. Men hur återstår att utröna.

Den strukturella omvandlingen kan också relateras till allmänna inomorganisatoriska utvecklingstendenser som direkt påverkar organisationers och arbetsplatsers interna arbete. På lång sikt har andelen personer som sysslar med olika slags administrativa och övergripande funktioner inom organisationerna ökat. Större permanenta organisationer har numera tjänstemän som sysslar med bland annat ekonomi-, personal-, utbildnings-, utvecklings-, IT och marknadsföringsfrågor. Det går också att iaktta en fokusering av organisationernas aktivitet mot kärnverksamhet och ett utbrett användande av temporära organisatoriska lösningar genom projektorganisering. Andra inomorganisatoriska förändringar

manifesteras genom bildandet av avskilda resultatenheter och rör gränser för intäkter och kostnader, kontroll och styrning.

Sammantaget kan man hävda att en ny arbetsdelning utvecklas. Den traditionella industriorganisationen är ej i centrum längre. Denna nya arbetsdelning kan avläsas på en övergripande nivå genom förskjutningar mellan länder, sektorer och näringar, på en mellannivå genom nya relationsmönster mellan organisationer och på en lägsta nivå genom omfördelning av arbetet inom organisationer och på arbetsplatser. Omvandlingen tar sig rumsliga uttryck genom förändrad lokalisering av verksamhet och temporära uttryck genom en förskjutning i tiden av när arbete utförs och av organisationers varaktighet. Arbetsdelningen manifesteras genom att grupper och individer får nya arbetsvillkor och -förhållanden. När det gäller den könsmissiga arbetsdelningen är det av intresse att studera både vertikala och horisontella dimensioner. Man måste dock vara medveten om att kön, eller genus, är något som både skapar och skapas i organisationer (se kapitel 4).

Förändringar på alla tre nivåerna – den övergripande mellan sektorer och näringar, den mellanorganisatoriska och den inomorganisatoriska arbetsdelningen – påverkar *individens* arbetsförhållanden i många avseenden. Det kan handla om inflytande, ledarskap, kunskapsbildning, arbetstid, arbetsbörda, kontrakt och hälsa (Allvin m.fl. 2006). Både beskrivningen och tolkningen av utvecklingen är mycket komplicerad eftersom de tycks bestå av motsägelsefulla förlopp. Vissa tycker sig se en förbättring, andra en försämring och åter andra en polarisering. Vi menar att det fortfarande till stora delar är en öppen empirisk fråga hur utvecklingen ser ut. Det kan förhålla sig så att arbetsförhållandena på vissa enskilda arbetsplatser försämrats under den senaste tiden, samtidigt som denna utveckling vägs upp av en övergripande arbetsdelning som gynnat framväxten av annan verksamhet med bättre relativa arbetsförhållanden. Interna organisationsförändringar kan ha annan inriktning och styrka än de strukturella och övergripande. Forskningen inom området måste iaktta öppenhet och beakta att olika individer, grupper och kategorier kan ha olika erfarenheter av ”Den nya arbetsdelningen”.

Det är också rimligt att anta att förändringarna i och med den nya arbetsdelningen får ett sådant genomslag att det traditionella näringslivets *institutioner* måste anpassas till de nya förutsättningarna. Övergripande institutionella system som ”den svenska modellen” och ”arbetslinjen” får en annan innebörd i och med framväxten av den nya arbetsdelningen. Vill dess företrädare bidra till och/eller påverka framtidens arbets- och näringsliv måste de skaffa sig en insikt i hur de olika organisatoriska nivåerna omvandlas. Det är en utmaning för forskningen att försöka förstå relationerna mellan de organisatoriska och de institutionella utvecklingskrafterna.

Framväxten av den nya arbetsdelningen, vars karaktärsdrag på ett mycket grovt sätt kan sammanfattas med termer som ”globalisering” och ”tjänstefiering”

medför sannolikt betydande påfrestningar på arbetskraften när den anpassar sig eller anpassas till de förutsättningar som kan kopplas till de nämnda tendenserna. Det ställs således särskilda krav på de institutioner och organisationer som hanterar själva *omställningen*. De intermediära organisationer som hanterar omställningsprocesserna i samband med den nya arbetsdelningens utbredning bör därför undersökas närmare.

Syftet med denna antologi är att börja bygga en kunskapsplattform som utgår från den omvandling som sker på närings- och arbetslivets organisatoriska nivå eftersom det är där som grunden till arbetets och arbetsförhållandenas utveckling läggs. I det sista kapitlet ges förslag till hur den fortsatta forskningen inom programmet ”Den nya arbetsdelningen” ska bedrivas.

Organisationer och organiserande som utgångspunkt för studier om arbete

Det är i organisationerna som arbetet formas. Det är i dessa som arbetets innehåll kommer till uttryck och människors förkovran och utveckling äger rum. Det är i organisationerna som beslut fattas som senare avläses som trender på alla nivåer. Beslut fattade i organisationer kan resultera i globalisering, utflyttning av verksamheter, outsourcing och så vidare. Det är i organisationerna som beslut om rekrytering, utvecklingsverksamhet, omorganisation, nedläggning och avsked sker. Det är beslut fattade i organisationer som leder till ofrivillig deltidsarbetslöshet, till stress och utbrändhet, men också till arbetsglädje. I organisationer fattas dessutom beslut om heltidsrekryteringar och personalfester. Det är också beslut fattade i organisationer som avgör hur integrationspolitiken tillämpas, såväl på nationell som på EU-nivå. Organisationer är dock till syvende og sidst människor som drivs av individuella och delade ambitioner, visioner och mål. Med beslut menar vi i detta sammanhang inte enbart ett avgränsat och avskiljbart beslutsfattande av auktoriserade personer utan också alla de tolkningar och beslut, många till synes små och betydelselösa, fattade i stunden av alla medlemmar i en organisation i syfte att driva verksamhet och process vidare men också för att förverkliga egna ambitioner. Men individer och organisationer måste också sättas i ett större sammanhang. Individens situation är nära förknippad med den form som organisationen har. Organisationen är i sin tur en del av arbetslivet tillika näringslivet, det vill säga också av vad vi kan benämna försörjningssystemet eller kort och gott ekonomin. Till försörjningssystemet räknas även arbete som finns utanför den så kallade marknaden.

Valet av termerna ”arbetsliv” eller ”näringsliv”, avspeglar olika infallsvinklar och intressefokus. Det är emellertid samma organisationer som, enligt vårt sätt att se, utgör arbetsliv och näringsliv. Med detta synsätt ses också den offentliga sektorn som en del av näringslivet. Det blir då adekvat att använda beteckningen ”organisation/er” som ett samlingsbegrepp för enheter både på den offentliga och på den privata sidan, snarare än enbart beteckningen ”företag” för de senare.

Vi har valt termen organisation som minsta analysenhet och ej det allmänt förekommande begreppet arbetsplats. Detta utesluter inte att arbetsplatsen många gånger kan vara den minsta organisationsenheten som undersöks. Valet av termen organisation har den fördelen att även temporära organisationsenheter inkluderas i analysen liksom enheter som är en del av en arbetsplats eller som sträcker sig över flera arbetsplatser.

Begreppet organisation leder tankarna till formell struktur – till något fixt och färdigt. Men organisationer både skapar och skapas av sin omgivning, och internt genom tolkningar och praktiserande. Det innebär att det i detta sammanhang är organiserandet som är viktigast. Organiserandet sker ständigt. Det är förändringen av hur organisationer fungerar och samspelar som måste belysas.

Organisationers form och innehåll

Organisationsformen och andra organisatoriska karaktäristika har betydelse för hur arbetet är utformat. Organisationerna och organiserandet *i sig* måste därför studeras och problematiseras. I organisationerna skapas det moderna näringslivets omvandling och sätt att organisera arbetet både internt, till exempel på arbetsplatser, och mellan organisationer såväl i ett nationellt som i ett internationellt sammanhang. Genom att betrakta flera nivåer sätts arbetets utveckling in i en vidare kontext. Därmed ökar förutsättningarna för att agera förebyggande och långsiktigt.

Det finns en koppling, naturligtvis av varierande styrka, mellan verksamhetens inriktning och det sätt på vilken den är organiserad. I det moderna mekaniserade jordbruket arbetar individerna ofta var för sig på oregelbundna tider, i den traditionella industrin är/var individens insats ofta en specialiserad del av en uppdelad process och i byggsektorn arbetar individen i arbetslag vars sammansättning varierar över tiden. Det gäller att bedöma vilka förskjutningar i inriktning som kommer att sätta djupare spår i arbetslivet. I den allmänna debatten finns en tendens att övervärdera vissa kortsiktiga yttringar samtidigt som andra långsiktiga tendenser undervärderas. Den så kallade nya ekonomin uppmärksammades i slutet på 1990-talet på ett nästan hysteriskt sätt samtidigt som skogsbrukets långsiktiga automatisering med djupgående effekter på sysselsättningen i stora delar av landet, sällan fått några rubriker. Det senare har också fått konsekvenser för utformningen av det kvarvarande arbetet som blivit mer övervakande och mindre fysiskt (Zuboff 1988; Ekstedt 1988).

Arbetsdelningens och organisationslärans historiska rötter

Föreställningar om arbetsdelning är ett viktigt inslag i de klassiska ekonomernas och filosofernas tänkande. Begreppet syftar såväl på uppdelningen av olika slags sysselsättningar eller yrken som i sin tur kan avspeglas i olika samhällsgrupperingar (*den samhällseliga/sociala arbetsdelningen*) som uppdelningen av

det arbete som äger rum på enskilda arbetsplatser och mellan dessa (*den industriella arbetsdelningen*). I det senare fallet handlar det både om specialiseringens och samarbetets betydelse för arbetsproduktiviteten. Men även motsättningar mellan industriell och samhällelig/social arbetsdelning har belysts. En långt gången arbetsdelning som leder till en ”monotonisering” och ”rutinisering” av arbetet kan komma i direkt motsättning till den sociala arbetsdelningen som mer betonar humana värderingar, till exempel arbetets innehållsliga mening (Braverman 1975). I den klassiska litteraturen diskuteras dessutom två andra former av arbetsdelning; den *genusbaserade* och den *internationella*. Nedan kommer olika aspekter av de nämnda formerna av arbetsdelning att beröras eftersom de i högsta grad är aktuella för den organisatoriska omvandling dagens försörjningssystem genomgår.

