

Casten von Otter (red)

Ute och inne i svenskt arbetsliv

Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2003:8

ISBN 91-7045-680-1 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forskning, utveckling och utbildning. Institutet har ca 450 anställda och finns på sju orter i landet. Forskningen är mångvetenskaplig och utgår från problem och utvecklingstendenser i arbetslivet. En viktig uppgift är kommunikation och kunskapsspridning. För mer information, besök vår webbplats www.arbetslivsinstitutet.se

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Petterson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2003

Arbetslivsinstitutet,
SE-113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-680-1

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Förord

Arbetslivsinstitutet har fått regeringens uppdrag att analysera utvecklingen inom arbetslivet. Institutets uppgift i detta sammanhang är att beskriva de processer och mekanismer som har lett till utvecklingen – men också att peka på förslag till effektiva åtgärder.

I den här antologin ryms ett flertal forskaruppsatser från många kompetensområden på Arbetslivsinstitutet. Samtliga bidrag har skrivits under våren 2003. Uppsatserna innehåller analytiska perspektiv, slutsatser och hypoteser som rör orsaker och förslag till åtgärder snarare än rena problembeskrivningar. Vår ambition är att denna volym ska användas som underlag i arbetet med att åstadkomma förbättringar inom arbetslivet. I en fristående skrift, *Låsningar och lösningar i svenskt arbetsliv – slutsatser från en trendanalys* av Casten von Otter, presenteras en övergripande omvärldsanalys och sammanfattning som svar på regeringsuppdraget.

I samband med detta arbete och de diskussioner som följt under resans gång har jag än en gång reflekterat över det, i mitt tycke, gemensamma ansvar vi alla har för att kunna åstadkomma en utveckling av det goda arbetslivet. En av de viktigaste hörnstenarna är att individ, företag, politiska institutioner och organisationer samt arbetsmarknadens parter ser vilken del just de kan påverka. Alla kan göra något genom att dra sitt strå till stacken.

Vi blir allt mer internationellt påverkade i vårt dagliga liv i allmänhet och i våra arbetsliv i synnerhet. Därför är det viktigt att föra en politik, också i internationella miljöer, som strävar efter balans mellan effektiv ekonomi och social trygghet. Det är en värderingsfråga att bedriva tillväxtpolitik som balanserar mellan företagens krav på ekonomisk produktivitet och människors behov av ett gott arbetsliv.

Vårt arbete med att analysera utvecklingstendenser inom arbetslivet är ett arbete som är en viktig del av Arbetslivsinstitutet verksamhet – och som bör ha längre framförhållning än den gängse debatten. Denna skrift är ett första steg på det som vi hoppas ska bli en lång och givande framtidsresa.

Ansvarig för projektet har varit professor Casten von Otter. De olika författarna svarar själva för respektive bidrag. Till slut vill jag framföra institutets tack till alla forskare som medverkar i denna antologi, inte minst för den goda vilja som visades genom att med kort varsel göra en så gedigen insats. Ett tack vill jag också rikta till informatör Camilla Jansson för hennes utmärkta stöd i organisation av projektet och till Eric Elgemyr som lagt ner stort redaktionellt arbete på att slutföra denna produkt.

Inger Ohlsson

Generaldirektör Arbetslivsinstitutet

Innehåll

Inledning – arbetslivet i kris? <i>Casten von Otter</i>	1
Tolkningar av arbetssjuklighetens utveckling i Sverige <i>Anders Wikman och Staffan Marklund</i>	21
Den tredje industriella revolutionen och ”den nya ekonomin” – mellan sken och verklighet <i>Lars Magnusson och Jan Ottosson</i>	57
Tillväxt i obalans. Om kvinnors och mäns sysselsättning, löner och hushållsarbete <i>Anita Nyberg</i>	77
Aktuella trender i arbetsrätten – reflektioner med anledning av en remiss <i>Niklas Bruun</i>	101
Ungdomars inträde i arbetslivet <i>Ulla Arnell Gustafsson</i>	113
Marknads-, management- och medarbetartrender 1985–2005 <i>Peter Docherty och Tony Huzzard</i>	135
Riskutvecklingen i arbetsmiljön och behovet av ny arbetsmiljöteknik <i>Olle Nygren, Lage Burström, Kjell Hansson Mild och Ulf Landström</i>	159
IT i omvandlingen av arbetsorganisationer <i>Fredrik Augustsson och Åke Sandberg</i>	175
Trender och förändringar i fordonsindustrin <i>Marita Christmansson och Kathe Nonås</i>	203
”Mentala löpande band” och risken för kognitiv överbelastning <i>Bo Melin</i>	235
Små företag – lösning på vad och för vem? <i>Elisabeth Sundin</i>	253
Invandrarna och den svenska arbetsmarknaden <i>Klas Gustavsson</i>	271
Kollektivt entreprenörskap: Om utveckling som trotsar den ekonomiska klokheten <i>Ann-Mari Sätre Åhlander</i>	283
Rollen som arbetsgivare i morgondagens kommuner <i>Jan Wallenberg</i>	297
Ett ledarskap för hela organisationen – mellanchefernas återkomst <i>Bo Hagström</i>	311
Delat ledarskap – en trend i vardande? <i>Marianne Döös och Lena Wilhelmson</i>	323

Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv <i>Anders Kjellberg</i>	345
Ett hållbart arbetsliv kräver legitimitet – dags för ett nytt arbetsorganisatoriskt kontrakt <i>Göran Brulin och Eskil Ekstedt</i>	377

Casten von Otter

Inledning – arbetslivet i kris?

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

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

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

Uppdraget

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

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

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

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

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

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

I förändringars kraftfält

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

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

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

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

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

Arbetslivet

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

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

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

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

¹ Manifestet formulerades till Stockholmsutställningen 1930 av de svenska funktionalisterna.

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

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

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

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

Hållbarhet

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

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

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

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

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

Trender

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

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

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

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

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

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

Projektets organisation

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

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

Om innehållet

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Slutord: Mot ett nytt arbetsliv

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

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

Kris och brytningstid

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

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

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

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

Nya arbetsmiljöproblem

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

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

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

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

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

Internaliserade drivkrafter

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

Kompetens och utbildning

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

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

Socialt konstruerad verklighet

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

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

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

Arbetskraften – individer eller kollektiv?

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

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

Ett hållbart arbetsliv

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

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

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

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

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

Referenser

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

Anders Wikman och Staffan Marklund

Tolkningar av arbetssjuklighetens utveckling i Sverige

Dagens arbetsliv ställer allt högre krav på individen, samtidigt som kraven på friskhet ökar. Anders Wikman och Staffan Marklund analyserar den ökade sjukfrånvaron och dess orsaker.

Genom den kraftiga ökningen av sjukfrånvaron under de senaste fem åren har debatten om arbetssjuklighetens utveckling och orsaker kommit i fokus. På grund av att sjukfrånvarons ökning inte enbart, eller kanske ens främst, förefaller att förklaras av en ökad sjuklighet i befolkningen i arbetsför ålder, har andra förklaringar förts in. Det gäller bland annat frågan om det skett arbetsmiljöförändringar som inneburit att människor även med mindre omfattande medicinska besvär inte kan arbeta. Det gäller också frågan om huruvida förändringarna i sjukfrånvaron och arbetssjukligheten hänger samman med andra utvecklingstendenser i det moderna samhället.

Avsikten i detta kapitel är att försöka beskriva utvecklingen av arbetssjukligheten utifrån några centrala indikatorer samt att empiriskt pröva rimligheten i några hypoteser om hur utvecklingen kan förklaras.

Arbetet påverkar förekomsten av sjukdomar och besvär både som väsentligaste orsak och som bidragande orsak. Även i denna rätt vida mening kan vi tala om arbetssjukligheten, som en avgränsbar företeelse, trots att sjukligheten bara delvis bestäms av förhållandena i arbetet. Denna arbetssjuklighet är idag svår att fastställa helt objektivt. De indikatorer som finns tillgängliga är begränsade och ger var och en sin speciella vinkel på förhållandena. De har var och en sina tolkningsramar. Ta försäkringsstatistikens indikatorer som exempel. Utformningen av arbetsskadeförsäkringen eller sjukförsäkringen är bestämd av ambitioner och föreställningar som ligger bakom de politiska besluten. Dessa ambitioner och föreställningar skapar förutsättningar för vilka nivåer som kan finnas i statistiken över rapporterade fall.

Olika typer av statistik synliggör arbetssjukligheten på sitt sätt utifrån sina förutsättningar. Bilden är beroende av hur statistiken samlas in, med vilket syfte datauppgifterna kommit till, vem som varit uppgiftslämnaren, vilka kunskaper och föreställningar denne haft, vilka ambitioner osv. Bilden är också beroende av hur och om människor med besvär eller svagheter av olika slag faktiskt konfronterats med arbetslivet, dvs om dessa personer får möjlighet att arbeta och

Anders Wikman är fil dr i sociologi och forskar kring organisationsomvandling och ohälsa. Han är även statistikexpert med inriktning mot att utveckla och analysera breda registersystem med relevans för arbetslivsområdet. **Staffan Marklund** är professor i arbetshälsovetenskap och forskar framförallt kring sjukfrånvaro, förtidspension och yrkesrehabilitering. E-post: Anders.Wikman@Arbetslivsinstitutet.se

vilket arbete de i så fall får. Vi är här inne på frågeställningar kring tillgång på arbetstillfällen och möjlighet att påverka arbetets innehåll.

Olika indikatorer används inte bara för att beskriva arbetssjuklighetens absoluta nivåer, utan också för att göra jämförelser i tid och rum. I dessa jämförelser mellan grupper med olika verksamheter och mellan punkter i tiden kan nya problem uppstå. Problemen kan handla om skillnader som finns i redovisningsbenägenhet mellan grupper som jämförs eller för samma människor över tid. Problemen kan också handla om svårigheter att kontrollera för brister i likformighet, att människor med olika sjukdomsrisker, svagheter eller handikapp, är överrepresenterade i vissa verksamheter. Det kan också finnas flöden mellan verksamheter som gör att människor som inte längre klarar av att arbeta på vissa ställen rör sig till andra, vilka de klarar bättre. Situationen kan också bli mycket annorlunda om vissa av dem, som är på väg att få problem, har möjlighet att påverka sin arbetssituation genom att relativt omgående vidta förändringar i arbetsupplägg, i arbetstakt, pauser och arbetstider så att besvären kan minska. Jämförelser över tid kan vidare försvåras av att arbetsmarknaden förändras – att människor, som utvecklar besvär och handikapp, med tiden får svårare att hålla sig kvar i sysselsättning eller omvänt.

Det kan för diskussionen här vara av värde att lista några förhållanden som uppenbart påverkar den bild som kan ges av arbetssjukligheten. Den synliggörs på olika sätt bl a beroende på...

- försäkringsvillkoren,
- den enskildes möjlighet att hantera sin egen arbetssituation,
- sysselsättningsförhållandena och den enskildes möjligheter att hitta arbetsuppgifter trots problem av olika slag,
- den enskildes medvetenhet, kunskap och uttrycksmöjligheter, när det gäller att redogöra för sina problem, samt
- sjukvårdssystemens aktiviteter vad gäller att beskriva och registrera förhållanden.

Vi kommer alltså i det följande att redovisa olika indikatorer som använts för att spegla arbetssjukligheten och dess utveckling. Vi berör uppgifter från statistiken över Rapporterade arbetsskador (ISA-statistiken), från statistiken över Arbetsorsakade besvär, sjukfrånvarouppgifter från Arbetskraftsundersökningarna (AKU) och Riksförsäkringsverkets statistik, hälsodata från Undersökningen om levnadsförhållanden (ULF), uppgifter från Arbetsmiljöstatistiken och en del annat. För de indikatorer vi behandlar tar vi upp tolkningssvårigheter och problem. Problemen är legio, men den sammanlagda informationsmängden ger ändå möjlighet att dra vissa slutsatser. De iakttagelser som kan lyftas fram aktualiserar också ett mer generellt perspektiv som kommenteras något mer utförligt avslutningsvis.

Arbetskadeförsäkringen

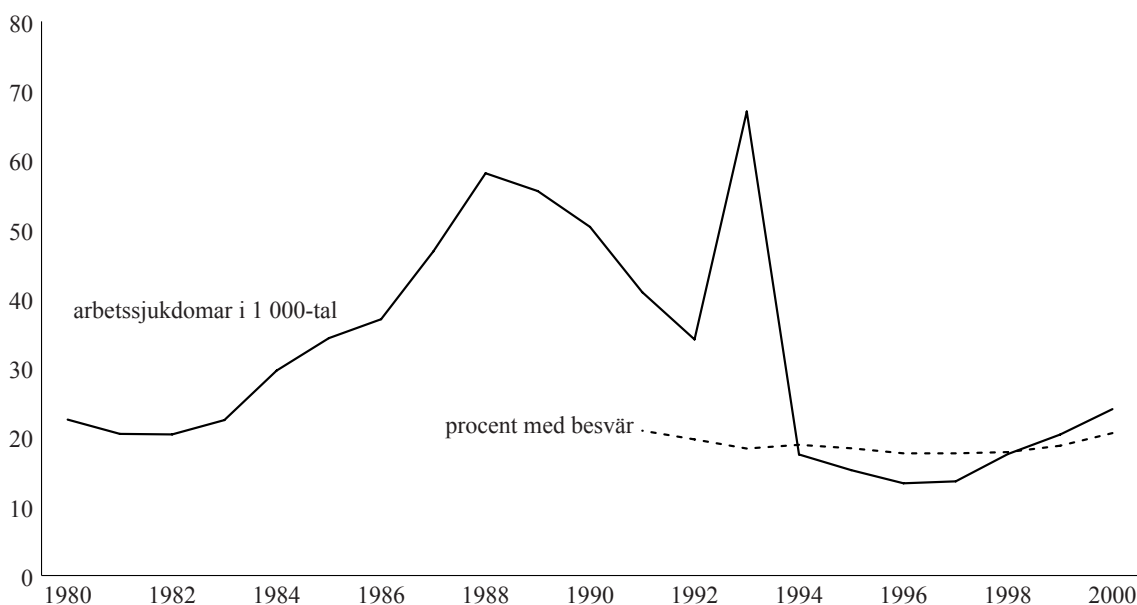
För ett antal decennier sedan definierades begreppet arbetssjukdom i försäkringen genom en uppräkningslista av ett antal sjukdomar med koppling till arbetet. Sjukdomar som t ex silikos och andra lungsjukdomar omfattades, liksom andra mer eller mindre tydligt avgränsbara åkommor. Fortfarande väljer man i lagstiftningen i många länder att definiera sjukligheten genom att räkna upp ett antal avgränsade sjukdomsgrupper. Arbetssjuklighet sågs tidigare också i hög grad som förknippat med mycket speciella risker inom särskilda yrkesverksamheter. Man tänkte sig t ex att extrema exponeringar av vissa ämnen inom vissa yrken skapade förutsättningar för en tydligt urskiljbar yrkessjuklighet. Den gamla termen yrkessjukdom återspeglar just detta synsätt. Fortfarande används i engelskt språkbruk beteckningar som "occupational diseases" och "occupational injuries", även om sjukligheten kanske ändå tänks vara förknippad med arbete på ett mer komplext sätt.

Den svenska lagstiftningen ändrades 1977 till att omfatta ett mer generellt arbetsskadebegrepp utan hänvisning till några i förväg speciellt utvalda sjukdomar. Därmed vidgades vad som kunde uppfattas som arbetssjuklighet. Det blev försäkringstillämpningens uppgift att i det aktuella fallet bestämma om "övervägande skäl talade för" att en anmäld skada var orsakad av arbetet. Man tänkte sig att den nyare utformningen skulle ge en bättre täckning av arbetssjukligheten och också att nya kunskaper och vetenskapliga rön lättare skulle komma till praktisk tillämpning.

Att fastställa vilken sjuklighet som är orsakad av arbetet är dock mycket komplext och svårt. Många förhållanden är invävda i varandra och skilda betoningar är ofta möjliga att göra. Det förutsattes i 1977 års arbetsskadelag att den osäkerhet som kunde uppstå som följd av brister i kunskapsläget, inte skulle drabba den enskilde utan bäras av produktionen. Det innebar i praktiken att man i vissa fall blev generös i sina tolkningar rörande ersättning. Vad som t ex mest sannolikt kunde betraktas som ett typiskt ålderssymptom kunde klassas som arbetsskada. En äldre person som fått hörselproblem kunde yrka på arbetsskadeersättning, medan någon annan med samma problem utan möjlighet att hänvisa till arbetet inte kunde göra det. I det första fallet fanns möjligheten att skadan var en följd av arbetet, även om inga självklara belägg kunde uppbringas. Praxis kom ibland att avvika relativt mycket ifrån vad som kunde anses mest rimligt och sannolikt. Försäkringen ifrågasattes också, och regelverket stramades upp från och med 1993.

Tendensen blev dock att man gick från en ytterposition till en annan. Efter 1993 blev det svårt att få mer komplexa anspråk erkända. Det gällde ofta för belastningsskador och för vissa psykiska besvär. Det uppstod härigenom en större diskrepans mellan överrisker som framträdde i statistiska sammanställningar och antalet fall som godkändes av försäkringssystemet.

I statistiska sammanhang kan det vara förhållandevis lätt att konstatera tydliga skillnader i sjukdomsfrekvenser för olika typer av verksamheter. En högre andel skador kan starkt tala för att en skadlig inverkan finns i miljön. I det individuella fallet, kan det vara svårare att säga något med bestämdhet och veta säkert om en viss persons skada just kommit av någon faktor i arbetet eller uppstått av andra orsaker. Det individuella fallet behöver då också hanteras annorlunda och kanske något mindre strikt och med större mått av utrymme för bedömningar.



Figur 1. Rapporterade arbetsjukdomar i tusental i ISA samt fysiska besvär av arbetet i procent (av samtliga sysselsatta).

Senare har dock ytterligare förändringar kommit till stånd i försäkringen. Huruvida de förändringarna kommer att leda till större konsensus i framtiden, och större överensstämmelse med statistiskt observerade överrisker, är ännu för tidigt att säga. Under alla förhållanden illustrerar alla dessa förändringar, hur försäkringen på varierande sätt hanterat arbetsjukligheten över tid. Förändringarna återspeglar skilda bedömningar i vad som är arbetsorsakat och vad man alltså skall kunna yrka ersättning för. De återspeglar också skilda bedömningar över tid i hur säker man anser sig behöva vara för att kunna dra den ena eller andra slutsatsen.

Utvecklingen av antalet rapporterade arbetsjukdomar i ISA (Informationssystemet över arbetsskador, SOS 2002a) redovisas i figur 1. ISA-statistiken baseras inte bara på försäkringsfall. I princip alla typer av arbetsskador ska rapporteras till systemet. Ändå påverkas rapporteringen i ISA högst påtagligt av försäkringen och av vilka möjligheter till ersättning som finns. Över åren går det att iaktta kraftiga svängningar i den bild som ges. Av diagrammet framgår bland

annat en högst påtaglig ökning under 1980-talet, då statistiken blev allt bättre på att täcka in olika typer belastningsorsakade besvär. Upp- och nedgångarna under 1992 och 1993 återspeglar mycket tydligt de förändringar i försäkringsvillkoren som infördes de åren. Noterbart är inte minst effekten av den kampanj som genomfördes före den 1 juli 1993 för att få människor att rapportera problem medan det fortfarande var möjligt att få ersättning för dem. Därav den snabba upp- och nedgången under detta år.

Till de arbetssjukdomar som redovisas i diagrammet skall även läggas arbetsolyckorna som ingår i ISA-systemets arbetsskador. Vi berör dem dock inte närmare här.

För att kunna ge en från försäkringen mer oberoende beskrivning av arbetsskadornas utveckling startade en av oss i början av 1990-talet en ny och fortlöpande statistikinsamling på SCB. Statistiken registrerade människors egna uppfattningar om vilka besvär som orsakats av arbetet, vilka besvären var och vad som främst bidragit till dem. Det antogs inte att man genom dessa frågor skulle få absolut sanna beskrivningar av arbetssjukligheten, men att man skulle kunna ge en förankring mot vilken de rapporterade arbetsskadorna kunde jämföras. Statistiken skulle hjälpa till att tänka bort de administrativa förändringarna (SOS 2002b).

Man ser i figur 1 att de arbetsorsakade fysiska besvären företer en mer stillsam utvecklingstrend än ISA-statistiken. Först är denna trend snarast nedåtgående, för att öka svagt under senare delen av 1990-talet. Människors ökande tendens till anmälan till ISA under denna period återspeglar sig alltså inte så tydligt i en samtidigt ökande andel fysiska besvär.¹ Detta behöver dock inte innebära att den ökade anmälningsbenägenheten inte återspeglar något substantiellt och viktigt. Som vi ska visa längre fram tenderar människor med besvär att få allt större problem i sitt arbete allt eftersom tiden går.

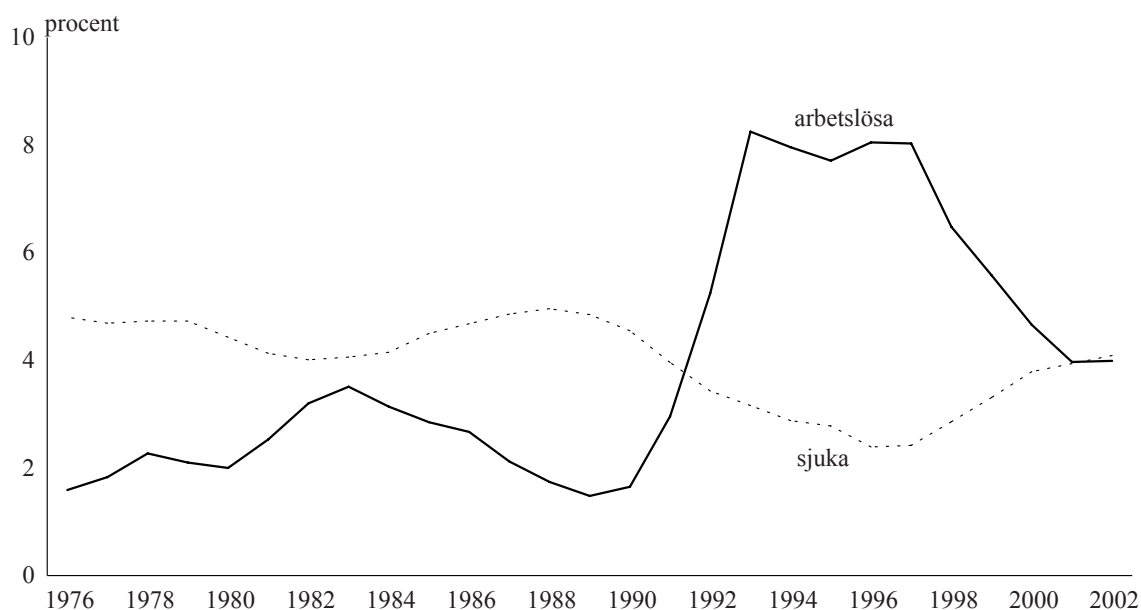
Sjukfrånvaron och sysselsättningen

Från 1993 kom i stort sett all ersättning vid arbetsskada att täckas av sjukförsäkringen, dvs på samma sätt som vid annan sjuklighet. Sjukfrånvarostatistiken blev samtidigt väsentligare som spegel av arbetssjukligheten även om den statistiken naturligtvis också speglar mycket annat.

Sett på längre sikt tenderar sjukfrånvaron att följa konjunkturen. Den är låg under en lågkonjunktur och hög under en högkonjunktur. I figur 2 finns två kurvor, en för arbetslöshet i procent av arbetskraften och en för sjukfrånvaro i procent av de sysselsatta. Uppgifterna är hämtade från SCBs Arbetskraftsundersökning, som bygger på svar på surveyfrågor vilka behandlar förhållanden under olika mätveckor, vilket innebär en speciell vecka för varje enskild person. Stati-

¹ Andra typer av besvär än rent fysiska ökar mer. Såväl fysiska som andra besvär ökar mer påtagligt för kvinnorna jämfört med männen.

stiken speglar den sjuklighet som uppkommer av arbetet. Den speglar också all annan sjuklighet som genererar sjukfrånvaro, liksom samspelet mellan arbete och sjuklighet, t ex det faktum att vissa ”sjuka” arbetar. Det sista är viktigt att hålla i minnet när just sysselsatta utgör basen för redovisningen. Huruvida man är sjuk endast under mätveckan eller är långtidssjukskriven sedan länge framgår däremot inte. Bilden ger en uppsummering av alla längder. Observera att diagrammet visar att den totala sjukfrånvaron är betydligt lägre 2002 än vid slutet av 1980-talet.²



Figur 2. Sjuka under mätveckan bland dem som har arbete, samt arbetslösa enligt AKU 1976-2002.

Kurvan för arbetslöshet och kurvan för sjukskrivning speglar i hög grad varandra. Där den ena går upp går den andra ned och omvänt. Sambandet är ganska starkt men inte hundra procentigt. Också annat spelar in.

Sjukskrivningens konjunkturella mönster har observerats sedan länge (ESO 2002, Askildsen m fl 2002, Dyrstad & Ose 2001). Sedan tidigare har man också försökt pröva hållbarheten i olika hypoteser om orsaksmekanismerna. Som vi kommer att beröra längre fram är sambandet mellan sjukfrånvaro och konjunkturförlopp inte lika starkt i alla länder och verkar inte heller finnas i vissa länder.

En förklaring till det allmänna konjunkturmönstret kan vara att människor under lågkonjunkturer, med dess mer osäkra anställningsförhållanden, är mer försiktiga med att utnyttja sina möjligheter till sjukledighet. De kan då vara mer rädda om den anställning de har. Lågkonjunkturen sägs i så fall ha *en discipline-*

² Då är dock inte de medräknade som befinner sig helt utanför arbetskraften, Förskjutningar över åren mellan de inom och utom arbetskraften kan i viss mån påverka resultaten.

rande inverkan. Vad som kan tala för ett sådant mönster är att den konjunkturella variationen tycks slå igenom inom vitt skilda grupper, precis som konjunkturen. Den tycks t ex slå igenom såväl bland dem med stabil sysselsättning, som bland dem med mer sporadisk sysselsättning (Askildsen m fl 2002). Ett kompletterande stöd kan kanske också hämtas från det faktum att sjukskrivningar generellt tycks vara mindre frekventa bland människor med otrygga anställningar (dvs bland tillfälligt anställda), så som de borde vara om otryggheten hade en disciplinerande verkan (det kan dock finnas flera förklaringar till detta senare fynd).

En annan möjlig tolkning av sambandet mellan konjunktur och sjukfrånvaro är att *arbetstakten samvarierar med konjunkturen*. Vid en högkonjunktur när hjulen snurrar snabbare, kan det ställas större krav på stora arbetsinsatser, vilket kan skapa problem för människor med svagheter av olika slag. Vi kommer längre fram att presentera en del stöd för en sådan hypotes. Kanske är det som så att denna typ av orsakslogik varit lättare att urskilja under den senaste sjukfrånvarouppgången, som tycks ha föregåtts av mer genomgripande organisatoriska förändringar med större inslag av slimmade, avskalade organisationer, än tidigare. Det kan ha skapats större svårigheter att hänga med i den förändrade och utvidgade arbetsbörda, som naturligt följt med en konjunkturuppgång. Det konjunkturella mönstret borde vara mest markerat för den privata sektorn. För den offentliga kanske de stora neddragningarna under 1990-talet, med ofta bibehållna målsättningar, genererat motsvarande problem.

En ytterligare möjlig tolkning är naturligtvis att människor med handikapp och medicinska besvär löper större risk att förlora jobbet när tiderna är dåliga, medan de i andra situationer naturligare hamnar i sjukskrivning. Så kan det t ex finnas risk att en kortare tids sjukledighet innebär att individen inte kan bevaka sina intressen när permitteringar diskuteras. De kan också, även när de finns på plats, lättare sorteras bort i sådana sammanhang. Det är ju just dessa människor kan tänkas vara rädda för när lågkonjunkturen sägs ha en disciplinerande verkan. Vidare kan en del människor med problem, och kanske då framför allt en del äldre, vid dåliga tider frivilligt dra sig tillbaka till förmån för yngre friskare kolleger. Det förefaller av olika skäl som det kan finnas flöden ut ur arbetskraften under konjunkturella nedgångar, då människor med problem lättare hamnar utanför (Hemmingsson 2001). Vi kommer i det följande att något fördjupa analysen kring sådana processer. Vad vi då tittar på kan vi för enkelhets skull kalla för *tendenser till sjukselektion*.

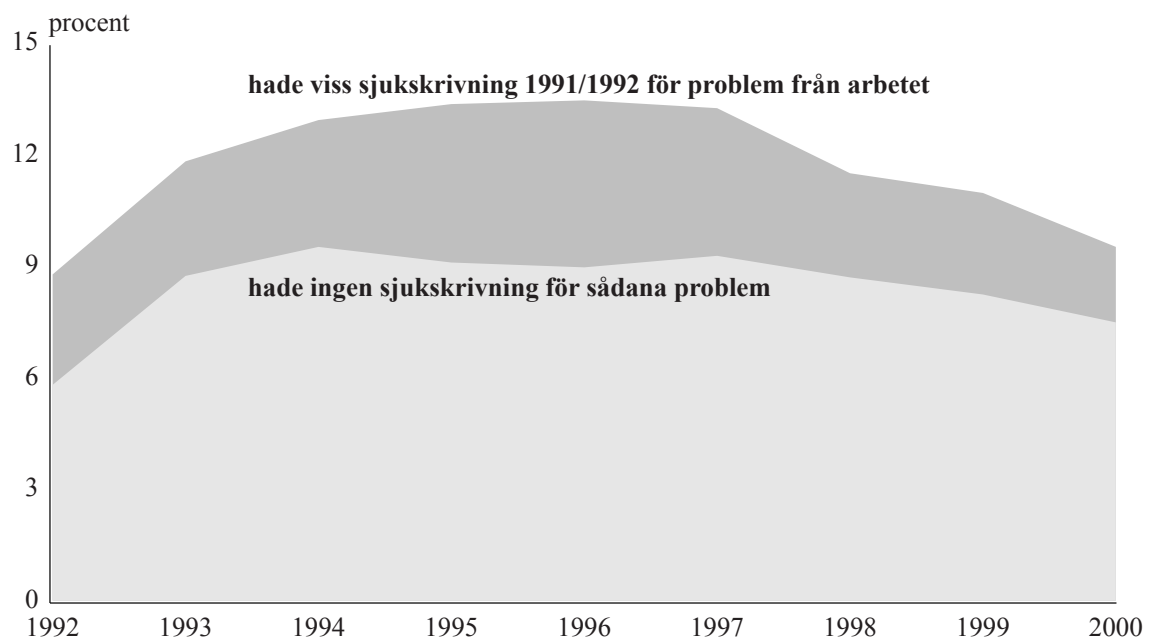
Rörelser in och ut ur sysselsättning

För att skapa möjlighet för utförligare beskrivningar av hur människor rör sig ut ur sysselsättning och anställning har vi sammanställt ett omfattande datamaterial utgående ifrån samtliga de individer som ingått i SCBs undersökning om Arbetsorsakade besvär. Surveysvar finns i denna undersökning för drygt 270 000

personer mellan åren 1991 och 2000. Surveyinformationen har vi kompletterat med registeruppgifter från SCBs LOUISE-register åren 1990-2000. LOUISE omfattar bl a information från kontrolluppgifterna (dvs de som årligen lämnas till skattemyndigheten i samband med deklarationen). Det innebär att individernas totala försörjningssituation kan beskrivas, dvs hur stora förvärvsinkomster de har, eventuell arbetslöshetsersättning, sjukersättning, sjukbidrag, förtidspension m m. En del annan information, så som uppgifter om arbetssökande enligt Arbetsmarknadsstyrelsens sökanderegister HÄNDEL, är också kopplad till systemet.

Det sammanlagda materialet (surveydata plus registerdata) ger möjlighet att relativt ingående följa situationen på arbetsmarknaden för olika grupper av människor år efter år. I figur 3 redovisas utvecklingen över tid för ...

- dels de som i SCBs undersökning om Arbetsorsakade besvär sagt sig ha besvär av arbetet och samtidigt varit sjukskrivna någon gång för sådana besvär år 1991 eller 1992,
- dels de som i samma undersökning 1991/92 inte varit sjukskrivna för besvär av arbetet.

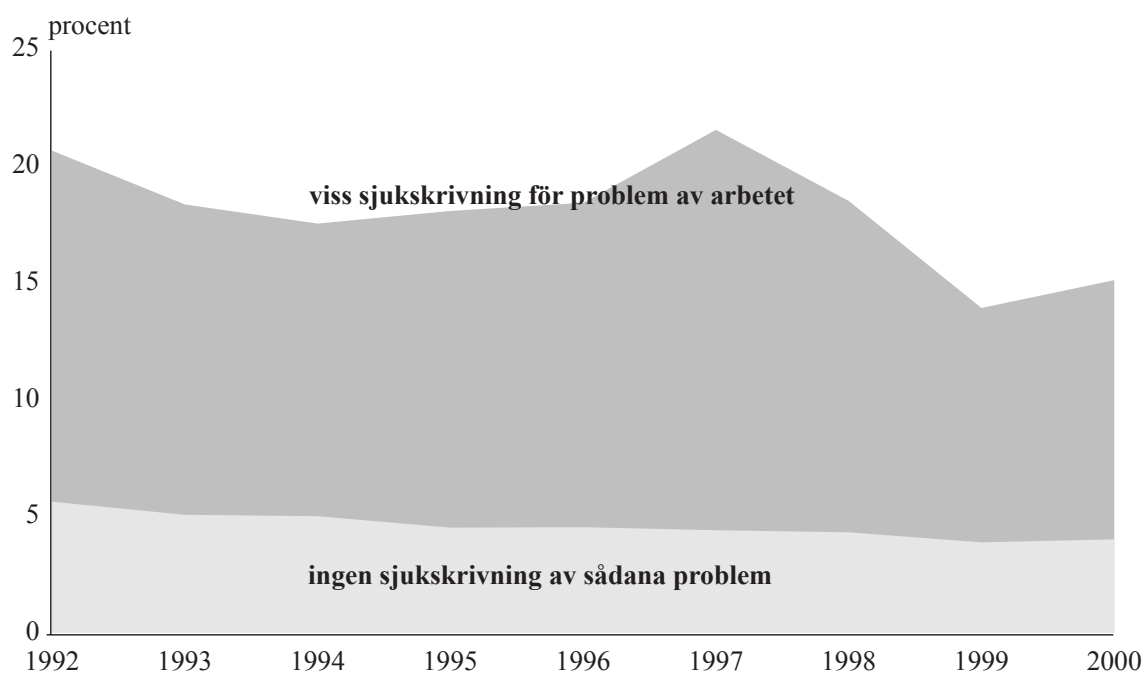


Figur 3. Inslag av arbetslöshet för personer med och utan sjukskrivning för problem från arbetet som följts 1992-2000. Endast personer 35-57 år. Åldersstandardiserade värden.

Figuren redovisar procentandelen med inslag av arbetslöshet inom respektive grupp. Observera att vi endast låtit personer i åldern 35-57 år ingå i redovisningen, detta för att minimera inflytandet ifrån mer normala flöden in i och ut ur arbetskraften (de som var 57 år 1992 blev 65 år 2000).

Det framgår klart av figuren att människor med besvär och sjukskrivningar, löper större risk att hamna i arbetslöshet under lågkonjunkturen fram till 1996 jämfört med övriga. Arbetslösheten ökar visserligen också för dessa övriga, men inte lika mycket. Så småningom minskar dock arbetslösheten igen i båda grupperna, samtidigt som kurvorna närmar sig varandra. Slutsatsen måste bli att människor med besvär löper större risk att hamna utanför arbetslivet när tiderna är dåliga. Arbetskraften rensas under lågkonjunkturen från människor med krämpor och besvär. Sjukselektionen är tydlig.

I figur 4 ges en liknande bild. Här fokuserar vi på flöden, inte ut i arbetslöshet, utan ut ur arbetskraften helt och hållet – till studier, värnplikt, deltids- och förtidspension. Analysen bygger på samma material, men i detta fall redovisas oberoende tvärsnitt år för år. Vi hämtar uppgifter från Arbetsorsakade besvär vilka varit insamlade under en tidig period respektive år och uppgifter från LOUISE för hela året. Vi ser att utflödet är förhållandevis högt mellan 1992 och 1997 för de som angivit besvär och varit sjukskrivna. Härefter sjunker andelen högst påtagligt. Observera den tydliga vändpunkten i kurvorna år 1997, just det år då sjukfrånvaron var särskilt låg, strax innan den började öka igen.



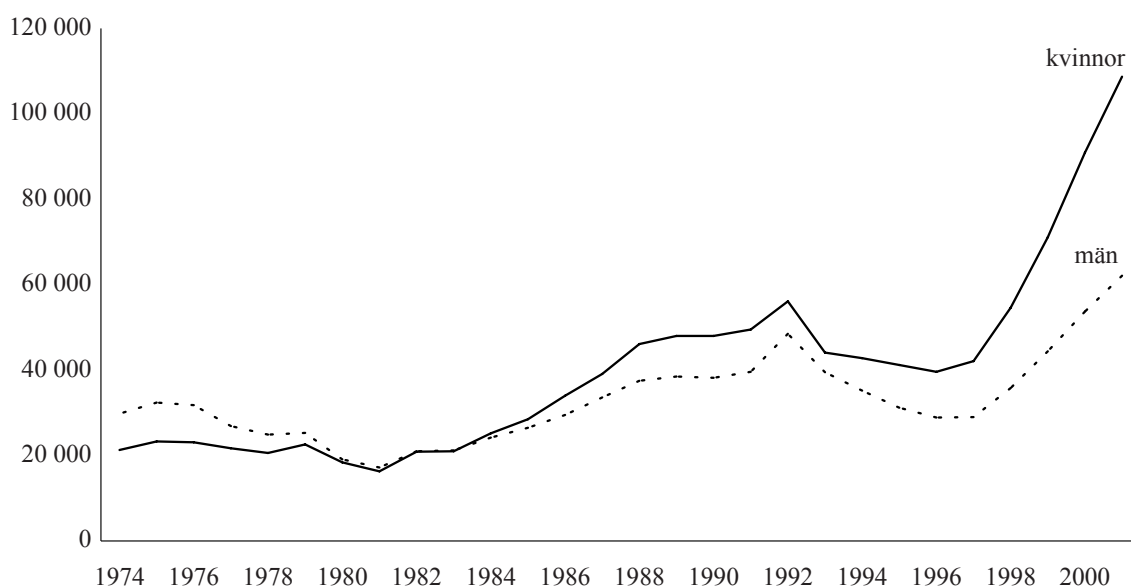
Figur 4. Utflöde ur arbetskraften (till studier, värnplikt, deltids- och förtidspension). Fortlöpande tvärsnitt omfattande 35-64 år.