Adam Smith (1776) är långt ifrån den förste som behandlar arbetsdelning, men han är unik såtillvida att han i princip förklarar hela den ekonomiska tillväxten med detta fenomen (Laestadius 1992). Det är mycket som tyder på att hans tankar inspirerats av Platon som menar att en arbetsdelning eller specialisering i olika sysselsättningar är nödvändig för samhällligt välmående (Foley 2003). Enligt Smith bestod vinsterna med arbetsdelning av att skickligheten/fingerfärdigheten hos individer ökade, tid sparades och benägenhet att uppfinna maskiner tilltog. Vart och ett av dessa argument kan naturligtvis ifrågasättas och ha varierande kraft i olika sammanhang. Men trots detta kvarstår en kärna som har bärlighet även på modernt tillväxttänkande (se Kaldor 1972).

När Torrens (1808) som förste ekonom diskuterar den internationella (geografiska) arbetsdelningen var det jordbrukets varierande avkastning på grund av jordmån och klimat han hade för ögonen. En specialisering på lämpliga grödor inom en region i kombination med handel skulle bidra till en allmän produktivitetshöjning. Dessa tankar anammas och utvecklas ytterligare av Marshall (1890) som menar att en geografisk koncentration av resurser kunde leda till stordriftsfördelar även i andra branscher och tankarna om industriella distrikt var född. Dessa idéer i kombination med dem om internationell handel, inte minst Ricardos teori om komparativa fördelar, utgör basen för föreställningar om internationell arbetsdelning i industrisamhället. Med tiden växer en allmän föreställning fram om att det finns en internationell arbetsdelning där det å ena sidan finns utvecklingsländer som främst producerar råvaror med låg produktivitetstillväxt och å andra sidan finns ett fåtal industrialiserade länder med snabb produktivitetstillväxt. Under senare tid, med snabb industrialisering i till exempel Kina och Indien utmanas dessa föreställningar.

Under slutet på 1900-talet ökade intresset för de strukturella och internationella aspekterna av arbetsdelning i samband med att ekonomisk tillväxtproblematik och regional utveckling åter kom på dagordningen. Till denna renässans har ekonomer som Moses Abramowitz (1995), Robert Solow (2000) och Nathan Rosenberg (1994) bidragit. Under de senaste decennierna är det inte bara

ekonomerna som visat intresse för att analysera ekonomisk tillväxt. Ekonomerna Lucas och Romers tillväxtteori från 1970-talet, där olika former av kunskap (innovationer och kunskapsspridning) är motorn i utvecklingsprocessen, har emellertid haft betydelse för andra samhällsvetare och deras syn på arbetsdelning (Eliasson & Westerlund 2003). Detta gäller bland annat geografer som traditionellt diskuterat lokalisering av ekonomisk verksamhet utifrån kostnadskriterier, där till exempel transporter vägde tungt (Weber 1909). I den moderna lokaliseringsteorin är innovationsförmåga viktigare än kostnadseffektivitet. Man tänker sig att lokal kunskap och förmåga till lärande i industriella system skapar goda förutsättningar för innovationer (Maskell m.fl. 1998). Systemansatsen, vilket är ett samlingsbegrepp för tankar om innovationssystem (Lundvall 1992), kluster (Porter 1990), utvecklingsblock (Dahmén 1988), kunskapsblock (Eliasson 1998), är direkt kopplad till synen på den ekonomiska aktivitetens organisering. Ansatsens olika versioner förenas av en strävan efter att överskrida en rad ”onaturliga” uppdelningar av näringslivet. Man menar att det i samma system kan ingå små och stora företag, varu- och tjänsteproduktion, privat och offentlig verksamhet och hög- och lågteknologisk aktivitet (Malmberg 2001). Detta betraktelsesätt pekar på en arbetsdelning där närhet mellan olika aktörer i kunskapsbildningsprocessen kommer i centrum.

Intern industriell arbetsdelning

Under största delen av 1900-talet kom fokus att vara på den interna industriella arbetsdelningen som bland annat diskuterades i de handböcker som användes av produktionsingenjörer och tidsstudiemän i industrin (Johansson 1977). De baserades på noggranna studier av intern arbetsorganisation som började utföras redan på 1800-talet av bland annat Babbage (1971). Han utgick från fabriksystemets ökade möjligheter till kontroll och information i förhållande till förlagssystemet med produktion i hemmet. Mest kända är dock Frederick Taylors studier som bland annat renderade i boken *The Principle of Scientific Management* från 1911. Denna och många andra studier bildade skola som kom att få stort genomslag. Under 1930-talet genomförde forskare detaljerade experiment av olika aspekter av arbete vid Western Electric Company, de så kallade Hawthorne-studierna (Roethlisberger & Dickson 1939; Mayos 1945). Detta var upprinnelsen till Human Relation-skolan. Studier på fältet genomfördes vidare av den sociotekniska skolan med start på 1950-talet. Det handlade om experiment och ingående fallstudier i en mängd olika företag. Kända rapporter är Eric Trists *Organizational Choice* från 1963 och Fred Emerys *Systems Thinking* från 1969. Denna forskning med utgångspunkt från arbete och intern arbetsorganisation har sedan generaliserats och påverkar fortfarande vårt sätt att tänka och organisera.

Redan Smith (1776) belyser sociala aspekter av arbetsdelning då han bland annat påpekar att en långtgående specialisering kan leda en till bristande intellekt-

tuell utveckling för individen. Men det är genom Karl Marx som en tydlig distinktion mellan industriell och samhällelig/social arbetsdelning artikuleras. Det är Marx som lyfter fram den ”moderna industrins” negativa konsekvenser för till exempel arbetsförhållanden. Det är dock främst sociologer (t.ex. Durkheim 1984) som fört denna tradition vidare. Marx och Engels (1845) uppmärksammar också en annan samhällelig aspekt av arbetsdelning – den genusbaserade. Engels (1884) menar att den sexuella arbetsdelningen i familjen kan ses som ett hinder för kvinnors emancipation. Han anser att emancipation är möjlig genom att den framväxande storskaliga industrin har behov av kvinnligt deltagande och genom att göra det privata hushållsarbetet offentligt. Genusdimensionen tydliggör att arbetets organisering och delning inte enbart kan begränsas till en fråga om betalt arbete och marknad, utan också till sociala aspekter.

Nya organisationsformer och ny arbetsorganisation i ett internationellt perspektiv

Under senare år har vissa forskare börjat tala om framväxten av en ny global arbetsdelning, i vilken det inte längre endast är de industrialiserade länderna som står för varuproduktionen och den övriga världen för utbudet av råvaror (Dicken 2003; Friedman 2005). Ett enkelt utbyte mellan industriella kärnområden och periferi har omvandlats till ett mycket komplext produktionssystem som skär igenom många länders gränser. Inte bara de länder som brukar kallas ”Newly industrialised countries” är inblandade i de transnationella företagens nätverk utan förgreningarna tycks nå allt fler länder. Den internationella handeln växer mycket snabbare än produktionen, vilket är ett tecken på en allt mer omfattande sammanflätning av den globala ekonomin. Vissa länder som Storbritannien och USA blir allt mer beroende av tjänster och tjänstehandel samtidigt som en allt större del av varuproduktionen tas över av länder som Brasilien, Sydkorea och Kina (Dicken 2003). Komplexiteten belyses av att även fattiga länder som till exempel Indien börjar spela en framträdande roll när det gäller handel med tjänster. Trots de stora inkomstskillnaderna mellan olika länder tycks den nya internationella arbetsdelningen bidra till att andelen extremt fattiga länder har minskat på ett påtagligt sätt (Magnusson 2006).

Institutioner och organisationer

En diskussion om framväxten av nya organisationsformer tog fart när Piore och Sabel år 1984 publicerade boken *The second industrial divide*. ”The first industrial divide” var övergången från hantverksmässig produktion till massproduktion, vilket skedde omkring det förra sekelskiftet i USA och något senare i Europa. Personer som Taylor, Ford och Fayol kom att förknippas med denna dramatiska omställning. Ett andra ”divide” tycks nu vara för handen. Massproduktionens okänslighet för alltmer komplicerade variationer i vad människor

och andra företag efterfrågar blir uppenbar. Piore och Sabel ser ”tredje Italiens” modell för ”flexibel specialisering” som ett system för att hantera detta. Genom ett välorganiserat samarbete (de italienska industriella distrikten är formellt sanktionerade av statsmakten) kan små företag hävda sig i betydande och krävande marknadssegment. Avancerad design och snabb kundanpassning kan i många fall slå högteknologisk masstillverkning. När Castells (1996) ett drygt decennium senare söker beskriva produktionssystemets organisation i det han kallar nätverkssamhället är det fortfarande Piore och Sabel som är huvudkällan (dessa baserade sig i sin tur på italienska forskare som till exempel (i engelska versioner) Brusco 1995, Lorenzoni 1981 och Beccatini 1990). I den svenska debatten dras ofta paralleller med Gnosjöområdet. För Gnosjö, liksom för de italienska exemplen, är det inte bara produktionssystemets effektivitet utan också gemensamma värderingar i det lokala samhället som betonas.