Övriga ligger på en lägre nivå och uppvisar inte heller lika tvära kast. Återigen illustrerar resultaten hur lågkonjunkturen rensar arbetskraften från människor med besvär eller annorlunda uttryckt, personer med problem kommer under tidens gång att dyka upp i olika registrerade positioner genom att de hanterats

olika av marknaden och regelsystemen. Sjukskrivna blir de främst under högkonjunkturen eller under konjunkturuppgången.

Även om dessa förändringar finns för människor med indikatorer på svagheter av olika slag är det viktigt att också framhålla att sjukfrånvarons konjunkturella mönster slår igenom inom alla grupper av befolkningen, även dem med mycket stabil sysselsättning. Detta är lätt att se om vi följer sjukfrånvaroutvecklingen för dem som haft stabila förvärvsinkomster under hela perioden (det redovisas dock inte i något diagram). Också människor med synbarligen stabil sysselsättning följer en konjunkturell utveckling i sjukfrånvaromönstret. Detta mönster kan dock uppstå på fler sätt. Det kan förklaras både utifrån disciplineringsresonemang och från resonemang kring sjukselektion och kanske också på ytterligare andra sätt.

Sammanfattningsvis tycks det alltså i Sverige finnas ett konjunkturellt mönster som slår igenom inom många olika delar av arbetslivet. Mönstret finns i den totala sjukfrånvaron bland de sysselsatta och i de av försäkringen ersatta dagarna (som under den period vi här studerat mest rört sig om 14 dagar eller mer). En djupare analys visar dock att mönstret för de riktigt långa sjukskrivningarna delvis är ett annat. För att ge en bild också av denna delmängd av sjukfrånvaron har vi i figur 5 kompletterat med uppgifter från RFVs hemsida, där all utbetald ersättning redovisas uppdelat efter ersättningstidens längd samt kön.



Figur 5. Antal långtidssjukskrivna ett halvt år eller mer 1974-2001. Pågående fall enligt RFV.

Kurvan för de långtidssjukskrivna avviker uppenbarligen från det normala svängandet efter konjunkturen. Istället stiger kurvan långsiktigt. Den stiger mer för kvinnor än för män. Vi måste, när det gäller långtidssjukskrivningen, tänka oss

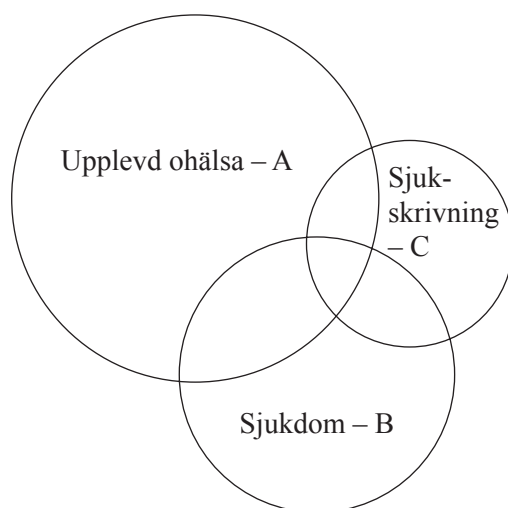
åtminstone två typer av mönster, dels ett konjunktorellt, dels ett påtagligt långsiktigt stigande. Från 1997 har sjukskrivningen (med 1/2 års sjukfrånvaro eller mer) mer än fördubblats från ca 70 000 personer till ca 170 000 personer år 2001. Det tycks som det finns en tendens till allt mer permanent utsortering av vissa människor.

Upplevd ohälsa, sjukdom och sjukskrivning

Det har redan framgått att det inte finns något entydigt samband mellan sjukfrånvaro och sjuklighet. Ett och samma tillstånd kan få olika praktiska konsekvenser beroende på omständigheterna i det aktuella fallet.

Avsikten här är att försöka utnyttja några empiriska material kring ohälsan för att belysa dess skiftande aspekter och möjliga indikatorer och då samtidigt försöka se hur sjukligheten efter olika dimensioner utvecklats över tid. Inledningsvis försöker vi göra några klagörande distinktioner, vilka tar sin utgångspunkt i figur 6.

Figuren utgår från den engelska begreppstrilogin "illness", "disease" och "sickness" som på svenska närmast kanske kan översättas med upplevd ohälsa, sjukdom och sjukfrånvaro. Med upplevd ohälsa kan menas subjektivt upplevda hälsotillstånd (och också att individen rent allmänt mår bra eller dåligt). Sjukdom avser den diagnostiserade sjukdomen oavsett om denna diagnos baseras på biomedicinska fynd eller om den i huvudsak bygger på en bedömning som en läkare gör utifrån individens egna beskrivningar av sina besvär. Sjukskrivning är det formella tillståndet när en individ är borta från arbetet på grund av sjukdom med ersättning från arbetsgivaren eller från sjukförsäkringen.



Figur 6. Relationer mellan upplevd ohälsa, diagnostiserad sjukdom och sjukfrånvaro.

I grunden tänker man sig ofta att dessa tre sammanfaller på det sättet att en individ mår dåligt, får en sjukdomsdiagnos fastställd av en läkare och, om

besvären är allvarliga och påverkar arbetsförmågan, blir sjukskriven. Så enkelt är det förstås inte. En del av den upplevda ohälsan bryr sig individer inte om att få bekräftad av läkare, antingen därför att det är små besvär eller därför att det inte finns någon särskild hjälp att få. Kanske uppfattar han inte heller att symptomen är uttryck för någon sjukdom. De ligger i så fall utanför det som innefattas i hans eller hennes privata sjukdomsbegrepp. En del av den subjektivt uppfattade ohälsan och den diagnostiserade sjukligheten medför inte någon sjukfrånvaro, antingen därför att individen kan arbeta trots besvären, eller därför att det finns hinder för honom eller henne att vara borta från arbetet. I det senare fallet använder man ofta termen ”sjuknärvaro” för att beskriva personer som går till arbetet trots att de är sjuka eller som tar ut semester eller annan ledighet istället för att utnyttja sjukersättning.

Hälsa är ett tänjbart begrepp. Vi kan säga att ingen i någon absolut mening kan betraktas som hundra procentigt frisk. Smärre problem uppträder nästan alltid, men de är för det mesta små och ska kanske mest ses som mindre skavanker i kroppsfunktionerna. Individen behöver inte tala om sådana skavanker i termer av ohälsa. Men de kan mycket väl påverka hans eller hennes förmåga och innebära moment av besvär i vissa situationer. Vi bör rimligen tänka oss en kontinuerlig skala som går från nästan inga till mycket stora besvär. Någonstans på denna skala blir besvären betydande, någonstans börjar individen tala om problemen i termer av ohälsa. Individen delar då upp en komplex kontinuerlig verklighet genom en, som vi kan tycka, fyrkantig gruppering. Individen kan sålunda ha besvär utan att säga sig vara sjuk. Individen kan t o m vara sjukfrånvarande utan att säga sig vara sjuk och han eller hon kan vara sjukskriven utan att ha någon diagnostiserad sjukdom. Det är inte heller ovanligt att personer med omfattande medicinska besvär eller handikapp uppfattar sig som fullt friska, framförallt därför att de förknippar begreppet sjuk med en tillfällig förändring snarare än som uttryck för kroniska besvär. Med luddiga begrepp, som rätt godtyckligt avgränsar den kontinuerliga skalan, befinner vi oss rätt mycket i ett begreppsligt gungfly.

För att belysa dessa distinktioner något närmare har vi gjort specialbearbetningar av SCBs undersökning om levnadsförhållanden (ULF). ULF-undersökningarna startade 1974 och har allt sedan dess genomförts varje år, med något olika tonvikt år för år. Ibland har ohälsa utgjort ett särskilt prioriterat område. Här utnyttjar vi material från 1986 och framåt. ULF-databasen innehåller uppgifter om självdeklarerad sk global ohälsa, koder för långvariga sjukdomar, individrapporterade besvär, samt RFV-data om antalet sjukskrivningsdagar under året. Uppgifterna är inte helt idealiska. Flera olika typer av mätosäkerhet råder och uppgifterna motsvarar inte helt de olika teoretiska hälsobegreppen vi skisserade i figur 6.

ULF-data redovisar dessutom genomgående individernas egna uppgifter om olika sjukdomstillstånd, medicinintag, läkarundersökningar, fysiska handikapp

m m. Dessa uppgifter ligger till grund för de sjukdomskoder som SCB åsätter. Det handlar alltså inte om sjukvårdens registreringar. Ändå brukar dessa uppgifter anses ha en relativt hög grad av trovärdighet. Bidragande till kvaliteten är det utförliga samtal som genom intervjun kommer till stånd med hjälp av alla de olika frågor om olycksfall, handikapp, läkarkontakter, medicinering m m som ställs. För vårt resonemang här är det dessutom väsentligt att framhålla att dessa sjukdomskoder representerar något väsentligt annorlunda än de svar på frågor om akuta besvär och andra akuta problem som också finns registrerade genom undersökningen. Dessa senare kan t ex handla om värk i speciella delar av kroppen som skuldror, axlar, nacke, rygg, höftsmärtor, smärtor i händer, armbågar, ben, knän m m. De kan också handla om att individen känt sig påfallande trött under senaste tiden, haft svårt att komma igång på morgnarna, haft besvär med sömnen, haft huvudvärk eller migrän m m. I ULF ingår vidare en annan mer allmän fråga om hur individen uppfattar sitt allmänna hälsotillstånd, dvs om individen generellt uppfattar hälsotillståndet som gott, dåligt eller något där emellan.

Det visar sig att redan enkla jämförelser mellan olika procentnivåer i svaren på de olika frågorna ger intressant information.

- För människor med anställningar bokfördes (år 2001) 40 procent med någon långvarig sjukdom.³ Femton procent hade mer än en sådan sjukdom registrerad.
- Hela 83 procent uppfattade dock sitt hälsotillstånd som i huvudsak gott vid denna tid. Endast fyra procent sa att hälsotillståndet var direkt dåligt.

Vi finner en uppenbar diskrepans mellan att ha en sjukdom registrerad och säga att hälsotillståndet är dåligt. Många med långvariga sjukdomar sa sig uppenbarligen inte ha ett hälsotillstånd som var dåligt. Inte heller besvaren ger samma bild som de långvariga sjukdomarna. Akuta besvär var betydligt vanligare än ”långvariga sjukdomar”.

- Läger vi samman alla med registrerade smärtbesvär, finner vi totalt 70 procent som ingår i smärtgruppen.
- Sextionio procent anger besvär av annat slag. Det innebär t ex att man känt sig påfallande trött den senaste tiden, haft problem med sömnen och annat.

Uppenbarligen finns personer med besvär, som inte är sjuka enligt kriteriet ”långvarig sjukdom”.

Världshälsoorganisationen, WHO, definierade en gång i tiden hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande. Sättet att diagnostisera sjukdomar i ULF (och sannolikt över huvud taget tillvägagångssätten att diagnostisera sjukdomar) avviker uppenbarligen mycket från denna vida definition. Människors uppfattning om vad som är sjukt och friskt ligger

³ Alla uppgifter i det följande är uträknade för anställda.

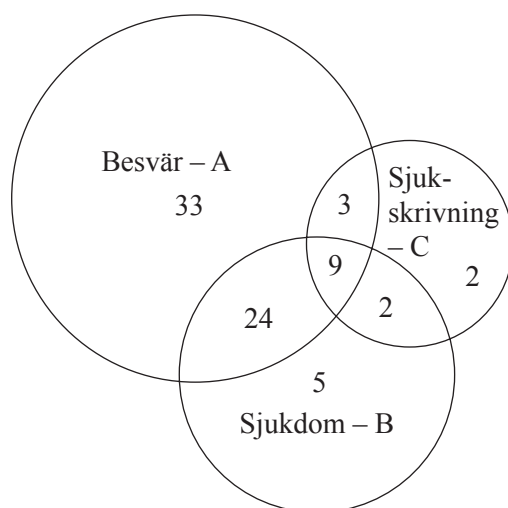
också långt ifrån en sådan vid tolkning. Sjukdomsbegreppet, som det normalt uppfattas, har en snävare innebörd.

Tabell 1 ger en översiktlig bild av hur de olika begreppen är relaterade till varandra. För nio procent av samtliga finns såväl (A) fysiska besvär, (B) registrerad sjukdom som (C) sammanlagd sjukskrivning om 14 dagar eller mer. Tjugotre procent har inget av detta. I övrigt finns olika kombinationer av de tre. Utifrån resultaten kan vi också rita en figur som beskriver överlappningar och diskrepanser. Figur 7 och tabell 1 illustrerar hur besvär av olika slag kan redovisas, utan att man betraktar sig som sjuk, hur sjuklighet inte alltid behöver återspeglas av akuta besvär, att många med långvariga sjukdomar eller besvär ej är sjukskrivna osv.

Tabell 1. Relationer mellan upplevd ohälsa (besvär), (långvarig) sjukdom och sjukfrånvaro 2001. Procent av samtliga anställda.

	Besvär . . . Sjukskriven Ej sjukskriven	Ej besvär Sjukskriven Ej sjukskriven
Långvarig sjukdom	9	24	2	5
Ej långvarig sjukdom	3	33	2	23
				101

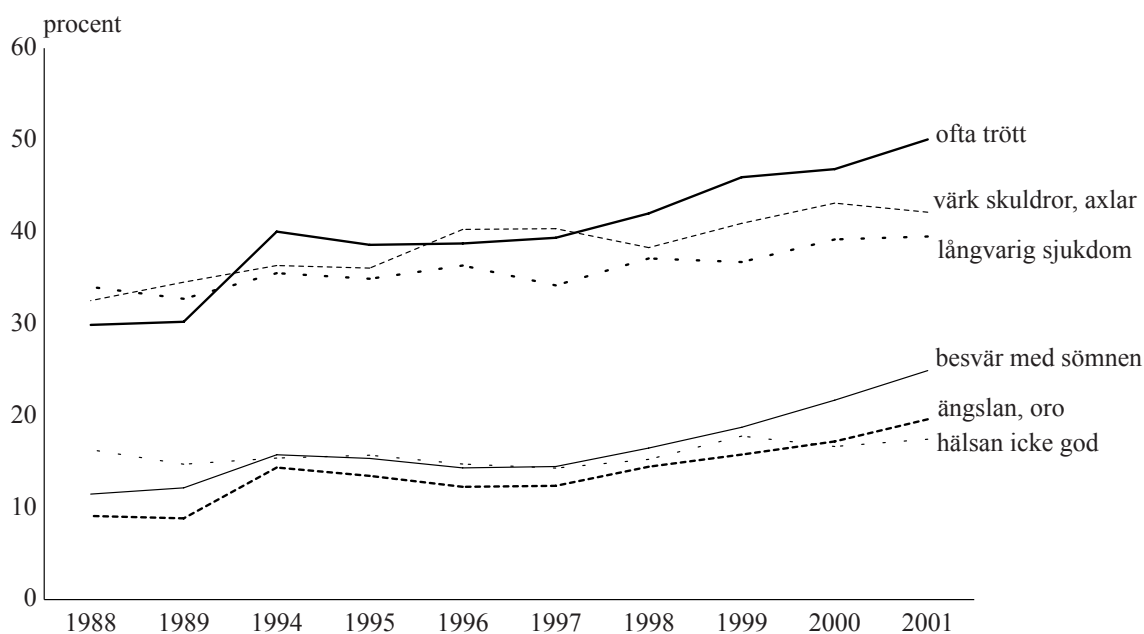
Det innebär samtidigt att förändringar i det ena inte behöver motsvaras av förändringar i det andra. Besvär och sjuklighet är delvis olika saker och måste uppfattas som delvis olika fenomen. Det behöver alltså inte vara en motstridighet att nivån på den allmänna sjukligheten har legat förhållandevis stabil under 1990-talet, samtidigt som besvären blivit fler. Situationen kan vara den att människor med ”svagheter av olika slag” fått mer akuta svårigheter med tiden t ex genom sitt arbete. Detta kan i viss mån ha varit avgörande för den ökande sjukfrånvaron.



Figur 7. Kombinationer av besvär, sjukdom och sjukskrivning 14 dagar eller längre.

I figur 8 följer vi olika indikatorer inom området hälsa/ohälsa över tid. Också denna figur ger alltså en bild av en stor komplexitet. Vi ser en svag ökning av andelen personer med långvariga sjukdomar (dvs den övre streckade linjen i figuren har en tendens att röra sig svagt uppåt). Förekomsten av värk i skuldror, nacke och axlar ökar däremot mer. Framför allt är det allt fler som ofta känt sig trötta de senaste 14 dagarna (det är de båda linjerna som startar ungefär vid andelen för långvariga sjukdomar men sedan stiger snabbare uppåt).

Individens egen beskrivning av det allmänna hälsotillståndet som gott eller dåligt, eller någonstans däremellan, förändras mycket lite över åren (vilket visas i den nedre streckade linjen). Kurvan för ängslan och oro skär denna kurva och ökar mer markerat. Samma sak gäller för kurvan som redovisar besvär med sömnen. I de båda senare fallen finns över åren en fördubbling av frekvensen. Uppenbarligen finns vad gäller dessa aspekter en tydlig försämring över åren. Sammanfattningsvis kan sägas att många besvär förändras över tid. Människor tycks dock inte tala om detta i termer av ett försämrat allmänt hälsotillstånd. Försämringarna tycks mest röra sådant som ligger utanför deras normala hälsobegrepp.

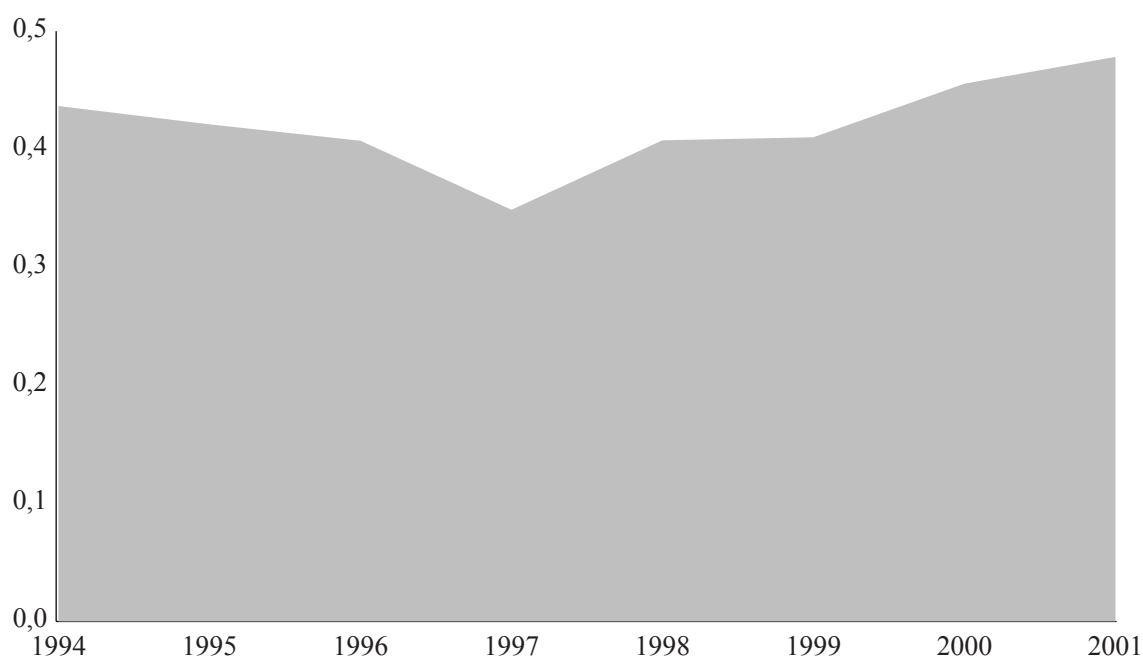


Figur 8. Anställda och ohälsa 1988-2001 enligt ULF.

Ser vi på sambanden mellan olika ohälsoaspekter å ena sidan och sjukfrånvaro å den andra, finner vi som sagt också bristande entydighet. Intressant att notera är att sambanden mellan ohälsoindikatorer och sjukfrånvaro förändras över tid, vilket illustreras av figur 9. De samlade effekterna har beräknats med hjälp av regressionsanalys och uppsummerats som multipla regressionskoefficienter. Sjukdomar tillsammans med olika typer av besvär tycks efter 1997 förklara allt

mer av sjukfrånvaron för varje år som går. Åren före 1997 finns istället en omvänd trend. Sambandet är högst 2001. Också nu antyds alltså effekter av konjunkturen. Resultatet antyder att det under tidens lopp händer något som påverkar sjukfrånvaron. Förändringarna verkar vara särskilt framträdande under de senaste åren. Det tycks som om människor med ”svagheter av olika slag” mot slutet fått allt större problem som ger konsekvenser i form av sjukfrånvaro. Figuren ger ett intryck av allt större svårigheter att klara av arbetet. Tendenserna, särskilt ökningen mot slutet, är dessutom något starkare om vi fokuserar på de riktigt långvariga sjukdomarna (vilket inte redovisas i något diagram).

Ett viktigt förhållande måste just vara att olika människor har olika möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter trots problem. Sjukfrånvaron säger inte bara något om sjukligheten utan också om det arbete som den sjuke har. En pianist som stukat vänster lillfinger är illa ute. Han blir tvungen att inställa konserter och kanske bli konvalescent under en längre tid. För de flesta andra är ett skadat lillfinger på vänsterhanden en försumbar åkomma. Inom slakteribranschen är det förbjudet att arbeta vidare om man ådragit sig en skärskada, beroende på smittorisken osv. Människor med fysiska besvär som inte skulle klara vissa typer av arbeten, kan mycket väl klara av andra. Det de gör kan också förändras med tiden och skapa större eller mindre svårigheter allt eftersom.



Figur 9. Samband mellan de i avsnittet redovisade hälsoindikatorerna och antalet sjukfrånvarodagar bland anställda. Multipel korrelation 1994-2001.

Vår slutsats måste alltså bli att vissa problem ökat med åren och att arbetsuppgifter och sjukfrånvaro hänger ihop på ett delvis förändrat sätt över tid,

kanske så att man mot slutet fått allt svårare att arbeta med besvär och att man med tiden kanske också fått allt svårare att påverka arbetets uppläggning och anpassa det till sina egna begränsningar.

Handlingsutrymme och sjukfrånvaron

Inom arbetslivsforskningen var en relativt enkel grundmodell länge vanlig, en modell som i princip kopplade samman två dimensioner. Den ena rörde exponeringen, den andra ohälsan. Man tänkte sig att risken för ohälsa på ett relativt entydigt sätt ökade med exponeringen. På en viss nivå kunde risken bli orimligt stor. Det gällde att hitta denna nivå och lokalisera i vilka sammanhang den främst uppträdde. Risker karaktäriserades främst som verksamhetsrisker eller betecknades som yrkesrisker. Vi har redan berört detta.

Bland annat som följd av att arbetssjukligheten kommit att problematiseras allt mer och diskussionen utökats till att röra allt fler förhållanden, har perspektiven blivit mer relativa. Risker tänks nu på ett mer avgörande sätt vara beroende av hur verksamheten är upplagd, inte bara av verksamhetens innehåll. Konstanthåller man för verksamhetsinriktningen, kvarstår en hel del variation i de risker som finns att förklara.

En typisk exponent för detta senare synsätt är Karaseks modell inom området psykosocial miljö. Modellen säger att ohälsan inte bara är beroende av alltför höga krav i arbetet utan också av det kontrollutrymme som individen har över sin egen situation. En belastning kan, tänker man sig, uppfattas som positiv och snarast ses som en utmaning om individen känner att han har kontroll över förhållandena. Samma belastning kan å andra sidan skapa negativ stress om individen saknar denna kontroll.

Liknande perspektiv finns också inom den sociologiska och psykologiska diskussionen kring handlingsutrymme, där människor inte enbart ses som objekt som påverkas av yttre krafter, utan också som subjekt som själva strävar efter att (och ibland också kan) hantera olika problem. Belastningen tänks inte vara det enda avgörande. Viktigt är också vilka möjligheter individen har att hantera påfrestningar och svårigheter av olika slag, när de börjar bli allt för belastande för honom eller henne.

Människor kan, enligt detta senare perspektiv, ha möjlighet att skapa stabilitet i sin miljö genom att balansera olika företeelser mot varandra och påverka deras förlopp. Perioder av anspänning kan efterföljas av perioder av avspänning/återhämtning. Arbetstoppar under vissa delar av dagen kan växla med perioder av rejäla pauser. Arbetstoppar under vissa dagar (då kanske mycket får läggas åt sidan) kan ersättas av perioder med lugnare förhållanden (då vad som blivit efter-satt kan hämtas igen). Människor kan när trycket är för högt bidra till en omfördelning av arbetsuppgifterna med andra, så att en avstämning sker efter vad han eller hon klarar. Samtidigt är det möjligt att vissa skador som individen drar

på sig inte behöver vara särskilt invalidiserande. Det kan vara fallet om individen fortlöpande kan anpassa arbetsuppgifterna efter vad han eller hon faktiskt förmår osv.

Bortfaller möjligheter till balansering eller påverkan av detta slag kan situationen däremot bli problematisk och problemen kan tänkas växa och bli allt större allt eftersom.

Förändras sjukfrånvaron kan det vara en konsekvens av att sjukligheten och besvären ökar i befolkningen. Det kan också vara en konsekvens av att arbetslivet förändras så att personer med problem och besvär får större svårigheter att delta i arbetslivet. Figur 10 kan användas för att illustrera detta senare förhållande. Bakom diagrammet ligger en analys som utgår ifrån uppgifter från Arbetsmiljöstatistiken och från statistiken över Arbetsorsakade besvär. Vart annat år från 1991 till 1999 har vi beräknat hur stor andel av personer med besvär som också är sjukskrivna 14 dagar eller längre. Andelen ökar uppenbarligen allt eftersom, men ökningen är inte lika för alla. Det finns ett tydligt samband mellan möjlighet till påverkan, dvs handlingsutrymme, och ökad sjukfrånvaro.



Figur 10. Arbetsorsakade besvär och sjukfrånvaro om 14 dagar eller mer (för de med olika grader av handlingsutrymme 1991-1999).

Handlingsutrymmet redovisas i figuren i fyra nivåer som skapats utifrån tre frågor från Arbetsmiljöstatistikens frågebatteri. Frågorna rör möjlighet att påverka när arbetsuppgifterna skall göras, möjlighet till omflyttning av arbetsuppgifter och möjlighet att delta i planeringen av arbetet. För de som med dessa mått har störst påverkansmöjligheter finns endast en svag ökning i långtidssjukskriv-

ningarna. Ökningen intensifieras uppenbarligen högst påtagligt med brister i handlingsutrymme. Av bilden får man intrycket att det händer något med arbetslivet som framför allt personer med begränsat handlingsutrymme inte kan hantera. Med vissa problem och med bristande manövreringsmöjligheter blir det allt svårare att delta i arbetslivet.

”Exit” eller ”voice”

I vissa situationer kan anställda påverka sin situation genom att ge uttryck för kritik eller komma med förslag till förbättringar. I andra situationer väljer anställda som upplever arbetet eller arbetsmiljön som problematisk att lämna arbetet och kanske söka sig ett nytt.

En ofta utnyttjad och i grunden mycket väsentlig distinktion är den mellan ”exit” och ”voice”, dvs valalternativet att dra sig ur ett negativt förhållande eller alternativt att söka påverka förhållandet genom att ”upphöja sin röst”. Distinktionen har kommit till användning i många sammanhang. Hirschman (1970), som var den första att föra en kvalificerad teoretisk diskussion kring dessa alternativ, tillämpade dem på brister i den ekonomiska teorin, på organisationers sätt att fungera, på skolsystemet i USA och på det politiska systemet i samma land. Tillämpningarna har kommit att utsträckas långt därutöver, allt ifrån olika individualpsykologiska sammanhang till global nationalekonomi. Distinktionen mellan ”exit” och ”voice” är i många sammanhang väsentlig och värd att reflektera närmare kring.

Naturligt kan vara att skilja mellan möjligheten att direkt personligen göra sin röst hörd och att göra det indirekt via ombud (Luchak 2003). Arbetsrätten i många industriländer syftar till att skapa indirekta, dvs kollektiva arenor för arbetslivsdiskussionen. Skyddskommittéer, medbestämmandelag, fackliga förhandlingsregler är sådana exempel i Sverige, vilka kan skapa möjligheter för människor att via ombud påverka förhållandena i arbetslivet. Möjligheterna att mer direkt ”göra sin röst hörd” kan naturligtvis samtidigt finnas, men kan vara beroende av hur det sociala klimatet ser ut, om det ger utrymme för kritiska diskussioner. Det kan kanske också hänga samman med den enskildes ställning, liksom hans eller hennes engagemang för den organisation han tillhör, om han finner det vara någon idé i ”att bry sig”. Är ställningen svag, klimatet dåligt och engagemanget lågt ligger det närmare till hands att snarast söka sig någon annan stans än ”att bråka”.

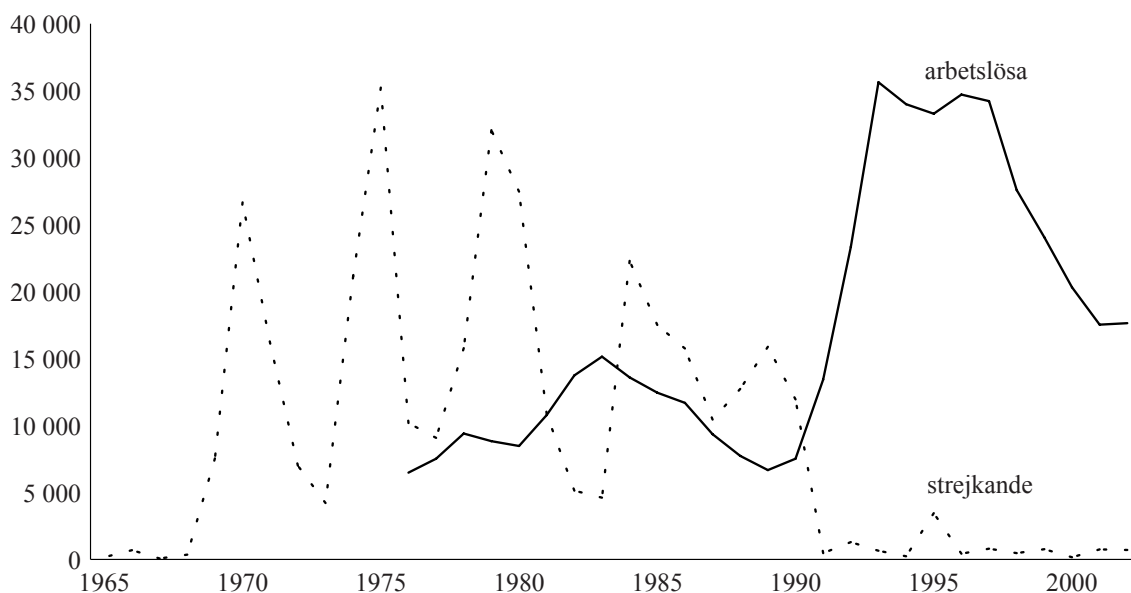
I vissa situationer, för vissa grupper av anställda och vid vissa tidpunkter kan ”voice”-alternativet ligga närmare till hands för individen än vid andra. I praktiken innebär det att individen då aktiverar sig mera och söker argument. Samtidigt kanske han höjer sitt medvetande om olika möjliga förbättringsalternativ. Synbarligen för sin omgivning och sannolikt också för sig själv förlägger han härigenom problemen mer utanför sig själv. Det kommer att mer bli de yttre

arbetsförhållandena som pekas ut som problem än de egna individuella tillkortakommandena.

Om individen däremot inte tror att det är någon idé att bråka eller säga ifrån, eller om han är rädd för att upphäva sin röst, kan han snarare välja att dra sig undan. Tystnaden kan breda ut sig och "exit"-alternativet bli det som föredras. Situationen kan nu bli precis det motsatta, speciellt om undandragandet innebär att individen söker att sjukskriva eller förtidspensionera sig. Nu kan han eller hon snarare argumentera efter linjen att det är han själv som är speciell, som inte kan anpassa sig till arbetsförhållandena. Synbarligen för sin omgivning och sannolikt också för sig själv, förlägger han mer av problemen inom sig själv.

Valet mellan "exit" och "voice" blir inte bara ett val mellan två möjliga handlingsstrategier utan rimligtvis också ett val mellan två sätt att beskriva verkligheten. Tidstrenden i balansen mellan "exit" och "voice" är intressant att följa om vi vill försöka förstå sammanhangen kring arbetsjukligheten. Tillgången på tillgänglig information är dock begränsad. Här finns bara möjlighet att antyda vissa förändringar.

1960- och 1970-talet var en tid som i Sverige utmärktes av mycket protester och brett kollektivt engagemang. Sannolikt hanterade människor då problem delvis annorlunda än de senare kommit att göra. Vi har för att illustrera denna tendens i figur 11 lagt in antalet anställda inblandade i olovliga strejker från 1965 till 2002. Figuren illustrerar tydliga skillnader över åren.



Figur 11. Antalet anställda i olovliga strejker 1965-2002, samt antal arbetslösa i total. Medlingsinstitutet.

I figuren har vi också lagt in antalet arbetslösa, som företer ett utvecklingsmönster som är det precis omvända mot strejkerna, dvs lågt i början och högt mot slutet. Det ligger nära till hands att tänka sig att den djupa sysselsättningskrisen i början av 1990-talet i grunden ändrade viktiga relationer mellan arbetsmarknadens parter och aktörer och att den förändrade arbetstagarnas känsla av makt och inflytande. Internationaliseringen blev plötslig mycket mer påtaglig och tycktes stundtals omöjlig att hantera. Såväl för enskilda företag som för landet i dess helhet uppstod tydligt urskiljbara svårigheter. Typiskt var de desperata försök som gjordes för att försvara den svenska valutan mot valutaspekulanternas attacker.

Räntan höjdes under en period till osannolika 500 procent. Detta hjälpte inte. Istället ökade den höga räntenivån de svårigheter som företagen redan tidigare haft. Neddragningar och nedläggningar skedde i snabb takt. Även de offentliga ekonomierna i stat, kommuner och landsting drabbades av stora ekonomiska svårigheter och bantningar. Antalet personer sysselsatta på den svenska arbetsmarknaden sjönk från 83 procent 1990 till 71 procent 1994. Utrymmet för protester måste framstå som mer begränsat nu än det var under 1960- och 70-talen.

Diagrammet kanske också säger något om varför sjukfrånvaron gick upp i slutet av 1990-talet. Den höga arbetslösheten under den första halvan av 1990-talet kan ha skapat en föreställning om att det fanns mycket mindre utrymme för ”protester”, förhandlingar och möjligheter till förändringar.

1960- och 70-talen framstår över huvud taget som gyllene tider för arbetstagarnas engagemang. Arbetsmiljöfrågorna växte då till mycket stora politiska frågor. Bidragande var de många miljöarmen som dök upp i bl a massmedia (t ex om asbest, lösningsmedel, vinylklorid osv). Bidragande var också den omfattande forskningsverksamhet som växte fram som följd av Arbetsmiljöfonden och den aktivitet som blev resultatet av utbyggnaden av Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetsmiljöinstitutet, företagshälsovården m m. Organisationen av skyddsombud byggdes också ut vid denna tid, liksom att det skedde omfattande utbildning av skyddsombud och skyddsansvariga arbetsledare.

Man började också vid denna tid göra surveyundersökningar kring arbetsmiljön, där de enskilda arbetstagarna utfrågades om sin situation. Undersökningarna var av varierande kvalitet och mätte problem och förhållanden på många olika sätt. I vissa av dessa mätningar visade det sig att allt fler problem rapporteras allt eftersom tiden gick. Detta var bl a tydligt i LOs enkäter. I tabell 2 jämförs resultat från 1968 med de från 1980 (Bolinder m fl 1981). Vi ser att det på varje punkt finns en ökning av angivna problem. Man får intryck av att problemen ökade högst betydligt, trots många vidtagna åtgärder. Å andra sidan finns misstanken att vad som här återspeglas mest är människors ökande medvetenhet och anspråk. Att människor faktiskt blivit mer medvetna om olika problem och blivit bättre på att rapportera dem, understryks av andra resultat från

1980 års LO-undersökning. Man fick också frågan om förhållandena blivit bättre eller sämre under åren och vad som då rapporterades var mest förbättringar.⁴ Olika resultat ger alltså motstridiga bilder.

Tabell 2. Besvär av olika typer av arbetsmiljöproblem enligt LOs medlemmar 1968 respektive 1980. Procent. Resultat från LO-enkäterna.

	1968		1980	
	Besvär i hög grad och i någon mån	Besvär i hög grad	Besvär i hög grad och i någon mån	Besvär i hög grad
Belastningar	51	19	71	32
Buller	41	16	54	21
Drag	40	14	45	16
Eksem	26	5	43	10
Temperatur	29	9	42	14
Damm	14	4	26	4
Vibrationer	14	4	24	6
Gaser	12	3	21	6
Belysning	11	2	21	5
Luftfuktighet	9	3	17	4
Lösningsmedel	8	2	21	6
Svetsrök	10	2	14	4
Damm av metaller	10	2	15	4
Syror	8	1	14	3
Värmestrålning	6	2	9	3
Oljedimma	5	1	12	3
Radioaktiv strålning	1	0	3	1

Tabell 3. Arbetsmiljöproblem som förändrats till det bättre eller sämre mellan 1975 och 1980 enligt LO-enkäterna.

	Till det sämre	Ingen skillnad	Till det bättre
Buller	6	62	32
Vibrationer	3	70	27
Belysning	4	55	41
Klimat	6	73	21
Luftföroreningar	8	65	27
Kem tekn prod	7	68	25
Olycksfallsrisker	3	59	38
Arbetstyngd	4	69	27
Arbetstider	8	68	24
Stress	14	71	14

⁴ Som komplement till medlemsenkäterna 1980 ställdes också frågor till ett urval skyddsombud. Också dessa gav en bild av ett arbetsliv där de fysiska problemen snarast minskade än ökade. LO gjorde en uppföljande undersökning också 1995/96. Fortfarande redovisades vid denna tidpunkt många besvär av fysiska problem, även om det då i vissa sammanhang också fanns lägre frekvenser att rapportera.