De institutionella förhållandenas betydelse för tredje Italiens utveckling har fått mycken uppmärksamhet och genererat en del teoretiserande. Djelic (1998) har visat att de amerikanska ”management”-idealerna, med bland annat divisionaliserade storföretag, inte fick fäste i Italien på samma sätt som till exempel i Tyskland, Frankrike och sannolikt också i Sverige. Porter (1990) och andra har haft Italiens industriella distrikt i tankarna då de argumenterat för klusterformationernas betydelse för ekonomisk utveckling. Även Putnam (1992) har utgått från detta område då han diskuterat tillitens och det sociala kapitalets betydelse för bland annat ekonomisk utveckling. Detta kontrasterar han mot utvecklingen i USA där han i en senare bok (2000) tycker sig se ett krympande socialt kapital i ett samhälle fyllt av ensamma människor. Dessa författare har emellertid inte ägnat de direkta arbetsförhållandena så stort utrymme.

Zuboff, författaren till *In the Age of the Smart Machine* och Maxmin (2002) menar, med utgångspunkt från en rad internationella källor, att konsumenternas och de anställdas förtroende för stora företag och andra stora organisationer som till exempel sjukhus och skolor blivit allt lägre. Den organisations- och ledningsform som benämns ”managerial capitalism” som en gång utvecklades för att tillhandahålla massproduktion klarar inte av att möta och tillfredsställa välinformerade och krävande kunder/klienter och anställda som vill ha kontroll över sin egen situation och kunna ta vissa beslut. Detta understryks av Beck (1992) som menar att de senaste decenniernas utveckling fått människor att kräva rätten att utveckla sina egna perspektiv och att få möjlighet att agera i enlighet med dem. Även Ingelhart (1990) har genom en bred internationell jämförelse kommit fram till liknande slutsatser; individerna uppfattar det som allt viktigare att kunna påverka sin organisatoriska situation.

Den gängse organisationsmodellen var länge mycket produktionsinriktad och produkternas och anställningars attraktivitet testades med hjälp av ”exit” mekanismer (take it or leave it) och närmare relationer med kunderna undveks, även om viss managementlitteratur började tala om ”customer focus”. De institutioner

som omger företagen, som bland annat reglerar transaktioner och de anställdas förhållanden, anpassas till denna huvudmodell. Inom dessa organisationer utvecklas dessutom normer och belöningsystem för ledningen som varken anställda, konsumenter eller ägare, i Sverige och USA ofta anonyma placeringsförvaltare, har insyn i. Problemen kan belysas av Enron- och Skandiaaffärerna (se principal-agent teorin).

Organisationsnivån

Det är på arbetsplatsnivån som Piore och Sabels ”divide” äger rum. De dominerande sätten att organisera produktionen på denna nivå har beskrivits av många. De tidiga modellerna för styrning och kontroll av arbete, organiserandets huvuduppgift, avsåg framförallt produktion. Inte förrän under efterkrigstiden, och kanske inte förrän på 1960-talet, uppmärksammades sambandet mellan sociala och tekniska system såsom i den sociotekniska skolan. På 1980-talet var det ett starkt genombrott för japanska styrmodeller som visat sig globalt konkurrenskraftiga. De modeller som utvecklats från dessa koncept bygger på två grundprinciper ”Just-in-Time” (JIT) och ”Total Quality Control” (TQC). Båda har gamla anor och båda kan spåras i de flesta nya koncept som lanseras. Exempel på detta är ”Total Quality Management” (TQM), ”lean production”, ”learning organisations”, ”Business Process Re-engineering” (BRP). Koncepten betonar visserligen något olika förhållanden, men som Rantakyrö (2004) konstaterar: ”What we generally call new management concepts are, in fact, an evolutionary development of organization principles known for more than hundred years”. De är dock delvis anpassade till dagens situation. JIT betonar, som framgår av namnet, tidsdisciplin och TQC en felfri produktion. Organisationen ska dessutom genomsyras av kundfokus. Enbart om kunden är nöjd garanteras fortsatt framgång. Alla aktiviteter som inte bidrar till kundnyttan kan skalas bort. De som blir kvar ska utföras med hängivenhet ibland benämnt ”total commitment” också i Sverige.

De namngivna modellerna är i första hand framtagna för varuproduktion. Behovet av förbättringar och effektiviseringar finns dock också i tjänsteproducerande organisationer (se Normann 2000). Under de senaste decennierna har vi sett många exempel på hur varianter av de presenterade koncepten förts över till tjänsteproduktion även inom offentlig sektor. Inte sällan har de organisatoriska nyordningarna varit kombinerade med en önskan om att minska sektorns storlek och göra den mera ”företagslik”. ”New Public Management” (NPM) har fått stå som en samlingsbeteckning för mycket av det nya (se ex. Forsell & Jansson 2000). Den offentliga sektorn har dessutom genomgått förändringar av annat slag. Centrala delar såsom gymnasieskolan och omsorgen om äldre sjuka personer har bytt huvudman. Sektorns gränser har ifrågasatts både avseende storlek och innehåll. Frågan om överföring till privat verksamhet har aktualiserats.

Intern arbetsdelning

Diskussionen har dock i mycket handlat om organiserandets ideal. Endast ett fåtal forskare har berört långsiktiga faktiska förändringar i organisationer, i den interna arbetsdelningen. Ekonomerna Assar Lindbeck och Dennis Snower (2000) menar att det sker en allt mer förfinad arbetsdelning mellan företag eftersom allt fler företag koncentrerar sig på kärnverksamhet, samtidigt som det finns tecken på att yrkesbarriärerna inom företagen håller på att brytas ned i och med att de anställda får ett bredare ansvar och därmed en bredare kompetens. När det gäller den första observationen är den i samklang med nätverks- och systemtänkandet. Ett företag som ingår i ett system kan ju vara högst specialiserat och ändå ha tillgång till bred kompetens via systemet. Även Lindecks och Snowers andra observation kan relateras till andra perspektiv på organiserandets utveckling.

Under det senaste decenniet har forskare tyckt sig se en mer omfattande och mer systematisk användning av temporära organisationer och projekt (se t.ex. Ekstedt m.fl. 1999 och *Organisational Studies* 2004, specialnummer om project-based organisations). I projektorganiserad verksamhet kan individen vara engagerad under hela projektets livslängd samtidigt som projektet är väl avgränsat och kontraktbundet. Själva verksamheten bedrivs således i projekten som i sin tur bildas av medlemmar från specialiserade organisationer inom ett system (nätverk) av till exempel stora och små företag och offentlig infrastruktur. De lokala systemen kan i sin tur vara nära kopplade till andra lokala system i andra länder. Det är rimligt att tro att det krävs bred kompetens hos individer som arbetar i projekt samtidigt som de permanenta organisationer som ingår i nätverk kan bli mer specialiserade. Kunskapen om dessa utvecklingstendenser är dock begränsad, inte minst med avseende på arbetets karaktär.

Arbetet försummas i den moderna organisationsforskningen

Sammantaget kan man hävda att efter 1970-talet har forskningen sällan gjort systematiska studier av arbete, vilket bland andra de amerikanska forskarna Stephen Barley och Gideon Kunda (2001) tydligt visar i en artikel med titeln "Bringing work back in" (se även Ackroyd m.fl. 2004). De menar att vi bör inkludera studiet av det konkreta arbetets organisering för att kunna förstå och bygga teorier kring dagens organisationer. Denna utveckling och detta resonemang gäller också svensk organisationsforskning (Bäckström 1999). Dessa menar att organisationsforskningen från 1970-talet rört sig från studier av arbete – som kan ses som organiserandets utgångspunkt – till studier av gruppdynamik, lärande, diskurser, prat och retorik kring organisationer. Detta förhållningssätt tar sin utgångspunkt i nyinstitutionell teori, postmodern organisationsteori och olika filosofiska inriktningar med litet intresse för arbete och organisationer. I läroboksinriktad organisationslitteratur är konfliktdimensionerna frånvarande och det rationella beslutsfattandet som norm betonat (Martin & Collinson 2002). Det

leder till oproblematiserade råd och lösningar med dålig verklighetsförankring (Czarniawska 2005). Samma förhållande gäller ledarskapsforskningen. Med några få undantag som den internationellt mycket uppmärksammade svenska studien av Carlsson (1951) och några år senare av till exempel Mintzberg (1976) finns lite forskning om vad chefsarbetet innebär. Istället för empiriska studier av vad chefer faktiskt gör i sina organisationer är huvudparten av forskningen antingen föreskrivande eller ägnas åt en begränsad aspekt av ledarskap. Detta perspektiv dominerar också i Sverige. Här finns således ett tomrum att fylla. Vi menar att det är konstruktivt att studera både arbetets organisering och tillhörande retorik. Med arbetets organisering förstås här inte bara organisationers interna arbete utan även mellanorganisatoriska relationer och nya organisationsformer vilket täcks av det breda begreppet arbetsdelning.

Industri och verksamhetsnära tjänster – privat sektor i Sverige

I mer än hundra år ökade andelen sysselsatta i den svenska industrin, med undantag för vissa krisperioder, samtidigt som de som arbetade i jordbruket blev allt färre. Denna omvandling av försörjningssystemet kom att påverka de flesta. De värderingar och den arbetsdelning som utvecklade sig i, och till stöd för, den dynamiska industrinäringen kom att ligga till grund för en betydande del av samhällsutvecklingen. En genomgripande omvandling från ett ståndssamhälle med rötter i jordbruket och bruken till ett högindustriellt samhälle har satt sina spår i rådande värderingar och maktförhållanden. Institutioner som till exempel ”den svenska modellen” och ”arbetslinjen” har utvecklats i den miljön.