Det är sannolikt att den omfattande diskussionen kring arbetsmiljöfrågorna bidrog till skärpt uppmärksamhet och ökad medvetenhet som i sin tur bidrog till en mer omfattande rapportering. Det faktum att arbetsmiljön var mycket mer i fokus kan också ha bidragit till att miljön faktiskt förbättrades för vissa arbetstagare.

Resultat som dessa återfinns också i många andra sammanhang (de diskuteras utförligt i Wikman 1991, se också t ex Björkman & Lundqvist 1981).

Resultatet ger alltså en bild av ett ökat arbetsmiljöintresse och engagemang. Kanske skapades samtidigt större möjligheter för den enskilde att göra sin röst hörd, både indirekt via skyddsombud, skyddskommittéer, den nya medbestämmandelagen m m och mer direkt genom aktiva diskussioner på arbetsplatserna. Under 1990-talet kan situationen åter igen ha blivit en annan.

Arbetsmiljöns utveckling

Den ökade aktiviteten under 1960- och 70-talen blev ett problem för den statistik som producerades och för möjligheterna att ge en bild av hur sammanhangen förändrades. Detta framgår åskådligt av tabellerna 2 och 3, vilka alltså också kan användas för att illustrera statistikproblemen/mätproblemen. Tabell 2 återspeglar uppenbarligen mest förändringar i intresset och inte så mycket faktisk arbetsmiljöutveckling. Olika undersökningar och olika frågor tycks dock vara olika känsliga för förändrad medvetenhet och förändrat intresse. Utifrån erfarenheter som dessa och ett antal metodstudier utformade en av oss under 1980-talet en ny statistik på SCB, som avsåg att ge mer robusta indikatorer på faktiska arbetsmiljöförändringar (den sk Arbetsmiljöstatistiken – SOS 2002c). Uppgifterna från denna statistik används i det följande för att beskriva vad som på senare tid hänt med den faktiska arbetsmiljön.

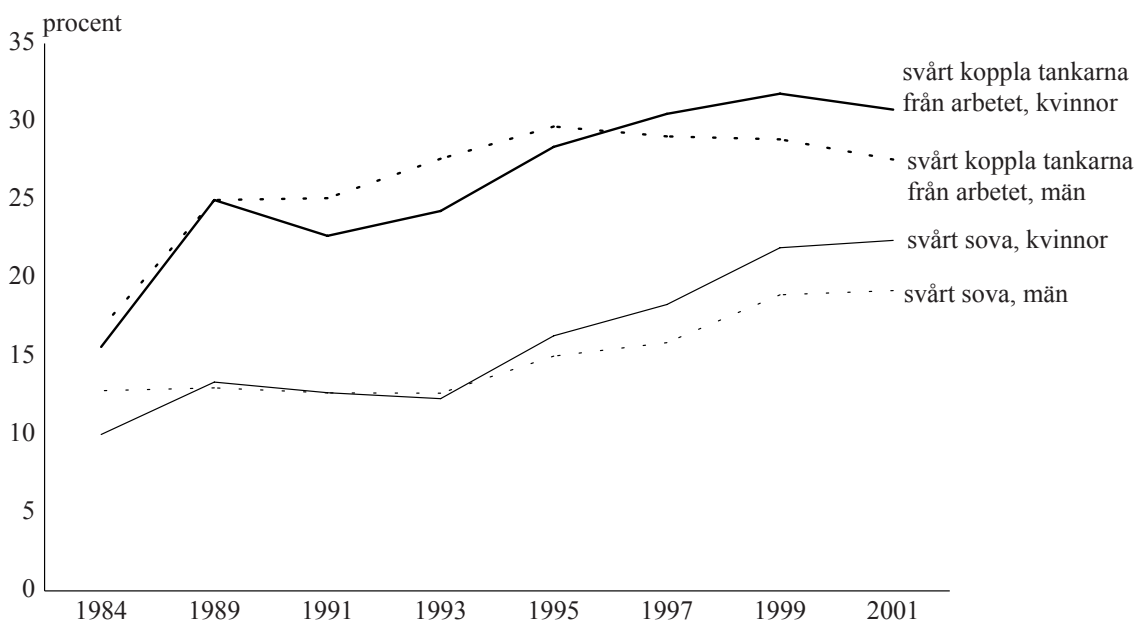
Ingående frågor i denna statistik handlar inte främst om man besväras av problem av olika slag. Istället efterfrågas mer tydliga beskrivningar, t ex om man lyfter 20 kilo, är utsatt för buller som gör det svårt att tala i normal samtalston, eller buller som gör att man måste skrika för att göra sig hörd osv. Många indikatorer i denna statistik, framför allt sådana som rör fysiska miljöproblem, pekar inte på försämringar över åren, snarare tvärt om.

Många indikatorer inom det psykosociala arbetsmiljöområdet antyder dock tydliga försämringar under 1990-talets senare del.

Med denna typ av statistik kan det vara lättare att tolka relationen mellan arbetsmiljö och ohälsa. Man löper inte på samma sätt risk att ställas inför artificiella samband, som uppstår genom att olika frågor delvis mäter samma saker. Frågor om arbetsmiljö blir mer rena beskrivningar utan subjektiva inslag. Frågor om ohälsa blir de som mer handlar om människors reaktioner. Detta är inte minst centralt därför att samband mellan arbetsmiljö och ohälsa ofta är så starka. De utgör mycket typiska inslag i olika undersökningar om arbetsmiljön och dess

konsekvenser. Det föreligger ett uppenbart behov av att kunna rensa bland olika tolkningsmöjligheter.

I figurerna 12-15 redovisas några resultat från Arbetsmiljöstatistiken. I figur 12 redovisas två tidstrender. Den ena bygger på en fråga om ”man har svårt att koppla tankarna från arbetet när man är ledig”. Den är tänkt att ge en bild av hur mentalt upptagna individerna är av arbetet. Med tiden tycks det bli allt svårare att koppla tankarna från arbetet. Arbetet tränger sig allt mer på. Huruvida tankarna är positiva eller negativa framgår kanske inte av svaren på just denna fråga, men bilden görs tydligare genom att svaren på den andra fråga också finns med. Denna handlar om ”man har svårt att sova därför att tankar på jobbet håller en vaken”. Också sömnsvårigheterna beroende på arbetet ökar. Uppenbarligen handlar svaren här alltså om en upptagenhet som har en hel del med stress att göra. (Observera samstämmigheten med de ULF-data som redovisades tidigare.)



Figur 12. Svårigheter att koppla tankarna från arbetet/svårigheter att sova beroende på arbetet 1984-2001.

Åter igen anar vi ett visst konjunktorellt förlopp med en tendens till avmattning av den stigande trenden, dels i början av 1990-talet, dels runt år 2000. Kvinnornas utvecklingslinje verkar något förskjuten i förhållande till männens, vilket mycket väl kan avspegla det faktum att sysselsättningen för kvinnornas del mest finns inom den offentliga sektorn, där neddragningarna var något förskjutna i tiden i förhållande till den konjunktorella nedgången inom den privata sektorn.

Det mest dominerande intrycket är dock den långsiktiga ökningen. Arbetet tycks med tiden ha blivit allt mer mentalt belastande. Till våra tidigare trender tycks vi alltså kunna lägga en som handlar om den faktiska arbetsmiljöns föränd-

ring mot mer psykisk belastning. Det bör kanske påpekas att Arbetsmiljöstatistiken innehåller fler uppgifter som antyder liknande mönster, dvs att stressen på de svenska arbetsplatserna ökat under senare år, såväl vad gäller beskrivningar som reaktioner av olika slag. Långt innan Arbetsmiljöstatistiken kom igång tycks också människor som svar på frågor i surveyundersökningar ha talat om en ökad stress i arbetet.

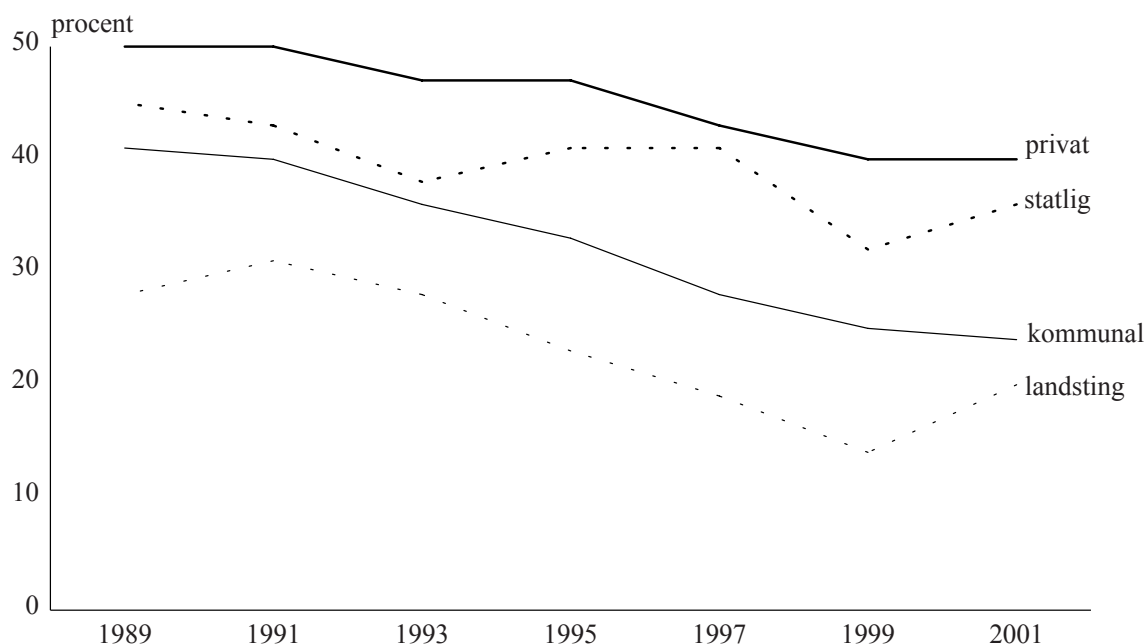
Kanske kan vi t o m tänka oss (även om vi inte har några statistiska belägg för det) att en långsiktig ökning skett under hela 1900-talet, som bl a hänger samman med att man efter hand har försökt göra arbetslivet allt mer effektivt. En del av vårt ökade välbefinnande kan ha skett på bekostnad av en ökad arbetsbelastning under den allt mer begränsade tiden vi arbetat.

Under hela århundradet har vi kunnat bokföra fortlöpande försök till ökning av produktiviteten genom förändringar i arbetets organisering. Med tiden har också allt fler olika strategier kommit till användning i detta syfte. Taylorismen under det tidiga 1900-talet såg uppstyckandet av arbetet i olika delmoment, kombinerat med tidsstudier, som viktiga redskap för att effektivisera. Senare kom fokus att riktas emot maskinanvändning. Man försökte då på olika sätt optimera utnyttjandet av dyrbar utrustning. Maskiner skulle inte stå stilla utan utnyttjas maximalt. Under 1980-talet blev flödestänkandet centralt, dvs det blev centralt att skapa organisationsformer där väntetider och kötider minimerades så långt möjligt. Inget skulle stoppa ett kontinuerligt och snabbt arbetsflöde. Allt eftersom organisationer nu delas upp i flera separata organisationer och verksamhet avstyckas och läggs ut (genom "outsourcing", "avknoppning" och dylikt), blir möjligheten att ta fram och leverera önskad vara eller tjänst vid rätt tidpunkt en nödvändig förutsättning för att företag skall kunna fortleva (Wikman 2003).⁵

Utmärkande tycks nu också vara att den egna kontrollen över arbetstakten minskat. I figur 13 redovisas svaren på en fråga om möjlighet att själv bestämma takten i arbetet. Andelen som säger att de hela tiden själv kan bestämma minskar inom alla sektorer. Mest påtagligt minskar den dock för den kommunala sektorn. Det innebär också att den minskar mer för typiska kvinnliga arbetsplatser än för typiska manliga.

Denna fråga om möjlighet att påverka arbetstakten är en av flera, som i Arbetsmiljöstatistiken kan användas för att beskriva kontrollen över arbetet. Tidigare användes tre frågor för att identifiera något vi kallade handlingsutrymme. De rörde möjligheter att påverka arbetstakten, påverka förläggningen av arbetsuppgifterna och att delta i planeringen av arbetet.

⁵ Det tycks också som stress och psykisk belastning kommit att bli något särskilt utmärkande för länder som kommit långt i utvecklingen mot ett postindustriellt samhälle. Det har vi tyckt oss märka när vi jämfört olika europeiska länder med varandra i data från "The European Survey" (Eklund m fl 2000).



Figur 13. Andelen som säger att de hela tiden själva kan bestämma arbetstakten. Procentandelar 1989-2001.

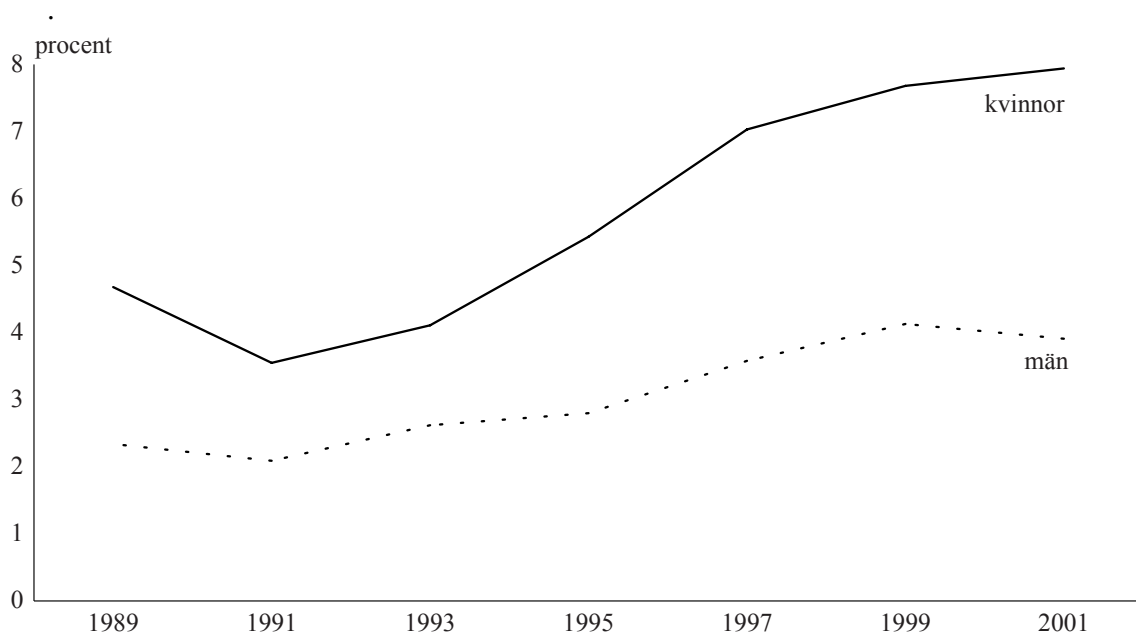
Gör vi åter igen samma typ av gruppering som tidigare och analyserar resultaten efter denna gruppering finner vi att försämringen är störst för just de med lägsta handlingsutrymme. Det är t ex främst de med lägst handlingsutrymme som får allt svårare att koppla av tankarna från arbetet när de är lediga. Utvecklingen för deras del startar visserligen från en lägre nivå med mindre svårigheter, men kurvan är monotont stigande hela tiden och visar inte någon avflackning de senaste åren. Tendensen är svagare för övriga grupper. Endast för de med högsta handlingsutrymme saknas en tydlig tidstrend. (Dessa tendenser illustreras inte med något diagram.) Det visar sig också vara de som har lägst handlingsutrymme som allt eftersom allt mer misströstar över svårigheter i arbetet (vilket framgår av figur 14). Ökad press i arbetet och bristande handlingsutrymme tycks hänga samman.

Inom konventionell arbetsvetenskaplig teori tänks kombinationen av hög belastning och låg kontroll vara en väsentlig riskfaktor för ohälsa. Karasek, Teorell och många andra har fokuserat på denna kombination när de studerat orsaker bakom hjärtsjuklighet. I figur 15 har vi kombinerat de båda dimensionerna med varandra, dvs handlingsutrymme (mätt som den minst gynnsamma positionen i vårt index) och påfrestande arbetsituation (mätt som svårigheter att åtminstone någon gång i veckan inte kunna koppla tankarna från arbetet när man är ledig).

Vi finner att andelen med sådana ogynnsamma kombinationer ökar högst påtagligt över åren. Ökningen finns såväl för män som för kvinnor, även om den förefaller att vara starkast för kvinnornas del.



Figur 14. Andelen som misströstar som följd av svårigheter i arbetet. Efter handlingsutrymme.



Figur 15. Andel som inte kan koppla tankarna från arbetet när man är ledig och har lågt handlingsutrymme. Procent beräknat på samtliga respektive år 1989-2001.

Ytterligare analyser visar att det också är grupper med lågt handlingsutrymme, som med tiden blir allt mer missnöjda med sina arbeten. Människor med lågt handlingsutrymme har inte samma möjligheter att påverka sin situation som andra och att göra avstämningar mot vad de faktiskt klarar, med andra ord att göra "sina röster hörda". Deras problemsituation tenderar att förvärras allt mer.

Kanske återstår för dem många gånger som enda alternativ att söka sig från arbetet, och i vissa fall att sjukskriva sig

Internationella jämförelser

Att jämföra arbetssjukligheten och sjukfrånvaron mellan olika länder är förbundet med stora svårigheter. Inte minst skapar skillnader i regelsystemen problem, men också skillnader i statistikrutiner minskar möjligheterna till jämförelser. Samma typ av företeelse behandlas olika i olika länder. Uppenbarligen är problemen särskilt stora när det gäller fenomen som rapporterade arbetsskador, där rapporteringen är starkt beroende av vilka ersättningsmöjligheter som finns. En av de få företeelser som i detta speciella sammanhang brukar anses möjliga att jämföra är antalet dödsfall som följd av arbetet. Uppgifter av detta slag har faktiskt också sammanställts under mycket lång tid i många länder.

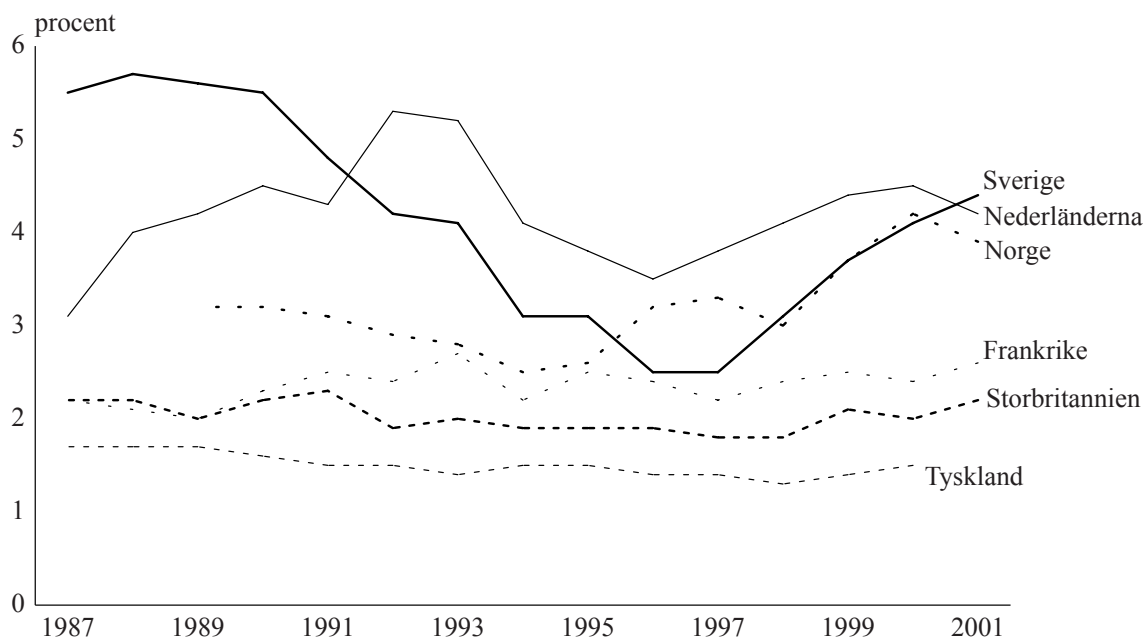
Möjligheter till jämförelse finns också genom den typ av arbetsmarknadsstatistik, som vi i Sverige kallar Arbetskraftsundersökningarna. Likartad statistik insamlas via surveyfrågor i många av Europas länder och också i vissa länder utanför Europa. Frågorna rör sysselsättning, arbetslöshet, frånvaro från arbetet m m under (som vi sagt) vissa speciellt utvalda mätveckor. Statistiken ger en bild av hur många som arbetar under mätveckorna, liksom hur många som är sjukfrånvarande och mycket annat.

ESO har tillsammans med RFV sammanställt sådana arbetsmarknadsstatistiska basuppgifter från åtta olika länder i Europa (ESO 2002). Sammanställningen visar på stora skillnader i sjukfrånvaronivå och på skillnader i tidsutvecklingstrend, vilket framgår av figur 16 (som visar sex av de åtta länderna).

Sverige, Norge och Nederländerna har en förhållandevis hög sjukfrånvaro jämfört med övriga länder. Sjukfrånvaron i de tre länderna är också tydligare kopplad till konjunkturen än övriga. Det kan diskuteras hur skillnaderna mellan länderna i Europa skall tolkas. Uppenbarligen varierar sjukförsäkringssystemen högst påtagligt mellan olika länder. Det är rimligt att detta inverkar. Den varierande generositeten i systemen bidrar säkert till en del av skillnaderna.

Vid jämförelser mellan länder måste dock också hänsyn tas till vissa andra skillnader som t ex skillnaderna i arbetskraftens sammansättning. Är t ex arbetskraften genomsnittligt äldre kan det påverka antalet sjukskrivna. (Arbetskraften i Sverige innefattar t ex fler äldre än i flertalet andra länder.) Skillnader i branschstruktur kan också spela en roll, liksom andra strukturella skillnader. Arbetet kan naturligtvis också vara olika organiserat i olika länder, vilket kan skapa skillnader i hälsorisker, som i sin tur genererar olika sjukfrånvarofrekvenser m m.

Samtidigt är det viktigt att inte sätta likhetstecken mellan sjukskrivning och sjuklighet. Med vissa krämpor och besvär kan man beroende på situation t ex arbeta, vara sjukskriven, vara arbetslös m m.



Figur 16. Sjukfrånvaro bland anställda i åldern 20-64 år. 6 länder i EU. ESO och RFV.

I princip kan vi alltså tänka oss att en person med vissa typer av krämpor och besvär kan vara såväl i arbete, som sjukskriven, eller vara arbetslös, förtidspensionerad, i omskolning osv. Det beror på vilka alternativa möjligheter som erbjuds. Sannolikt varierar förhållandena mycket mellan olika länder. Jämförs bara en kategori för sig (t ex sjukskrivning), utan att hänsyn också tas till andra kategorier, kan felaktiga slutsatser lätt dras.

Det innebär alltså att det är mindre rimligt att beskriva individer i endast två renodlade kategorier, dvs som antingen sjukskrivna eller inte sjukskrivna.

Vad som är ganska utmärkande för den svenska arbetskraften idag (och som var det i än högre grad tidigare) är den förhållandevis höga förvärvsfrekvensen. Ovanligt många människor har arbete i Sverige. Enligt internationell statistik låg vi för tio år sedan (före den sista lågkonjunkturen) i stort sett i topp bland världens länder. I dag är vi inte lika avvikande, men vi har ändå fortfarande en förhållandevis hög andel människor i arbete. Skillnaderna förklaras främst av att kvinnor arbetar i högre grad i Sverige jämfört med i de flesta andra länder, liksom att vi i Sverige har förhållandevis många äldre i arbetskraften.

Samtidigt är det uppenbarligen så att många i Sverige som räknas som sysselsatta också är sjukskrivna vissa tider, liksom att många är lediga för vård av barn. En stor andel av de kvinnor som arbetar, arbetar deltid osv. Att sysselsättningsgraden är hög behöver inte innebära att den totala arbetsinsatsen är hög räknat i antalet arbetade timmar.

Med hjälp av arbetskraftsundersökningarna kan antalet arbetade timmar också beräknas för hela arbetskraften sammantagen, land för land. Det visar sig att den totala arbetsinsatsen inte är uppseendeväckande hög i Sverige. Den ligger på en

rätt normal europeisk nivå. Slutsatsen blir alltså den att arbetsinsatsen fördelas annorlunda i Sverige än i många andra länder. Förhållandevis många deltar visserligen i arbetslivet, men den faktiska arbetsinsatsen är mer fördelad efter om man har barn, om man är handikappad och har besvär osv. Arbetsinsatsen är mer styrd av olika sociala och personliga förhållanden.

Rimligt är alltså att se på fenomenet på ett mångdimensionellt sätt, att tänka sig, att det finns en hel serie med faktorer som skapar begränsningar för den enskilde i arbetet, begränsningar som kan hanteras på olika sätt från land till land. Arbetsinsatsen kan fördelas på ett mer eller mindre ändamålsenligt sätt. I ena extreman kan vissa vara uteslutna från arbetsmarknaden, i den andra kan de ingå till avgränsade delar. Det är möjligt att vi i Sverige har en förhållandevis avancerad fördelning av arbetsinsatsen jämfört med i många andra länder. Vårt utbyggda välfärdssystem kan vara en förklaring till detta.

1990-talet ett omskakande decennium för arbetslivets organisering

1990-talet innebar en dramatisk situation för svenskt arbetsliv i och med den djupa lågkonjunkturen i början av decenniet, då arbetslösheten växte till nivåer som vi inte haft sedan 1930-talet. Bland annat som följd av den djupa lågkonjunkturen skapades också stora statsfinansiella svårigheter, vilka allvarligt påverkade all offentlig verksamhet, såväl statlig som den inom kommuner och landsting.

Samtidigt menar många att vi nu, även internationellt och långsiktigt, befinner oss i en period med särskilt dramatiska förändringar i hur företagande och arbetsliv organiseras. Magnusson (2000) tänker sig t ex att vi befinner oss mitt uppe i en "tredje industriell revolution". Piore och Sabel (1984) talar om en "andra industriell delning". Coriat (1995) talar om en långsiktig utveckling från "fordism" till "postfordism". Castells (1999) talar om en inträdande "informationsålder" med många nya förtecken osv.

Ofta är perspektivet i skildringarna av utvecklingen att de nationella gränserna luckras upp och spelar en allt mer underordnad roll med stora konsekvenser för företagandet. Kapital och idéer flödar allt mer oberoende av nationella barriärer.

Förändringarna tänks i grunden förändra företagets situation. Många konkurrenter kommer närmare samtidigt som konkurrensen ökar. Företagen kan i den nya situationen försöka begränsa sina kostnader. De kan då slimma sina organisationer. Med en populär engelsk term talar man om "downsizing". Inte sällan gör företagen sig samtidigt mer beroende av tillfälliga resursförstärkningar i form av temporär arbetskraft, övertid, personaluthyrningsföretag, konsulter m m.

En variant på neddragningstemat är att man fokuserar på de delar av verksamheten där man tror sig vara mest konkurrenskraftig. Man koncentrerar sig på vissa kärnområden och drar ned på verksamheten inom andra områden, vilka i stället köps in från annat håll, kanske långt ifrån (outsourcing). Kostnadsminsk-

ningar och intäktsökningar kan också skapas genom ett samarbete av annat slag som sträcker sig bortom traditionella kund/leverantörsrelationer. Därutöver går det att tänka sig åtskilliga andra strategier som företagen antas kunna välja i denna nya turbulenta och allt mer internationaliserade värld. Relativt genomgående för förändringarna tycks vara att företagen förhåller sig mer flexibelt till sina egna gränser, samtidigt som gränserna blir mer diffusa och mer varierande. Bindningarna till det etablerade blir svagare än tidigare. Detta manifesteras i drastiska omstruktureringar då verksamheter delas upp eller slås samman på nya sätt.

Det brukar hävdas att internationaliseringen också gjort det svårare för enskilda länder att driva en nationell politik som avviker allt för mycket från andra länders. Regeringar och andra offentliga organ tycks allt mer bedömas, menar man, efter vilka konsekvenser som deras åtaganden får för landets konkurrenskraft. I många länder har samtidigt ett stort och ofta växande budgetunderskott skapat ett förändringstryck som lett till omprövningar av offentliga åtaganden. Man har frågat sig om offentlig verksamhet behöver bedrivas så som den tidigare har gjorts, om det finns alternativa möjligheter att uppnå önskade mål, om det över huvud taget är nödvändigt med offentliga åtaganden i alla förekommande fall m m.

I vilken utsträckning, och hur, dessa föreställningar om förändringar inom privat och offentlig verksamhet motsvaras av betydande faktiska förändringar är föremål för mycken debatt. Ofta baserar sig slutsatser på mindre antal ofta mer eller mindre spektakulära exempel. Breda statistiska överblickar är ovanliga.

Takten i förändringen har likaså gjorts till föremål för diskussion. Har förändringstakten ökat mycket jämfört med tidigare eller ser vi just bara effekterna av en kontinuerlig utvecklingsprocess som pågått sedan mycket länge?

På Arbetslivsinstitutet har vi under några år försökt utveckla statistikindikatorer inom området och initierat representativa statistiska undersökningar, vilka varit tänkta att ge en mer exakt bild av hur stora förändringarna varit och med vilken takt de sker.

I en studie som vi nyligen gjort framkom att de företag, som under 1998-2000 "outsourcat" någon verksamhet, utgjorde tre procent av alla företag med 20 anställda eller fler (Wikman 2003). Det som då beskrevs berörde 26 000 personer. Cirka tre procent begränsade under samma period sin verksamhet genom neddragningar i egna affärsområden, vilket berörde 17 000 personer. 1,5 procent knoppade av verksamhet till separata företag (då 21 000 berördes). Cirka tio procent av företagen expanderade genom förvärv av verksamhet och personal från andra företag (då 63 000 berördes). För 8,5 procent skedde en utökning inom nya verksamhetsområden (då 33 000 berördes).

Treårsperioden tycks ha föregåtts av treårsperioder med motsvarande eller större förändringar. Den sk Flex 2-studien som gjordes av NUTEK och Arbetslivsinstitutet m fl täckte perioden 1995-1997. I denna studie antyddes ungefär

samma mönster, även om datauppgifterna där inte var lika detaljerade (Wikman 2001). Även registerdata från SCB från det som kallas FAD (Företagens och arbetsställdas demografi) antyder ungefär samma mönster också längre tillbaka i tiden. Tagna tillsammans tycks alltså olika statistikuppgifter ge en bild av successiva förändringar som slår igenom i allt större delar av företagsvärlden och får konsekvenser för allt större andelar bland de anställda. Utvecklingen är ganska långsam, men tycks nu ha nått en betydande omfattning.

Även kommuner och landsting har i Sverige genomgått dramatiska förändringar under 1990-talet. Omfattande nedskärningar har skett, liksom utläggning av verksamhet på entreprenad. Samtidigt har framförallt kommunerna fått ökade krav inom bland annat äldreomsorg och barnomsorg. Utvecklingen av den kommunala demokratin genom olika former av kommundelsnämnder och förändrade styrformer har också skapat ett stort behov av förändringar och omorganisationer. I en nyligen publicerad studie av 40 svenska kommuner visade det sig också att de anställdas oro för omorganisation samvarierat starkt med andelen långtidssjuka bland de anställda (Szucks m fl 2003).

Det ligger nu också nära till hands att tänka sig, att förändringar av detta slag sker i flera steg. Processen kan gå, kan man tänka sig, ifrån enkla stödtjänster som först läggs ut vid verksamhetsutläggningar, följt av allt mer produktionsnära aktiviteter, för att så småningom beröra verksamheter som ligger nära företagets kärna. Föreställer man sig sådana stegvisa processer, tycks vi idag ha kommit ett gott stycke på väg. Flertalet utläggningar, som registreras i Arbetslivsinstitutets senaste studie rör inte sådant som tillhör de som är enklast att lägga ut, dvs de rena stödtjänsterna. Mycket rör produktionsverksamhet. Det skapas alltså med tiden en mer komplex produktionssamverkan mellan företag, där man köper och säljer av varandra. Också på detta vis skapas en bild av en rörelse mot rätt substantiella förändringar.

Vad är då nytt i det nya och vad innebär det för människorna? "Downsizing" och "outsourcing", dvs att dra ned på personal respektive att koncentrera sig på organisationens kärnverksamhet har också förekommit tidigare i historien. Tider av downsizing har också följts av expansion och tider av outsourcing har följts av tider av diversifiering. Viktigt att observera är kanske att dessa organisatoriska beteenden nu tycks ske mer eller mindre överallt. Varje enskild organisation motiverar visserligen de egna åtgärderna med hänvisning till egna analyser och behov, men förekomsten av samtidighet antyder att organisationsförändringar har ett inslag av generell trend och kanske mode.

Det tycks nu också på många håll uppträda mer av slimmade organisationer, med mycket mer begränsad bemanning och som följd därav ökad belastning för de kvarvarande. Downsizing var till att börja med ett typiskt amerikanskt begrepp som dök upp när företagen under 1980-talet startade med kraftiga personalnedskärningar även på högst välmående företag. Av de 1 000 största amerikanska börsbolagen (som redovisats i tidningen *Fortune*) hade under en

period 85 procent uppsägnings- och omstruktureringsprogram. Dessa resulterade mellan åren 1987 och 1995 i fem miljoner försvunna arbetstillfällen (Lennerlöf 2000). I Sverige har SCB försökt uppskatta förekomsten av liknande typ av neddragningar genom att med hjälp av register ta hänsyn till att vissa förändringar enbart varit konsekvensen av omfördelningar av personal genom uppsplittring av företag, avknoppningar och dylikt utan att arbetsbördan rimligen ökat. 1995 fanns 60 000 arbetsställen med minst tio anställda. 14 000 av dessa minskade arbetsstyrkan med minst tio procent genuint (alltså efter att hänsyn tagits till omstruktureringar). 1996 var det 16 000 arbetsställen som minskade arbetsstyrkan på samma sätt genuint (Tegsjö m fl 2000).

Nedskärningar av detta slag kan också leda till att verksamheter blir mer beroende av tillfälliga resurspersoner och personer med lösa knytningar. Fokus måste alltså också riktas emot dessa tillfälligt anställda. Vissa typer av tillfälliga anställningar, såsom behovsanställningar och projektanställningar, har ökat högst substantiellt under 1990-talet såväl i Sverige liksom i många andra länder (Wikman 2001). Förhållandena för dem tycks dessutom vara sämre än för fast anställda (Quinlan m fl 2001, Aronsson & Gustavsson 2002).

Tendenser och tolkningar

Frågorna om hur arbetet påverkar människors hälsa, sjuklighet och sjukfrånvaro är komplexa och det kan vara svårt att entydigt fastställa hur det senaste decenniets utveckling ska tolkas. Vi vill i första hand argumentera för tre rimliga tolkningar.

- 1) Ökningen av sjukfrånvaron kan relativt entydigt kopplas samman med försämrade psykosociala arbetsmiljövillkor. Framförallt gäller det ökade krav i arbetet och avsaknaden av en motsvarande kompensation i form av ökade frihetsgrader. Denna tendens går att belägga på såväl individ- som gruppnivå och den är tidsmässigt väl definierad. Det faktum att sjukfrånvaroökningen varit särskilt stor bland anställda inom kommuner och landsting är tydligt relaterat till att de anställda i dessa sektorer fått särskilt framträdande svårigheter. För att påverka denna utveckling förutsätts att arbetsmiljön förbättras framförallt i fråga om psykosociala villkor. Ett problem inom detta område är de stora skillnaderna som tycks vara för handen mellan olika verksamheter. En del företag och organisationer gör sannolikt redan idag stora ansträngningar inom arbetsmiljöområdet för att underlätta för de anställda. Insatser och åtgärder måste kunna ta hänsyn till denna variation.
- 2) Utvecklingen vad gäller sjukdomar och besvär tycks mer oklar. Snarare än att det framträder stora skillnader över tid tycks tendensen främst vara den att människor med besvär får allt svårare att hålla sig kvar i arbetslivet. Kraven på "friskhet" i arbetslivet tycks öka. Allt fler människor med fysiska och

andra problem är sjukskrivna idag. Detta förhållande är delvis kopplat till konjunkturen, bl a på det sättet att när tempot i arbetslivet är högre vid en högkonjunktur ökar andelen sjukskrivna, men det finns också en tendens till långsiktig ökning av andelen personer med besvär som sorteras ut ur arbetslivet. Arbetslivets betydelse för ohälsa och sjukskrivningar är alltså inte bara en fråga om risker i arbetsmiljön utan också en fråga om i vilken grad människor med besvär eller handikapp kan delta. Mycket talar för att det också finns en tendens till ökade svårigheter för den enskilde att ”göra sin röst hörd” och påverka sin situation, så att en avstämning kan ske efter hans eller hennes arbetsförmåga. Alternativet att söka dra sig ur besvärliga situationer kommer av den orsaken att ligga närmare tillhands.

- 3) En tredje tolkning rör konsekvenserna av nya organisatoriska modeller och ambitioner. Relationerna mellan anställda och företag förefaller under senare år ha förändrats som följd av ökad individualisering och genom att många tidigare byråkratiska relationer ersatts med marknadsmässiga. Det senare har skett bl a genom avknoppningar, outsourcing och utläggning av verksamhet på entreprenad såväl inom det privata som inom offentligheten. Med nya förutsättningar skapas nya villkor och ökad utsatthet för många. 1990-talet tycks ha inneburit en intensifiering av många olika organisatoriska förändringar genom den djupa lågkonjunkturen och också som följd av ökat tryck mot anpassning till olika internationella trender. Internationellt tycks tekniska, politiska och ekonomiska förändringar nu ha skapat förutsättningar som sätter nya gränser för företagen, dvs gränser för var den ena verksamheten slutar och den andra tar vid samt för relationerna mellan dem, liksom för hur stora företag kan vara.

Ronald Coase förde på 1930-talet ett resonemang kring varför vi har företag över huvud taget (Coase 1992). Han frågade sig varför marknaden inte själv klarar av den planering och samordning som företagen i praktiken tar hand om. Hans svar var att det också finns kostnader med att skapa välfungerade marknadsrelationer. De leder till att vissa byråkratier (t ex företag) bildas. Dessa kostnader (”transaktionskostnader”) är dock inte statiska, utan förändras med tiden som följd av att samhällen utvecklas och förändras och genom att nya tekniska landvinningar görs. Företagens gränser förskjuts som konsekvens utåt eller inåt och omfattar allt större eller mindre kluster av aktiviteter. Minskade transaktionskostnader tycks nu sätta snävare gränser för företagen och skapa marknadsmässiga relationer, där tidigare byråkratiska relationer fanns.

Samtidigt, och delvis som del av samma trend, finns drivkrafter, som leder till att både privata och offentliga verksamheter rationaliseras och effektiviseras. Det uppstår magra organisationer med mer begränsat reservutrymme och i vissa situationer kraftig underbemanning. Verksamheterna blir då också mer beroende av tillfälliga resurspersoner innefattande olika lösa knytningar.

Speciellt inom delar av den offentliga sektorn har rationaliseringar skett parallellt med omfattande omorganiseringar och förändrade arbetsformer. Det har bl a inneburit färre chefsnivåer, nya styrformer och ökat utrymme för externa krav. Nya styrformer inom offentlig verksamhet har också importerats från den privata tillverkningssektorn och har i en del fall varit svåra att anpassa till de speciella förutsättningar som råder för offentlig verksamhet. Det speciella kan bl a handla om att tidigare starka professioner förlorat en del av sin professionella ställning (t ex när det gäller vissa yrken som vänder sig mot patienter, klienter eller elever). En del av denna utveckling handlar om anpassning och kan kräva en del tid för att finna sina former. Vissa problem kan alltså vara övergående. Kanske märks redan tendenser till att en del styrformer utvecklas så att de bättre passar de speciella förutsättningarna inom sektorn.

Referenser

- Aronsson G & Gustafsson K (2002) Work environment and health in different types of temporary jobs. *European journal of work and organizational psychology* 11:1.
- Askildsen JE, Bratberg E & Nilsen OA (2002) *Unemployment, Labour Force Composition and Sickness Absence: A Panel Study*. IZA disscresion Paper No 466. The institute for Study of Labour, Bonn.
- Björkman T & Lundqvist K (1981) *Från MAX till PIA: reformstrategier inom arbetsmiljöområdet*. Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia, Lund.
- Bolinder E, Magnusson E, Nilsson C & Rehn M (1981) *Vad händer med arbetsmiljön – rapport om LO-medlemmarnas och skyddsombudens erfarenheter*. Tidens förlag, Stockholm.
- Castells M (1999) *Informationsåldern – ekonomi, samhälle och kultur*. Daidalos, Göteborg.
- Coase R (1992) *Företaget, marknaden och lagarna*. Ratio, Stockholm.
- Coriat B (1995) "Organisational Routines and Competitiveness in the Auto Industry: The Case of Peugeot SA" i *Andreasen L E, Coriat B, Den Hertog F & Kaplinsky R* (red) *Europe's next step: organisational innovation, competition and employment*. Portland: Cass.
- Dyrstad JM & Ose SO (2001) *Non Linear Unemployment Effects in Sickness Absence: Discipline or Composition Effects, mimeo*. Department of Economics. Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.
- Eklund I, Englund A & Wikman A (2000) Arbetsförhållanden i Sverige och Europa. Ingår i: Marklund S (red) *Arbetsliv och hälsa 2000*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- ESO (2002) *Den svenska sjukan – sjukfrånvaron i åtta länder*. Rapport till expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. DS 2002:49. Finansdepartementet, Stockholm.

- Hemmingssom T (red) (2001) *Hälsa och hållbart arbetsliv i Stockholms län*. Yrkesmedicinska enheten, Stockholms läns landsting.
- Hirschman AO (1970) *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states*. Mass. Harvard University Press, Cambridge.
- Lennerlöf L (2000) *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm.
- Luchak AA (2003) What Kind of Voice Do Loyal Employees Use? *British Journal of Industrial Relations*, Volume 41, Number 1, (March 01).
- Magnusson L (2000) *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Prisma, Stockholm.
- Piore M & Sabel C (1984) *The Second Industrial Divide*. Basic Books, New York.
- Quinlan M, Mayhew C & Bohle P (2001) “The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation and Occupational Health: A Review of Recent Research” *International Journal of Health Services* 31:2.
- SOS (2002a) *Arbetsskador 2001*. Statistiska meddelanden. AM 69 SM0201. Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SOS (2002b) *Arbetsorsakade besvär 2001*. Statistiska meddelanden. AM 43 SM0101. Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- SOS (2002c) *Arbetsmiljön 2001*. Statistiska meddelanden. AM 68 SM0201. Arbetsmiljöverket, Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- Szücs S, Hemström Ö & Marklund S (2003) *Organisatoriska faktorerens betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner*. Arbete och Hälsa 2003:6, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Tegsjö B, Hedin G & Eklund I (2000) *Kartläggning av magra organisationer*. Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm.
- Wikman A (1991) *Att utveckla sociala indikatorer: en surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö*. Urval nr 21. Statistiska centralbyrån, Stockholm.
- Wikman A (2001) *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer. En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet*. Arbetsliv i omvandling 2001:8. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Wikman A (2002) *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*. Arbetsliv i omvandling 2002:4. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.
- Wikman A (2003) *Indikatorer på företagens omstruktureringar – ett förslag till utbyggd omvärldsbevakning*. Arbetsliv i omvandling 2003:3. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Lars Magnusson och Jan Ottosson

Den tredje industriella revolutionen och ”den nya ekonomin” – mellan sken och verklighet

En teknologisk och ekonomisk revolution pågår, men de berörda institutionerna har ännu inte anpassats till det nya, menar Jan Ottosson och Lars Magnusson.

Under senare år har alltfler börjat diskutera den nya tekniska utvecklingens roll för den ekonomiska omvandlingen, det som brukar kallas informations- och kommunikationsteknik (IKT). Efter den senaste tidens bransch kollaps har alltfler ifrågasatt betydelsen av den nya teknologin. När detta skrivs i mitten av 2003 talar vi om att allt fler står utanför arbetskraften samtidigt som arbetslösheten visar tecken på att öka. Det finns emellertid goda skäl att även reflektera kring de mer långsiktiga faktorerna i den ekonomiska utvecklingen. Den aktuella ekonomiska diskussionen präglas av de närliggande frågorna i alltmer pessimistiska tongångar. Det finns emellertid all anledning att även fortsättningsvis diskutera både konjunkturella aspekter och strukturella förändringar – där den nya teknologin utgör en viktig del i den fortgående ekonomiska omvandlingen. Detta kommer att påverka vår framtida arbetsmarknad och våra välfärdssystem på ett omvälvande sätt. Nya sätt att producera varor och tjänster, nya konsumtionsbehov stimulerar en ökad ekonomisk tillväxt. Samtidigt kan vi se en ökad otrygghet bland många människor. Kommer allt större krav på ökade kunskaper och flexibilitet innebära att individerna blir alltmer sårbara? Hur ska välfärdssystemen utformas? Dessa angelägna frågor är avhängiga den långsiktiga förändringen av ekonomin. Vi kan se hur nya sektorer växer medan andra går tillbaka och förmodligen kan större förändringar skönjas framöver. Detta kapitel syftar till att beskriva, reflektera och avslutningsvis delvis spekulera kring dessa trender i den pågående strukturomvandlingen av ekonomin och arbetsmarknaden.

Den första industriella revolutionen handlade om övergången från det agrara samhället till fabriken och den första generationen av maskinell drift inom industrin. Den andra industriella revolutionen inleddes vid förra sekelskiftet och kom sedan att slå igenom överallt inom den industrialiserade världen. Det handlade nu om massproduktionens och masskonsumtionens genombrott. Normen blev det stora företaget som tillverkade allt billigare varor i ständigt längre serier, med taylorismen som vägledande arbetsorganisatorisk filosofi. För Sveriges del kom höjdpunkten för den andra industriella revolutionen efter andra världskriget.

Lars Magnusson professor i ekonomisk historia, **Jan Ottosson** är docent i ekonomisk historia, de forskar kring arbetsmarknad, partsrelationer och sambandet mellan politik och ekonomi. E-post: Lars.Magnusson@Arbetslivsinstitutet.se

Vi svenskar talar fortfarande nostalgiskt om de gyllene åren under 1950- och 1960-talen då tillväxten var hög och industrisektorn anställde upp emot hälften av arbetskraften. I industrilandet Sverige hade vi *Företaget* att hålla oss till. I många orter och städer dominerade ett företag. Även om det är en schablon att hävda att livslånga anställningar var legio under 1950- och 1960-talen – de gyllene åren omfattade faktiskt bara några decennier – så uppfattade nog ändå många att det var på det viset. Tryggheten var kollektiv och storskalig. Storföretagsamhet och ett uniformt industriarbete lade grunden för de stora kollektiven på arbetsmarknaden. Ett välorganiserat och centraliserat kapital stod emot ett ännu mera välorganiserat arbetskraftsintresse. Under flera decennier lade centrala förhandlingar mellan SAF och LO fast ramarna för löneutvecklingen. Överhuvudtaget kunde kollektiv trygghet skapas via förhandlingar mellan arbete och kapital. Det fanns en synlig kaka att fördela. Framtiden tycktes överblickbar. Återigen med risk att förfalla till schabloner, så tedde det sig ändå så att det var möjligt att formulera stabila livsprojekt. Skötte man sig på arbetsplatsen kunde man räkna med att klättra på karriärstegen. Begrepp som livslångt lärande och flexibilitet omfattade en mycket liten del av arbetsstyrkan.

Förutsättningarna för den andra industriella revolutionen ändrades på ett dramatiskt sätt under 1970-talet. Förutom externa chocker, som exempelvis oljekriser, spelade också strukturellt betingade faktorer en viktig roll för det snabba krisförloppet. En sådan faktor vid denna tid var den alltmer tilltagande ekonomiska internationaliseringen och en ökad spridning av den industriella tillväxten utanför de traditionella västekonomierna. Den växande världshandeln och den snabba ökningen av finansiella transaktioner sammanföll med tullsänkningar och successiva avregleringar av finansmarknaderna världen över. På litet längre sikt innebar detta en viktig grundval för en ökad internationell konkurrens. I dagens situation har denna ökade konkurrens gett stora effekter på en rad områden i världsekonomin. Både industrisektorn och tjänstesektorn har påverkats, vilket medfört att nationalstaten, enligt forskare som Reich och Dicken, har snävare ramar att röra sig inom. Framväxten av EU har givetvis spelat en roll för en överstatlig reglering samtidigt som stora delar av EUs marknader har börjat att homogeneras (Magnusson 2000). Dessutom har nya innovationer som mikroelektroniken medfört förändringar för ekonomins funktionssätt.

Under den tredje industriella revolutionen har industrisamhället förändrats. Den gamla strukturen har brutits upp och håller förmodligen på att övergå i nya strukturer. Industrivaror produceras som aldrig förr, men det sker i andra former och i ett globalt sammanhang. Många talar därför om den pågående omvandlingen av ekonomin i termer av den ”tredje industriella revolution” som förmodligen fortsätter att sätta sin prägel på de närmaste tio åren. Grundorsaken till att kalla detta en ”industriell revolution” istället för ”övergången till ett postindustriellt samhälle” eller ”tjänstesamhället” är enkel: mycket av det tjänstearbete som för närvarande expanderar är starkt knutet till värdeökande processer som vi i

brist på bättre måste kalla industriella – även om arbetets innehåll och utformning är radikalt annorlunda än tidigare. En viktig gemensam faktor i den stora strukturförändring som präglat ekonomin i samtliga större industriländer är att den traditionella industrisektorn har fallit tillbaka. Detta gäller oavsett om vi mäter denna tillbakagång som andel av bruttonationalprodukten eller som andel av antalet sysselsatta. Denna minskning av den industriella sektorn har ersatts av en kraftig uppgång för tjänstesektorn, ett begrepp som emellertid inte är helt odiskutabelt. Det finns goda skäl att hävda att en relativt stor del av den minskning vi ser av industrisektorn går att återföra på en omdefinition av många industriarbeten till tjänstesektorn. Flera av de tjänster som uppkommit i statistiken är industrinära (Magnusson 2000, Eliasson 2000). En viktig orsak bakom denna förändrade statistiska beteckning handlar om att den nya tekniken har spelat en stor roll.

Vilken är då kärnan i den tredje industriella revolutionen? Det finns förstås många sätt att beskriva huvuddragen i den ekonomi som vi ser växa fram omkring oss. Utan tvivel drivs den fram av en kombination av krafter som vi kan kalla globalisering, ”IKT-revolution” och förändrade preferenser. Dessa krafter har börjat påverka hur vi organiserar våra ekonomiska och sociala liv. Nya branscher har uppstått och nya tillämpningar har påverkat stora delar av ekonomin genom framväxten av nya produkter och tjänster. En utomordentligt viktig faktor i detta sammanhang rör den stora betydelse som den nya tekniken fått för produktion och arbetsorganisation. Såväl styrningen av arbetet liksom i växande grad utförandet av vissa arbetsmoment utförs nu med hjälp av datorer. Detta påverkar såväl industri- som tjänstearbetet alltmer. Det börjar finnas möjligheter att i större utsträckning skapa ett mer flexibelt och decentraliserat arbete.

Vi kan även konstatera en preferensförändring hos ett stort antal konsumenter. Inom stora delar av västvärlden förändrades allt fler köpstarka konsumenter sina krav i riktning mot en mer individualiserad konsumtion. Genom detta förändrades masskonsumtionens förutsättningar drastiskt. Strömlinjeformad produktion där en storlek skulle passa alla började bli problematisk. Denna omställning till alltmer individualistiskt präglade konsumtionsmönster har också gett upphov till utomordentligt stora förändringar av hela värde- och produktionskedjor. En viktig drivkraft var – som tidigare nämnts – den alltmer hårdnande internationella konkurrensen. En ytterligare drivkraft i denna omvandlingsprocess har poängterats i den nutida debatten.

Nätverkssamhället

Med utgångspunkt i ett nytt teknologiskt språng är vi på väg in i ett nätverkssamhälle, hävdar t ex Manuel Castells som i sitt trebandsverk *The Information Age* (1996) på ett mera djupgående sätt än de flesta har spekulerat kring konsekvenserna av den stora historiska övergång som vi befinner oss mitt uppe i.

Nätverkssamhället omfattar även en ”ny ekonomi” som är annorlunda än den tidigare. Castells framhäver dess två främsta karaktärssegenskaper: att vara global och med en tillväxt som beror på förmågan att utveckla och sprida ny kunskap. Förutsättningen för den nya ekonomin är att människor i nätverkssamhället har börjat kommunicera med varandra på ett radikalt annorlunda sätt än tidigare. De nätverk av kommunikation som nu byggs upp utmanar tröga strukturer. Det är inte bara stater och andra gamla politiska konfigurationer som bryts upp när kommunikationskanalerna förändras. Också handel, pengar, värdepapper och arbetskraft strömmar på ett nytt sätt. I sin tur skapar dessa annorlunda flöden nya noder och centralpunkter där makt och rikedom samlas. I den nya ekonomin ser vi hur världen binds samman finansiellt. Vi kan sälja och köpa värdepapper på en global marknad sekundsnabbt. Även nya företagsformer uppstår i nätverkssamhället mot bakgrund av dessa nya och annorlunda sätt att kommunicera. Det gamla vertikalt integrerade företaget avlöses av horisontellt integrerade företag som slår vakt om sin egen affärsidé och väljer att ”outsourca” övrig verksamhet. Mängden av underleverantörer i form av små- eller medelstora företag ökar samtidigt som företagsjättarna som opererar globalt blir allt större. Att tillhöra ett bestämt nätverk blir också alltmer betydelsefullt både för stora och små företag.

Den drivande kraften i den utveckling mot det nätverkssamhälle som Castells tecknar konturerna av är den mikroelektroniska revolutionen som inleds efter andra världskriget. Framförallt påskyndas utvecklingen, menar Castells, genom kombinationen av två parallella innovationer: persondatorn och Internet. Den oerhört snabba utvecklingen av persondatorernas kapacitet är själva förutsättningen för detta, men ett nytt nätverkssamhälle kan inte uppkomma förrän persondatorerna kopplas samman via nätet. Det är denna globala sammankoppling av datoranvändare som utgör – som Marx skulle ha sagt – den materiella basen för det nya nätverkssamhället. Grunden för den nya ekonomin är alltså nya sätt att kommunicera. De i nätverk ihopkopplade datorerna skapar nya möjligheter för produktion, sätt att organisera företag, att handla, att genomföra transaktioner och finansiella tjänster. Mot bakgrund av dessa framrusande produktivkrafter måste det omgivande samhället och dess institutioner – produktionsförhållandena – anpassas och förnyas.

En annan tänkare kring dessa frågor, britten Charles Leadbeater (2000) talar i huvudsak om tre nya huvuddrag som har kommit att påverka hur företagsamhet bedrivs och hur vi organiserar våra liv. För det första handlar det om att vi i ökad utsträckning lever i ett kunskapssamhälle (the knowledge society). I detta samhälle uppvärderas humankapitalet och blir till den viktigaste produktionsfaktorn av alla. En allt större andel av förädlingsvärdet i en modern ekonomi genereras via immateriellt kapital – detta gäller fortfarande trots att IT-bubblan på börsen sprack för några år sedan. Börsanalytiker, ägare och revisorer fortsätter bekymrat att grubbla över samma grundläggande spørsmål och letar förtvivlat efter sätt att värdera i vilken mån ett företag enbart är en bubbla eller om förväntningarna om

kommande avkastningar kan infrias. Men hur kan man överhuvudtaget bli säker på detta? Kunskap, idéer och trendsättande blir genom den nya informationsteknologin en alltmer åtråvärd vara. I den gamla ekonomin kunde man kanske bli rik på att laga maten, menar Leadbeater. Men i framtiden blir istället de som skriver recepten rikast eftersom de når så oändligt många flera som vill betala för denna tjänst. För det andra skapar IKT, globalisering och det nya kunskaps-samhället grundvalen för en rad nya former av företagande. I den svenska debatten har vi lärt oss nya utländska benämningar som ”downsizing” och ”outsourcing” för att organisera företag.

En växande marknadsekonomi och en ökad arbetsfördelning skapar en alltmer komplex värld av företag i interaktion med varandra. Stora företag bryts upp och verksamheter ”outsourcas” samtidigt som stora internationella företag slås ihop som aldrig tidigare. På ekonomspråk verkar det som om en tidigare vertikal integration har ersatts av horisontell integration som dominerande organisationsform. Men Leadbeater menar nu att både det stora vertikalt integrerade företaget och marknaden har överlevt sig själva. Vad som istället växer fram är ett komplext nätverksbyggande mellan företagen. En alltmer finfördelad marknadsekonomi kräver nya metoder för interaktion mellan företag. Att etablera relativt stabila nätverk via personliga relationer blir allt vanligare. Det är varken traditionella storföretag eller en klassisk marknad. Snarare är det ett mellanting mellan dessa två ytterligheter som beskrivs. I detta sammanhang kan vi påminna oss om Castells insisterande på nätverksbyggandet som en radikalt annorlunda organisationsform vilken fått sitt genombrott under senare år.

För det tredje talar Leadbeater om ett ökat behov av tillit, ”trust”, i en värld då alltmer av det som tidigare varit fast förflyktigas. Detta krävs både i en alltmer finfördelad marknadsekonomi liksom i en värld av nätverk. Liksom många tidigare tänkare betonar Leadbeater behovet av tillit för en stabil tillväxt på sikt. Men han vänder sig emot en typ av förenkling som t ex en författare som Francis Fukuyama gör sig skyldig till när denne för samman tillit i allmänhet till en förutsättning för tillväxt. Samhällen som bygger på en hög tillit men vars kärna är nätverk av slutna hierarkier – Leadbeater nämner exemplen Japan och Tyskland – kan lika gärna stagnera och bli icke-dynamiska. Det behövs också något som han kallar ”creative dissent”. En av förutsättningarna för framgångarna för Silicon Valley i Kalifornien är enligt författaren just denna kombination av samarbete, kreativ konkurrens och uppkäftighet. Ur ett svenskt perspektiv kan kanske bakslaget för Ericsson och dot.com-branschen vara intressant att reflektera vidare kring från en sådan utgångspunkt.

Ett begrepp som alltid förs fram som kännetecknande för den nya ekonomin under den tredje industriella revolutionen är flexibilisering. Men med detta ord kan man förstås mena olika saker och känneteckna olika sociala processer. Nya sätt att organisera produktion förutsätter t ex en annan attityd till hur vi tidsmässigt organiserar vårt arbete. Den kanske viktigaste effekten av IKT är att vi

inte längre är lika geografiskt bundna till en viss plats där produktionen pågår. Tvärtom finns det möjligheter att flaxa omkring eller helt enkelt sitta hemma för att arbeta i lugn och ro. Också boendet och andra sociala aktiviteter skiftar karaktär. Allt det som vi uppfattade som fast i det gamla industrisamhället förflyktigas – helt enkelt. Med utgångspunkt från parollen om det livslånga lärandet förutsätts vi förändra vår kompetensprofil över tid och inte harva så länge i ett enda fack.

Det eventuellt nya med den tredje industriella revolutionen på sikt kan alltså beskrivas på olika sätt trots att kärnan synes vara densamma i de flesta beskrivningar. Vi har faktiskt att göra med ett stort historiskt skifte vars främsta orsak ligger i ett nytt teknologiskt genombrott och i en snabbt expanderande global marknadsekonomi.

Hur blev det med våra arbeten under 1990-talet?

Vi kan alltså konstatera att under de senaste årtiondena har den nya tekniken spelat en stor roll för omvandlingen av våra arbeten och vår arbetsmarknad. Detta har inneburit förändringar för arbetsinnehållet, sättet att organisera arbetet liksom tillverkningen. Samtidigt som denna stora omvandling av ekonomin har ägt rum under de sista decennierna kan det även noteras en stor och i många fall ihållande arbetslöshet i många länder. Utvecklingen har också uppvisat olika kännetecken och utvecklingstendenser i de nationella ekonomierna. Ett särdrag i den svenska utvecklingen jämfört med många andra länder är den stora andelen tjänster som bygger på offentliga arbetsgivare. Framförallt vård, skola och omsorg var viktiga komponenter i denna tillväxt. Detta särdrag gällde fram till 1990-talet. I de flesta andra länder finns det en tendens till en snabb expansion av den privata tjänstesektorn.

Arbetslösheten har varit omfattande både i Europa och i Sverige under 1990-talet. Men den tidigare historiska utvecklingen av arbetslösheten har präglats av skilda utvecklingslinjer (argumenten bygger delvis på Ottosson m fl 2002). I Europa växte den höga arbetslösheten fram redan under 1970-talet och har tenderat att bita sig fast. Efter en mycket hög tillväxt under de första årtiondena efter andra världskriget präglades perioden från 1970 och fram emot slutet av 1980-talet av en betydligt lägre ekonomisk tillväxt. Många gamla industriella regioner och traditionellt inriktade branscher i USA och Västeuropa fick under denna period genomgå en betydande bantning av både produktionskapacitet och antal anställda.

Miljoner arbetstillfällen inom den traditionella industrisektorn försvann i denna stora omstruktureringsprocess. Arbetslösheten etablerades därmed på en nivå som de flesta industriländer inte erfarit sedan 1930-talet. Denna nivå har bara efter hand kunnat kämpas ned i takt med att nya branscher fått fart och nya arbetstillfällen skapats, särskilt inom tjänste- samt servicesektorn. Detta gäller till exempel USA, Nederländerna, Storbritannien och Danmark. I vissa länder har

arbetslösheten dock bestått på en synnerligen hög nivå, till exempel i Tyskland, Spanien och Finland.

Till skillnad från utvecklingen bland annat på kontinenten i Europa präglades länder som Sverige och Finland av hög arbetslöshet betydligt senare, inte förrän efter 1990. Åtminstone i Sverige berodde detta förmodligen till en del på den överbrygningspolitik i syfte att upprätthålla sysselsättningen som en rad av socialdemokratiska, men även borgerliga, regeringar förde från mitten av 1970-talet och drygt tio år framåt. Den ekonomiska politiken genom bland annat växelkursförändringar och devalveringar upprätthöll sysselsättningen på en hög nivå men till ett högt samhällsekonomiskt pris. Inflationen och obalanser i ekonomin förvärrade otvivelaktigt nedgången i början av 1990-talet.

Arbetslösheten i Sverige ökade synnerligen snabbt i början av 1990-talet och började komma i närheten av europeiska nivåer, trots allt större satsningar på en aktiv arbetsmarknadspolitik. Samtidigt medförde den ökade arbetslösheten allt större offentliga utgifter. Detta fick synnerligen stora effekter för de delar av den offentliga sektorn som utsattes för de besparingsåtgärder som infördes. Efter det första skedet när den privata tillverkningsindustrin drabbades av uppsägningar, ledde detta till ett minskat skatteunderlag samtidigt som utgifterna för arbetslösheten steg snabbt. I det andra skedet drabbades den offentliga sektorn av stora uppsägningar samtidigt som många verksamheter, framförallt inom vård, skola och omsorg, omstrukturerades och rationaliserades. Effekterna av denna omstrukturering fick stora konsekvenser för arbetsmarknadens utveckling.

Under 1994 började konjunkturen visa tecken på förbättring i vissa avseenden, men statsfinanserna var emellertid fortfarande hårt ansträngda. Vid regerings-skiftet 1994 återinträdde socialdemokraterna i regeringsställning. Detta sammanföll med stora reformer av de offentliga finanserna i form av bland annat en kraftig budgetsanering inom den offentliga sektorn, nya budgettakregler liksom en allt självständigare roll för Riksbanken.

Arbetslösheten fortsatte emellertid att vara hög trots en allt snabbare ekonomisk tillväxt under 1995. Denna tillväxt minskade under 1996 på grund av en mindre positiv internationell konjunkturutveckling. Exportindustrins bidrag till tillväxten sjönk samtidigt som den privata – svaga – konsumtionen stod för en allt större del av den låga BNP-tillväxten. Under 1997 började emellertid en period av snabb ekonomisk återhämtning. Arbetslösheten minskade liksom inflationen (se tabell 1). Samarbetsavtalen på arbetsmarknaden där industriavtalet, vilket träffades 1997, symboliserade en ny era i parternas agerande efter en längre tids avsteg från den gamla samförståndspolitiken. Industriavtalet skapades intressant nog på branschnivå, till skillnad från de tidigare samförståndslösningarna på central nivå (Elvander 2000). Detta medförde också en minskad risk för en ogynnsam löneutveckling parallellt med nya uppgifter för den fristående Riksbanken. Tillväxten ökade bland annat beroende på en inhemsk konsumtionsökning samt ökade investeringar (Proposition 2000/01:100, bilaga 5, s 35).

Tabell 1. Kvarstående arbetslösa och i konjunkturberoende program i riket. Årsmedeltal. Källa: <http://www.ams.se/admin/Documents/ams/arbdata/arblos/arb8003h.pdf> (2003-06-02).

	Arbetslösa	Konjunkturberoende program	Arbetskraften årsmedeltal (1 000-tal)	Arbetslösa i % av arbetskraften	Konjunkturberoende program i % av arbetskraften	Arbetslösa + konjunkturberoende program i % av arbetskraften
1980	94 571	68 920	4 183	2,3	1,6	3,9
1981	123 042	59 341	4 217	2,9	1,4	4,3
1982	161 294	83 924	4 233	3,8	2,0	5,8
1983	178 248	101 453	4 257	4,2	2,4	6,6
1984	159 258	134 485	4 283	3,7	3,1	6,9
1985	139 376	105 344	4 318	3,2	2,4	5,7
1986	133 532	91 902	4 340	3,1	2,1	5,2
1987	117 434	82 566	4 410	2,7	1,9	4,5
1988	88 689	83 294	4 453	2,0	1,9	3,9
1989	65 709	66 034	4 509	1,5	1,5	2,9
1990	71 007	60 585	4 561	1,6	1,3	2,9
1991	137 672	98 192	4 530	3,0	2,2	5,2
1992	309 757	166 345	4 442	7,0	3,7	10,7
1993	447 370	191 963	4 320	10,4	4,4	14,8
1994	438 363	233 586	4 268	10,3	5,5	15,7
1995	436 180	197 890	4 319	10,1	4,6	14,7
1996	407 553	201 945	4 310	9,5	4,7	14,1
1997	366 989	191 159	4 264	8,6	4,5	13,1
1998	285 546	172 567	4 255	6,7	4,1	10,8
1999	276 681	141 551	4 309	6,4	3,3	9,7
2000	231 244	112 594	4 362	5,3	2,6	7,9
2001	193 009	111 596	4 414	4,4	2,5	6,9
2002	185 838	116 612	4 421	4,2	2,6	6,8

För Sveriges del kännetecknades utvecklingen under det senaste decenniet av en utomordentligt stor omställningsprocess på den svenska arbetsmarknaden. Utvecklingen sektorsvis i Sverige uppvisar vissa likheter med utvecklingen i de flesta OECD-länder. Industrins sysselsättningsandel har fortsatt att minska mellan 1990-1999. Det kan påpekas att produktivitet utvecklingen har varit utomordentligt hög inom verkstadsindustrin. Enligt AMS har förädlingsvärdet ökat med 95 procent sedan 1993. Sysselsättningen har ökat med 18 procent inom

denna industri under samma period. Samtidigt har tjänstesektorn fortsatt att expandera. Till skillnad från den mer specifika svenska utvecklingstendensen under 1970- och 1980-talen då den offentliga sektorn ökade, har denna tendens dämpats under 1990-talet. Istället har den privata tjänstesektorn ökat. Huvuddelen av de mer än 500 000 arbetstillfällen som försvann under krisen i början av 1990-talet fanns i den traditionella industrisektorn. Vid mitten av 1990-talet spädades detta på med förlorade arbetstillfällen inom den offentliga sektorn (vård, omsorg etc).¹

Effekterna av 1990-talskrisen på arbetsmarknaden har blivit alltmer uppmärksammade av forskningen. Framförallt förändrade den makroekonomiska krisen förhållandena på arbetsmarknaden kraftigt mellan åren 1990 och 1997. Under 1997 påbörjades en relativt snabb minskning av den öppna arbetslösheten. Fram till 2001 ökade antalet sysselsatta med ungefär 317 000 personer.

Denna sysselsättningsökning ägde huvudsakligen rum i tjänstesektorerna inom näringslivet och primärkommunerna. På grund av den försämrade industrikonjunkturen under 2001 föll sysselsättningen inom framförallt industrin. Dessutom var den faktiska sysselsättningsökningen betydligt mindre, bland annat beroende på ökad frånvaro från arbetet (Konjunkturinstitutet 2002, s 59). Sysselsättningsökningen skedde bland de fast anställda (Proposition 2001/02:100, bilaga 1, s 37). Man får en viss uppfattning om det tidiga 1990-talets krisverkningar när man trots denna ökning av antalet sysselsatta fortfarande var 246 000 personer färre sysselsatta 2001 jämfört med förhållandena 1990 (Sveriges handlingsplan för sysselsättning 2002). Dessutom var antalet personer som stod utanför arbetskraften 380 000 fler år 2001 jämfört med 1990. Detta motsvarade knappt 22 procent av arbetskraften 2001. En dramatisk ökning av de latent arbetssökande under 1990-talet har också skett.

Trots en mer gynnsam befolkningsstruktur var deltagandet i arbetskraften lägre i början av 2000-talet jämfört med förhållandena ett decennium tidigare. Några viktiga orsaker till denna utveckling är, enligt regeringens handlingsplan, att en stor andel av befolkningen lämnade arbetskraften under 1990-talet. Andelen i förtidspension liksom i långtidssjukskrivning har ökat kraftigt framförallt i ålderskategorin 60–64 år. Den korta, långa samt permanenta sjukfrånvaron omfattar 800 000 årsarbeten (SOU 2002:62, s 15). Vid årsskiftet 2001/2002 motsvarade antalet förtidspensionerade och sjukskrivna cirka 16 procent av den arbetsföra befolkningen. Sjuktalen är dessutom ojämnt fördelade. Kvinnor verk samma inom vård, omsorg och skola är överrepresenterade. Stora skillnader mellan arbetsplatser, kommuner och sektorer utmärker också de ökade sjuktalen.

¹ Se bland andra Holmlund och Storrie (2001, s 3, baserat på AKU) samt Calmfors m fl (2002) och Johansson (2002).

Efter en dramatisk ökning av arbetslösheten under 1990-talet har en återhämtning med andra ord skett sedan 1997 som varade fram till 2003.² Detta har präglats av en snabb minskning av den öppna arbetslösheten till fyraprocentnivån. Det var i oktober 2000 som fyraprocentgränsen passerades. Mellan 1998 och 1999 skedde en ökning av antalet sysselsatta med 146 000. Samtidigt finns det fortfarande en stor andel som är sysselsatta i olika former av arbetsmarknadsåtgärder och de som deltar i kunskapslyftet. Sammantaget rör det sig i dagsläget om 4,3 procent öppet arbetslösa (AKU). Obalanstalet i april 2003 uppgick till 6,5 procent enligt AMS (åtgärdsprogram samt öppet arbetslösa). Detta tal har med andra ord sjunkit under de senaste åren (uppgifter från AMS och SCB, juni 2002 samt april 2003). Under senare tid har emellertid en viss ökning kunnat noteras för den öppna arbetslösheten, bland annat på grund av minskade åtgärdsprogram. För närvarande präglas prognoserna för arbetslösheten av den stora osäkerheten rörande den konjunkturella utvecklingen.

Förvärvsfrekvensen är emellertid fortfarande låg. 2001 uppgick denna till 75,3 procent, jämfört med förhållandena 1990 då frekvensen uppgick till 83,1 procent. Nedgången verkar vara någorlunda neutral med avseende på kön men knappast när det gäller ålder och etnicitet. Andelen i arbete inom grupperna under 25 och över 55 har minskat kraftigare än i övriga grupper. På samma sätt har förvärvsfrekvensen bland invandrare sjunkit kraftigt under 1990-talet.

Stora och ökande regionala skillnader i arbetslöshet har också varit en väsentlig del av utvecklingen under 1990-talet. Samtidigt kan vi även här konstatera att de senaste åren har uppvisat en snabb återhämtning i samtliga län. I bland annat Stockholmsregionen ligger arbetslöshetssiffrorna på 3,8 procent (juli 2002). Under senare tid har emellertid Stockholmsregionen drabbats hårt av den allt osäkrare konjunkturen. Skogslänen uppvisar i flera fall fortfarande tvåsiffriga tal i termer av öppet arbetslösa samt personer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder. På kommunnivå illustreras den tilltagande klyftan mellan olika lokala arbetsmarknader nivåer från mellan en procent upp till 19 procent arbetslösa samt i åtgärder (AMS arbetsmarknadsutsikter maj 2001). Däremot finns det för närvarande inget län som uppvisar öppna arbetslöshetssiffror över åtta procent. Obalanstalet mellan de olika länen speglar denna skillnad mellan länen, länsvis är skillnaden mindre markant. Stockholms län uppvisar det lägsta obalanstalet på 4,3 procent och Norrbotten det högsta obalanstalet på 12,8 procent i juni 2002 (AMS arbetsmarknadsläget juli 2002). De regionala skillnaderna ökade kraftigt under 1990-talet fram till 1997. Trots den snabba tillväxten av nya arbeten har de regionala skillnaderna emellertid blivit större 2001 jämfört med förhållandena 1997. Före sysselsättningsökningen 1997 låg sysselsättningsgraden under 65 procent i det

² För en utförlig genomgång av massarbetslöshetens utbredning under 1990-talet, se till exempel Lundborg (2001).

värst drabbade länet. Det största fallet i sysselsättningsgrad uppnåddes under perioden 1991 och 1996.

Trots återhämtningen har sysselsättningsgraden minskat i det värst drabbade länet jämfört med övriga landet (Proposition 2001/02:100, bilaga 1, s 38, diagram 6.2). Skillnaderna blir ännu tydligare om enstaka orter granskas. Skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan Pajala, där över 35 procent var arbetslösa, i åtgärder, handikappåtgärder eller förtidspensionerade, och Danderyd, där motsvarande siffra var 4,3 procent är ett sådant exempel. Ytterligare ett exempel visar på samma utveckling. Orter som Gnosjö med en synnerligen hög sysselsättningsgrad på över 90 procent kan jämföras med Haparanda, där något över hälften (56,5 procent) kan inbegripas i kategorin sysselsatta (Edling 2001, s 4). Edling (2001, s 18) visar bland annat att det finns ett samband mellan förtidspension och arbetslöshet framförallt i äldre ålderskategorier liksom för vissa kommuner.

Vi kan därmed konstatera att utvecklingen på arbetsmarknaden visar att de regionala skillnaderna har ökat trots den ljusare situationen på arbetsmarknaden. Slutsatsen av den dystra utvecklingen under 1990-talet på den svenska arbetsmarknaden är att flera grupper har utestängts från arbetsmarknaden under en lång följd av år. En allt större segmentering av den svenska arbetsmarknaden har utvecklats under det förra decenniet, vilket flera betänkanden i Valfärdsbokslutet visar. Ett annat kännetecken för den svenska arbetsmarknaden är den omfattande könssegregeringen. Den allt snabbare utvecklingen av antalet sjukskrivna, särskilt långtidssjukskrivna, samt förtidspensionärer är en annan snabbt växande grupp utanför arbetskraften (Nyman m fl 2002). Samtidigt pågår en diskussion på vilket sätt den demografiska strukturen kan påverka den framtida försörjningen av arbetskraft. En allt större arbetskraftsbrist präglar vissa sektorer samtidigt som en allt större grupp återfinns utanför arbetskraften.³

Den utrikes födda befolkningen hade även innan 1990-talskrisen en utsatt position på arbetsmarknaden, vilket bland annat avspeglade sig i inkomstutvecklingen. Under 1990-talskrisen förvärrades situationen för invandrare framförallt från länder utanför Västeuropa. Dessutom fick bördan bäras i hög utsträckning av flyktinginvandrare vilka kom till Sverige under det senaste decenniet (Edin & Åslund 2001). Under den första delen av 1990-talet drabbade krisen grupper med både stark och svag förankring på arbetsmarknaden (Lundborg 2000, Edin & Holmlund, 1994, refererat i Edin & Åslund 2001, s 101). Invandrarnas ställning verkar enligt samstämmig forskning på området ha försämrats under 1990-talet samtidigt som de som kom till Sverige under denna period drabbades särskilt hårt. Edin och Åslund visar dock att arbetsmarknadsläget och svårigheterna att

³ För en statistisk översikt över arbetsmarknadens utveckling sedan 1975, se <http://www.scb.se/statistik/am0401/GUL2001.pdf>, Statistiska centralbyrån (2002), Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik, PM Sysselsättning och arbetslöshet 1975–2001(2002-05-02).

komma in på arbetsmarknaden har inneburit stora hinder för vissa invandrargrupper, framförallt flyktingar (Edin & Åslund 2001, s 137). Den dystra utvecklingen under 1990-talet har förbättrats de senaste åren, då arbetslösheten har gått ned för dessa grupper. Fortfarande kvarstår dock en betydande grupp utanför arbetsmarknaden och utan arbete.