Från mitten av 1960-talet började andelen sysselsatta i industrin att gå tillbaka. Tillbakagången blev särskilt tydlig under den ekonomiska krisen i början på 1990-talet. Den mycket kraftiga nedgången då har sedan återhämtat sig något. Tillbakagången kan förklaras av rationaliseringar till följd av teknisk och organisatorisk utveckling, men också på grund av överkapacitet i vissa branscher som till exempel järn-, stål- och varvsindustrin. I branscher som tekoindustrin kan nedläggningarna kopplas till konkurrens från låglöneländer. Vissa framträdande kluster såsom skogs-, transport-, kraftöverförings- och telekommunikationssektorerna har behållit sin konkurrenskraft men ändå förlorat en del arbetstillfällen på grund av rationaliseringar och ”offshoring” (Sölvell m.fl. 1991; Industrins ekonomiska råd 2005).

Samtidigt som industrin går tillbaka ökar antalet sysselsatta i verksamhetsstödande tjänster i nästan samma omfattning. Nästan 40 procent av Sveriges totala ökning av sysselsatta mellan det konjunkturella bottenläget år 1993 till år 2003 består av verksamhetsnära tjänster (Arvidsson & Ekstedt 2006). En stor del av dessa tjänster stödjer industrin och kallas därför vanligen just för industristödande tjänster. Detta innebär bland annat att tjänsteexpansionen i hög grad är ett komplement till industrin och inte en ersättning av den. Vi väljer dock termen

verksamhetsstödande tjänster eftersom vissa tjänster i denna kategori stödjer den offentliga tjänstesektorn. Den verksamhetsstödande tjänstesektorn, som till stor del består av konsultföretag, är således sammanvävd med och kompletterar de sektorer den stödjer. Det är dock inte frågan om någon renodling. En del av tjänsteverksamheten behålls och utvecklas i organisationerna och åter annat drivs i samarbete med andra i projektform (Ekstedt m.fl. 1999).

Till stöd för det interna förnyelsearbetet är många konsulter också indragna i projekt som handlar om de stora företagens process och produktutveckling (ibid.). Under senare tid har en del av dessa företag (främst bemanningsföretag) även kommit att arbeta med omställningsarbete av personal mellan organisationer (Bäckström 2005). Produktions- och utvecklingsprojekt stöds följaktligen av många olika organisationer av vilka en betydande del klassas in i kategorin verksamhetsnära tjänster.

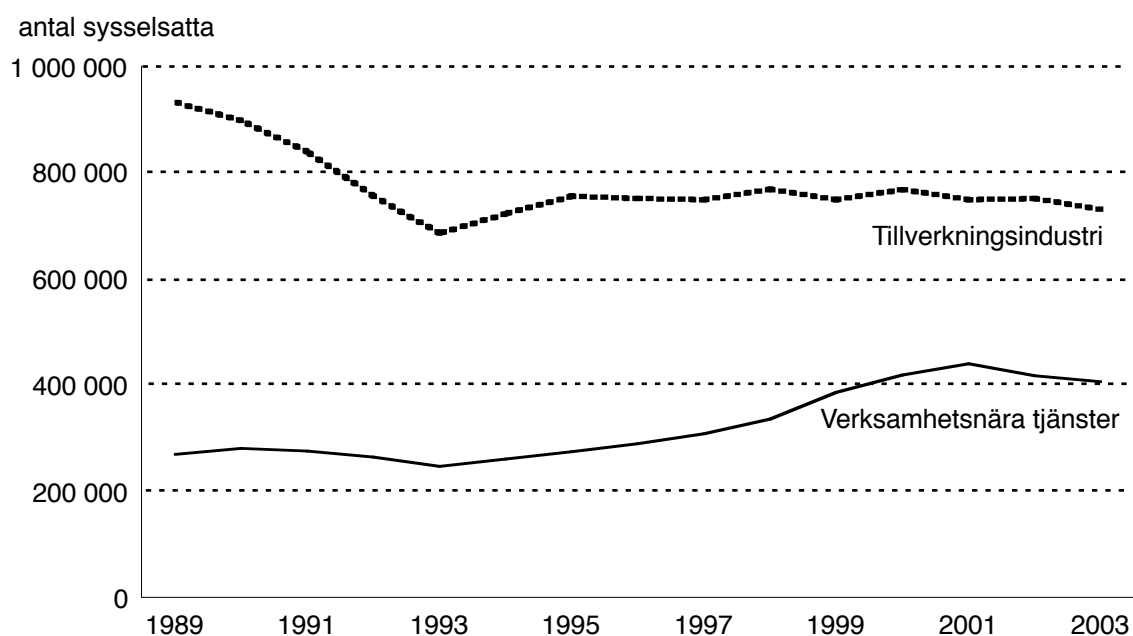


Diagram 1.1. Sysselsatta inom tillverkningsindustri (SNI 15–37) respektive vissa verksamhetsnära tjänster: data och IT-relaterade (SNI 72), forskning (SNI 73) samt konsulting och andra företagstjänster (SNI 74) 1989–2003. Källa: SCB: RAMS.

Vid sidan av den beskrivna ”tjänstefieringen” av sysselsatta tillkommer också en ”tjänstefiering” av vad som produceras och säljs av etablerade företag och organisationer. De traditionella industriföretagen omvandlas genom att sälja tjänster relaterade till den produkt de producerar. Ericssons stora order med inriktning på drift av system exemplifierar detta. Traditionella hårdvaruproducerande dataföretag förskjuter sitt fokus mot konsultverksamhet. Även gamla branscher som biltillverkning skapar betydande delar av sina vinster genom den service som bilköparen måste använda efter köpet. En komplementäritet mellan produkter

och tjänster skapas på ett medvetet sätt som ett medel i uppbyggnaden av ett starkt varumärke. Därigenom kan företag också undanröja delar av den starka priskonkurrens som finns på många varumarknader.

Ett uttryck för förändringarna är att ”fabriken”, som en gång var industriföretagets kärna, numera bara är en av delarna i ett nätverk av temporära och permanenta organisationer som hålls samman av aktörer som har makt att hantera en rad formella och informella kontrakt med till exempel kunder, anställda, leverantörer, ägare, stat, myndigheter, patentsystem, certifieringsorgan (till exempel ISO), NGO:s (till exempel Greenpeace) etcetera. Industrin är långt ifrån död, men den organiseras på ett annat sätt än för några decennier sedan. Men man kan fråga sig om det traditionella industrisamhällets institutioner och politik har anpassat sig till de nya organisationsformerna.

Konsumenttjänster och offentlig sektor i Sverige

Offentliga sektorns organisationer har vissa karaktäristika som skiljer sig från de privatas. Vilka skillnaderna är och bör vara debatteras kraftigt. Ståndpunkterna är ofta färgade av politisk ideologi. En skillnad mellan offentliga och privata organisationer som framförs av forskare är att de förstnämnda har att hantera en bredare uppsättning mål och värderingar. Konsekvensen är, enligt Christensen och medarbetare (2005), att offentliga organisationer har en större multifunktionalitet som gör dem särpräglade att verka i. Vidare ”krävs en större tonvikt på öppenhet, insyn, likabehandling och förutsägbarhet i offentliga organisationer” enligt dessa forskare.

Välfärdssektorerna sysselsätter många människor. Antalet sysselsatta i privat regi, som företagare eller anställda, ökar stadigt om än ojämnt över olika delsektorer och över landet. År 1995 hade sju procent av de anställda inom vård, skola och omsorg en privat arbetsgivare. Sju år senare var det tolv procent. Det är framförallt de privat ägda bolagen som växer medan utvecklingen i ekonomiska föreningar och stiftelser är mera beskedlig. Ideella föreningar och trossamfund redovisar en tillbakagång vad gäller antalet anställda (SCB 2003).

Gränsen mellan det offentliga och det privata är inte alltid lätt att dra. Redan i den norska maktutredningen som arbetade på 1980-talet framfördes att de Skandinaviska länderna utmärktes av att de olika sektorerna gick in i varandra så att en blandadministration uppstod (Hernes 1990). Så ser den organisatoriska verkligheten ofta ut. Det offentliga och det privata lever i ett ömsesidigt beroende, i en symbios. Jordbrukssektorn är ett ofta anfört exempel. På den organisatoriska nivån kan Saab och andra företag inom försvarsindustrin nämnas. För att något ska vara helt privat krävs privat ägande, privat ledning, privat finansiering och privat utförande. I dagens praktik förekommer ofta blandorganisationer där någon dimension är privat. Som exempel kan nämnas många vård- och om-

sorgsanknutna verksamheter, såsom tandvård, där utföraren inte sällan är privat medan finansieringen helt eller delvis är offentlig.

Den offentliga sektorn och dess organisationer har i den politiska debatten ofta anklagats för att vara för stor och för ineffektiv. Ineffektiviteten sammanhänger ofta med multifunktionen hos dess organisationer. Ett sätt att komma bort från denna särprägel och närma sig den privata sektorns mera lättstyrda ideal lanserades för ett tjugotal år sedan under rubriken New Public Management (NPM). NPM har betecknats som en reformrörelse för den offentliga sektorn. Genom nya organisationsmodeller och styrformer ska den göras mera lik den privata sektorn (Forsell & Jansson 2000). Sådana praktiska försök har lanserats runt om i landet – såväl i kommuner och landsting som statens organisationer och omfattat såväl mellanorganisatoriska som inomorganisatoriska förändringar. Som exempel på det förstnämnda kan nämnas avknoppningar och användandet av så kallade ”alternativa utförare” av den produktion som görs under offentligt ansvar. Exempel på inomorganisatoriska förändringar avser bland annat beställar-utförarkoncept och nya inomorganisatoriska sektorsgränser. I de fall de alternativa utförarna är små företag drivna av före detta anställda kan förändringen även beskrivas som en övervältring av risk från ”moderorganisationen” till enskilda små företagare. Det är bilder snarare än en bild som framkommer av genomförda studier. Arbetet hos de nya utförarna beskrivs både i positiva och negativa termer ur de arbetandes synvinkel sett (Lindgren 2000; Sundin & Rapp 2006; Tillmar 2004).