Situationen för andra grupper på arbetsmarknaden har också visat på problem med inträde på arbetsmarknaden under 1990-talet. Allt fler och allt större grupper drabbades därmed hårt av den generellt höga arbetslösheten under detta decennium. Även om utvecklingen har varit positiv när det gäller sysselsättningen under de senaste åren har flera grupper fått stora problem att åter komma in på den reguljära arbetsmarknaden.

Tabell 2. Situationen på arbetsmarknaden 1990 och 2001. (Källa: Sveriges handlingsplan för sysselsättning 2002, bearbetning av tabell 3.1, s 13.)

	1990		2001	
	Tusental personer	Andel av befolkningen	Tusental personer	Andel av befolkningen
Befolkning 16–64 år	5 397		5 632	
I arbetskraften	4 560	84,5	4 414	78,4
Sysselsatta	4 485	83,1	4 239	75,3
I arbete	3 664	67,9	3 537	62,8
Arbetslösa	75	1,4	175	3,1
Ej i arbetskraften	837	15,5	1 217	21,6
Studera	346	6,4	503	8,9
Hemarbetande	119	2,2	52	0,9
Pension, sjuka	274	5,1	436	7,7
Värnpliktiga	15	0,3	8	0,1
Övrigt	83	1,5	218	3,9
Latent arbetssökande	37	0,7	126	2,2

Tillfälliga anställningar

Frågan om framväxten av atypiska anställningsformer har varit central i den senaste tidens debatt. Det är lätt att tro att detta därmed enbart är en företeelse som präglar det nutida arbetslivet. Det är väsentligt att betona att den traditionella bild av heltidsarbete och en fast anställning som präglar mycket av dagens bild av arbetslivet har utgjort en standard under en relativt kort period av industriarbetets historia. I mellankrigstidens Sverige var olika former av visstidsarbeten, exempelvis tidsbegränsade anställningar och säsongarbeten vanliga. Efter andra världskriget, då den heltidsarbetande, fast anställde, alltmer upplevdes som ett normalt tillstånd, fanns det också en stor grupp på arbetsmarknaden som inte omfattades av denna mall. Kvinnorna arbetade i stor utsträckning deltid kombi-

nerat med hemarbete. Det blev trots allt vanligare med fasta anställningar på heltid under det som brukar kallas de gyllene åren. Under 1990-talet har det i de flesta industriländerna skett en ökning av de tidsbegränsade anställningarna.

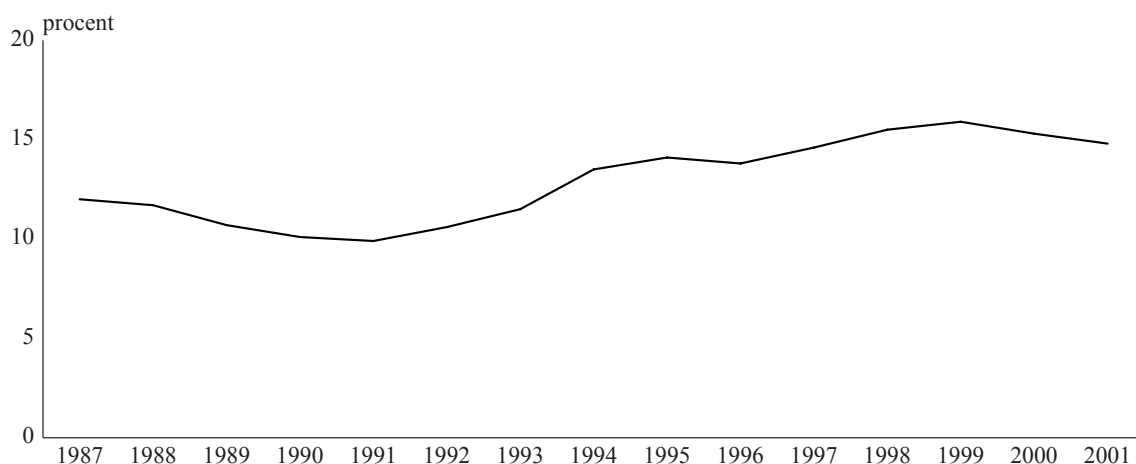
I Sverige har utvecklingen avseende olika tillfälliga anställningar präglats av vissa variationer under det senaste decenniet. Fortfarande utmärks den svenska arbetsmarknaden i sin helhet av fasta anställningar. För närvarande omfattas cirka tre fjärdedelar av arbetskraften av denna anställningsform. Den huvudtendens som vi kan iaktta visar att det skett en minskning av andelen fasta anställningar mellan 1987 och 1999. Det har därmed blivit allt vanligare med tillfälliga anställningar under 1990-talet (le Grand m fl 2001, s 86 ff). En stor del av de fasta anställningarna har med andra ord ersatts av tillfälliga anställningskontrakt. Under 1990-talet har projektanställningar, vikariat, andra tillfälliga anställningsformer samt i viss mån egenanställda ökat i Sverige. Av dessa typer av visstidsanställningar är vikariat fortfarande vanligast, men en ökning av behovsanställningar samt projektanställningar har skett (Håkansson 2001, s 9, referat till Storrie 1998). Vid mitten av 1990-talet uppskattades denna andel till cirka 15 procent av den totala arbetskraften, vilket motsvarade cirka 300 000 personer (Wikman 2002). Denna utveckling har emellertid under senare år blivit mindre accentuerad, men tendensen verkar vara något stigande. 2001 var motsvarande 14,8 procent visstidskontrakt (i procent av alla anställningar). Motsvarande andel 1987 var tolv procent (se figur 1). Den största ökningen av visstidskontrakt skedde mellan 1991 och 1995, huvudsakligen inom den privata sektorn.⁴ Däremot är den offentliga sektorn mer präglad av visstidsanställningar jämfört med den privata. Vid slutet av 1990-talet var andelen visstidsanställningar mer jämnt fördelade mellan privat och offentlig sektor. Vård och omsorg samt handel svarar för tillsammans cirka 40 procent av visstidsanställningarna 2001. Den offentliga sektorn, särskilt inom primär- och landstingskommuner, har i stor utsträckning använt olika tillfälliga anställningsformer. En sektor som särskilt präglas av sådana anställningskontrakt är vård och omsorg. Under 2000 var till exempel 19 procent av anställningarna inom vård och omsorg tillfälliga (SCB, AKU årsmedeltal 2000, s 15, tabell 8). Några yrkesgrupper som barnskötare och sjukvårdsbiträden uppnår 25 procent som tillfälligt anställda. Inom den privata tjänstesektorn kan vi iaktta liknande nivåer för detaljhandelsanställda.

Den privata sektorn har präglats av en snabb uppgång av tillfälliga anställningskontrakt, men nivåerna ligger fortfarande lägre jämfört med offentlig sektor. Först under senare tid har vi sett en utveckling där de fasta anställningarna ökat något inom primär- och landstingskommunerna.⁵ Det finns stora skillnader mellan könen när det gäller visstidsanställningar. Sådana anställnings-

⁴ Storrie kallar denna kvot för limited duration contract intensity (Holmlund & Storrie 2001), s 4. Storrie behandlar även framväxten av bemanningsföretag ur ett europeiskt perspektiv.

⁵ Rapport från Kommunförbundet 2001. I denna rapport diskuteras förändringar i LAS samt en minskad arbetslöshet som troliga förklaringar till denna utveckling.

former är betydligt vanligare bland kvinnor jämfört med män. Dessutom är de betydligt vanligare bland yngre åldersgrupper. Aktuell forskning kan även konstatera en ökning av visstidsanställningarna bland män under 1990-talet (Håkansson 2001). Huruvida denna utveckling av visstidsanställningarna är ett konjunkturfenomen eller om det avspeglar strukturella förändringar är om-diskuterat och enligt vår bedömning fortfarande alltför tidigt att uttala sig om (Holmlund & Storrie 2001 samt Håkansson 2001 diskuterar dessa förklaringar). En intressant skillnad jämfört med den tidigare utvecklingen av atypiska anställningar, då visstidsanställningarna sjunkit under högkonjunktur, är att detta inte skett i samband med sysselsättningsuppgången sedan 1997. En liten minskning av visstidsanställningarna har dock skett under de senaste åren (se figur 1).



Figur 1. Visstidsanställningar, andel av alla anställningar, 1987-2001. (Källa: AKU, Holmlund och Storrie (2001), tabell 3, 4 och 5, Håkansson (2001), tabell 2.1.)

Strukturella eller konjunktorella förklaringar?

Förklaringarna bakom den snabba förändringen av andelen tillfälligt sysselsatta i vid mening är självfallet komplexa. Två olika tolkningar har gjorts gällande inom forskningen. Antingen har förändringarna under 1990-talet orsakats av strukturella orsaker eller också kan de förklaras utifrån konjunktorella faktorer.⁶ Enligt vårt synsätt har både konjunktorella och strukturella orsaker varit viktiga och komplementära i denna omvandlingsprocess. Bland de konjunktorella faktorerna kan även nämnas neddragningarna inom den offentliga sektorn under 1990-talet, vilka fick stora konsekvenser för den svenska utvecklingen av visstidsanställningar.⁷

Budgetåtstramningarna skedde parallellt med en omfattande omstrukturering av den privata, konkurrensutsatta, sektorn. De offentliga arbetsgivarna har varit

⁶ le Grand m fl (2001), s 86 ff, redogör för forskningen kring de förändrade kontrakten.

⁷ En diskussion om denna utveckling ges i Johansson (2002).

mer benägna att i större utsträckning förlita sig på tillfälligt anställd eller deltidsanställd arbetskraft jämfört med privata arbetsgivare. I den politiskt styrda delen av ekonomin blev med andra ord visstidsanställningarna liksom undersysselsättningen en påtaglig företeelse under det senaste decenniet.

Inom den konkurrensutsatta sektorn kan några troliga strukturella faktorer pekats ut bakom en ökad andel tillfälliga anställningar. Bland dessa bör nämnas nya krav på flexibilitet samt kortare produktcykler vilka tenderar att ha varit viktiga i detta sammanhang. Tjänste- och servicesektorn kunde uppvisa en snabbare uppgång av tillfälligt anställda jämfört med andra sektorer. Inom industrin märks detta förmodligen mest bland de outsourcade tjänsteföretagen.

Sammanfattningsvis har flera allvarliga effekter uppstått på grund av arbetsmarknadsläget under 1990-talet. En sådan effekt av 1990-talskrisen är att den regionala obalansen har ökat i arbetsmarknadshänseende, trots den positiva tillväxten av arbetstillfällen under den senaste femårsperioden. En annan att segregeringen på arbetsmarknaden ökat. Trots att arbetslösheten på många håll i landet glädjande nog minskat betydligt sedan mitten av 1990-talet verkar sannolikheten stor för att de orter som hade en hög arbetslöshet vid denna tid även fick erfara kvarvarande problem i början av 2000-talet (Edling 2001, s 24). Omvandlingen av den svenska arbetsmarknaden har därmed präglats både av den djupa krisen under 1990-talet och av den strukturella omvandling av ekonomin som brukar benämnas den tredje industriella revolutionen. Vi har belyst några av de delvis dramatiska konsekvenser som 1990-talskrisen fått för arbetsmarknaden.

Trygghet och tillväxt i den tredje industriella revolutionens Sverige

Mycket i den nya ekonomin kan låta bra. Men många upplever en oro mot bakgrund av allt tal om flexibilitet. Hur skall människor finna trygghet och en mening i förändringen? Många människor känner idag en stark stress både i sina privata liv och i sitt arbetsliv. Vi blir sjuka och diagnosticeras som utbrända. Vi är inlåsta i våra almanackors tyranni och ändå fasar vi för framtiden och finner den osäker. Vi ställer frågorna på nytt hur vi ska leva och arbeta – liksom vi gjort tidigare under perioder av accelererande förändring. Handlar inte också allt tal om den nya ekonomin ytterst om att vi skall konkurrera med varandra, kan man undra. Skall vi i fortsättningen sköta oss själva och strunta i andra? Mot denna bakgrund kan man säga åtminstone två saker. För det första att inget marknads-samhälle som fungerat bra hittills har klarat sig utan institutioner som förmår skapa åtminstone rimlig trygghet och mening i tillvaron – med industrialismen kom staten, ”samhället”, i de flesta länder att i vissa avseenden ersätta familjen och släkten. För det andra så vet vi – konstaterat av samhällstänkare från Marx till Schumpeter och Douglass North – att institutioner är sega företeelser som släpar efter ekonomisk och teknologisk utveckling. Sociala krafter som står för innovationerna och nytänkandet på detta område saknas idag. Hur skall sam-

hällets institutioner – de formella liksom de informella för att tala med Douglass North – förändras för att kunna kapsla in dessa snabba förändringar? Helt uppenbart innebär den nya informations- och kommunikationsteknologin – vars genombrott och revolution i så hög grad bär upp den nya ekonomin – en rad fördelar och möjligheter.

Många gamla monotona och smutsiga jobb inom tillverkningsindustrin har försvunnit. Vi kan arbeta flexitid och för många har egenkontrollen ökat. Vem vill ha tillbaka taylorismen och stämpeluret? Vi kan förmodligen också se fram mot en hög tillväxt på grundval av ökad produktivitet under en ganska lång tid framåt. Också internationalisering och globalisering har många fördelar. En ökad konkurrens pressar ned priserna på våra daglig- och kapitalvaror. En ökande skara av oss kan resa och träffa människor från andra miljöer. På lång sikt leder globaliseringen kanske också till att utrymmet för olika former av trångsynt nationalism krymper. Orsaken till att den nya ekonomin väcker så liten entusiasm bottnar i ett underskott av trygghet i hela projektet. Snabba teknologiska skiften och industriella revolutioner skapar alltid oro för framtiden. Men den här gången verkar oron ännu mera uttalad. Richard Sennet (1998) har i sin redan smått klassiska studie *The Corrosion of Character* fångat denna dimension när han hävdar att det allvarligaste hotet som många upplever är bristen på framtidsplanering. I en värld av ständig förändring och när allt större vikt läggs vid individuell kompetens och ett livslångt lärande finns inga livsprojekt att hålla fast vid. Motsatsen till det gamla industrisamhället är påtaglig. Problemet är mycket mera djupgående och handlar inte bara om att de livslånga och trygga anställningarna har blivit färre. I ännu högre grad handlar det om att när fabriks-samhället och det materiella kapitalet fortfarande satte dagordningen gällde att den enskilde hade möjligheter att kalkylera med att utbildning till ett förhållandevis stabilt yrke samt skötsamhet ledde till att man kunde förvänta sig rättvis behandling och en stigande levnadsstandard. Vem vågar garantera något sådant inom ramen för den nya ekonomin?

Den ekonomiska och sociala utvecklingen under de senaste 100-150 åren har formats av tre industriella revolutioner. De har utan tvivel en hel del gemensamma drag. Mot denna bakgrund kan man tona ned de ibland allt för höga anspråken på den nya ekonomin som en unikt revolutionär kraft. Övergången till en tredje industriell revolution kan faktiskt på ett fruktbart sätt jämföras med vad som hände under de två tidigare revolutionerna. Vi kan i samtliga fall se genombrottet för ny teknik och nya organisationsformer – parat med en utvidgning och fördjupning av marknaden – vilket i sin tur skapar ett likartat mönster av tillväxt och strukturomvandling. Inledningsfasen av en sådan ny revolution innebär en period av övergång och kris som bland annat kommer till uttryck i nedläggning av företag och en hög arbetslöshet. Samtidigt sjunker produktiviteten i övergången till nya former av teknik och organisation främst på grund av flaskhalsar. När dessa ”barnsjukdomar” väl övervunnits inträder en period när produktivi-

teten och tillväxten ökar igen. Vi kan se en snabb expansion av vissa branscher och höga förväntningar om ännu större avkastningar inom dessa. Efterfrågan på arbetskraft är under hela perioden ojämnt fördelad mellan framgångs- och nedgångsbranscher och betydande mis-match problem på arbetsmarknaden uppstår. Vi kan i kölvattnet av detta se spår av ökade löneskillnader – under 1980- och 1990-talet mellan högt och lågt utbildad personal men liknande mönster kan också beläggas för tidigare industriella revolutioner. Framställningen är naturligtvis schematisk men ger ändå en bild av vad som händer under strukturomvandlingar av den typ som vi ser omkring oss idag. Fördelen är att den sätter in talet om den nya ekonomin i ett helhetsperspektiv. Vi skall med andra ord inte underskatta kraften i den revolution som vi bevittnar. Samtidigt kan inte vad som helst hända. Liksom tidigare är det troligt att också denna revolution ebbar ut efter en viss tid – varken tillväxten, den snabba produktivitetsökningen eller börsuppgångar är eviga. Gamla stabiliseringspolitiska sanningar kan inte heller lättsinnigt tillbakavisas med argument om den nya ekonomins helt väsensskilda funktions-sätt.

Vi kan se en teknologisk och ekonomisk revolution som utgör en stor förändringskraft vilken driver på utvecklingen medan det omgivande samhällets institutioner fortfarande är kvar i det gamla och ännu inte anpassats till det nya. Samma problem uppstod också för hundra år sedan i skiftet mellan agrarsamhället och den första industriella revolutionen. I slutet av 1800-talet stod debattens vågor höga kring frågorna om hur social trygghet och välfärd skulle kunna garanteras i ett samhälle grundat på lönearbete. De gamla trygghetssystemen förknippade med agrarsamhället fungerade inte längre.

Välfärdssamhället av den typ som vi bevittnat olika varianter av under 1900-talet blev resultatet av den debatten. Att dessa behöver reformeras för att anpassa sig till den nya ekonomi och det nya samhälle som växer fram vet vi. Men hur skall då de nya institutionerna kunna skapas och hur skall de utformas i ett samhälle som bygger på human- istället för det gamla vanliga materiella kapitalet? Uppenbart är att vi behöver flexibilitet och förändring samtidigt som vi behöver trygghet. Detta innebär att en rad av de storskaliga system som vi hittills byggt våra trygghetssystem på sannolikt behöver reformeras. Det måste komma till mer personliga och individuella lösningar.

När vi behöver vård vid sjukdom, när vi är gamla och orkeslösa eller arbetslösa måste vi bemötas som individer. Vi vill kunna välja själva och inte stå med mössan i handen. Samma sak gäller utbildningsväsendet där individen måste sättas i förgrunden när vi nu måste ta frågan om humankapitalet som den viktiga produktionsfaktorn på allvar. Också i övrigt måste den enskilda människan få ökat inflytande över sitt eget liv och få möjligheter att genomföra de val som hon finner lämpligast och bäst. Men det är just detta som leder in i den målkonflikt som nyss berördes. En viktig fråga gäller jämlikhet och ojämlikhet. En ekonomi som bygger på humankapital och kunskap – den frigjorda individen –

innebär en fara för ökade skillnader i inkomster och livsbetingelser mellan olika grupper. En sådan ökad ojämlikhet är för övrigt något som klart kan konstateras för samtliga västsamhällen sedan åtminstone 1980-talet. Frågan är hur denna tendens skall kunna motas. Och vilka institutionella lösningar krävs? Hur skall möjligheter kunna skapas för att en så stor andel människor som möjligt verkligen får förutsättningarna att göra egna personliga val?

Vi kan konstatera att i en värld där humankapitalet dominerar ökar förmodligen även risken för ett samhälle präglad av allt större klyftor när det gäller inkomster och livschanser totalt sett. Vad kan göras för att den nya ekonomin skall bli mer tilltalande för vanliga människor? Hur skall en försiktig optimism kunna formas som bygger på insikten att det inte finns någon väg tillbaka till det "gamla" industrisamhället men som samtidigt ser möjligheterna i det nya och inser att det även i fortsättningen går att påverka hur vi vill att samhället skall se ut? Oron för en framtid i ett samhälle "då allt fast förflyktigas" kan bara bearbetas om entusiasmen för en ny teknologi och alltmer globaliserad värld kan paras med en diskussion om hur samhället skall organiseras i framtiden. Kort sagt, hur skall trygghet kunna förenas med flexibilitet?

Det gäller därmed frågan hur trygghet skall kunna skapas utan samma förankring i det kollektiva som tidigare. För de grupper som förmår utnyttja de möjligheter som den nya ekonomin ger är detta förmodligen inget problem. Men också den nya ekonomin kommer att innehålla människor som varken har den kompetensprofil som särskilt efterfrågas eller som är förankrade i stabila nätverk. Förmodligen kan de inte heller finna trygghet i den "lilla världen" eftersom brist på framgångar i den "stora världen" inte sällan går hand i hand med misslyckanden i det privata. En del av dessa människor kommer att misslyckas socialt utan samhällets stöd. En större del av dem kommer att få det sämre – i termer av inkomst och reella livsmöjligheter – om de inte kan falla tillbaka på någon form av kollektiv trygghet. Det är otvetydigt så att vi går mot en ökad individualisering som bygger på humankapitalets enorma uppvärdering i den nya ekonomin. Mot detta ställs frågan hur tryggheten skall organiseras i detta samhälle. Hur välfärds- och trygghetsinstitutionerna skall reformeras i en tid av snabba strukturella och ekonomiska förändringar har inte bara ett intresse för den enskilde individen. Ett visst mått av trygghet är utan tvivel en strategisk faktor för att skapa den form av dynamisk kreativitet som är en förutsättning för tillväxt och ekonomisk utveckling på längre sikt. En förutsättning för tillväxt är att de nya sektorerna kan växa på bekostnad av de gamla. Detta fordrar att så många som möjligt vågar att ta steget från det gamla och invanda till något nytt. En annan viktig förutsättning är också att människor vågar utveckla sitt humankapital genom att utbilda och kompetenshöja sig. Om människor på grund av otrygghet och dåligt utvecklade skyddsnät inte förmår ta steget till det nya hämmas tillväxt och utveckling. Men hur skall detta då närmare bestämt kunna åstadkommas? Kring denna viktiga framtidsfråga måste diskussionen fortsätta.

Referenser

- AMS arbetsmarknadsläget juli 2002.
- AMS arbetsmarknadsutsikter maj 2001.
- Auer P (2001) *Changing Labour Markets in Europe. The Role of Institutions and Policies*, International Labour Office (ILO), Geneva.
- Bean C R (1994) "European Unemployment: A Survey" *Journal of Economic Literature*, juni 1994, s 573-619.
- Calmfors L, Forslund A & Hemström M (2002) *Vad vet vi om den svenska arbetsmarknadspolitikens sysselsättnings effekter?* Rapport från 2002:8, IFAU, Uppsala.
- Castells M (1996), *The information age: economy, society and culture*. Blackwell (vol 1-3), Malden, Mass.
- Budgetpropositionen 2000/2001:100, bilaga 5, Finans- och penningpolitiskt bokslut för 1990-talet.
- de Geer H (1978) *Rationaliseringsrörelsen i Sverige, effektivitetsidéer och socialt ansvar under mellankrigstiden*. SNS, Stockholm.
- Edin P-A & Åslund O (2001) "Invandrare på 1990-talets arbetsmarknad" i *Ofärd i välfärden. Kommittén välfärdsbokslutet*. SOU 2001:54, Fritzes, Stockholm.
- Edling J (2001) *Alla behövs! Blott arbetsmarknadspolitik skapar inga nya jobb*. LO, Stockholm.
- Ekonomisk debatt* nr 1/1998, (1998).
- Eliasson G (2000) *The role of knowledge in economic growth*. Trita-IEO, 2000:17, Stockholm.
- Elvander N (2000) *Industriavtalet i tillämpning: en beskrivning och analys*. ALMEGAs förlag, Sandviken.
- Fritzell J & Lundberg O (2000) *Välfärd, ofärd och ojämlikhet*. SOU 2000:41, Fritzes, Stockholm.
- Holmlund B & Storrie D (2001) *Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience*. Working Paper 2002:1, Department of Economics, Uppsala universitet.
- Håkansson K (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Forskningsrapport 2001:1, IFAU, Uppsala.
- Johansson A L & Magnusson L (1998) *LO andra halvseket: fackföreningsrörelsen och samhället*. Atlas, Stockholm.
- Johansson A L (2002) "Perspektiv på arbetsmarknadspolitiken" i Isacson M & Morell M (red) *Industrialismens tid. Ekonomisk-historiska perspektiv på svensk industriell omvandling under 200 år*. SNS Förlag, Stockholm.
- Jonung L (1999) *Med backspegeln som kompass: om stabiliseringspolitiken som läroprocess*. Rapport till ESO – Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, Fakta info direkt, Stockholm.
- Konjunkturinstitutet (2002) *Konjunkturbarometern kvartal*.

- le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier" i Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. Kommittén välfärdsbokslut, SOU 2001:53, Fritzes, Stockholm.
- Leadbeater C (2000) *Living on thin air: the new economy* [New ed.], Penguin, London.
- Lindbeck A (1997) *The Swedish experiment*. SNS, Stockholm.
- Lindbeck A & Snower D (2000) *The division of labor and the market for organisations*. Working paper 528, IUI, Stockholm.
- Lundborg (2000) "Långtidsarbetslösheten i Sverige" *Ekonomisk Debatt*.
- Lundborg P (2001) "Vilka förlorade jobbet under 1990-talet?" i Fritzell J (red) *Välfärdens förutsättningar. Arbetsmarknad, demografi och segregation*. SOU 2000:37, Fritzes, Stockholm.
- Magnusson L (1996) *Sveriges ekonomiska historia*. Rabén Prisma/Tiden Athena, Stockholm.
- Magnusson L (2000) *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Prisma, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Nyman K, Palmer E & Bergendorff S (2002) *Den svenska sjukan*. ESO-rapport, Ds 2002:49, Fritzes, Stockholm.
- Ottosson J, Magnusson L & Lundequist K (2002) *Bilaga till den arbetsrättsliga utredningen*. Ds 2002:56, bilagedel, Fritzes, Stockholm.
- Proposition 2000/01:100, bilaga 5, Finansdepartementet (2001).
- Rapport från Kommunförbundet 2001.
- SCB, AKU årsmedeltal 2000.
- Sennett R (1998) *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. W.W. Norton, New York.
- SOU 2002:62 *Sveriges handlingsplan för sysselsättning 2002*. Finansdepartementet och Näringsdepartementet 2002, Regeringskansliet, Stockholm.
- Statistiska Centralbyrån (2002) Avdelningen för arbetsmarknads- och utbildningsstatistik, *PM Sysselsättning och arbetslöshet 1975–2001* (2002-05-02). <http://www.scb.se/statistik/am0401/GUL2001.pdf>.
- Wikman A (2002) *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*. Arbetsliv i omvandling 2002:4, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Anita Nyberg

Tillväxt i obalans Om kvinnors och mäns sysselsättning, löner och hushållsarbete

I framtiden kommer sannolikt kvinnors och mäns arbetstider att bli allt mer lika, löneskillnaderna att öka och den "svarta" marknaden för hushållstjänster att växa. En orsak är lägre produktivitet utveckling i tjänsteproduktionen och särskilt inom vård och omsorg, skriver Anita Nyberg.

I Långtidsutredningen 1999/2000 (LU 1999/2000) skriver man om ett tema som idag diskuteras också i många andra sammanhang:

Mycket tyder på att den framtida ekonomiska politiken kommer att tvingas hantera spänningar mellan ett krympande utbud av arbetskraft, ökande behov av vård och omsorg samt växande svårigheter att till fullo finansiera välfärdssystemen via skattesystemet (SOU 2000:7, s 69).

Dessa spänningar utspelar sig inom ramen för en socialt konstruerad könsarbetsdelning samtidigt som resultatet av dessa spänningar kan förväntas ha mycket olika effekter för kvinnor respektive män. Skälet är att kvinnor står för merparten av såväl den avlönade som den oavlönade vården och omsorgen. Av de sysselsatta inom vård och omsorg utgör kvinnor 87 procent och män 13 procent. Av samtliga sysselsatta kvinnor arbetar 34 procent inom denna sektor mot 5 procent av de sysselsatta männen (AKU 2002). Samtidigt visar försiktiga uppskattningar att anhörigas oavlönade insatser i timmar räknat, är minst dubbelt så stora som motsvarande kommunala insatser när det gäller vård och omsorg om de äldre som bor hemma (Svenska Kommunförbundet 1998, s 16). Av den aktiva vården av de egna barnen står kvinnorna för åtminstone 65 procent och männen för 35 procent. Kvinnor står för ca 70 procent och män ca 30 procent av allt oavlönat hushållsarbete (matlagning, disk, städning och tvätt) Resultaten av spänningarna mellan arbetskraftsutbud, ökad efterfrågan på vård och omsorg och svårigheter att finansiera den offentliga sektorns tjänsteproduktion är en viktig samhällsekonomisk fråga, men också en könspolitisk fråga.

Utbudet av arbetskraft antas i LU 1999/2000 minska, för det första därför att befolkningen i arbetsför ålder gradvis minskar, för det andra därför att man

Anita Nyberg är professor med inriktning mot könsperspektiv på arbete och ekonomi. Hon forskar om kvinnors och mäns inkomster, avlönade och oavlönade arbete. E-post: Anita.Nyberg@Arbetslivsinstitutet.se

räknar med att arbetade timmar per person minskar.¹ Färre arbetade timmar innebär att lönesumman minskar och därmed att skatteinkomsterna blir lägre vid oförändrad skattekvot. Om lönerna i offentlig sektor ökar i samma takt som i ekonomin i övrigt betyder det att kostnaderna för vård och omsorg stiger även om volymen inte ökar. Det beror på att möjligheterna att möta ökade kostnader med höjd produktivitet är mycket mer begränsade inom vård och omsorg än i varuproduktionen. Kostnaderna för vård och omsorg stiger därför snabbare än för varor. Det gäller oavsett om de produceras i offentlig eller privat regi.

Samtidigt som utbudet av arbetskraft antas minska, antar LU 1999/2000 att efterfrågan på vård och omsorg ökar. Orsaken är att antalet äldre kommer att öka kraftigt – dels som en följd av att medellivslängden successivt ökar, dels beroende på att de stora årskullar som föddes på 1940-talet börjar närma sig pensionsåldern. Detta ökade behov kan, som redan nämnts, inte mötas med ökad produktivitet i vård- och omsorgssektorn, utan medför ökade arbetsinsatser, vilket medför ökade kostnader som kräver större skatteinkomster. Det måste åstadkommas genom en höjning av skattetrycket eftersom antalet arbetstimmar att beskatta antas minska. Samtidigt är det troligt att en alltmer internationaliserad ekonomi snarare skapar ett tryck nedåt på skattesatserna än ökade möjligheter att höja dem.

Utgångspunkten i detta kapitel är den teori om obalanserad produktivitetstillväxt som LU 1999/2000 och andra utgår ifrån, som presenterades av nationalekonomen William J Baumol på 1960-talet. Syftet är att utifrån denna teori och de hypoteser som den genererar, undersöka utvecklingen av kvinnors och mäns sysselsättning, löner och hushållsarbete i Sverige från 1960-talet till idag samt att utifrån detta försöka säga något om de framtida spänningar som LU 1999/2000 målar upp.

Baumols modell för obalanserad produktivitetstillväxt

Baumol presenterade 1967 en modell av obalanserad tillväxt (se också Baumol & Oates 1972 och Baumol m fl 1985). Han delar där in ekonomin i två sektorer; en varuproducerande sektor där möjligheterna att öka produktiviteten med hjälp av tekniska innovationer, kapitalackumulation, standardisering och stordriftsfördelar är stora, och en tjänstesektor där möjligheterna att kontinuerligt öka produktiviteten är mycket små eller saknas helt.² Det sistnämnda gäller särskilt personliga tjänster, där den mänskliga arbetstimmen är själva produkten och det finns ett nära samband mellan insatt arbetsmängd och tjänstens kvalitet.

¹ Denna del bygger på kapitel 4 i LU 1999/2000. Liknande resonemang förs bl a av Svenska Kommunförbundet (1998, 2002) och LO (2002).

² Baumol använder inte begreppen varu- och tjänstesektor, utan han talar om ”tekniskt progressiva” och ”tekniskt stagnerande” sektorer. Den tekniskt progressiva sektorn är dock i stort sett liktydig med industriell produktion, medan tekniskt stagnerande är lika med produktionen av tjänster.

Baumol gör tre antaganden. Det första är att produktionskostnaden för en vara eller tjänst är lika med arbetskostnaden, det andra är att löneutvecklingen i de två sektorerna följs åt och det tredje är att löneutvecklingen följer produktivitetstillväxten i varuproduktionen. Dessa tre antaganden samt skillnaden i produktivitetstillväxt mellan de två sektorerna leder till följande tre hypoteser:

1. den relativa kostnaden per tjänst stiger kontinuerligt och kumulativt relativt kostnaden per vara, och
2. efterfrågan på tjänster, där efterfrågan är mycket känslig för priset, kommer att minska och vissa tjänster kommer att försvinna från marknaden.

Om förhållandet mellan produktionen av varor respektive tjänster i reala termer upprätthålls, trots förändringen i relativpriser och kostnader, tack vare högre realinkomster och eventuellt med hjälp av offentliga subventioner eller offentlig produktion av tjänster, då

3. kommer allt mer arbetskraft att flyttas från varuproduktionen till tjänsteproduktionen.³

Att kostnaden för tjänster som utbildning, vård, omsorg, kultur och rekreation ständigt ökar relativt varor har att göra med tjänsteproduktionens och tjänsternas karaktär, inte med skillnader i arbetskraften. Baumol menar att utvecklingen är oroande, särskilt mot bakgrund av att många av de tjänster som berörs är oundgängliga i ett modernt samhälle, men utvecklingen är också oundviklig.

There are some economic forces so powerful that they constantly break through all barriers erected for their suppression ... In this paper I discuss what I believe ... such mechanism which has coloured the past and seems likely to stamp its character on the future. It helps us to understand the prospective roles of a wide variety of economic services: municipal government, education, the performing arts, restaurants, and leisure time activity. I will argue that inherent in the technological structure of each of these activities are forces working almost unavoidably for progressive and cumulative increases in the real costs incurred in supplying them. As a consequence, efforts to offset these cost increases, while they may succeed temporarily, in the long run are merely palliatives which can have no significant effect on the underlying trends (1967, s 415).

This is a trend for which no man and no group should be blamed, for there is nothing that can be done to stop it (1967, s 423).

³ Det finns en fjärde hypotes, nämligen att utvecklingen innebär att den ekonomiska tillväxten kontinuerligt avtar. Denna hypotes diskuteras inte här.

Innan jag undersöker utvecklingen av sysselsättning, löner och hushållsarbete presenteras några data som bakgrund och som visar omfattningen av det oavlönade arbetet i relation till det avlönade.

Kvinnors och mäns avlönade och oavlönade arbete

När det gäller det avlönade arbetet finns mängder av statistik. Det gäller inte för det oavlönade arbetet. SCB har genomfört två tidsanvändningsstudier. Den första genomfördes 1990/91 och den andra 2000/2001. Här presenteras data från den förstnämnda. Anledningen är att 1990 kan ses som en vändpunkt, från 1960 till 1990 ökade andelen kvinnor på arbetsmarknaden kontinuerligt för att därefter minska. Till den senare tidsanvändningsundersökningen återkommer jag längre fram.

Tabell 1. Total tid till avlönat arbete inom olika näringsgrenar 1990, 16-64 år, samt total tid till oavlönat arbete i hushållen 1990/91, 20-64 år. Miljoner timmar per vecka. (Källa: avlönat arbete – AKU 1990, tabell 19, oavlönat arbete – egna beräkningar från AKU 1991, tabell 1 och SCB 1992, tabell 30.)

Avlönat arbete	Oavlönat arbete	
Tillverkningsindustri, utvinning av mineral och energiproduktion	30,1	Matlagning och disk 33,1
Handel och kommunikationer	28,4	Omsorg om barn 18,0
Vård och omsorg	22,2	Underhållsarbete 17,0
Finansiell verksamhet, företagstjänster	12,1	Städning 16,1
Byggverksamhet	10,8	Inköp av varor o tjänster 14,7
Personliga och kulturella tjänster, renhållning	9,0	Tvätt och strykning 7,3
Utbildning, forskning	8,2	Omsorg om andra 5,3
Offentlig verksamhet, m m	7,1	Eldning, vedhuggning 1,6
Jordbruk, skogsbruk och fiske	6,6	Vård, klädtillverkning 1,5
Uppgift saknas	0,2	Övrigt 18,6
<i>Summa</i>	<i>134,8</i>	<i>Summa 133,2</i>
Därav		
Kvinnor	54,6	82,0
Män	80,2	51,2

Tabellen visar att kvinnor och män tillsammans ägnar ungefär lika mycket tid till oavlönat arbete som avlönat, men att kvinnor ägnar betydligt mer tid till oavlönat arbete än till avlönat och män tvärtom. Den visar också att den tid kvinnor och män tillsammans använder för att laga mat och diska oavlönat är av större omfattning än antalet arbetstimmar i tillverkningsindustrin, liksom i handel och kommunikationer eller i vård och omsorg. Vidare framkommer att den oavlönade "städsektorn" är större än finansiell verksamhet och företagstjänster, att den oavlönade "tvätt- och stryksektorn" är större än offentlig verksamhet respektive

jordbruk, skogsbruk och fiske tillsammans. Det kan vara värt att notera att både som avlönat och som oavlönat arbete är vård och omsorg stora poster och att avlönad vård och omsorg (22,2 miljoner timmar) och oavlönad omsorg om barn och om andra ($18+5,3=23,3$ miljoner timmar) är av ungefär samma storleksordning och utgör 16-17 procent av det avlönade liksom av det oavlönade arbetet. Det skall dock påpekas att i det avlönade vård- och omsorgsarbetet ingår städning, matlagning, osv medan så inte är fallet i den oavlönade vården och omsorgen, där dessa arbetsuppgifter redovisas separat.

Kvinnors och mäns sysselsättning

En av Baumols hypoteser gäller att arbetskraft kontinuerligt kommer att flytta över från varuproduktion till tjänsteproduktion. Detta gäller under förutsättning att

allmänheten när realinkomsten stiger önskar behålla andelen personliga tjänster konstant i den kasse varor och tjänster som den konsumerar, dvs. när konsumtionen av industriellt tillverkade varor går upp 20 procent, önskar man öka sin utbildning med 20 procent (Baumol & Oates 1972, s 48).

Detta är inte ett realistiskt antagande. När inkomsterna stiger, stiger också efterfrågan av vård i olika former, omsorg, inte minst av äldre, utbildning av alla de slag, rekreation och kultur. Den mängd arbetskraft som behövs för att producera en miniräknare, tvättmaskin, klocka osv minskar kontinuerligt, medan mängden arbetskraft som behövs per producerad enhet utbildning, barn- och äldreomsorg i det närmaste är konstant. Det leder till en omfördelning av arbetskraft från varu- till tjänstesektorn.

Att produktiviteten i allmänhet är lägre i tjänstesektorer än i varusektorer har många studier visat. Baumol och hans medarbetare redovisade resultat från USA som i stora drag bekräftade modellens hypotes: Produktiviteten i jordbruket hade ökat med omkring 4 procent och i industrin med ca 3 procent. Tjänster som hotell och reparationer låg på ca 1 procent och sjukvård, utbildning och hembiträdestjänster hade en negativ produktivitetutveckling (Baumol m fl 1985). Liknande beräkningar över produktivitetutvecklingen i olika näringsgrenar i den svenska ekonomin bekräftar att varuproducerande näringsgrenar i allmänhet har en högre produktivitet än tjänsteproducerande (LU 1987, 1992, 1999, Ingelstam 1995).

I nationalräkenskaperna sätts produktivitetstillväxten i den offentliga sektorn regelmässigt till noll, vilket delvis har att göra med svårigheterna att beräkna produktiviteten i denna sektor.⁴ Beräkningar har dock gjorts som visar att kostnaden

⁴ I LU 1999/2000, LU 2003, bilaga 7 och Svenska Kommunförbundets prognoser (1998, 2002) antas att produktiviteten är noll i offentlig sektor. LO antar att produktiviteten uppgår till 0,5

för offentliga tjänster ökade snabbare än volymen av tjänster, vilket tyder på att produktiviteten minskade. Under 1970-talet ökade offentlig konsumtion i fast pris med 37 procent och volymen tjänster med 18 procent. Under 1980-talet ökade offentlig konsumtion med 18 procent och volymen med 12 procent. Under båda decennierna minskade således produktiviteten, men mer under 1970-talet än under 1980-talet (LU 2003, bilaga 7, s 12). Osäkerheten i dessa beräkningar understryks i allmänhet och en rad invändningar har riktats mot dem. Kritiken går huvudsakligen ut på att man inte på ett rimligt sätt har beaktat kvalitetsutvecklingen (LU 87 s 174 och 231). Det är möjligt att, om kvalitetsförbättringar skulle kunna innefattas i produktivitetens mått, skulle produktiviteten visa sig öka istället för att falla. Men det löser inte finansieringsproblemet, per styck blir tjänsterna ändå dyrare (Murray 1994, s 25).

För 1990-talet finns inga produktivitetstudier. Vi vet dock att kommunerna tvingades till besparingar inom många verksamheter, samtidigt som verksamheten utökades. Exempelvis ökade antalet barnomsorgsplatser samtidigt som resurserna minskade (Bergqvist & Nyberg 2001), vilket sannolikt i vissa avseenden innebar försämrad kvalitet och en allt mer pressad personal.

Tjänstesektorerna såsom de definieras i nationalräkenskaper och arbetskraftsundersökningar, består av många olika aktiviteter i offentlig och privat regi: Utbildning, sjukvård, äldre- och barnomsorg, försäkringsbolag, banker, bilverkstäder, datakonsulter m m. Även inom tjänstesektorn varierar möjligheterna till produktivitetförbättringar.⁵ Förutsättningarna för produktivitetförbättringar i personalintensiva verksamheter, där produktionen i huvudsak består av direktkontakt med andra människor, är normalt mindre än i andra tjänsteproducerande verksamheter. Exempel på sådana verksamheter är utbildning, vård och omsorg, dvs inom personintensiva yrken och sektorer där många kvinnor är verksamma.

Att kvinnor i hög grad finns i tjänstesektorn visas bl a av att bland de 15 vanligaste yrkena för kvinnor, enligt Folk- och bostadsräkningen 1990, har nästan samtliga anknytning till tjänstesektorn.⁶ Det största kvinnliga yrket är undersköterska/sjukvårdsbiträde. Andra stora yrken för kvinnor inom offentlig sektor är barnskötare, vårdbiträde, hemvårdare, sjuksköterska, förskollärare, fritidspedagog, klasslärare och lärare i teoretiska ämnen. Bland de 15 största kvinno-

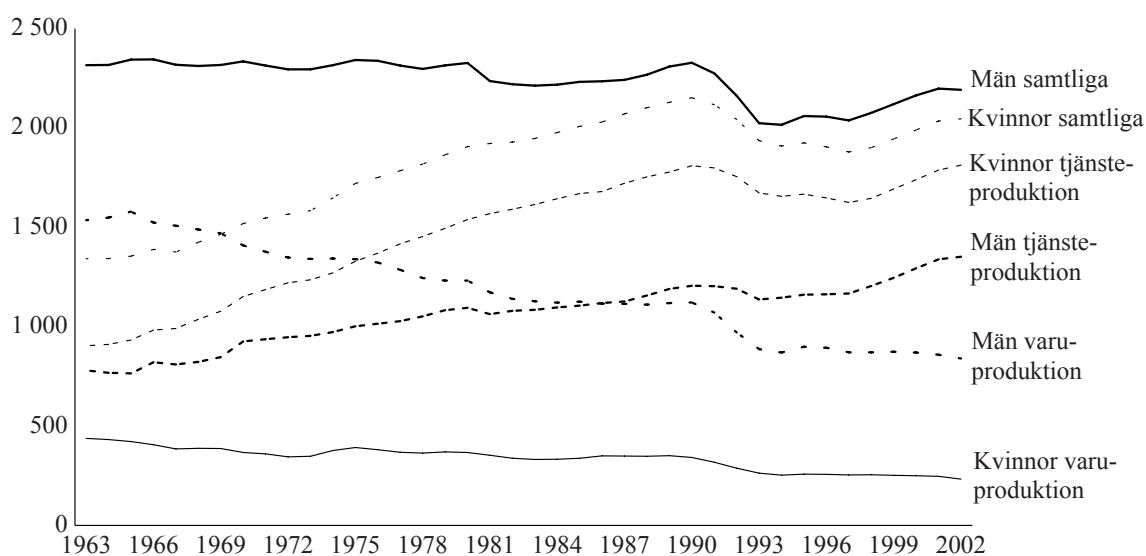
procent, men då betraktar man å andra sidan fler barn på varje anställd inom barnomsorgen som en produktivitetökning (2001, s 15). Generellt finns inga stora skillnader i beskrivningen och analysen av problemet mellan de olika prognoserna.

⁵ Enligt en studie av NUTEK (1992) ökade produktiviteten inom tjänstesektorn från 1970 till början av 1990-talet framför allt inom post och telekommunikationer, banker och försäkringsbolag, transporter samt parti- och detaljhandeln, medan restaurang- och hotellsektorn, uppdragsverksamhet och övriga privata tjänster hade en negativ produktivitetutveckling. Skillnaden blir särskilt stor om man jämför en kapitalintensiv industribransch som massa- och pappersindustri med hotell och restaurang och övriga tjänster.

⁶ Undantaget är övriga sekreterar- och maskinskrivningsarbete, kontorssekreterare, stenograf och ekonomiledare, redovisningsman som kan förekomma inom såväl varu- som tjänsteproduktion.

yrkena finner vi också försäljare i detaljhandeln, städare, köksbiträde, restaurangbiträde, banktjänsteman och kock/kallskänka. Sammantaget fanns mer än hälften (53,5 procent) av samtliga förvärvsarbetande kvinnor i dessa 15 yrken (Jonung 1997, tabell 2.2). Många av de 15 vanligaste yrkena för män år 1990 hade anknytning till industrin, jord- och skogsbruk och byggnadssektorn, men där finns också yrken med anknytning till den privata tjänstesektorn, t ex säljare inom partihandeln och detaljhandeln, last- och paketbilsförare.

Utifrån Baumols hypotes och givet den könssegregerade arbetsmarknaden, där män arbetar inom varuproduktionen och kvinnor inom tjänsteproduktionen, förefaller det troligt att efterfrågan på mäns arbetskraft kontinuerligt minskat medan efterfrågan på kvinnors arbetskraft kontinuerligt ökat. Här redovisas utvecklingen av kvinnors och mäns sysselsättning dels för samtliga, dels uppdelat i en varu- och en tjänsteproducerande sektor.⁷



Figur 1. Antal sysselsatta kvinnor och män i varu- respektive tjänsteproduktion och samtliga, 1 000-tal, 1963-2002. (Källa: egna beräkningar från AKU.)

Av figur 1 framgår att antalet män i varuproduktionen minskade dramatiskt mellan 1963 och 2002. Bakgrunden är att när traditionellt manligt dominerade varuproducerande näringsgrenar, dvs jordbruks-, industri- och byggsektorerna, minskade, minskade också männens sysselsättning. Tillväxten av arbetstillfällen ägde istället rum inom tjänstesektorn – för männens del i stor utsträckning inom privat verksamhet.

Antalet kvinnor i varuproduktionen minskade också men inte lika starkt, medan antalet ökade kraftigt i tjänsteproduktionen, särskilt i den offentliga sektorn. Sedan slutet av 1980-talet återfinns mer än hälften av de sysselsatta

⁷ I varuproduktion inkluderas jordbruk, skogsbruk och fiske, tillverkningsindustri samt byggnadsverksamhet. Övriga näringsgrenar ingår i tjänsteproduktionen.

kvinnorna inom denna sektor. Utvecklingen av näringsgrenar och yrken kombinerat med rådande könsarbetsdelning innebar att det var kvinnorna som sökte sig till de yrken och näringsgrenar som expanderade och inte de män som friställdes från jordbruk och industri. Det är därför inte förvånande att så många av de kvinnor som kom in på arbetsmarknaden gjorde det inom redan kvinnodominerade områden. Totalt står sysselsättningsutvecklingen under 1990-talet i skarp kontrast till utvecklingen under tidigare decennier. Fram till 1990 trädde kvinnorna i allt högre grad in på arbetsmarknaden, medan männen på olika sätt lämnade den. Efter 1990 har kvinnors och mäns totala sysselsättning utvecklats relativt parallellt.⁸

Sammanfattningsvis har minskningen 1963-2002 i antal sysselsatta män i varuproduktionen (-696 000) varit större än ökningen i antalet sysselsatta män i tjänsteproduktionen (572 000). Detta innebär att nettoresultatet är att det totala antalet sysselsatta män minskade (-124 000). För kvinnor var minskningen i antalet sysselsatta i varuproduktionen (-205 000) mycket blygsammare än ökningen i tjänsteproduktionen (909 000) och nettoresultatet är en kraftig ökning i antalet sysselsatta kvinnor (704 000).

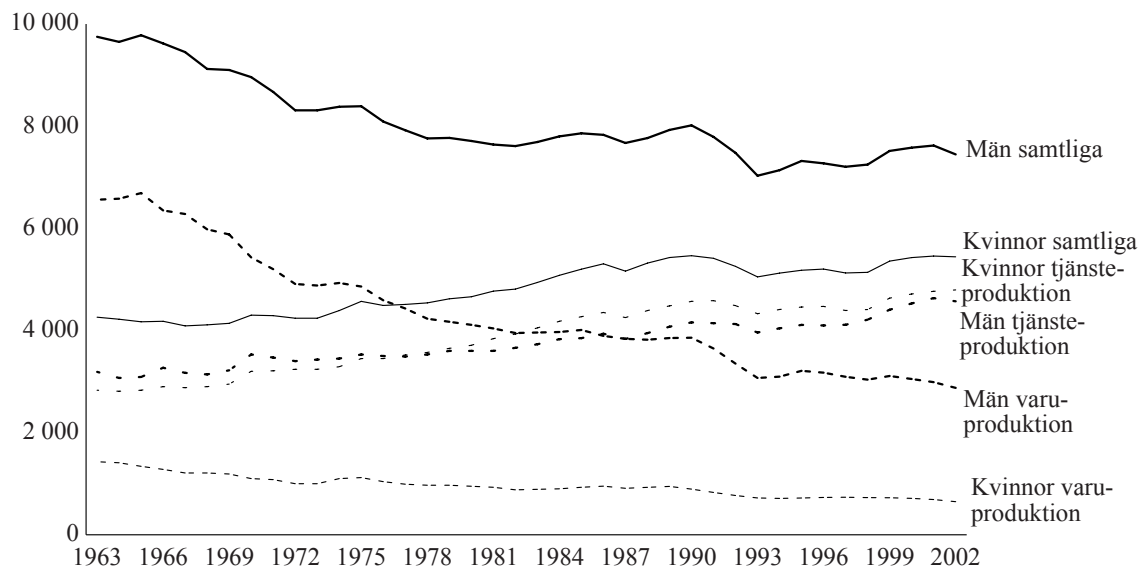
I figuren ovan underskattas dock minskningen i mäns sysselsättning samtidigt som ökningen i kvinnors överskattas. Mäns nedgång underskattas därför att flera arbetstidsförkortningar genomförts. Bland annat sänktes veckoarbetstiden i början av 1970-talet från 45 till 40 timmar, vilket hade mycket stor betydelse, eftersom män praktiskt taget alltid arbetade heltid. Kvinnors sysselsättning överskattas eftersom kvinnor i hög grad arbetar deltid. Ser vi på antalet ”manstimmar” respektive ”kvinnotimmar” istället för antalet sysselsatta i varu- och tjänsteproduktion får vi en delvis annan bild.

I varuproduktionen har antalet manstimmar minskat snabbare än antalet sysselsatta. Kvinnotimmarna i varuproduktionen har också minskat, men i en lugnare takt. I tjänsteproduktionen finner vi att utvecklingen av kvinno- och manstimmar är mycket lika både med avseende på nivå och på förändring över tid till skillnad mot antalet sysselsatta. Det totala antalet manstimmar har under perioden, med vissa avbrott, kontinuerligt minskat, medan det totala antalet kvinnotimmar ökar. Det kan vara värt att lägga märke till att det totala antalet manstimmar idag är lägre än 1990, medan antalet kvinnotimmar ligger på samma nivå.

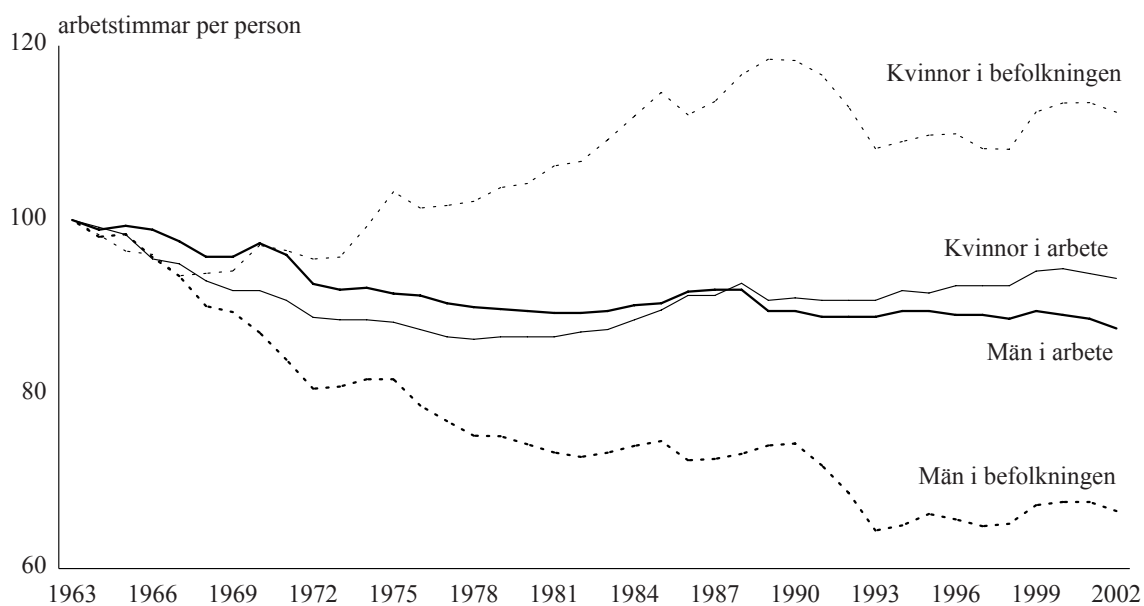
Genom att undersöka utvecklingen av antalet arbetstimmar per vecka för kvinnor respektive män i *befolkningen*, fångar vi upp både förändringen i andelen sysselsatta och förändringen i antalet arbetstimmar per person i arbete. Det kan även vara av intresse att följa utvecklingen av arbetstiden för personer i arbete.

⁸ Under perioden början av 1960-talet till 2002 sjönk inte endast antalet utan också andelen sysselsatta män (16-64 år) från 89 till 76 procent (AKU). Andelen sysselsatta kvinnor steg från 53 procent 1963 till 81 procent 1990. Därefter har den minskat och ligger idag (2002) på 73 procent (AKU).

Utvecklingen både av antalet arbetstimmar per person i arbete och i befolkningen visas i form av index i figur 3.



Figur 2. Totalt antal arbetstimmar per vecka i varu- respektive tjänsteproduktion samt samtliga, kvinnor och män, 10.000-tal, 1963-2002. (Källa: egna beräkningar från AKU.)



Figur 3. Arbetstimmar per person i arbete samt per person i befolkningen, kvinnor och män, 1963-2002, 1963=100. (Källa: egna beräkningar från AKU.)

När det gäller utvecklingen av antalet timmar per person i arbete så följer kvinnor och män varandra. Nedgången under 1960-talet och i början av 1970-talet hänger samman med den tidigare nämnda arbetstidsförkortningen. Även om kvinnorna ofta inte arbetade 45 timmar i veckan så följde ändå kvinnors genomsnittliga

arbetstid med i arbetstidsförkortningen. För det första naturligtvis därför att de kvinnor som arbetade 45 timmar sänkte sin arbetstid. För det andra därför att de som arbetade deltid gjorde det i relation till heltidsnormen. För det tredje var det många kvinnor som under denna tid trädde in på arbetsmarknaden och de gjorde det ofta på deltid. Vi kan också se att den genomsnittliga arbetstiden minskar för män under 1990-talet, medan den ökar för kvinnor. Det har att göra med att andelen män som arbetar deltid har stigit, medan andelen deltidsarbetande kvinnor sjunkit (Nyberg 2003).

Anlägger vi ett könsperspektiv på Baumols hypotes finner vi att, som ett resultat av minskningen i sysselsättningen i varuproduktionen, minskade antalet och andelen sysselsatta män liksom antalet manstimmar under perioden 1960 till idag. Under det att antalet och andelen sysselsatta kvinnor och antalet kvinnotimmar ökade fram till och med 1990 tack vare tjänsteproduktionens expansion. Ser vi till de sammantagna effekterna av förändringar i sysselsättning och arbetstid finner vi att minskningen i mäns sysselsättningsgrad är mycket större än ökningen i kvinnors. Antalet arbetstimmar per man i befolkningen minskade från 39,4 timmar till 26,2 timmar, dvs en minskning med drygt 13 timmar. För kvinnornas del är det fråga om en ökning från 17,4 timmar till 19,5 timmar, dvs med ca två timmar. De arbeten i varuproduktionen för män som försvunnit, har inte ersatts tjänsteproduktionen för kvinnor i termer av arbetstid, arbetsvillkor, inkomster och försörjningsmöjligheter.

Löneutvecklingen

Enligt Baumols modell ökar produktiviteten per arbetstimme i varuproduktionen mer än i tjänstesektorn samtidigt som lönerna stiger lika mycket i båda sektorerna. Baumols hypotes är därför att de relativa kostnaderna per tjänst stiger kontinuerligt och kumulativt relativt kostnaden per vara (Baumol 1967 s 419).⁹ En liten kostnadsökning en gång är inte särskilt mycket, men små ökningsår efter år innebär på sikt mycket stora skillnader i relativkostnaderna mellan varor och tjänster. De tekniska framstegen i de varuproducerande sektorerna av ekonomin ökar kostnaderna för de sektorer där det inte är möjligt att öka produktiviteten på samma sätt "unless somehow the labor markets in these areas can be sealed off and wages held absolutely constant, a most unlikely possibility" (Baumol 1967 s 420). Anledningen till detta är att:

⁹ Baumols modell har stora likheter med den så kallade EFO-modellen, uppkallad efter de tre utredningscheferna Edgren (TCO), Faxén (SAF) och Odhner (LO). I denna modell delas ekonomin in i två sektorer, S-sektorn, den skyddade sektorn, som inte utsätts för utländsk konkurrens (tjänstesektorerna) och K-sektorn, den konkurrensutsatta sektorn (industrin). K-sektorn är löneledande, och löneutrymmet bestäms av produktivitetsökningen och den internationella inflationen. Den solidariska lönepolitiken innebär att de anställda i S-sektorn i genomsnitt kommer att få ungefär lika stor löneökning. Men samtidigt är produktivitetsökningen i S-sektorn vanligen långsammare än i K-sektorn. Det betyder att S-sektorn måste höja sina priser mer än K-sektorn för att kunna betala ut samma lönehöjningar.

Om polislöner, lärarlöner och renhållningsarbetarlöner hamnar avsevärt under lönerna inom industrin, kommer i en expanderande ekonomi arbetskraften att helt enkelt lämna den förra sysselsättningen och se sig om efter jobb i den senare. Knapphet på arbetskraft kommer att tvinga upp lönerna inom tjänstesektorn till i närheten av dem inom den övriga ekonomin (Baumol & Oates 1972, s 45).

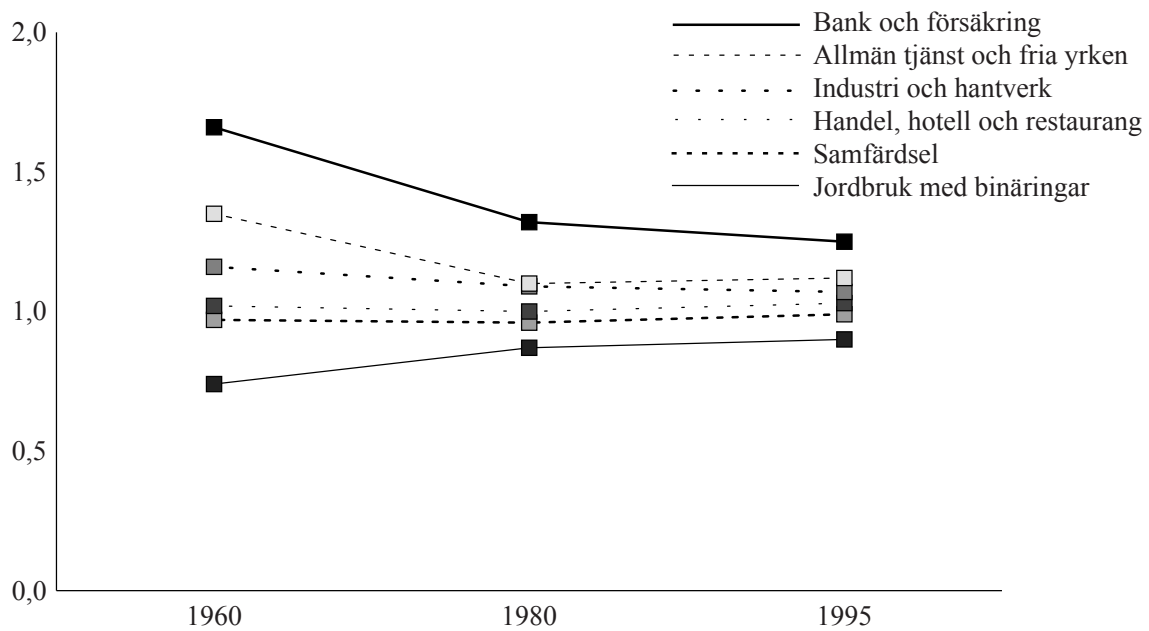
Baumols antagande innebär att löneutvecklingen i varu- och tjänsteproducerande sektorer följer varandra och det gäller då också kvinnors och mäns löner. Det är detta som undersöks i detta avsnitt. Tillgången till statistik gällande löneutvecklingen inom varu- och tjänstesektorerna är mycket mer begränsad än när det gäller sysselsättning.¹⁰ Lennart Svensson (1997) har dock gjort vissa beräkningar som kan användas i sammanhanget, även om dessa gäller på en mycket övergripande nivå, och för den period vi här är intresserade av, endast för tre tidpunkter. Resultatet stämmer dock väl överens med många andra studier av löneskillnader i allmänhet.

Figur 4 visar mäns genomsnittliga löner i olika sektorer i förhållande till den genomsnittliga lönen för samtliga anställda män och kvinnor. Där framgår tydligt att löneskillnaderna mellan män i olika sektorer i ekonomin minskade kraftigt fram t o m 1980 för att därefter plana ut. Hur utvecklingen kan förklaras återkommer jag till längre fram. Men låt oss först också se på löneutvecklingen för kvinnor inom olika näringsgrenar och se om vi finner samma mönster där (se figur 5).

För kvinnornas del gäller att inom samfärdsel, industri och hantverk, handel, hotell och restaurang samt jordbruk med binäringar steg relativlönerna, medan de sjönk något inom allmän tjänst och fria yrken samt bank- och försäkringsväsende. I figuren finns också 1960 en punkt för husligt arbete, därefter försvinner denna kategori. Husligt arbete eller hembiträde är ett yrke som passar in i Baumols modell, dvs ett tjänsteyrke där det är svårt att öka produktiviteten och där tjänsten blivit så dyr att mycket få har råd att betala för den, samtidigt som mycket få är villiga att utföra detta arbete till den lön som erbjuds på den reguljära arbetsmarknaden.

Av de två figurerna framgår att löneskillnaderna mellan olika näringsgrenar – varu- och tjänsteproducerande – har minskat och att de har minskat mellan kvinnor och män. Vi kan dock också konstatera att inte endast är kvinnors lön lägre än mäns i samtliga näringsgrenar och samtliga tre år, utan också att kvinnors löner ligger under genomsnittet på hela arbetsmarknaden i samtliga kategorier och samtliga år, med ett undantag nämligen bank- och försäkringsväsende 1960. Mäns löner däremot ligger över eller i stort sett på genomsnittet utom inom jordbruk med binäringar.

¹⁰ Däremot finns en hel del studier av kvinnors och mäns löner se t ex Persson och Wadensjö (1997).



Figur 4. Mäns genomsnittliga löner i olika sektorer i förhållande till den genomsnittliga lönen för samtliga anställda män och kvinnor, 1960-1995. (Källa: Svensson 1997, tabell 1.2.)

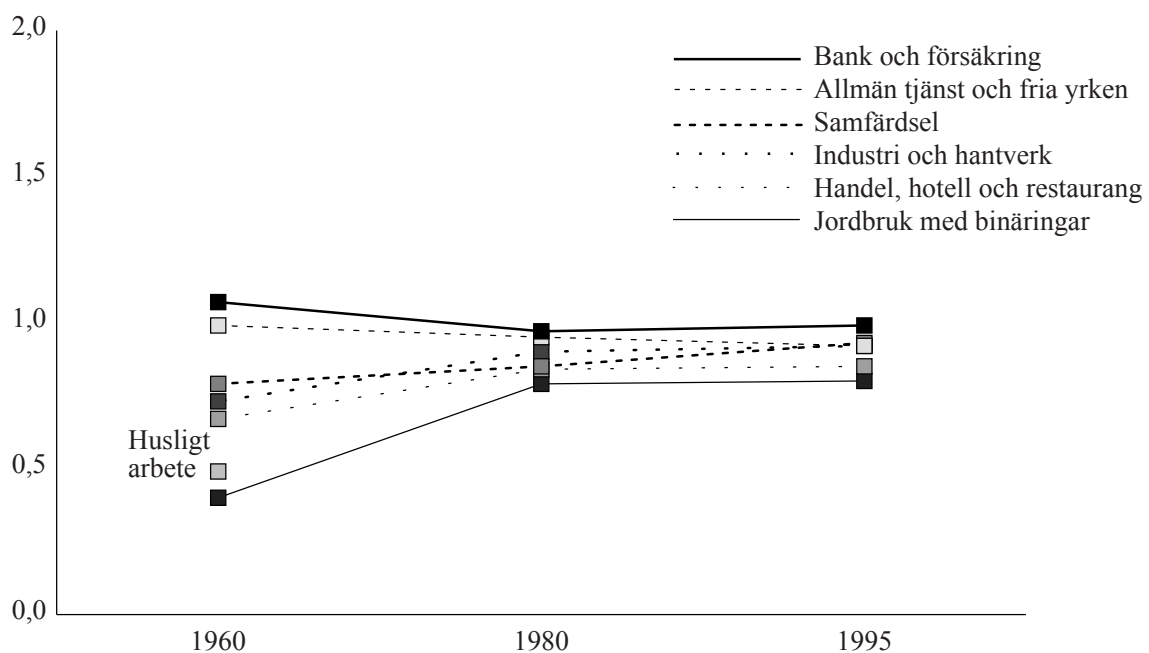


Diagram 5. Kvinnors genomsnittliga löner i sektorer i förhållande till den genomsnittliga lönen för samtliga anställda män och kvinnor, 1960-1995. (Källa: Svensson 1997, tabell 1.2.)

I en skrift från LO jämförs lönerna för några yrken i den privata tjänstesektorn med en industriarbetarlön (LO 2002, s 77ff). Genomgången visar att hotell- och restauranganställda, fastighetsskötare, städare, arbetare i transportsektorn och kommunalarbetare har förlorat i förhållande till industriarbetarna sedan början av

1980-talet och samtliga har idag lägre lön än industriarbetare. Målare och datakonsulter har högre löner än industriarbetarna i genomsnitt, men även dessa kategorier har förlorat i förhållande till industriarbetarna sedan början av 1980-talet. Heltidsanställda inom varuhandeln har lägre lön än industriarbetarna, men löneutvecklingen har hållit jämna steg med de sistnämnda. En förklaring till detta skulle kunna vara att produktiviteten inom handeln ökat snabbare än i tjänstesektorn som helhet. Beställningar, bokföring, kundorienterad lagerhantering, prisunderhåll, kampanjer och kassahantering har datoriserats, vilket minskat behovet av personal. Lagerhanteringen flyttas samtidigt från butikerna till leverantörerna (LO 2002, s 70).

Le Grand m fl (2001, tabell 7, s 145) finner att löneskillnaderna efter bransch klart ökade under 1990-talet. De branscher som domineras av offentliga arbetsgivare halkade efter ordentligt. Anställda inom offentlig förvaltning och vård tappade cirka 10 procent i lönenivå jämfört med verkstadsindustrin mellan 1991 och 2000, medan anställda inom utbildningssektorn förlorade omkring 15 procent. Bäst var löneutvecklingen i tillverkningsindustrin och inom bank- och försäkringsverksamhet (där också produktiviteten var hög). Ökade löneskillnader mellan offentlig- och privatanställda är emellertid inget nytt för 1990-talet, utan är en process som pågått åtminstone sedan slutet av 1960-talet, men som har förstärkts på senare tid. År 1968 tjänade en offentliganställd med samma utbildningslängd och arbetslivserfarenhet 2 procent mindre än en privatanställd. År 1991 var skillnaden 11 procent och 2000 16 procent. För kvinnor var det 1968 en klar fördel att arbeta i offentlig sektor. Givet utbildningsår och förvärvsarbetsår var genomsnittslönen nästan 12 procent högre än för kvinnor i privat sektor. År 1981 var denna skillnad 2,5 procent högre för kvinnor i offentlig sektor och 2000 var den nästan 10 procent lägre inom offentlig sektor. För männen har de standardiserade genomsnittslönerna legat högre i privat sektor sedan 1974 och skillnaden har gradvis blivit större. Även Edin och Richardson (1997) pekar på att i kvinnotunga branscher som vård och undervisning har lönerna fallit under hela perioden 1960-talet till 1990-talet (1997, s 94 och 97).

Den utveckling som beskrivs i figur 4 och 5, att löneskillnaderna generellt likasom mellan kvinnor och män minskade fram till början av 1980-talet, har flera forskare visat. Lennart Svensson (1997, tabell 1.3) har t ex beräknat kvoten mellan samtliga anställda kvinnors och mäns löner. Han visar att kvoten steg från 70,4 1960 till 85,6 1980, för att därefter falla något till 84,6 1995. Le Grand m fl (2001, s 150) finner att lönegapet mellan könen minskade tydligt mellan 1968 och 1981. Under 1980-talet avstannar denna utjämning mellan könen. 1981 hade kvinnor 86,7 procent av mäns genomsnittslön när hänsyn tagits till utbildningslängd och arbetslivserfarenhet, 1991 uppgick andelen till 84,2 procent och 2000 till 83,6 procent, dvs löneskillnaderna totalt mellan kvinnor och män ökade något mellan början av 1980-talet och idag (se även Björklund m fl 2000, tabell 4:6).

Trendbrottet i löneskillnaderna stämmer överens i tiden med vad som har kallats den solidariska lönepolitikens sammanbrott år 1983, när Verkstadsföreningen och Metallindustriarbetarförbundet bröt sig ur de centraliserade löneförhandlingarna. Under 1960- och 1970-talen dominerades den svenska lönebildningen av centrala avtal och den fackliga ambitionen var att minska lönespridningen.¹¹ När denna ordning luckrades upp började löneskillnaderna i ekonomin att öka (Björklund m fl 2000, s 153). Idag förefaller det uppenbart att marknadskrafter på olika sätt bryter in och påverkar lönebildningen i riktning mot ökad lönespridning.

Baumols hypotes går ut på att tjänster blir relativt varor allt dyrare. Förklaringen till detta är den ojämna produktivitetsutvecklingen kombinerat med att löneutvecklingen i de två sektorerna följs åt tack vare fri rörlighet av arbetskraft på marknaden. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män tyder dock på att rörligheten inte är fri och att delarbetsmarknader kan bli ”sealed off”. Implicit i Baumols och Oates exempel ovan är att det är *manliga* poliser, lärare och renhållningsarbetare som söker sig till industrin. Utgår vi istället ifrån kvinnliga sjukvårdsbiträden, barnsköterskor, undersköterskor osv så är det inte säkert att de söker sig till industrin eller att de skulle anställas där. På en könssegregerad arbetsmarknad kan lägre lönenivåer och en långsammare löneutveckling förekomma på den arbetsmarknad som domineras av kvinnor i jämförelse med den som domineras av män. Istället för att löneutvecklingen följs åt i olika sektorer, är det möjligt att den följer produktivitetsutvecklingen inom respektive sektor. På sikt leder det till mycket stora löneskillnader mellan de två sektorerna och mellan kvinnor och män.

Hushållsarbete

Kontinuerligt stigande priser för vissa tjänster kan på sikt leda till att vissa tjänster försvinner från marknaden eller åtminstone att utbudet minskar drastiskt enligt Baumol. Han nämner hovmästare och hembiträden på heltid, liksom läkares hembesök. En del av dessa tjänster kan ”helt eller delvis omvandlas till obetalda amatöraktiviteter” (1972, s 72). Baumol diskuterar inte huruvida sådana arbetsuppgifter kan omvandlas till oavlönat hushållsarbete. Det gör dock Gershuny (1978) och Ingelstam (1995) som utgår ifrån Baumols teori och menar att en del av de tjänster som trängs ut från marknaden återuppstår som självtjänster. Hushållen köper hushållsapparater och använder egen tid för att producera tjänster själva. Som exempel anges tvätt i hemmet med hjälp av tvättmaskin, matlagning med hjälp av hushållsmaskiner, reparationer och tillbyggnader på den

¹¹ Den solidariska lönepolitiken var en del av den sk Rehn-Meidner-modellen. Den solidariska lönepolitiken – ”lika lön för lika arbete” – skulle dels främja en jämn inkomstfördelning, dels öka omvandlingstrycket i ekonomin. Samtidigt skulle statsmakten gripa in med en aktiv arbetsmarknadspolitik för att genom utbildningsinsatser, flyttbidrag och andra åtgärder underlätta för arbetslösa att få anställning i mer konkurrenskraftiga branscher.

egna bostaden med hjälp av olika maskiner samt mer eller mindre förberedda produkter från byggvaruhuset (Ingelstam 1995, s 154).

En vanligare uppfattning är dock att hushållen gör allt mindre själva och att marknaden och kommunerna har tagit över en del av hushållsarbetet. Ett synsätt som bl a Tjänstebeskattningsutredningen ger uttryck för:

Hushållen gör allt mindre själva, den privata tjänstemarknaden förser oss med allt mer och kommunerna har genom barn- och äldreomsorgen tagit över en del av hushållens funktioner (SOU 1997:17, s 9).

Det kan vara värt att påpeka att i stort sett samtliga de arbetsuppgifter som ingår i det oavlönade hushållsarbetet, dvs städning, matlagning, disk, tvätt osv, ingår i och utgör en stor del av det avlönade vård- och omsorgsarbetet.

Även när det gäller omfördelning av arbetskraftsresurser mellan hushåll och marknad har skillnader i produktivitet stor betydelse. Är produktiviteten högre på marknaden än i hushållen, ökar hushållens benägenhet att köpa varorna och tjänsterna på marknaden. Är produktiviteten istället högre eller ungefär densamma i hushållen som på marknaden tenderar hushållen att producera varorna och tjänsterna själva. Det faktum att oavlönat hushållsarbete är obeskattat, men att motsvarande tjänster på marknaden är beskattade, har i detta sammanhang betydelse, liksom hur stora inkomstskillnaderna är.

I tabell 2 presenteras tidsanvändningsdata för olika sysslor i hushållen för kvinnor respektive män 1990/91 och 2000/01. Tyvärr saknas lika gedigna tidsanvändningsundersökningar från tidigare år, men det finns en del data som presentationen bygger på.

Tabell 2 Genomsnittlig tid för olika arbetsuppgifter i hushållen, timmar och minuter per dygn. (Källa: Tidsanvändningsundersökningen 1990/91, tabell 30 samt Tid för vardagsliv 2000/2001, tabell B:1.)

	Kvinnor		Män	
	1990/91	2000/01	1990/91	2000/01
Matlagning	0,57	0,43	0,24	0,23
Disk, avdukning	0,24	0,20	0,09	0,10
Städning	0,40	0,30	0,16	0,16
Tvätt, strykning	0,22	0,17	0,03	0,03
Underhållsarbete	0,20	0,21	0,38	0,34
Omsorg om egna barn	0,46	0,33	0,18	0,18
Omsorg om andra	0,09	0,09	0,09	0,08
Inköp	0,29	0,28	0,21	0,21
Annat hemarbete	0,11	0,09	0,10	0,08
Resor i samband med hemarbete	0,28	0,29	0,25	0,26
<i>Hemarbete totalt</i>	<i>4,45</i>	<i>4,08</i>	<i>2,53</i>	<i>2,52</i>

Grovt kan vi urskilja tre kategorier av sysslor vad gäller skillnader i produktivitet mellan hushåll och marknad. För det första har vi en kategori där produktiviteten

är mycket större på marknaden än i hushållen och som består av aktiviteter som kan omvandlas till standardiserade varor. Tydligast är detta när det gäller sömnad och kläder. Förr ägnade man tid till att sy och sticka. Det gör vi knappast alls idag. Produktiviteten är oerhört mycket högre på marknaden än i hushållen. Dessutom importeras mycket konfektionskläder från låglöneländer. Priserna på kläder har också sjunkit i förhållande till den allmänna prisnivån (SOU 1997:17, figur 2.4).