Den offentliga sektorn har gränser som bygger på administrativa indelningar som tillsammans delar in hela landet i kommuner och landsting. Det offentliga systemet är organiserat i nationell, regional och lokal nivå. Denna organisation som länge varit för-givet-tagen är nu utmanad både inomsektoriellt och av utvecklingen i omvärlden. Till det förstnämnda vill vi hänföra ansvarsutredningens diskussioner, realiserade och planerade regionförbund och kommungränsöverskridande samarbeten. Till det sistnämnda kan vi hänföra EU-systemets påverkan på regionala och lokala aktörer och aktörsgrupper. Konsekvenserna för arbetsdelningen och arbetets utförande negligeras i debatten. Även den offentliga tjänsteverksamheten genomgår en betydande förändring. Vård och omsorg är den bransch på svensk arbetsmarknad som sysselsätter flest människor trots att den minskat under senare år. Inom denna sektor finns också några av de vanligaste yrkena. Inom vissa verksamheter har omorganisationer inneburit en neddragning av antal sysselsatta. I andra handlar det om omflyttningar mellan tjänstegivare och om förändringar i tjänsteinnehållet. Detta innebär att vissa grupper till och med ökat. Det gäller till exempel hemtjänsten som ökat med drygt 20 procent mellan åren 1989 och 2003. Antalet sysselsatta uppgår till 105 000 det senare året. Utbildning och forskning har upplevt en långsiktig expansion av antalet sysselsatta. På vissa platser, till exempel i samband med bildande eller utbyggnad av högskolor, kan denna vara betydande. Men även antalet anställda i grund-

skolan har ökat med nästan 20 procent under perioden 1989 till 2003. Det senare året arbetade 188 000 personer där.

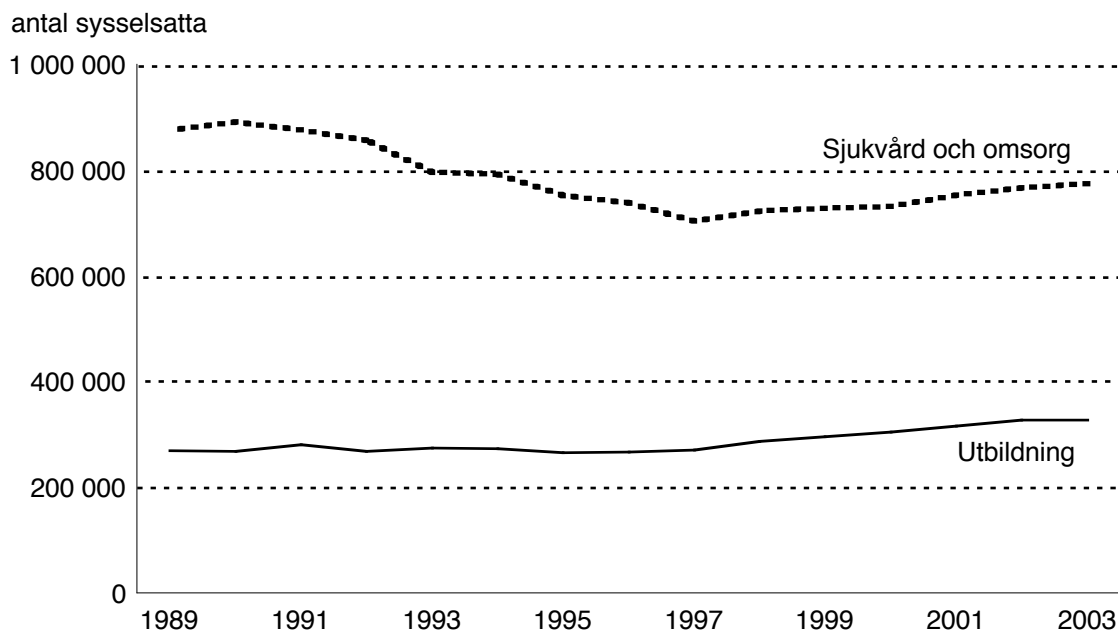


Diagram 1.2. Sysselsatta inom sjukvård och omsorg respektive utbildning 1989–2003. Källa: SCB: RAMS.

Vård och omsorg och andra konsumentinriktade tjänster anses ha vissa karaktäristiska som avsevärt avviker från dem som utmärker de industrinära tjänster som nämndes ovan. Det illustreras genom en jämförelse mellan å ena sidan en reklambyrå och dess anställda, en typisk industrinära tjänst, och å andra sidan hemtjänsten.

- Hemtjänsten utförs i en enskild individs hem i nära samarbete med den som bor där. Den som får tjänsten betalar ofta inte vad det kostar och är heller inte den som fattat det avgörande beslutet om vilken tjänst som ska utföras. Den som utför arbetet är ofta en lågavlönad kvinna. Tjänsten upprepas kanske flera gånger dagligen.
- Reklamtjänsten produceras på leverantörens arbetsplats eller hos köparen. Kring varje insats formuleras vanligen ett projekt i vilket både säljare och köpare kan ingå. Tjänsten produceras inte bara i mötet mellan kund och utförare utan också via teknik. Uppgiften är ofta tydlig och kan utvärderas när den avrapporterats och av hur kunderna reagerat på reklambudskapet. Den som utför arbetet är ofta, men inte alltid, en man. Till sin assistans har han dock ofta kvinnor.

Det finns också likheter mellan reklamtjänster och vårdtjänster. En är att de är individberoende. Kundens nöjdhet beror på hur den utförande personen gjorde

sitt jobb. I denna mening blir tjänsterna inte färdiga utan värdet av tjänsterna uppstår ofta efter, eller i samband med, att de levereras. I båda jobben är det sociala inslaget markant. Personkemin, för att nu använda ett för några år sedan mycket använt begrepp, måste stämma mellan kunden och leverantören.

Förändringar i konsumenttjänsters rumsliga bundenhet

Konsumenttjänster har av tradition setts som nationella för att inte säga lokala. Detaljhandeln, som sysselsätter många, har setts som en typisk representant för en skyddad hemmamarknadsnäring. Butiker finns där människor bor. Den sanningen har dock luckrats upp. E-handel har etablerats inom flera varugrupper. Externa köpcentra tar allt större del av konsumenternas pengar med nedläggning av framförallt mellanstora butiker som följd. Situationen kan beskrivas som en polarisering. Hemmamarknadsskyddet har också utmanats genom att utländskt ägda företag etablerat sig i stor skala på den svenska marknaden (Widerstedt m.fl. 2006).

Tjänstesektorns internationalisering omfattar många slags verksamheter som till exempel de verksamhetsnära tjänster som utförs av revisorer, reklambyråer och städbolag. I vilken utsträckning det ändrat de lokala och nationella tillämpningarna är inte klarlagt (Czarniawska & Sevón 1996). Vad innebär det för övriga organisationer, exempelvis leverantörer och konkurrenter? Kunskaper om och hur de anställdas lärande och arbetsuppgifter förändras är också oklart. Tjänsteföretagens ändrade strategier kan också påverka tillverkande företag – inte bara tvärtom. Som exempel kan nämnas de stora detaljhandelskedjornas lansering av varor under eget namn. Om det innebär en ny arbetsdelning mellan organisationer och inom organisationer återstår att utreda.

Tillväxtnäringarna och totala antalet sysselsatta

För att få en översiktskarta av den framväxande arbetsdelningen utgår vi ifrån den övergripande sysselsättningsstatistiken. Fokus ligger på de växande näringarna och på totala antalet sysselsatta. Denna information ger en grov bild av var förändringarna äger rum. Med vetskap om detta kan man gå vidare med fördjupade studier som fångar upp den kvalitativa innebörden av organisationsförändringarna i de näringar som förändras mest. Först med hjälp av denna slags kunskap blir det meningsfullt att dra djupgående slutsatser om utvecklingen och till exempel föreslå politiska åtgärder. Man måste naturligtvis dessutom vara försiktig när man tolkar långsiktiga statistiska utvecklingstrender. Näringstillhörigheten för de sysselsatta utgår från arbetsställets huvudsakliga verksamhet. Omstrukturering av verksamhet kan medföra omkodningar av vad som anses vara den huvudsakliga verksamheten. Det kan till exempel vara tänkbart att en grupp som startar eget, men i princip behåller samma köpare och säljare kommer

att byta näring eftersom den nya konstellationen kanske har ett något annorlunda fokus (jfr. Lindmark 2006).

I tabell 1.1 redovisas de näringar som betyder mest för det absoluta tillskottet av sysselsatta under 1990-talet och det tidiga 2000-talet. Näringarna är rangordnade efter ökningen sedan år 1989. I vissa fall, som till exempel kategorin servicehus, servicelägenheter och ålderdomshem innebär det stora tillskottet en relativt måttlig ökning i en redan stor näring. Mest anmärkningsvärd är ökningen av datakonsulter samt organisations- och företagservice av olika slag. Dessa kategorier ingår i den förut utpekade gruppen verksamhetsnära tjänster.

Tabell 1.1. Näringar som haft den största sysselsättningsökningen mellan 1989 och 2001 (och som 2001 hade fler än 6 500 sysselsatta). 5-siffriga SNI koder. Data från RAMS.