Den tid som ägnas matlagning, disk och avdukning har minskat sedan 1960-talet, men dessa arbetsuppgifter tar fortfarande upp mycket tid. En förklaring till den minskade tidsåtgången är att vi idag köper mer hel- och halvfabrikat av livsmedel. Men den viktigaste förklaringen är sannolikt att allt fler hushållsmedlemmar äter åtminstone ett mål mat och något mellanmål utanför hushållet (Nyberg 1989, 1996a, 1996b). Även om produktiviteten är låg i restaurangbranschen så är den högre än i hushållen tack vare högre kompetens, högre kapitalintensitet och stordriftsfördelar. Mellan 1960-talet och fram till början av 1990-talet steg kostnaden för att äta ute, därefter tycks priset ha sjunkit (SOU 1997:17). Den ökade produktiviteten har också att göra med etablerandet av snabbmatställen som utnyttjar standardisering och stordriftsfördelar för att öka produktiviteten. Det tydligaste exemplet på detta är kanske Mac Donalds. Antalet Mac Donald-restauranger har på 25 år ökat från noll till 162 och antalet anställda är idag 8 000 (Metro 6 oktober 1998). I mitten av 1960-talet fanns det cirka 2 600 krogar med utskänkningstillstånd i Sverige, i början av 1990-talet fanns det nästan 12 000 och antalet anställda på krogar och snabbmatställen har fördubblats från 30 000 till 60 000. Det skall dock påpekas att 1991 serverades 4,8 miljoner måltider per dag i storhushåll, varav mer än hälften – 2,6 miljoner – i offentlig sektor (Hallberg 1993, s 111).

En annan kategori arbetsuppgifter är de som konsumenterna kan utföra själva, men inte lika väl och inte lika snabbt som professionella, dvs produktiviteten är högre på marknaden, men inte väldigt mycket högre. Matlagning och restaurangbranschen ingår där och har redan nämnts. Dit kan också underhåll och reparationer räknas. Produktiviteten har ökat både på marknaden och i hushållen med hjälp av nya maskiner, bättre redskap, förklustrade tapeter m m. Yrkessnickarens och yrkesmålararens produktivitet är dock högre än amatörsnickarens och amatörmålararens. Det är möjligt att vi ägnade mer tid till sådana aktiviteter fram till 1990-talet och att den tiden därefter tycks ha minskat något, men uppgifter om detta saknas. Det kan påpekas att svarta tjänster är vanligast vad gäller hantverks-tjänster (RRV 1998:29).

För det tredje har vi aktiviteter där produktiviteten är ungefär lika hög på marknaden som i hushållen. Produktiviteten i hushållen vad gäller tvätt har sannolikt hållit jämna steg med utvecklingen på marknaden tack vare tvättmaskin, torktumlare, torkskåp, bättre tvättmedel etc. Samtidigt har dock kraven ökat kraftigt. Vi har mycket mer kläder och linne idag än tidigare och våra

anspråk på hur rena de skall vara förefaller öka kontinuerligt. Den tid hushåll lägger ner på att tvätta har inte förändrats mycket under de senaste decennierna, en viss minskning tycks dock skönjas under 1990-talet.

Skillnaden i produktivitet mellan att städa själv och anlita någon är sannolikt liten, särskilt om man tar hänsyn till restider. Därtill kommer att den anställdes produktivitet också bör vara så hög att den kompenserar för arbetsgivaravgifter och skatter. Dammsugaren, högre bostadsstandard, bättre material, redskap och rengöringsmedel har bidragit till att städtiden minskat. Men vi vistas också mindre i bostaden i och med att såväl kvinnor som män förvärvsarbetar utanför hemmet och barnen är på dagis. Detta har inneburit att en del städning också har flyttat till den offentliga sektorn (Forsell 2002). Kanske har också kraven sänkts beroende på att ett välstädat hem inte längre har samma symbolvärde och inte samma betydelse för kvinnors identitet. Det tycks dock som anlitaandet av städhjälp har ökat under senare år. Dessa tjänster köps då på en oregistrerad svart marknad (RRV 1998:29).

Av tidsanvändningsstudier framgår att betydligt mer tid ägnas åt inköp av varor och tjänster idag än tidigare (Nyberg 1989, 1996b), en utveckling som dock tycks ha avstannat på 1990-talet. Det finns flera skäl till att vi ägnar mer tid till inköp idag än på 1960-talet. Ett är förändringar i bostadsområdenas lokalisering och koncentration av köpcentra utanför städerna vilket förlänger restiderna. Högre inkomster och en större mängd varor innebär också att konsumenterna lägger en mindre andel av sina inkomster på basvaror och mer på andra varor och tjänster. Inköpen har därmed blivit mindre rutinbetonade och mer differentierade, vilket kräver mer tid.

Även den tid som ägnas aktiv vård av barn har ökat sedan 1960-talet. Den fysiska vården av barn har underlättats på många sätt med hjälp av varor från marknaden: engångsblöjor, färdiglagad barnmat, lättsköta barnkläder osv. Samtidigt har dock föräldraskapet omdefinierats. Större vikt läggs vid föräldrarnas ansvar för barnens känslomässiga och intellektuella utveckling. Dagens mödrar fokuserar i högre grad på barnen och sköter hushållsarbetet vid sidan om, snarare än att som tidigare fokusera på hushållsarbetet med barnen närvarande.

1965 var endast 3 procent av alla förskolebarn i offentlig barnomsorg. Samtidigt var 36 procent av mödrarna med förskolebarn sysselsatta. En majoritet av föräldrarna arrangerade barnomsorg i den informella (svarta) sektorn och detta var vanligt långt in på 1980-talet (Nyberg 2000). Idag har praktiskt taget alla barn rätt till en plats i den offentliga barnomsorgen. När det gäller vård av barn hävdas ofta att den offentliga sektorn har tagit över. Detta synsätt kan dock ifrågasättas eftersom tidsanvändningsstudier visar att föräldrar ägnar betydligt mer tid till aktiv vård av barn idag än på 1960-talet (Nyberg 1996b).¹² Den

¹² Minskningen i tid till vård av barn mellan 1990/91 och 2000/01 kan ha att göra med att omkring 1990 föddes ovanligt många barn i Sverige, det fanns alltså många föräldrar med små

offentliga barnomsorgen har inte ersatt föräldrars aktiva vård av barn, utan utgör ett komplement. Kanske kan man hävda att den offentliga barnomsorgen har tagit över en del av matlagningen och städningen från föräldrarna, som istället ägnar sig åt andra aktiviteter med barnen.¹³

Hypotesen om att tjänsteproduktion på marknaden blir så dyr att den förskjuts och återuppstår som "amatöraktiviteter" eller självtjänster i hushållen får inte särskilt mycket stöd ovan. En förklaring till detta är att resonemanget bortser ifrån det faktum att också tjänsteproduktionen i hushållen har blivit "dyrare" i och med kvinnors ökade möjligheter att finna ett arbete på arbetsmarknaden liksom på att kvinnors reallöner ökat. Detta innebär att alternativkostnaden för kvinnors oavlönade hushållsarbete stiger. Det förefaller snarare som marknaden och den offentliga sektorn tagit över en del av hushållens arbetsuppgifter. Detta "övertagande" skall dock inte överskattas. För det första därför att, som visades i tabell 1, omkring hälften av allt arbete i Sverige är oavlönat hushållsarbete. För det andra därför att mängden hushållsarbete inte är given. Arbetsuppgifter som ägnas mindre tid åt i hemmen, utförs inte nödvändigtvis i högre grad på marknaden eller i den offentliga sektorn. Vissa arbetsuppgifter har vi helt enkelt slutat att göra: att piska mattor, putsa silver, handtorka disk, vädra sängkläder, stryka underkläder, mangla lakan m m är inte så vanligt idag som det en gång var. Men nya uppgifter tillkommer också; sopsortering, skjutsa barn till olika aktiviteter, hämta information på Internet m m. Vi förväntas idag också ta ställning till vilket dagis, vilket fritids och vilken skola vi skall välja till barnen, vilken fond vi skall placera delar av pensionen i, vilken läkare som skall vara husläkare osv. Detta tar tid. Dessutom innebär högre inkomster och ökat välstånd att många idag inte endast har bostaden att städa, reparera och underhålla, utan också fritidshus, bil och kanske också båt. Vi skaffar oss husdjur som skall skötas och rastas. Vi har bättre råd att köpa hushållsmaskiner och därmed öka produktiviteten, men det behöver inte betyda att de "sparar tid", de används ofta för att höja kvaliteten (Nyberg 1989). Tvättmaskinen är ett exempel på detta. Det får också antas gälla t ex glass- och pastamaskiner.

Vadan och varthän?

De spänningar som Långtidsutredningen 1999/2000 pekar på mellan arbetskraftsutbud, ökad efterfrågan på vård och omsorg och svårigheter att finansiera den offentliga sektors tjänsteproduktion utspelas inom ramen för en social konstru-

barn (0-2-åringar). Skillnaden i tidsanvändning kan därför ha mer att göra med populationens sammansättning än förändringar i beteende.

¹³ I tidsanvändningsundersökningen finns även angivet data för omsorg om andra. Dessa uppvisar små skillnader mellan kvinnor och män. Men man drar också slutsatsen att omsorgsaktiviteter inte mäts på något bra sätt eftersom omsorg t ex kan bestå av att laga mat till någon, men detta kommer inte med i "omsorg om andra" (SCB 2003, s 93). Dessa data tas därför inte upp här.

erad könsarbetsdelning. Samtidigt har omstruktureringen av ekonomin olika effekter för kvinnor och män genom förskjutningar i sysselsättningens fördelning mellan näringsgrenar och yrken, mellan i arbetsuppgifter mellan marknad och hushåll och lönebildningen.

En av Baumols hypoteser går ut på att tjänster blir allt dyrare relativt varor. Förklaringen till detta är den ojämna produktivitetstvecklingen kombinerat med att löneutvecklingen i de två sektorerna följs åt. Vi fann att löneskillnaderna mellan varu- och tjänsteproducerande sektorer liksom mellan kvinnor och män minskade fram till början av 1980-talet. En viktig förklaring till detta är den solidariska lönepolitiken och de centrala avtalsförhandlingarna, snarare än fri rörlighet och utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Sedan början av 1980-talet har dock löneskillnaderna mellan kvinnor och män åter ökat. Huruvida detta har ett samband med produktivitetsskillnader i varuproduktionen kontra tjänsteproduktionen, eller om det istället kan förklaras utifrån löneutvecklingen i offentlig kontra privat sektor, skilt från produktivitetstvecklingen, är svårt att avgöra. Det finns dock en del som tyder på att löneskillnaderna mellan kvinnor och män kommer att fortsätta att öka i framtiden.

Utvecklingen i de kvinnligt dominerade offentligfinansierade verksamheterna under 1990-talet kan ses som ett tecken på detta. De som arbetade i denna sektor var lågavlönade redan i början av 1990-talet. Under decenniet tappade de ytterligare och de kvinnor som arbetar i primärkommunerna har nu de allra sämsta lönerna på arbetsmarknaden. År 2000 hade de kommunalanställda arbetarna i barnomsorgen, vården och skolan de tre bottenplaceringarna i löneligan (LO 2002, s 25).

Även med avseende på arbetsmiljön så har utvecklingen inom den offentliga sektorn gått åt fel håll. Ökningen av negativ stress har varit stor, tidsbegränsade anställningar är vanliga, liksom deltidsarbetslösheten. Det är framför allt kvinnor som drabbas av dessa negativa effekter, eftersom det framför allt är kvinnor som är anställda i den offentliga sektorn. På kort sikt är det möjligt att kommuner och landsting försöker hålla lönekostnaderna nere på grund av sin dominerande ställning på arbetsmarknaden i dessa branscher. På lång sikt är det emellertid en riskfylld strategi, eftersom även unga kvinnor – och inte endast män – som har möjlighet att undvika att söka sig till vård- och omsorgsyren kommer att göra det.

En annan av Baumols hypoteser går ut på att vissa tjänster kommer att försvinna från marknaden och istället uppstå som amatöraktiviteter. Andra menar tvärtom att utvecklingen går i motsatt riktning, marknaden och den offentliga sektorn tar över aktiviteter från hushållen. Produktiviteten på marknaden är mycket högre vad avser varuproduktion än i hushållen. Det tycks som om den sistnämnda utvecklingen dominerar. Resultatet av dessa förändringar, och än viktigare, kvinnors ökade sysselsättning, har lett till att kvinnor ägnar mindre tid till hushållsarbete. Den tid män ägnar hushållsarbete förefaller däremot i mycket

liten omfattning ha förändrats trots kortare lönearbetstid. Om sysslor förknippade med vård och omsorg i framtiden förskjuts från offentlig sektor till hushållen, så är det främst kvinnors arbetsbörda som ökar.

Baumol menar att den snabbare produktivitetsökningen inom varuproduktionen i jämförelse med tjänsteproduktionen leder till överflyttning av sysselsatta från varuproducerande till tjänsteproducerande sektorer. Så har också skett, vilket inneburit att mäns sysselsättning minskat medan kvinnors ökat både i termer av antal och andel sysselsatta och i termer av arbetstimmar. Det förefaller rimligt att anta att kvinnors och mäns arbetstider även i framtiden kommer att bli mer lika, dvs att mäns arbetstider minskar och kvinnors ökar.

Om det också innebär att antalet arbetstimmar i näringslivet minskar, leder det till ett svårt dilemma eftersom det minskar utrymmet för den kommunala verksamheten, som domineras av vård, skola och omsorg. För att kunna bibehålla dagens omfattning och kvalitet inom den offentliga vården och omsorgen behöver kommunerna intäkter som långsiktigt ökar i ungefär samma takt som kommunanställdas löner. Det kan endast uppnås under förutsättning att det totala antalet arbetstimmar i den privata sektorn inte minskar. Ekonomisk tillväxt och ökad produktivitet och därigenom höjda löner i den privata sektorn ger visserligen också upphov till ökade skatteintäkter, men ger inte kommunerna särskilt mycket mer att röra sig med eftersom ökade skatteintäkter till följd av löneökningar i den privata sektorn normalt motsvaras av ungefär lika stora löneökningar för de kommunanställda.

Problemet med ett minskat antal arbetstimmar kombinerat med svårigheter att öka skattetrycket kan förväntas försvåras ytterligare genom att efterfrågan på vård och omsorg ökar i takt med att antalet äldre stiger. Men också genom att många kommer att vilja att kvaliteten i den offentligfinansierade verksamheten förbättras. Färre sysselsatta och färre arbetade timmar innebär därför ökade påfrestningar för den skattefinansierade vården och omsorgen och det i ett läge där kommunerna redan har svårt att leva upp till sina åtaganden.

Om utbudet och kvaliteten i den offentliga vården och omsorgen minskar och anhöriga går in för att kompensera för detta, så innebär det att det framför allt är kvinnornas oavlönade arbetsinsatser som ökar. Den oavlönade hjälp som äldre får, står framför allt hustrur för, men ofta också medelålders döttrar (Szebehely 2002). Dessa insatser tycks ha ökat under 1990-talet i takt med att begäran om hjälp med städning, inköp och tvätt avslås av kommunerna. Som redan nämnts, visar beräkningar att anhörigas insatser i timmar räknat, redan idag är minst dubbelt så stora som motsvarande kommunala insatser när det gäller vård och omsorg om de äldre som bor hemma (Svenska Kommunförbundet 1998, s 16). Andra siffror från Svenska Kommunförbundet visar att kostnaderna för äldreomsorgen är högre för kvinnor än för män. För kvinnor i åldern 80-84 år är kostnaderna 74 500 och för män 52 300, i ålderskategorin 85-89 år är motsvarande siffror 153 600 för kvinnor och 110 700 för män (2002, tabell 6.1).

Anledningen till att kostnaden är lägre för män än för kvinnor, är att många män tas om hand av den oftast yngre hustrun. Man skulle således också kunna uttrycka det så att hustrur med män i åldern 80-84 år subventionerar den offentliga sektorn med 22 200 kr (74 500 – 52 300) och de med män i åldern 85-89 år med 42 900 kr (153 600 – 110 700). De besparingar som görs i den offentliga sektorn uppstår istället som ökade oavlönade arbetsinsatser framför allt av kvinnor, dessa ”kostnader” syns dock inte i någon kalkyl eller prognos.

Om den offentliga sektorn inte kan tillgodose efterfrågan och inte heller de anhöriga vill, orkar eller kan ställa upp, kan efterfrågan söka sig andra vägar och privata alternativ uppstå. Det finns ännu så länge mycket lite som tyder på att en eventuell otillfredsställd efterfrågan på vård och omsorg tillgodoses på den reguljära privata marknaden. Däremot finns det tecken på att det idag finns en växande oregistrerad ”svart” marknad. I takt med nedskärningarna under 1990-talet så ökade nämligen inte endast de anhörigas insatser, utan än mer förefaller köp av tvätt- och städtjänster på den privata marknaden ha vuxit (Szebehely 2002).

Jag känner inte till någon forskning på detta område i Sverige, men av tidningsartiklar då och då framkommer att en sådan marknad finns. Forskning från andra länder visar att detta är en snabbt växande marknad (Weinert 1991, Andell 1992, Romero 1992, Chang 1994, Gaspard 1998, Ehrenreich & Russel Hochschild 2002). Expansionen har sin grund inte endast i att efterfrågan på sådana tjänster har ökat, utan också i att utbudet av arbetskraft har vuxit i takt med att kvinnor i fd Östeuropa, Sydostasien och Latinamerika har förlorat sin försörjning och söker arbete i andra länder med eller utan tillstånd. Ofta antas att tjänstesektorn, till skillnad från varuproduktionen, är skyddad från internationell konkurrens. Det gäller dock inte hushållstjänster. Dessa har i ökande grad ”globaliserats” och ”internationaliserats”, inte genom att tjänsteproduktionen förlagts till låglöneländer, utan genom att kvinnor i låglöneländer tar sig till höglöneländer. Dessa kvinnor kan sägas utgöra en ”reservarmé”, inte för män, utan för andra kvinnor, och inte på arbetsmarknaden, utan i hemmen. I många länder importerades tidigare framför allt manlig arbetskraft till industrin under ordnade former. Idag importeras kvinnlig arbetskraft till hemmen oftast under oordnade former. Denna ström av kvinnor är sannolikt ännu inte lika stor i Sverige som i många andra länder, men det är en marknad som kommer att växa i framtiden om den offentliga sektorn inte förmår att upprätthålla kvantiteten och kvaliteten i produktionen av vård och omsorg och i takt med att inkomstskillnaderna nationellt och internationellt ökar och i och med EU-utvidgningen.

Referenser

AKU, *Arbetskraftsundersökningarna*. SCB, Stockholm.

- Andell J (1992) "Women migrant workers in Italy" *Women's Studies International Forum*, Vol 15(1).
- Baumol WJ (1967) "Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis" *The American Review* I:3:415-426.
- Baumol WJ & Oates WE (1972) "Kostnadssjukan inom tjänstesektorn och levnadsstandarderna" *Skandinaviska enskilda bankens kvartalstidskrift* I:2:42-52.
- Baumol WJ, Blackman SAB & Wolff EN (1985) "Unbalanced Growth Revisited: Asymptotic Stagnancy and New Evidence" *The American Economic Review* I:4:806-17
- Bergqvist C & Nyberg A (2001) "Den svenska barnomsorgsmodellen – kontinuitet och förändring under 1990-talet" i Szebehely M (red) *Välfärdstjänster i omvandling*. SOU 2001:52. Fritzes, Stockholm.
- Björklund A, Edin P-A, Homlund B & Wadensjö E (2000) *Arbetsmarknaden*. SNS Förlag, Stockholm.
- Chang G (1994) "Undocumented Latinas: The New 'Employable mothers'" i Nakano Glenn E, Chang G & Rennie Forcey L (red) *Mothering Ideology, Experience, and Agency*. Routledge, New York.
- Edin P-A & Richardsson K (1997) "Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor" i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.
- Ehrenreich B & Russel Hochschild A (red) (2002) *Global Women. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. Granta Publications, London.
- Forssell J (2002) *Hushållsproduktion och föräldraledighet: att städa, tvätt och laga mat – med och utan barn*. Avhandling, Tema Teknik och social förändring, Linköpings universitet.
- Gaspard F (1998) "Invisible, demonised and instrumentalised. Female migrants and their daughters in Europé" i Ferreira V, Tavares T & Portugal S (red) *Shifting Bounds. Women, Mobility and Citizenship in Europe*. Celta, Oeiras, Portugal.
- Gershuny J (1978) *After industrial society: The emerging self-service economy*. Macmillan, London.
- Hallberg I (1993) *Mat-Sverige i förändringens tid*. Utbildningsradion, Stockholm.
- Ingelstam L (1995) *Ekonomi för en ny tid: lärobok om industrisamhället och framtiden*. Carlsson, Stockholm.
- Jonung C (1997) "Yrkessegregeringen mellan kvinnor och män" i Persson I & Wadensjö E (red) *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*. SOU 1997:137, Fritzes, Stockholm.
- le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001) "Lönestrukturens förändring i Sverige" i Fritzell J, Gähler M & Lundberg O (red) *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*. SOU 2001:53, Fritzes, Stockholm.
- LO (2002) *Arbetsmarknadens frontlinje. En skrift från LO om den privata tjänstesektorn, svart arbete och hemservice för äldre*. LO, Stockholm.

- Långtidsutredningen Bilaga 21. Den offentliga sektorn – produktivitet och effektivitet.* SOU 1987:3, Allmänna förlaget, Stockholm.
- Långtidsutredningen 1992.* SOU 1992:19, Fritzes, Stockholm.
- Långtidsutredningen 1999/2000.* SOU 2000:7, Fritzes, Stockholm.
- Långtidsutredningen 2003. Bilaga 7, Alternativ av offentliga tjänster.* SOU 2003:2, Fritzes, Stockholm.
- Metro*, 6 oktober 1998
- Murray R (1994) *Den offentliga sektorns produktivitetsutveckling 1980-1992.* Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Ds 1994:24, Fritzes, Stockholm.
- NUTEK (1992) *Näringslivets utveckling till 2004 – tillväxt eller stagnation?* Bilaga 3 till Långtidsutredningen 92. Allmänna förlaget, Stockholm.
- Nyberg A (1989) *Tekniken – kvinnornas befriare? Hushållsteknik, köpevaror, gifta kvinnors hushållsarbets- och förvärvsdeltagande 1930-talet–1980-talet.* Avhandling, Tema Teknik och social förändring, Linköpings universitet.
- Nyberg A (1996a) ”Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt” i *Arbetstid, längd, förläggning och inflytande.* SOU 1996:145, Bilagedel. Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Nyberg A (1996b) ”In i självtjänstesamhället – eller på väg ut?” i Sundin E & Berner B (red) *Från symaskin till cyborg.* Nerenius & Santerus Förlag, Stockholm.
- Nyberg A (2000) ”From Foster Mothers to Child Care Centers: A History of Working Mothers and Child Care in Sweden” *Feminist Economics* 6(1), s 5-20.
- Nyberg A (2003) *Deltidsarbete och deltidslöshet – en uppföljning av Delta-utredningen (SOU 1999:27).* Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Persson I & Wadensjö E (1997) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.
- Romero M (1992) *Maid in the USA.* Routledge, New York.
- RRV 1998:29 *Svart arbete 3. Struktur.* Riksskatteverket, Stockholm.
- SCB (1992) *Tidsanvändningsundersökningen 1990/91.* Levnadsförhållanden Rapport 80, SCB, Stockholm.
- SCB (2003) *Tid för vardagsliv. Kvinnors och mäns tidsanvändning 1990/91 och 2000/01.* Levnadsförhållanden Rapport 99, SCB, Stockholm.
- SOU 1997:17 *Skatter, tjänster och sysselsättning.* Fritzes, Stockholm.
- SOU 2001:53 *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde.* Forskarantologi från kommittén Välfärdsbokslut, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2002:118 *Utveckling och förbättring av den ekonomiska statistiken.* Fritzes, Stockholm.
- Svenska Kommunförbundet (1998) *Kommunerna i framtiden. En långtidsutredning om behov och resurser till år 2010.* Svenska Kommunförbundet, Stockholm.
- Svenska Kommunförbundet (2002) *Kommunala framtider – en långtidsutredning om behov och resurser till år 2050.* Svenska Kommunförbundet, Stockholm.

- Svensson L (1997) ”En historia om löneutjämning – kvinnors och mäns löner i långsiktigt perspektiv” i Persson I & Wadensjö E (red) *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.
- Szebehely M (2002) ”Äldreomsorg i förändring – knappare resurser och nya organisationsformer” Szebehely M (red) *Välfärd, vård och omsorg*. SOU 2000:38, Fritzes, Stockholm.
- Weinert P (1991) *Foreign Female Domestic Workers: Help Wanted!* ILO, Geneva.

Niklas Bruun

Aktuella trender i arbetsrätten – reflektioner med anledning av en remiss

Hot om lagstiftning kan driva på parterna att förhandla fram förändringar på egen hand, skriver Niklas Bruun.

”Det förefaller som om vi för närvarande nått ett stadium av den sk nya arbetsrättens utveckling då det kan vara skäl att stanna upp ett slag och reflektera över var vi på det hela taget står någonstans, vart vi är på väg och efter vilka linjer vi bör gå vidare” (Sten Edlund 1983, s 37).

Arbetslivsinstitutet färdigställde hösten 2002 som ett särskilt regeringsuppdrag utredningen *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). Betänkandet, som sammanlagt uppgick till närmare 700 sidor, utsändes på remiss från Näringsdepartementet i december 2002. Remisstiden utgick 1 april 2003. I början av maj hade 32 av de 34 remissinstanserna inkommit med synpunkter, ytterligare sju instanser hade på eget initiativ inlämnat synpunkter på utredningen.

I det följande är avsikten att reflektera över aktuella trender i arbetsrätten utgående från remissvaren. Författaren är såtillvida part i målet att han bär fullt ansvar för innehållet i Arbetslivsinstitutets utredning, å andra sidan gav arbetet med utredningen en unik insyn i hur olika parter och aktörer på den svenska arbetsmarknaden ser på arbetsrätten och dess utveckling. Sällan är ju aktörerna lika intresserade av att delge en forskare sina uppfattningar och åsikter om arbetsrätten som då han eller hon har i uppdrag att utforma reformförslag. Denna bakgrund ger även en viss förförståelse vid läsning av remisserna.

Vid en diskussion kring aktuella trender i arbetsrätten kan man fråga sig om remisser är det bästa möjliga källmaterialet. Svaret är naturligtvis att så knappast är fallet, remisser skrivs i kortsiktigt intressebevakningssyfte och riktar sig ofta – särskilt för arbetsmarknadsorganisationernas del – förutom till departementet till den egna medlemskåren. Arbetslivsinstitutets utredning innehåller dock en rad principiella ställningstaganden till arbetsrättens utveckling och det är av visst intresse att belysa hur remissinstanserna förhåller sig till dessa. I synnerhet för den som under en lång räckvidd av år följt den arbetsrättsliga debatten i Sverige kan en studie av remisserna också erbjuda en belysning av hur nyanserna i argumen-

Niklas Bruun är professor i arbetsrätt. Bland annat forskar han kring den nordiska arbetsrättens möte med EU-rätten. Han har tillsammans med docent Jonas Malmberg ansvarat för en översyn av den svenska arbetsrätten, ”Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv”. E-post: Niklas.Bruun@Arbetslivsinstitutet.se

tationen hos olika intressenter utvecklats och ge en möjlighet att spåra aktuella trender i meningen synsätt som är ”inne” eller aktuella.

En genomgående trend i remisserna är, med några få undantag, att man tar avstånd från eller förhåller sig skeptisk till de principiella nyheter som föreslås i betänkandet i form av nya ekonomiska sanktionsformer eller förslag om att lagfästa vissa grundläggande principer rörande förfaranden för samverkan på arbetsplatsen och individens ställning där. Det förefaller rimligt att i detta sammanhang avstå från en bedömning om remissinstansernas inställning till denna del beror på en grundläggande värdekonservatism och oförmåga att tillägna sig nytänkande eller på att förslagen utgör akademiska skrivbordsprodukter, som om de förverkligades i första hand skulle komplicera dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagare i praktiken.

I det följande granskas remisserna utgående från fyra olika perspektiv eller frågeställningar. För det första ställer jag frågan hur konfliktladdad synen på arbetsrätten är i ljuset av remisserna. Är arbetsrättsdiskussionen så genompolitiserad och konfliktladdad som man ibland hävdar (se Upmark 2003) och kan man till denna del spåra några trender i remisserna? För det andra granskas remissernas inställning till alternativa regleringsformer i svensk arbetsrätt. Hur ser man i dag på förhållandet mellan användningsområdet för kollektivavtal respektive lagstiftning? För det tredje upptas området för arbetsrättslagstiftningen till behandling. Vilka frågor kan lämpligen göras till föremål för lagstiftningsingrepp och hur har remissinstanserna bemött utredningens ställningstaganden till denna del? Slutligen diskuteras kort förhållandet mellan diskrimineringslagstiftning och arbetsrätten i övrigt som ju varit föremål för en viss spänning under en längre tid och som delvis aktualiserades i några av de förslag utredningen presenterade.

Konflikt eller konsensus

En genomgång av remisserna till arbetsrättsutredningen ger läsaren intrycket att den bild av genomgående oenighet kring arbetsrättens utveckling som presenteras i media och som bygger på att arbetsrätten är en central politisk tvistefråga endast delvis håller streck.

Jag hävdar att det finns en långtgående konsensus om utgångspunkterna för svensk arbetsrätt och att trenden går mot ökad samstämmighet snarare än mot ökade konflikter. Ett sådant påstående kan underbyggas med att remisserna uppvisar en långt gående enighet om att

1. arbetstagarbegreppet i svensk rätt inte är i behov av reglering (en fråga som det stormade mycket kring i början av 1990-talet). Till och med det gamla kravet på att F-skattebevis skall utgöra presumtion för icke arbetstagarställning har numera relativt få förespråkare även om vissa av dem inte saknar arbetsmarknadspolitisk tyngd;

2. anställningstryggheten vad gäller uppsägningsgrunder vid individuella och kollektiva uppsägningar är rimlig, inte heller gränsdragningen mellan uppsägning av personliga grunder och arbetsbrist kräver lagändringar;
3. en liberalisering och förenkling av grunderna för tidsbegränsade anställningar kan införas;
4. föräldraledigas ställning bör stärkas i lagstiftningen (här finns visserligen arbetsgivarprotester som dock kan betecknas som relativt hovsamma); och
5. lagstiftningsåtgärder bör vidtas så att utrymme lämnas för kollektivavtalsverksamheten.

Det sagda innebär naturligtvis inte att intressekonflikter och intressebevakning saknas på arbetsmarknaden. Det står klart att parterna hävdar olika intressen och åsikter och att man betonar olika målsättningar med lagstiftningen. Men det centrala är att detta trots allt sker inom ramen för gemensamma uttalade och uttryckligen lagstadgade utgångspunkter för det svenska arbetsrättsliga systemet.

Mot ovanstående bakgrund kan väl hävdas att en rådande trend är att den politiserade agenda som växte fram kring övergången till 1990-talet i dag håller på att bli överspelad. När en ny ledargeneration tar över moderata samlingspartiet kommer arbetsrätten sannolikt att definitivt avskrivs från förteckningen på första rangens politiska tvistefrågor.¹ Orsakerna är många såsom att

- arbetsrätten har de facto liberaliserats under 1990-talet (jfr bemanningsbranschens genombrott och avreglering, turordningsundantagen, kollektivavtalens decentralisering m m);
- politiskt har det visat sig klart kontraproduktivt att kräva avreglering av arbetsrätten, åtminstone är de moderata erfarenheterna från 1990-talet av försöken att göra politik på arbetsrättens avregleringsagenda att framgångarna på sikt uteblev;
- nya frågor har kommit på dagordningen (hälsan i arbetslivet, äldre i arbetslivet m m);
- EU-samarbetet har visat att den svenska arbetsmarknaden inte i ett europeiskt perspektiv utmärks av någon särskild brist på flexibilitet, snarare tvärtom.

Samförståndet i svensk arbetsmarknadspolitik finns kvar och är starkt då det gäller grundläggande utgångspunkter för regleringen och arbetsmarknads-

¹ Se Fredrik Reinfeldt DN 3 maj 2003: "Företagen själva uppfattar inte att de har så stora problem med arbetsrätten" och "det var fel av moderaterna att driva frågan om en mer företagsvänlig arbetsrätt. Det drog på partiet kritik för att vilja skapa otrygghet för löntagarna". Minister Hans Karlsson är dock inte helt övertygad utan utgår från att en borgerlig regering fortfarande utgör ett hot mot arbetsrätten: "Det är klart att man ska tro på vad människor säger, men efterhand har jag förstått att det uttalandet bara gäller de första 100 dagarna vid makten. Vad som händer därefter redovisar han inte, vilket gör mig ängslig igen" (*Lag & Avtal* 6/2003).

systemet och har de facto varit det allt sedan 1960-talet. Man kan även hänvisa till att Sverige internationellt sett relativt tidigt kunde genomföra en omfattande pensionsreform och till en rad innovativa kollektivavtalslösningar på förbunds- eller branschnivå av vilka det sk Industriavtalet, dvs samarbetsavtalet om industrins utveckling och lönebildning, kan anföras som ett exempel från senare år.

Om tesen är riktig måste man naturligtvis fråga sig vilken roll Svenskt Näringsliv tar sig framöver avseende arbetsrätten. Dess roll som ideologisk opinionspåverkare och lobbyist har byggt på att det finns en politisk bärare av den (ny)liberala agenda man understött. I detta perspektiv har Svenskt Näringslivs avståndstagande från alla socialdemokratiskt initierade reformer på arbetsrättens område och avvisande av en pragmatisk kompromisspolitik tett sig förklarlig. Om den politiska agendan förändras kan Svenskt Näringsliv knappast i längden hålla fast vid den nuvarande linjen.

En avpolitisering av arbetsrätten kan skapa ökade förutsättningar för partsystemet att bära ansvaret för arbetsrättsutvecklingen. Det förefaller dock inte sannolikt att partssystemet längre kan bära huvudansvaret för arbetsrättsutvecklingen annat än i någon form av trepartssamarbete där såväl statsmakt som parterna medverkar. Orsakerna till detta är att systemet blivit ytterst komplext och att statsmakten behövs för att tillvarata sådana svaga gruppers intressen som inte kan hävda sig via organisationerna. Förutsättningarna för ett sådant samarbete är naturligtvis att någon form av förtroende kan byggas upp å ena sidan mellan socialdemokrater och Svenskt Näringsliv, å den andra sidan mellan moderater och LO. Erfarenheterna från arbetsmarknadssystemen i Danmark och Finland visar att ett sådant trepartssamarbete kan fungera i praktiken i en nordisk kontext.

Det sagda innebär naturligtvis inte, som sagts, att förekomsten av intressekonflikter inom arbetsrätten förnekas, men att man i Sverige kan spåra en *aktuell trend mot en avideologisering och avpolitisering* av arbetsrätten. Den beskrivning av 1990-talets verklighet där arbetsrätten betecknades som ”en symbolfråga och ett slagträ i den politiska debatten” tror jag alltså inte kommer att ha fog för sig under de närmaste åren (se *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* Ds 2002:56, s 70).

Lag eller kollektivavtal

En grundläggande utgångspunkt i svensk arbetsrätt är att kollektivavtalet ses som ett värdefullt komplement till lagstiftning. Kollektivavtalet anses kunna erbjuda branschanpassade lösningar där såväl näringslivets behov av flexibilitet som arbetstagaridans behov av trygghet kan balanseras på ett välavvägt sätt.

Både i samband med EG-anpassning av svensk arbetsrätt och vid lagstiftningsdiskussioner brukar kollektivavtalsregleringens betydelse understrykas. Också Arbetslivsinstitutets utredning betonade på olika sätt kollektivavtalets roll.

Vi utgick från ett framtidsscenario där kollektivavtalet på mellanlång sikt kommer att bestå som ett centralt arbetsrättsligt regleringsinstrument. Vidare hävdade vi att

arbetsrättslig lagstiftning behövs, men den skall utformas så att den ger tillräckligt utrymme för kollektivavtalslösningar och skapar en balans mellan individuella och kollektiva lösningar.

Våra lagstiftningsförslag bygger därför i allmänhet på semidispositivitet och på tanken att lagstiftaren skall vara återhållsam med att gå in och intervensera i frågor som parterna har löst själva på ett fungerande sätt.

Utredningen erbjuder gott om stoff för den som vill diskutera förhållandet mellan lagstiftning och kollektivavtal. Många av remisserna går på olika sätt in på frågan. Här nöjer jag mig av utrymmesskäl med att granska diskussionen utgående från ett exempel, nämligen diskussionen om så kallade konkurrens-klausuler.

Det är skäl att kort och schematiskt presentera frågeställningen och dess bakgrund. Med konkurrensklausuler avses avtalsvillkor i det enskilda anställningsavtalet vari den anställda förbinder sig att efter anställningens upphörande under en viss tid avhålla sig från att bedriva viss verksamhet eller ta anställning hos någon som bedriver med den tidigare arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Klausulen innebär ett ingrepp i arbetstagarens möjlighet att försörja sig och begränsas generellt av 36 och 38 §§ avtalslagen. Vidare finns i Sverige för tjänstemannasektorn en kollektiv central överenskommelse från 1969, som slutits av SAF, SIF, SALF (numera Ledarna) och CF angående användningsområdet för dylika konkurrensklausuler.

Tillämpningsområdet för kollektivavtalsregleringen på detta område är alltså klart begränsad. Bland annat gäller 1969 års överenskommelse endast tillverkningsindustrin, varför tjänstesektorn faller utanför. Inom utredningen kunde vi bland annat i samband med en öppen hearing konstatera att det var uppenbart att användningen av konkurrensklausuler hade eskalerat på 1990-talet, att konkurrensklausulerna i praktiken var stränga (tidsmässigt lång utsträckning och höga viten), att 1969 års överenskommelse på flera punkter är föråldrad samt att det förelåg ytterst små förutsättningar att överenskommelsen kunde omförhandlas centralt, eftersom Svenskt Näringsliv (SAF) numera saknade mandat att ingå dylika överenskommelser samt att vissa av de utsatta grupperna överhuvudtaget inte nåddes av kollektivavtalsreglering (IT-sektorn m m).