Näringsgrenar	Ökning		
	Antal 2001	sedan 1989	Ökning i procent
Servicehus, servicelägenheter och ålderdomshem (85.311)	137 241	59 780	177
Datakonsulter (72.201)	66 223	48 117	366
Konsultbyråer avseende företags organisation, information m.m. (74.140)	36 885	25 018	311
Kontorsservice- och översättningsbyråer (74.830)	26 978	23 880	871
Diverse övriga företagservicefirmor (74.849)	22 529	20 256	991
Myndigheter som adm. social verksamhet (75.124)	21 092	15 035	348
Programvaruproducenter (72.202)	14 890	11 823	485
Gruppbostäder för psykiskt utvecklingsstörda (85.312)	35 946	11 630	148
Entreprenörer för andra byggnadsverk (45.212)	15 676	10 645	312
Stödmyndigheter till offentlig förvaltning (75.140)	11 185	10 221	1 160
Verkstäder för metallegoarbeten (28.520)	25 816	9 673	160
Läkemedelsindustri (24.410, 24.420)	18 561	7 510	168
Övriga fastighetsförvaltare på uppdrag (70.329)	9 243	6 406	326
Socialkontor (85.324)	13 585	6 079	181
Skogsägare; prod. av skog på rot, leveransvirke (02.011)	7 022	5 963	663
Naturvetenskapliga FoU-institutioner (73.101)	6 691	5 875	820
Myndigheter som adm. hälso- och sjukvård (75.123)	7 063	5 813	565
Budbils-, kurir- och andra postföretag (64.120)	9 357	4 776	204
Firmor för byggnadssnickeriarbeten (45.420)	6 759	4 386	285
Artister och producenter av konstnärliga etc. alster (92.310)	7 378	4 051	222
Myndigheter som adm. infrastrukturprogram (75.131)	10 818	3 944	157
Radio- och TV-bolag (92.200)	9 978	3 406	152
Partihandel med teleprodukter och elektronikkomponenter (51.860)	8 503	2 776	148
Sportaffärer (52.485)	7 726	2 657	152
Advokatbyråer m.m. (74.111)	7 461	2 376	147
Industri för elektroniska komponenter (32.100)	7 192	2 234	145

Den nämnda trendmässiga utvecklingen av olika näringar blir mer komplicerad om man speglar den mot de stora förändringar i det totala antalet anställda som ägt rum de senaste decennierna. I samband med den djupa lågkonjunkturen i början av 1990-talet minskade antalet sysselsatta med en halv miljon personer (från 4,4 miljoner år 1989 till 3,9 miljoner 1997 enligt AKU). Härefter har sysselsättningen ökat med 300 000 igen. Det är således färre sysselsatta idag än för 15 år sedan. Fler unga människor är i utbildning. Fler förtidspensionärer och långtidssjukskrivna finns. Arbetslösheten är också större.

Nedgången av sysselsatta kan bland annat kopplas till att inträdesprocessen till arbetsmarknaden tar allt längre tid. Men den kan också kopplas till att flera grupper tycks hamna utanför den reguljära arbetsmarknaden. År 1976 arbetade nästan hälften av alla män i åldern 16–19 år. År 2004 arbetade bara 10 procent av dem. För kvinnor var motsvarande andelar 40 och 6 procent (Arnell-Gustafsson 2006). Senareläggningen av inträdet på arbetsmarknaden kan bero på att allt fler arbeten kräver högre utbildning, vilket i sin tur bland annat är en konsekvens av förändrade organisationsformer. Arbete i den starkt växande sektorn verksamhetsnära tjänster kräver i regel både lång formell utbildning och erfarenhet från arbete i projektorganiserad verksamhet. De unga kan därför lätt hamna i en ond cirkel eftersom de saknar erfarenhetsbaserade kunskaper.

Det är alltså många som hamnar utanför arbetsmarknaden. Andelen unga som är antingen öppet arbetslösa, i arbetsmarknadspolitiska åtgärder eller undersysselsatta är i dag betydande. Det finns därtill en grupp unga som frivilligt valt att inte etablera sig permanent i arbetslivet (ibid.). De tycks dra ut på ungdomstiden utan att definitivt besluta sig om de vill arbeta eller studera. Det finns också platser i Sverige där andelen förvärvsarbetande är påfallande låg. Det gäller till exempel många orter i Norrbotten och vissa förorter till de stora städerna. I Rinkeby var andelen förvärvsarbetande personer i åldrarna 20 till 64 år cirka 44 procent år 2004, medan andelen i ”normalorterna” ligger på omkring 75 procent. Situationen är liknande i andra invandrartäta områden. Vi kan alltså se en arbetsdelning som i sig tycks rymma ett stort utanförskap som kan kopplas till såväl ålder som etnicitet.

När Åberg (2004) analyserar förändringarna av de sysselsatta under 1990-talet finner han att det endast är bättre betalda jobb med stora utbildningskrav i den privata sektorn som blivit fler. De största tillbakagången av antalet arbetsställen sker bland låglönejobb i offentlig sektor. Han visar också att andelen kvinnor bland dem som har höglönejobb blivit större, medan deras andel av låglönejobben minskat. Kvinnorna har således klättrat uppåt i jobblönestrukturen. Dessutom påpekas i denna undersökning att de högutbildade alltmer kommit att dominera bland dem som har hög lön (ibid.). I den refererade undersökningen saknas koppling till olika näringar, men det verkar ju högst sannolikt att tillväxten av de med privata höglönejobb syftar på samma personer som arbetar med verksamhetsnära tjänster. Man kan således anta att de verksamhetsnära

tjänsterna står för den nya arbetsdelningens positiva utvecklingskraft och deras karaktär och organisation blir därför av vikt för den fortsatta diskussionen.

De traditionella organisationerna utmanas

Den beskrivna omvandling kan tolkas som att de traditionella organisationerna utmanas såväl utifrån som inifrån. I det första fallet syftas på systemansatsen, där företaget ses som en del av en större, ofta internationell, sfär. I det andra handlar det om att den ekonomiska aktiviteten i allt större omfattning utförs i temporära organisationer, ibland i form av projekt, eller genom andra utförare.

Systemansatsen betonar att företaget, det stora såväl som det lilla ingår i samma system som till exempel myndighetspersoner, politiker och utbildare (North 1993). Det är en sfär i vilken organisationsenheters, till exempel det enskilda lilla företags, självständighet kan ifrågasättas. I Sverige har man ofta intagit ett proaktivt förhållningssätt till kluster och klusterdynamik. Organisationer som VINNOVA uppmuntrar till exempel aktiviteter som bidrar till att få igång så kallade ”triple helix”-formationer, det vill säga system i vilket näringsliv, högskola och kommunala aktörer samverkar för att främja ett innovativt klimat. När man gör kartläggningar av vilka kluster som finns i landet uppstår dock svårigheter med gränsdragningar av vad som ska ingå.

Men systemtänkandet behöver inte enbart begränsas till närhet i rummet, utan det kan också handla om företagskluster, system eller nätverk med aktiviteter spridda över världen (Hägg & Johansson 1982). Det kan vara fråga om ”outsourcing” eller ”offshoring” av de stora företagens verksamhet, men också om gemensamma projekt för till exempel utvecklingsverksamhet. Med hjälp av modern informations- och kommunikationsteknik blir det möjligt med omedelbar och direkt kontakt även om delar av verksamheten befinner sig på olika platser (Friedman 2005). Det är ej heller ovanligt att aktörer som konkurrerar på en marknad kan agera gemensamt på en annan (Wolvén & Ekstedt 2004). När det gäller den rumsliga arbetsdelningen diskuteras således både en ökad närhet mellan ekonomiska aktörer i form av olika system och en allt mer långtgående internationell arbetsdelning.

En annan utmaning handlar om att den ekonomiska aktiviteten i allt större omfattning utförs i temporära organisationer, i projekt. Som redan nämnts har de verksamhetsnära tjänsterna stått för en betydande del av sysselsättningsökningen. Av dessa som bland annat består av olika slags konsultverksamhet som marknadsföring, teknisk rådgivning, PR och reklam, IT-system samt organisations- och ledarskapsutveckling är projektorganisering mycket vanlig (Sydow m.fl. 2004). Dessutom har det visat sig att stora industriföretag till betydande omfattning utnyttjar projektorganisation internt också vid sidan av det traditionella användandet i utvecklingsverksamhet (Arvidsson & Ekstedt 2006).

Den här formen av utmaningar kan påverka arbetet på ett konkret sätt. Ett exempel rör sätten att beskriva småföretagen och deras ägare. Småföretagare sägs ofta vara drivna av en önskan om att vara fria och ”sin egen chef”. Småföretag, både nybildade och gamla, har emellertid alltid haft affärsmässiga relationer med stora organisationer. Eventuellt har deras situation nu i många branscher omvandlats till anställningsliknande beroendeförhållanden utan anställningskontraktens säkerhetssystem. Många franchisekoncept har en sådan karaktär. ”Anställda som startar eget” kan alltså vara ett uttryck för en ny arbetsdelning (Sundin & Thörnquist kommande).

De skisserande utmaningarna kan vara genuint nya sätt att organisera men det kan också vara nyheter som finns ”i betraktarens öga”. Man kan ju tänka sig att nätverk, kluster och projekt alltid funnits, men att det är först på senare tid som de uppmärksammas. Denna uppmärksamhet tycks dock föra med sig en större formalisering. Samma sak gäller diskussionerna om den internationella arbetsdelningen och dess betydelse för till exempel svensk ekonomi. Svensk ekonomi har ju alltid varit mycket internationell, men internationaliseringen tycks ha ändrat karaktär.

Inte bara olikheter

I framställningen ovan betonade vi olikheter mellan olika typer av organisationer. Nedan ska vi betona likheter mellan den privata och den offentliga sektorn i två avseenden; den ökande användningen av standard och regler samt det egna organiserandet som en orsak till ökat småföretagande. I båda fallen torde arbete och arbetsdelning påverkas.

Den våg av standardiseringar och regleringar som följt hela industrisamhällets utveckling tycks ha fått en ny intensitet under de senaste decennierna (Ahrne & Brunsson 2005). Som de främsta drivkrafterna kan internationaliseringen och den offentliga sektorns omvandling utpekas. Det sistnämnda kan verka motsägelsefullt i ljuset av att den offentliga sektorns omvandling inte sällan beskrivs i termer av genomgripande avreglering. I det moderna samhället finns dock, menar många forskare, ett behov av och en efterfrågan på regler och reglering vilket motiverade kapitelrubriken ”Det nya regelsamhället” i EFI:s årsbok från år 2005 (Svedberg Nilsson m.fl. 2005). Författarna menar där att den avreglering som omtalas syftar på lagar och tvingande regler vilka följts av andra former av regler såsom koder och standarder. Även om de formellt är frivilliga så kan deras påverkan på organisationers handlande vara väl så starkt som lagar.

Initiativet till att införa standard och regler kan komma från flera håll. Stater kan etablera standard och regler exempelvis för beteenden avseende etik, miljö eller jämställdhet. Inte sällan är det dock företagen själva som efterfrågar tvingande regler av nationella eller övernationella organisationer såsom EU. Hur mycket kakao som ska finnas för att något ska få kallas choklad är ett sådant

exempel. Det gäller också tjänster – vad ska undervisningen innehålla och vem ska förmedla den för att en utbildningsanordnare ska få kalla sig handelshögskola? Termen avreglering förefaller därför ofta malplacerad och bör ersättas av begreppet omreglering.

Att tvinga andra acceptera standard är en fråga om makt. Den makten har sällan små organisationer. Stora organisationer ställer inte sällan krav på att deras underleverantörer ska följa vissa standards vad gäller kvalitet men ibland inte bara på produkten utan också på processen under vilken den framställs. Kraven ställs för att nå kompatibilitet och stordriftsfördelar vid komplexa relationer, men de kan också användas som uteslutningsmekanismer för att minska konkurrens och i extremfallen uppnå monopolställning.

Regler är naturligtvis inget nytt. De används alltid inom organisationer för att styra beteenden och utfall. Det nya är eventuellt att externa regleringar används för inomorganisatoriska förhållanden och att metaorganisationer inom regleringsområdet ökat kraftigt i antal (Ahrne & Brunsson 2004; Sundin & Tillmar kommande). En orsak till ökningarna kan vara den ändrade karaktären hos globaliseringen och internationaliseringen. Då man inte ser eller känner motparten ökar osäkerheten. Regler och normer blir ett sätt att reducera den. Inte alla regler är dock globala, vissa har generella anspråk men andra är lokala eller sektorsbundna.

Standard och regler skapar arbetsdelning och påverkar arbete. I vissa dimensioner kan de vara tvingande. Omfattningen och frihetsgraderna torde dock variera. Påverkan på arbetets organisering och utförande både hos den som kräver standard och regler och hos den som ska uppfylla dem är av intresse för både forskning och praktik. Såväl ledning, utförande, kompetens som kontroll kan beröras.

En annan likhet mellan den offentliga och den privata sektorn är att förändringar i deras sätt att organisera sin verksamhet resulterar i ett ökat antal småföretag. Vi gav några exempel ovan då vi diskuterade tjänsteexpansionen. Vad det innebär för dem som driver och arbetar i de nya småföretagen och vad det innebär för dem som blir kvar i ”moderverksamheterna” återstår att visa. Vår hypotes är att det nya företagandet i väsentliga avseenden skiljer sig från de omhuldade bilderna av den fria egna företagaren som självständigt leder och genomför sitt eget arbete i nära samarbete med de anställda (jfr. Sundin 2003). Standardisering omfattar också delar av småföretagssektorn. Det är inte sällan de som ska följa de regler och de standarder som ställs upp av stora köpare. Det finns också exempel på affärsidéer som har likriktning som en del av affärsidén. Franchisesystem är sådana. Franchisekoncepten har olika karaktäristika, några kan anses som bra ur franchisetagarnas synvinkel och andra som dåliga (Gamet-Pol 1997).

Bokens uppläggning

Det finns en rad karaktärsdrag i de beskrivna förändringarna av arbetsdelningen som ger anledning till mer ingående studier. Tillbakagången och omstruktureringen av industrin pekar på behovet av att studera den rumsliga, inte minst den internationella arbetsdelningen närmare. Hur påverkar ”outsourcing” och ”offshoring” förutsättningarna för arbete? Måste arbetskraften bli mer rörlig och bättre utbildad för att kunna hävda sig i internationell konkurrens? Förändras genusrelationerna av den förändrade geografiska arbetsdelningen? Ökar kraven på arbetskraftens omställningsförmåga? Med vilka organisatoriska lösningar kan den stödjas? Man kan också fråga sig vilka det är som gynnas respektive missgynnas av de ”kunskapsdrivna” eller ”policydrivna” klusterbildningarna? Vad händer med dem som hamnar utanför klustren? Cementeras en ålderdomlig näringsstruktur till exempel när det gäller könsarbetsdelningen?

Den kraftiga expansionen av verksamhetsnära tjänster pekar på behovet av att även studera arbetsdelningens tidsdimension, eftersom mycket tyder på att dessa stödjande företag i huvudsak är projektorganiserade. Vad händer med organisationers varaktighet? Hur utvecklas arbetsfördelningen mellan permanenta och temporära organisatoriska lösningar? Hur påverkas arbetsförhållandena av tids- och målstyrt arbete? Skapas ett större handlingsutrymme för individerna? Hur påverkas de informella och formella arbetskontrakten av ett utbrett användande av projektorganisation? Hur påverkas motivation av att arbeta med verksamhet som stöder annan verksamhet och inte med de direkta slutprodukterna? Är tidspressen förenligt med till exempel familjeliv? Tidsaspekten är också viktig på grund av att såväl industrin som offentlig tjänstesektor i stor utsträckning använder personer som är visstidsanställda. Vad händer med deras arbetsförhållanden? Hur påverkar de nya organisationsidealen i offentlig sektor organiseringen? Förändras arbetstempo? Förändras könsfördelningen?

I denna bok kan vi naturligtvis inte svara på alla dessa frågor, men genom att peka på huvuddragen i den omvandling som sker inom och mellan organisationer ges en utgångspunkt för vidare diskussioner och vidare forskning om utvecklingens natur och konsekvenser för befintliga institutioner och individer. Vi kommer att lägga särskild vikt vid förändringar som är relaterade till organiserandets tidsmässiga och rumsliga dimensioner. Dessa anknyter på ett direkt sätt till den klassiska teorin om industriell, social, internationell och könsmässig arbetsdelning.

I det kommande kapitlet beskrivs och analyseras två huvudaspekter av organisationers förhållande till tid. Den första handlar om tid som begränsad och kritisk resurs vid olika slags organisering. Den andra handlar om organisationers varaktighet, om relationen mellan permanenta och temporära organisatoriska lösningar.

I det tredje kapitlet diskuteras förändringar i arbetsdelningen som kan knytas till rummet. Även här är det fråga om en analys utifrån två huvudidéer. Å ena sidan handlar det om internationell arbetsdelning utifrån företeelser som ”outsourcing” och ”offshoring” och å andra sidan om systemtänkandet där man betonar samspelet mellan organisationer som till exempel vid klusterbildningar.

I ett fjärde kapitel beskrivs och analyseras huruvida den nya arbetsdelningen också uttrycks i olika genusdimensioner. Här konstateras att förändringarna är långsamma. Frågan om varför de befintliga organisationsmönstren tycks ha sådan kraft diskuteras.

I ett femte kapitel behandlas arbetskraftens omställning vid framväxten av den nya arbetsdelningen. Hur ser de institutioner och organisationer ut som hanterar själva omställningen? Särskilt intresse ägnas de intermediära organisationer som deltar i processen.

I det sjätte kapitlet analyseras den diskussion av begrepp som kan knytas till det som vi valt att kalla ”Den nya arbetsdelningen”. Hur har ”snacket” gått i media och bland forskare om begrepp som ”marknad”, ”flexibilitet”, ”utflyttning”, ”kärnverksamhet”, ”kluster” och ”det tillfälliga arbetet”. Istället för att bara reproducera begreppen vill vi kritiskt granska hur de används och av vem.

I ett sista avsnitt samlas de huvudidéer som drivits i de olika kapitlen liksom resultaten av diskussionerna. Vad är det vi vet och vad är det vi måste skaffa djupare kunskap om? Inom vilka områden behövs det mer arbetsorganisatorisk forskning? Inom vilka kunskapsområden bör samarbetet med andra forsknings-traditioner utvidgas?

Referenser

- Abramowitz M. (1995) *Tankar om tillväxt*. Stockholm: SNS förlag.
- Ackroyd S., Batt R., Thompson P. & Tolbert P.S. (red.) (2004) *The Oxford Handbook of Work and Organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Ahrne G. & Brunsson N. (red.) (2004) *Regelexplosionen*. Stockholm: EFI.
- Ahrne G. & Brunsson N. (2005) *Soft Regulation from an Organizational Perspective*. Sociologiska institutionen, Stockholm: Stockholms universitet.
- Allvin M., Aronsson G., Hagström T., Johansson G. & Lundberg U. (2006) *Grönslöst arbete: Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Arnell-Gustavsson U. (2006) ”Unga som arbetskraftspotential” s. 57–63 i Olofsson J. & Zavisic M. (red.) *Vägar till en öppnare arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Arvidsson N. & Ekstedt E. (2006) ”Förändrade organisationsformer och effekter på arbetsförhållanden” s. 86–99 i Olofsson J. & Zavisic M. (red.) *Vägar till en öppnare arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Babbage C. (1971) *On the Economy of Machinery and Manufactures*. New York: Kelley.

- Barley S. & Kunda G. (2001) "Bringing Work Back In" *Organization Science*, vol 12, nr 1, s. 76–95.
- Beck U. (1992) *Risk society: Towards a New Modernity*. London: Sage.
- Beccattini G. (1990) "The Marshallian Industrial District as a Socio-economic Notion" i Pyke F., Becattini G. & Sengenberger W. *Industrial Districts and Inter-firm Cooperation in Italy*. Genève: ILO.
- Braverman H. (1975) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly review.
- Brusco S. (1995) "Local Productive Systems and New Industrial Policy in Italy" s. 51–68 i Bagnasco A. & Sabel C. (red.) *Small and Medium-size Enterprises*. London: Pinter.
- Bäckström H. (1999) *Den krattade manegen – svensk arbetsorganisatorisk utveckling under tre decennier*. Doktorsavhandling, Företagsekonomiska institutionen, Uppsala: Uppsala universitet.
- Bäckström H. (2005) "Omställningsbranschen och omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO" Arbetslivsrapport 2005:1, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Carlsson S. (1951) *Executive Behavior. A Study of the Work Load and the Working Methods of Managing Directors*. Stockholm: Strömbergs.
- Castells M. (1996) *The Information Age: Economy, Society and Culture – Vol. 1: The Rise of the Network Society*. Cambridge Mass: Blackwell Publishers.
- Christensen T., Lægred P., Roness P.G. & Røvik K.A. (2005) *Organisationsteori för offentlig sektor*. Malmö: Liber.
- Czarniawska B. (2005) *En teori om organisering*. Lund: Studentlitteratur.
- Czarniawska B. & Sevón G. (red.) (1996) *Translating Organizational Change*. Berlin: de Gruyter.
- Dahmén E. (1988) "Development Blocks' in Industrial Economics" *Scandinavian Economic History Review*, vol. XXXVI, s. 3–14.
- Dicken P. (2003) *Global Shift: Transforming the World Economy*. London: Chapman.
- Djelic M.L. (1998) *Exporting the American Model*. Oxford: Oxford University Press.
- Durkheim E. (1984) *The Division of Labor in Society*. New York: Free Press.
- Ekstedt E. (1988) *Humankapital i brytningstid: Kunskapsuppbyggnad och förnyelse för företag*. Stockholm: Allmänna förlaget.
- Ekstedt E., Lundin R.A., Söderholm A. & Wirdenius H. (1999) *Neo-industrial Organising. Renewal by Action and Knowledge Formation in a Project-intensive Economy*. London: Routledge.
- Eliasson G. (1998) *Industrial Policy, Competence Blocks and the Role of Science in Economic Development*. Stockholm: Department of Industrial Economics and Management, Royal Institute of Technology.
- Eliasson K. & Westerlund O. (2003) *Regionala tillväxtfaktorer – teoretiska aspekter, begrepp och empiriska illustrationer*. Rapport nr A2003:004, Östersund: ITPS.

- Emerys F. (1969) *Systems Thinking*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Engels F. (1884/1986) *The Origins of the Family, Private Property and the State*. London: Penguin Books.
- Foley D.K. (2003) *Unholy Trinity: Labor, Capital and Land in the New Economy*. New York: Routledge.
- Friedman T. (2005) *The World is Flat. A Brief History of the Twenty-First Century*. London: Penguin Books.
- Forsell A. & Jansson D. (2000) *Idéer som fångslar – recept för offentlig reformation*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Gamet-Pol F. (1997) *Franchise Agreements within the European Community*. Irvington, New York: Transnational Publishers.
- Hernes G. (1990) *Förhandlingsekonomi og blandningsadministrasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hägg I. & Johansson J. (1982) *Företag i nätverk: Ny syn på konkurrenskraft*. Stockholm: SNS.
- Industrins ekonomiska råd (2005) *Industriavtalet 2004 – utsikter för 2005 och 2006*. Stockholm: En rapport av Industrins ekonomiska råd.
- Ingelhart R. (1990) *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- Johansson A. (1977) *Den effektiva arbetstiden: Verkstäderna och arbetsintensitetens problem 1900–1920*. Uppsala universitet, Stockholm: Almqvist & Wiksell international.
- Kaldor N. (1972) "The Irrelevance of Equilibrium Economics" *The Economic Journal*, vol. 82, nr. 328, s. 1237–1255.
- Laestadius S. (1992) *Arbetsdelningens dynamik – om synen på arbetsdelning och kunskapsbildning inom industriell verksamhet*. Lund: Arkiv.
- Lindbeck A. & Snower D. (2000) *The Division of Labor and the Market for Organizations*. Stockholm: IUI.
- Lindgren M. (2000) *Kvinnor i friskolor: Om kön, entreprenörskap och profession i identitetsskapande*. Örebro: Forum för småföretagsforskning.
- Lorentzoni G. (1981) *From Vertical Integration to Vertical Disintegration*. Bologna: University of Bologna.
- Lundvall B.Å. (1992) *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*. London: Pinter.
- Magnusson L. (2006) "Vi gynnas av globaliseringen" *Acess*, nr 1, 2006.
- Malmberg A. (2001) "Lokala miljöer för industriell innovations- och utvecklingskraft" s. 13–36 i Ekstedt E. (red.) *Kunskap och handling för företagande och regional utveckling*. Arbetsliv i omvandling 2001:4, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Marshall A. (1890/1916) *Principles of Economics. An Introductory Volume*. Seventh edition. London: Macmillan.

- Martin P.Y. & Collinson D. (2002) "Over the Pond and Across the Water: Developing the Field of 'Gendered' Organizations" *Gender, Work and Organization*, vol. 9, nr. 3, Juni 2002.
- Maskell P., Eskelinen H., Hannibalsson I., Malmberg A. & Vatne E. (1998) *Competitiveness, Localised Learning and Regional Development. Specialisation and Prosperity in Small Open Economics*. London: Routledge.
- Marx K. & Engels F. (1845) *Marx and Engels on Law*. London: Academic Press.
- Mayos E. (1945) *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University.
- Mintzberg H. (1976) *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper Collins Publishers.
- Normann R. (2000) *Service Management: Strategy and Leadership in the Service Business*. Chichester: Wiley.
- North D.C. (1993) *Institutionerna, tillväxten och välståndet*. Stockholm: SNS Förlag.
- Piore M. & Sabel C. (1984) *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Porter M.E. (1990) *The Competitive Advantage of Nations*. London and Basingstoke: Macmillan.
- Putnam R.D. (1992) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Putnam R.D. (2000) *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- Rantakyrö L. (2004) *Still Searching the Best Way. A Multiple-case Study in Small Industrial Organizations*. Doktorsavhandling, Luleå: Luleå tekniska universitet.
- Roethlisberger F.J. & Dickson W.J. (1939) *Management and the Worker: An Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company. Hawthorne Works, Chicago*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Rosenberg N. (1994) *Exploring the Black Box: Technology, Economics and History*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SCB (2003) *Privat drift av offentligt finansierade välfärdstjänster. En sammanställning av statistik*. SCB, 2003:10, Örebro: Avdelningen för ekonomisk statistik.
- Smith A. (1776) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Oxford: The Clarendon Press.
- Solow R. (2000) *Growth Theory. An Exposition*. New York and Oxford: Oxford University Press.
- Sundin E. (2003) "Små företag – lösning på vad och för vem?" s. 253–270 i von Otter C. (red.) *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling 2003:8 Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Sundin E. & Rapp G. (2006) *Städerskorna som försvann – individen i den offentliga sektorn*. Arbetsliv i omvandling 2006:2, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Sundin E. & Thörnquist A. (red.) (kommande) *När anställda blir företagare. Struktur-
omvandling och nya organisationsformer i ägande och arbete*. Arbetsliv i om-
vandling, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Sundin E. & Tillmar M. (kommande) ”Organiserandet och frihet – exemplet Fri-
skolornas Riksförbund” i Ericsson D. (red.) *Den oavsedda organisationen*. Lund:
Academia Adacta.
- Svedberg Nilsson K., Henning R. & Fernler K. (red.) (2005) *En illusion av frihet?
Företag och organisationer i regelsamhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Sydow J., Lindqvist L. & DeFillippi R. (2004) ”Project-based Organizations, Embed-
dedness and Repositories of Knowledge” *Organization Studies*, Editorial, vol. 25(9),
s. 1475–1489.
- Sölvell Ö., Zander I. & Porter M.E. (1991) *Advantage Sweden*. Stockholm: Norstedts.
- Taylor R. (1911) *The Principle of Scientific Management*. New York: Harper & Row.
- Tillmar M. (2004) *Är det möjligt? Om villkor för småföretagande inom vård- och
omsorgssektorn*. Stockholm: NUTEK.
- Torrens R. (1808) *The Economists Refuted*. Reprinted 1984. Sydney: Augustus M.
Kelley.
- Trists E. (1963) *Organizational Choice*. London: Tavistock.
- Widerstedt B., Bergström F., Arnberg J., Blank M. & Cronholm M. (2006) *Detalj-
handeln och produktivitetstillväxten. Produktivitetstillväxten inom svensk detalj-
handel 1993–2004*. Östersund: ITPS.
- Wolvén L.E. & Ekstedt E. (red.) (2004) *Företagande och gemenskap – små företags
kultur, samverkan och konkurrens*. Arbetsliv i omvandling, 2004:7; Stockholm:
Arbetslivsinstitutet.
- Zuboff S. (1998) *In the Age of the Smart Machine. The Future of Work and Power*.
New York: Basic Books.
- Zuboff S. & Maxmin J. (2002) *The Support Economy: Why Corporations are Failing
Individuals and the Next Episode of Capitalism*. New York: Viking.
- Weber A. (1909) *Theory of the Location of Industries*. Chicago: The University of
Chicago Press.
- Åberg R. (2004) ”Vilka jobb har skapats på den svenska arbetsmarknaden de senaste
decennierna?” *Ekonomisk debatt*, vol. 32, s. 37–46.