Mot denna bakgrund fann vi det motiverat att föreslå en försiktig lagreglering av frågan i lagen om anställningsskydd (LAS), som bygger på 1969 års avtal, men är något mer restriktiv vad gäller klausulernas tidsutsträckning.

Här föreslog alltså utredningen lagreglering av ett område som tidigt inom arbetsrätten enbart reglerats av kollektivavtal. Detta föranledde remissinstanserna att ta ställning till principfrågan.

Bland de tunga remissinstanserna fanns mycket riktigt en stark principiell tveksamhet till att lagreglera denna ”kollektivavtalsfråga”. Det är av ett visst intresse att granska argumentationen:

LO konstaterar att klausulerna ”traditionellt inte varit något större problem för LOs medlemmar”. Man konstaterar dock att användningen av konkurrensklausuler blivit allt vanligare även bland lågavlönade utan att dessa har något företagsspecifikt kunnande. LO hävdar dock att ”konkurrensklausuler regleras bäst av parterna inom respektive bransch”. LO motsätter sig en regel av föreslagen innebörd och förordar i stället en variant som innebär att konkurrensklausuler förbjuds helt och hållet om annat inte finns föreskrivet i tillämpligt kollektivavtal. Lösningen erbjuder en elegant mix mellan kollektivavtal och individuellt anställningsavtal, men ger arbetstagarsidan en ytterst stark förhandlingsposition gällande konkurrensklausuler samtidigt som problemet kvarstår att kollektivavtalssystemet inte når alla grupper för vilka frågan är aktuell. Svenskt Näringsliv är fullt enig med LO i principfrågan:

Vi ställer oss ... tveksamma till utredningens förslag att lagreglera villkoren för användning av konkurrensklausuler ... avtalslagen i förening med kollektivavtalsreglering bör vara en tillräcklig grund för att utveckla och precisera tillämpningsområdet för konkurrensklausuler.

SACO förordar att denna fråga även fortsättningsvis får utvecklas genom partssystemet. Arbetsgivarverket å sin sida anser principiellt att lagstiftaren skall gå varsamt fram med förslag på sådana områden där det finns kollektivavtal och konstaterar att på det statliga området är en reglering obehövlig.

Ingen av dessa remissinstanser anger hur de problem som angivits skall lösas via kollektivavtalsmekanismen eller hur deras egna medlemsorganisationer kommer att angripa frågan. Man kan säkert hävda att det inte är de allra sämst ställda grupperna av arbetstagare som råkar ut för konkurrensklausuler. Trots detta uppstår naturligtvis frågan om organisationernas trovärdighet när de i en situation där kollektivavtalssystemet misslyckats med att hantera en viss fråga (och lagstiftning föreslås) kommer med argumentet att frågan bäst kan hanteras genom partssystemet och kollektivavtal. Utanför partssystemet finns dock bland remissinstanserna en relativt omfattande acceptans för att det är behövligt och rimligt att lagreglera frågan.

Det förhåller sig naturligtvis inte så enkelt att frågan om reglering av konkurrensklausuler handlar enbart om regleringsformen. En stridsfråga är om lagregleringen kan införas i lagstiftningen om anställningsskydd eller om någon annan lagstiftning vore bättre. Stockholms universitet och TCO riktar kritik mot LAS som lämplig ram för regleringen och förordar andra alternativ.

Det största dilemmat gäller naturligtvis regleringens innehåll. En av poängerna med utredningsförslaget var att bringa klarhet i vad vi beskrev som ett diffust rättsläge med ”flera omstridda och oklara frågor”. Remissomgången visar med

all tydlighet att oklarheten vad gäller rättsläget klart översteg våra mest pessimistiska bedömningar. Så olika har nämligen implikationerna av vårt lagstiftningsförslag tolkats. Medan vi beskrev förslaget som en försiktig uppstramning av 1969 års kollektivavtalsreglering till förmån för arbetstagersidan uppfattade SACO det på följande sätt:

SACO avstyrker den föreslagna lagregeln av konkurrensklausuler. Vår bedömning är att denna typ av yrkesförbud skapar inlåsningseffekter som inte är förenliga med en väl fungerande arbetsmarknad. SACO befarar att lagförslaget skulle öppna för en mycket mer omfattande användning av konkurrensklausuler än vad som gäller i dag enligt 1969 års kollektivavtal och rättspraxis ... Det lagförslag som nu föreläggs innebär som SACO uppfattar det, i vissa viktiga avseenden försämrat skydd för arbetstagare anställda i företag som inte omfattas av 1969 års överenskommelse än vad som följer av arbetsdomstolens praxis.

Svenskt Näringsliv konstaterar å sin sida att ”de uppsatta villkoren för användning av konkurrensklausuler är alltför restriktiva”.

Mot ovanstående bakgrund är det klart att frågan om förhållandet mellan form och innehåll inte är oväsentlig. Det står klart att synpunkterna på partssystemets roll avseende konkurrensklausuler också hänger samman med att regleringen utgör en kompromiss som ingen är nöjd med och som olika remissinstanser kommenterat med en rad värdefulla synpunkter.

Konkurrensklausulerna, som begränsar arbetstagares frihet att utöva sitt yrke, utgör en fråga av samma typ som rätten till personlig integritet för anställda. Dessa frågor har en anknytning till internationella konventioner om grundläggande rättigheter och måste hanteras med beaktande av detta.

Det står klart att förr eller senare måste parterna själva ta sig an dessa problem på allvar eller lämna över frågorna till lagstiftaren. Det är i längden ohållbart att avfärda lagstiftningsförslag med det principiella argumentet att frågan borde lösas i kollektivavtal mellan parterna också i fall där det inte finns några som helst indikationer på att en partslösning är möjlig och där problemen i praktiken finns inom branscher där kollektivavtalsstyrningen är mycket svag. Parallellen till diskussionen om att kollektivavtal borde användas som instrument för att införa EG-lagstiftning är uppenbar. Också här kräver parterna att kollektivavtal skall vara gångbara men partssystemet förmår i praktiken inte uppfylla de utfästelser man till denna del ger, och i praktiken får lagstiftaren träda till.

Till denna del är det svårt att avläsa några nya trender i remisserna, snarare är det en gammal trend som gör sig gällande, nämligen att organisationerna hänvisar till partssystemet trots att det förefaller uppenbart att parterna saknar förmåga och förutsättningar att själva hantera problemet. Svårigheterna finns också i det faktum att uppfattningarna om hur frågan innehållsligt borde hanteras förefaller vara diametralt motsatta på arbetstagar- och arbetsgivarsidan.

Den personliga reflektion man kan göra efter att ha följt denna debatt är att den nya trend som eventuellt kunde stärka organisationernas ställning, nämligen att man på nya innovativa sätt skulle kombinera lagstiftnings- och kollektivavtalslösningar, än så länge tycks lysa med sin frånvaro. Endast det ovan nämnda LO-förslaget innehåller någon form av försök i den riktningen även om det i sin ensidighet inte kan betecknas som helt realistiskt. Alternativet är att kollektivavtalssystemet marginaliseras från denna typ av frågor, en utveckling som redan är på gång och som förr eller senare leder till att lagstiftaren tar över.

Varför lagstifta?

En av de grundläggande frågorna som en rättsutredning måste fundera över är vilka förutsättningar som skall föreligga för att det är rimligt att gå in med ny reglering. Allmänt menade vi att det bör finnas ett klart dokumenterat och viktigt behov för att lagstiftaren skall gå in med nya regler. Vi hävdade allmänt en restriktiv linje, men menade bland annat att det inte är ändamålsenligt att ha en arbetsrättslig lagstiftning som ger en missvisande bild av vad som de facto gäller. I synnerhet då vi har att göra med regleringar med bäring på den enskilda arbetstagarens rättsskydd är det rimligt att lagstiftningen ger en adekvat och informativ bild av rådande rättsläge. I detta syfte föreslogs några klagörande stadganden i lagen om anställningsskydd. Bland annat föreslog vi att § 7 moment 2 i denna lag skulle förtydligas.

Moment 1 i denna § 7 anger att uppsägning från arbetsgivares sida skall vara sakligt grundad. Därefter sägs i andra momentet att ”En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig”. Lagtextens ordalydelse tar här sikte på möjligheten att omplacera arbetstagaren. I fast rättspraxis från arbetsdomstolen står det dock klart att uppsägning är en yttersta åtgärd som skall sättas in först när alla andra alternativ prövats och att en uppsägning i vissa fall inte är sakligt grundad om arbetsgivaren inte givit tillräckligt tydliga instruktioner, inte anpassat arbetet till sjuka arbetstagare, inte låtit arbetstagare få tillräcklig inlärnings- och utbildningsstid för nya arbetsuppgifter etc. De facto får alltså arbetsgivaren vidta uppsägning först sedan möjligheten att sysselsätta den anställda efter rehabilitering, omplacering, kompetensutvecklande åtgärder m m har utretts.

Mot ovanstående bakgrund och efter ingående studier av rättspraxis föreslog vi att nämnda § 7 moment 2 skulle få lydelsen: ”En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren, *inom ramen för sin verksamhet, bereder arbetstagaren annat arbete hos sig eller vidtar andra åtgärder till undvikande av uppsägning.*” Vi betonade uttryckligen att förslaget innebar en kodifiering av gällande rätt. Lagstiftningsåtgärdens syfte var att öka informationsvärdet och klarheten i lagstiftningen.

Utredningens genomgång av gällande rätt fick till denna del såtillvida godkänt att arbetsdomstolen ansåg i sin remiss

att det finns skäl att införa det tillägg till 7 § andra stycket anställningskyddslagen som utredningen har föreslagit. Det kan onekligen synas inkonsekvent att generalklausulen i första stycket kompletteras av en regel som klargör endast skyldigheten att söka omplacera arbetstagaren. Som utredningen har framhållit finns det andra omständigheter som har samma rättsliga betydelse, och det är rimligt att lagtexten speglar detta förhållande på ett bättre sätt än den nuvarande lydelsen.

Också Stockholms universitet, som avstyrker tillägget eftersom därav ”inget annat följer än vad som är allmänt känt i arbetslivet vid uppsägningar”, förefaller vara fullt enigt om vad som på basen av domstolspraxis är gällande rätt i dag.

Flera tunga remissinstanser förordar även förslaget (LO, TCO, Arbetsgivaralliansen). Det väcker dock också motstånd. SACO är frågande inför hur denna ändring i lagen kan komma att påverka de sk avtalsturlistorna som i vissa fall upprättas vid uppsägningssituationer. Eftersom det i förslaget inte framgår hur detta i praktiken skall hanteras avstyrker SACO detsamma. Arbetsgivarverket avstyrker förslaget och väljer att rikta en bredd mot arbetsdomstolen:

Arbetsgivarverket kan ge utredningen rätt i att den ovan beskrivna principen inte kommer till uttryck i den nuvarande lagtexten, men skälet till det är enligt Arbetsgivarverket att Arbetsdomstolen i sin praxis faktiskt har fjärrat sig från lagtexten som endast talar om omplaceringskyldighet. Genom förslaget flyttas lagtexten fram för att bättre passa med Arbetsdomstolens praxis. Det kan ifrågasättas om detta är den rätta vägen att gå. Snarare är det beskrivna problemet en intressant utgångspunkt för en principiell diskussion om hur fri i förhållande till lagtexten som Arbetsdomstolen skall vara i sitt dömmande.

Andra arbetsgivarorganisationer är än mer kritiska och bestrider att den föreslagna lagändringen är en kodifiering av gällande rättspraxis. Svenskt Näringsliv skriver:

Även på denna punkt antyder utredningen att lagändringen endast är en kodifiering av rådande rättspraxis. Detta är uppenbart inte fallet. Förslaget går betydligt längre. Det innebär ett ingrepp i företagens affärsledningsrätt. Utredningen har inte närmare klargjort förslagets omfattning. Arbetsgivarens skyldigheter har dock givits en generell utformning och är därmed långtgående ... Av effektivitets- och kostnadsskäl måste affärsledningsrätten vara förbehållen arbetsgivaren. Förslaget strider mot denna grundläggande princip i arbetsrätten, vilken är allmänt godtagen. Att låta domstolar pröva och fatta beslut i företagsledningsfrågor vore högst olämpligt.

Domstolarna saknar av naturliga skäl både kompetens och kunnande på detta område.

Remisserna belyser här de problem lagstiftaren står inför vid diskussion om arbetsrätten. Inte ens en väldokumenterad genomgång av rättspraxis i förening med det faktum att arbetsdomstolen trots allt utgör en del av det svenska parts-systemet, som åtnjuter relativt hög legitimitet bland parterna, tycks förhindra ett mera ideologiskt förhållningssätt till förslaget.

Generellt visar detta hur svårt det är att nå enighet om lagstiftningsreformer som parterna inte själva är med och förhandlar fram. Det ovan beskrivna lagförslaget skulle antagligen vara helt okontroversiellt om det förhandlats fram mellan parterna som en del av ett kompromissförslag. I en remissomgång väljer man att ideologiskt profilera sig i förhållande till medlemskåren i stället för att söka gemensamma nämnare.

Hur skall ovanstående remisser läsas och hur skall de tolkas i termer av aktuella trender? Personligen tror jag att man från arbetsgivarsidan principiellt vill markera att lagstiftaren skall hålla sig borta från de centrala reglerna i anställningsskyddslagen. Man kan alltså se det som ett misstroende mot att regeringen går in och lagstiftar på detta område. Men framförallt vill man göra en markering om att man inte vill ha längre gående skyldigheter för arbetsgivaren att ta ett socialt ansvar för sin arbetskraft. Ökat ansvar och ökade kostnader för hälsa, rehabilitering och kompetensutveckling ses som oacceptabla.

Utredningens förslag till denna del belyser en trend som består i arbetsrätten. Den handlar i hög grad om värden, symboler och ideologier. Den som tror att systemet rakt igenom är rationellt och konsekvent bjuds ofta på överraskningar som att det för många är helt oacceptabelt att det som eljest gäller även i informativt syfte utskrivs i lagstiftningen.

Diskrimineringslagstiftning och arbetsrätten

Arbetsrättsutredningen fick under arbetets gång ett tilläggsuppdrag som gällde att överväga åtgärder för att förstärka skyddet för föräldralediga. Utredningen resulterade i denna del i några förslag. Ett av dem gick ut på att man skulle skapa ett direkt diskrimineringskydd för föräldralediga. Missgynnande av föräldralediga föreslogs härigenom bli förbjudet på motsvarande sätt som när det gäller missgynnande av kön enligt jämställdhetslagen.

Detta förslag fick det klart mest positiva mottagandet av allt som utredningen framförde, om man bortser från de punkter där förslagen utgick från bevarandet av status quo, såsom gällande arbetstagarbegreppet, vilket också fick ett relativt brett stöd av remissinstanserna.

Det var i stort sett endast Företagarnas riksorganisation och Svenskt Näringsliv som klart avstyrkte också dessa förslag. I övrigt fanns det synpunkter på om regleringen hör hemma i jämställdhetslagen eller föräldraledighetslagen, vilka

som skall övervaka den samt om diskrimineringslagstiftningens bevisregler skall tillämpas fullt ut.

Samtliga diskrimineringsmyndigheter (HO, HOMO, JÄMO) ställde sig positiva till lagstiftningsreformen.

En intressant iakttagelse i denna del är att det står klart att arbetsmarknadsparterna förhåller sig på ett annat sätt till diskrimineringslagstiftning än till övrig arbetsrättslig reglering. Man upplever att man inte "äger frågan", utan att politiker och regering, diskrimineringsmyndigheter och den Europeiska unionen är avgörande aktörer på detta område. Sveriges verkstadsindustrier skriver rent ut i sin remiss att motivet för denna lagstiftning är "politiskt". Remisserna från arbetsmarknadsorganisationerna, som anlägger ett insider-perspektiv på anställningsskyddslagen, präglas av ett något annorlunda utanförperspektiv på diskrimineringslagstiftningen. Orsaken är väl framförallt den att tidsbegränsade anställningar och anställningstrygghet är frågor som ofta är kollektivavtalsreglerade, medan så inte är fallet med frågor om diskriminering av föräldralediga.

Till denna del har det i varje fall skett en viss förändring i arbetsmarknadsparternas ambitioner. Medan arbetsmarknadsparterna ännu i början på 1990-talet ville göra jämställdhetsregleringen till en del av det arbetsrättsliga partssystemet har vi alltså kommit därhän att diskrimineringslagstiftningen har blivit ett slags eget delsystem med egna myndigheter och regleringsprinciper. I sina remisser är diskrimineringsmyndigheterna å andra sidan påfallande återhållsamma med att detaljkommentera utredningsförslagets mera arbetsrättsliga delar. Denna utveckling är naturligtvis inte helt oproblematisk, vilket man kunnat notera då kollektivavtalssystemet kolliderat med jämställdhetsregleringen i arbetsdomstolen.

I termer av trender kan man fråga sig om samma utveckling kommer att gälla andra individuellt präglade frågor såsom personlig integritet och yttrandefrihet på arbetsplatserna. Eller förmår partssystemet komma tillbaka och spela en roll även då vi har att göra med individuellt präglade rättigheter av grundrättslig natur. Under alla omständigheter menar jag att diskrimineringsregleringen allt mer glidit ur det arbetsrättsliga systemet och att det ligger nära till hands att trenden fortsätter.

Några slutsatser

Sammanfattningsvis menar jag att det dominerande intrycket av remisserna trots allt är samsynen och den stora värdegemenskapen som präglar svensk arbetsrätt. De olika ideologiska brasklapparna och hävdandet av enskilda intressefrågor från olika parter sida skall inte dölja detta. Endast Företagarnas riksorganisations klara betoning av småföretagarintressen och företagandet kanske faller ur bilden.

En annan slutsats som kan noteras är att arbetsrättsdiskussionen fortfarande är klart nationellt präglad i Sverige. Nordiska exempel som åberopas i utredningen

avfärdas tämligen bestämt i flera remisser och den Europeiska unionen och dess arbetsrättsreglering är knappast någonting som ens nämns.

Om analysen är riktig och vi upplever en viktig trend mot ökad samsyn vore det kanske inte otänkbart att arbetsmarknadsparterna gemensamt – trots mångåriga dåliga erfarenheter – kunde åstadkomma någonting vad avser regleringen av tidsbegränsade anställningar och en modernisering av anställningsskyddslagen. Utfästelserna i flera av remisserna gör det åtminstone svårt att vägra försöka. Om regeringen dessutom kom med ett tillräckligt skrämmande alternativ – t ex att utredningen ”Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv” annars läggs till grund för lagstiftning – kanske undrens tid ännu inte är förbi.

Referenser

Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. Näringsdepartementet. Stockholm 2002 samt med anledning härav ingivna remisser till Näringsdepartementet 5 maj, 2003.

Edlund S (1983) ”Bör den arbetsrättsliga lagstiftningen samordnas mera?” s 37-65 i *Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz*. Juridiska föreningen, Lund.

Upmark G (2003) ”Så politiseras arbetsrätten” s 8-10 i *Arbetsrättsguiden 2003. Lag & Avtals årsbok 2002*. Stockholm.

Stenberg E, Intervju med Fredrik Reinfeldt. *Dagens Nyheter* 3 maj, 2003.

Wrange E, Intervju med Hans Karlsson. *Lag & Avtal* 6/2003.

Ulla Arnell Gustafsson

Ungdomars inträde i arbetslivet – följer för individen och arbetsmarknaden

Ungdomars etablering i arbete kommer allt senare i deras liv. Detta beror dels på frivilliga val som välfärdssamhällets barn kan kosta på sig, dels på en ofrivillig utsatthet för arbetslöshet och tillfälliga jobb. Vad betyder detta för individen och samhället? undrar Ulla Arnell Gustafsson.

I ett långt historiskt perspektiv har ungdomars socialisation till vuxenliv och arbetsliv genomgått stora förändringar. I jordbrukssamhället var familjeliv och arbetsliv integrerat för det stora flertalet av befolkningen. Barn och ungdomar deltog och socialiserades gradvis in i de vuxnas liv, pojkarna till männens och flickorna till kvinnornas. I industrisamhället särskildes familjeliv och arbetsliv. Arbetarklassens barn gick i skola en kortare tid, men socialisationen till arbetslivet skedde huvudsakligen via arbetslivet. Flickorna deltog i kvinnornas sysslor och pojkarna började tidigt arbeta i de manliga yrkena, ofta på industrierna. Redan vid 13-14 årsåldern deltog man i de vuxnas arbetsliv. För borgerskapets unga män ingick dock en längre tid i speciella utbildningsinstitutioner.

Under 1900-talet har skola och utbildning kommit att få en allt större plats i unga människors liv, såväl för pojkar som för flickor. Vid 2000-talets början är det fler flickor än pojkar som går i skola och finns på universiteten. Arbetslivet och inträdet i arbetslivet har ändrat karaktär. Den mer fasta etableringen sker allt senare, samtidigt som många unga tillbringar en relativt lång period på en ”ungdomsarbetsmarknad”. I detta kapitel diskuteras några av de konsekvenser som detta kan medföra för dagens samhälle och i ett framtidsperspektiv. Jag kommer också att något referera och diskutera studier som behandlar ungas attityder till och värderingar av arbete. Ofta betraktas ungdomars värderingar som viktiga indikatorer på hur det framtida samhället kommer att utformas. Ett sådant synsätt kan till en del vara relevant, men jag menar dels att de attitydstudier som gjorts ofta lider av metodologiska svagheter, dels att attitydernas betydelse för en framtida samhällsutveckling ofta överbetonats.

Ungdomars inträde i arbetslivet under 1900-talets två senaste decennier

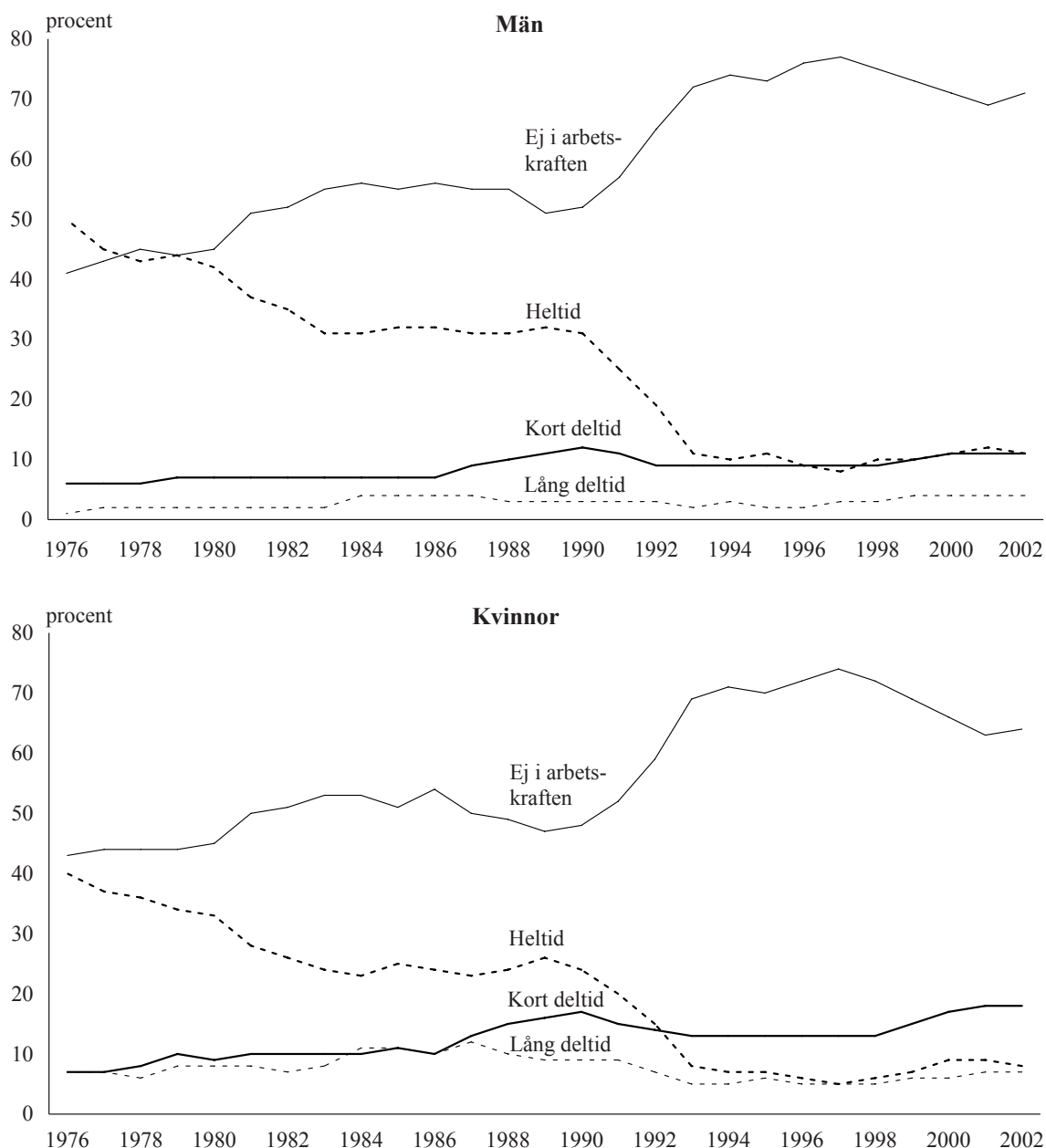
Ungdomars inträde i arbetslivet har förändrats påtagligt under de senaste decennierna. År 1976 arbetade hälften av de unga männen i åldern 16-19 år heltid;

Ulla Arnell Gustafsson är docent i sociologi och forskar om ungdomsarbetslöshet, ungdomars värderingar av arbete samt övergången skola-arbetsliv.

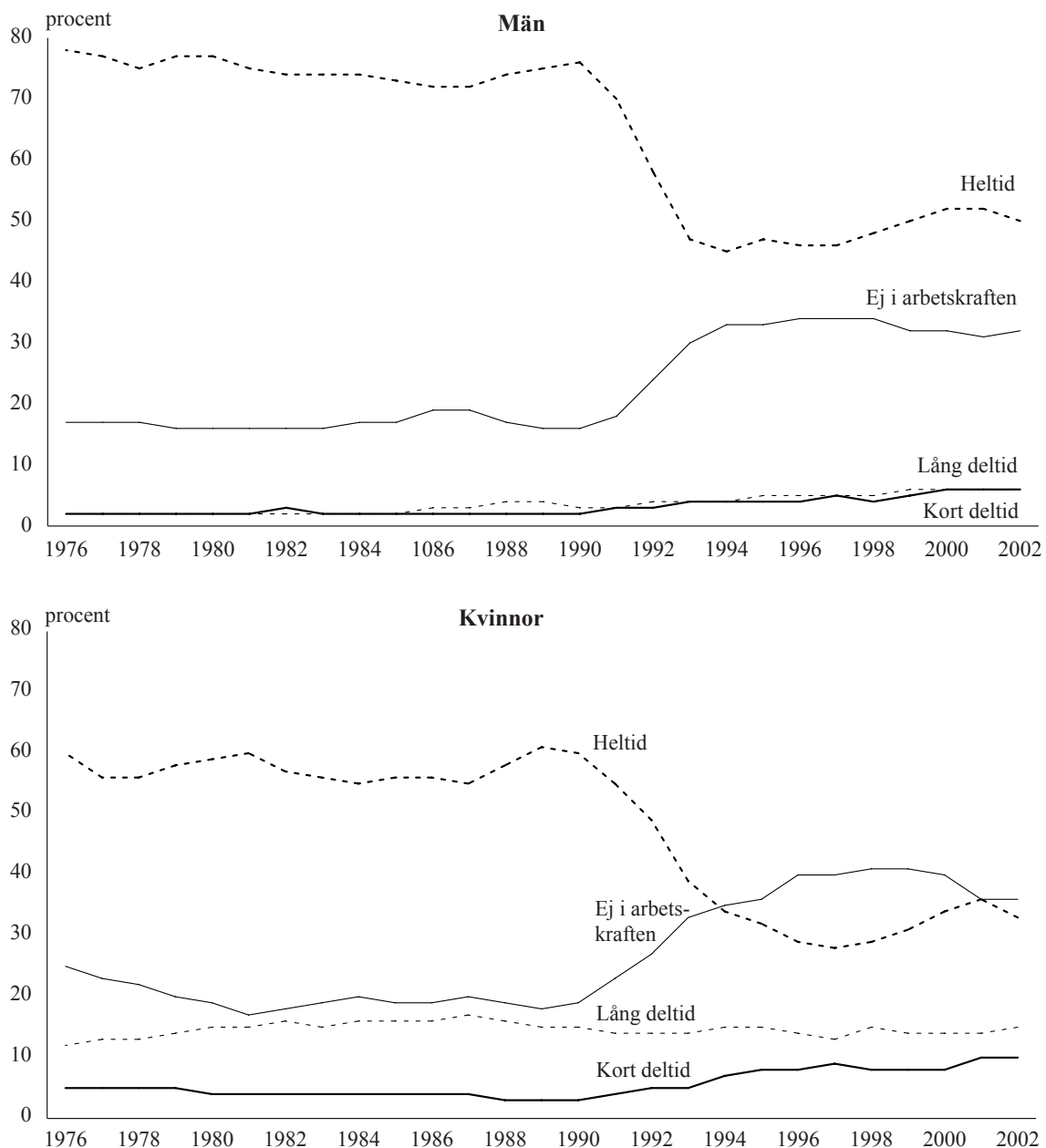
E-post: Ulla.Arnell-Gustafsson@Arbetslivsinstitutet.se

motsvarande andel för de unga kvinnorna var 40 procent. År 2002 arbetade elva procent av de unga männen heltid, medan motsvarande siffra för de unga kvinnorna var åtta procent.

Ur figurerna 1 och 2 kan också utläsas att deltidsarbetet har ökat för såväl kvinnor som män, för såväl 16-19 åringarna som 20-24 åringarna.



Figur 1. Utvecklingen på arbetsmarknaden för 16-19 åringar, män och kvinnor, 1976-2002. Procent. (Heltid = mer än 35 timmar per vecka; lång deltid = 20-34 timmar per vecka; kort deltid = 1-19 timmar per vecka.) Källa: Arbetskraftsundersökningarna, SCB.

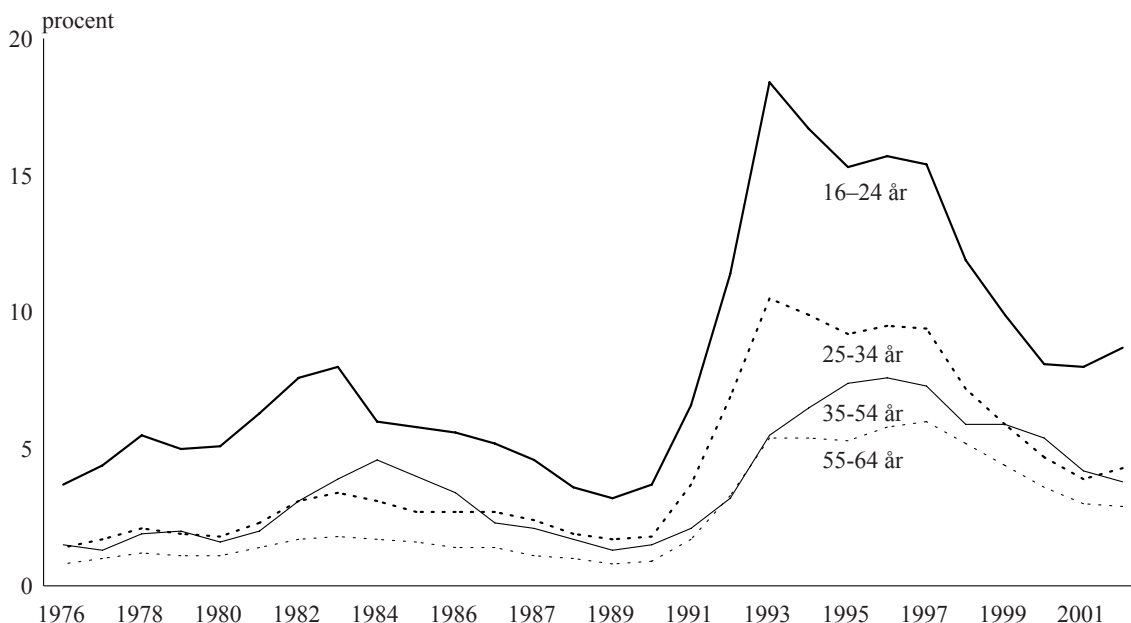


Figur 2. Utvecklingen på arbetsmarknaden för 20-24 åringar, män och kvinnor, 1976-2002. Procent. (Heltid = mer än 35 timmar per vecka; lång deltid = 20-24 timmar per vecka; kort deltid = 1-19 timmar per vecka.) Källa: Arbetskraftsundersökningarna, SCB.

Ett visst undantag från denna generella tendens är de 20-24 åriga kvinnorna; den långa deltiden har för denna grupp inte ökat särskilt mycket. Framför allt är det den korta deltiden som ökat, och då framför allt för de yngsta kvinnorna. År 2002 arbetade 18 procent av dessa kort deltid, vilket utgör nästan en femtedel av åldersgruppen.

En annan tendens gäller utvecklingen av arbetslösheten. Här kan vi konstatera att ungdomars arbetslöshet generellt sett ligger betydligt högre än de äldre åldersgruppernas. Ungdomar – liksom alla nyutträdande på arbetsmarknaden – är

också mer beroende av konjunkturläget. I en lågkonjunktur minskar efterfrågan på arbetskraft generellt sett och det drabbar då speciellt dessa grupper.



Figur 3. Arbetslöshetens utveckling för olika åldrar under perioden 1976-2002. Båda könen. Källa: SCB (2002a, s 16.)

Som framgår ur figur 3 ligger de ungas arbetslöshet klart över de äldre åldersgrupperna. Det bör också påpekas att figuren utvisar den öppna arbetslösheten. Eftersom arbetsmarknadspolitiken – åtminstone periodvis – starkt prioriterat ungdomarna skulle siffrorna visa än större skillnader om också individer i arbetsmarknadspolitiska åtgärder redovisades.

Det finns också data som tyder på att kvalitén på ungdomars första arbeten har försämrats. Så konstaterar Schröder i rapporten "Ungdomars etablering på arbetsmarknaden – från femtiotal till nittiotal" bland annat förändringar i yrkesstrukturen under perioden 1950-1991. Hon konstaterar då att det skett ett brott i utvecklingen kring år 1970. Fram till dess ökar andelen ungdomar som gör sin debut på arbetsmarknaden i ett kvalificerat yrke, men från och med år 1970 vänds trenden till en svag ökning av andelen ungdomar med okvalificerade "arbetaryrken". Utvecklingen på de ungas arbetsmarknad efter 1970 skiljer sig därigenom markant från utvecklingen på de vuxnas arbetsmarknad, där en allt högre andel återfinns i ett kvalificerat yrke.

Ytterligare en trend på ungdomarnas arbetsmarknad är att andelen som betecknas vara "inaktiva" har ökat under det senaste decenniet. "Inaktiva" ungdomar är sådana som inte studerar, som inte har något arbete och som heller inte aktivt söker arbete. De kategoriseras således inte som arbetslösa och tillhör inte

arbetskraften. Enligt Ds 2002:30 har denna andel ökat mellan år 1990 och år 2001.

Tabell 1. Huvudsaklig sysselsättning år 2001, andel av befolkningen i respektive åldersgrupp. Procent.

	Huvudsaklig sysselsättning	1990	2001
Män 16-19 år	Övrigt	2	9
	Arbete i eget hushåll	0	0
	Studier	48	58
	Värnpliktstjänstgöring	2	2
	Sysselsatta	46	27
	Arbetslösa	2	3
Män 20-24 år	Övrigt	2	8
	Arbete i eget hushåll	0	0
	Studier	10	21
	Värnpliktstjänstgöring	3	1
	Sysselsatta	81	63
	Arbetslösa	3	6
Kvinnor 16-19 år	Övrigt	2	9
	Arbete i eget hushåll	1	0
	Studier	46	54
	Värnpliktstjänstgöring	0	0
	Sysselsatta	50	35
	Arbetslösa	3	3
Kvinnor 20-24 år	Övrigt	4	11
	Arbete i eget hushåll	3	2
	Studier	12	24
	Värnpliktstjänstgöring	0	0
	Sysselsatta	79	60
	Arbetslösa	2	4

I tabell 1 framgår att andelen ”övrigt” – dit de inaktiva ungdomarna räknas – ökat väsentligt mellan år 1990 och år 2001. Ur en annan sammanställning framgår att skälen till inaktiviteten bl a är att man inte ”kommit sig för att söka arbete”, att man ”avvaktar nytt arbete, studier”, att man ”anser att lämpligt jobb saknas” eller att man ”anser sig ha små chanser att få ett arbete” (a a, s 61).

Sammanfattningsvis visar denna statistik på att ungdomar under en längre tid än tidigare finns på en arbetsmarknad som utmärks av stor andel deltidsarbeten, relativt sett okvalificerade arbeten, relativt höga inslag av arbetslöshet. En ökande andel varken studerar eller finns i arbetskraften. De är inaktiva. De ”kommer sig inte för att söka jobb” eller ”tycker inte att det finns något lämpligt jobb att söka”.

En del av ungdomarna finns i dessa situationer ofrivilligt. De vill gärna ha en mer fast relation till arbetslivet, men av olika skäl har de inte lyckats få det. En del finns här frivilligt. De arbetar jämsides med studier för att tjäna extra pengar. Eller de jobbar för att få ihop pengar till en utlandsresa eller för att få tid att fatta beslut om sin framtid. Gemensamt för dessa bägge grupper är dock att de finns på en arbetsmarknad som för dem har karaktär av en ”övergångsarbetsmarknad”. De finns här preliminärt för att sedan göra något annat. Jag kallar denna arbetsmarknad för en ”ungdomsarbetsmarknad”.

Orsaker till ungdomsarbetsmarknadens tillväxt

Orsakerna till ungdomsarbetsmarknadens tillväxt går att finna inom åtminstone tre områden: arbetsmarknadens funktionssätt som i vissa avseenden förmodligen missgynnar ungdomar, den förlängda utbildningstiden samt utbredningen av en sk ”ungdomskultur”.

Arbetsmarknadens funktionssätt

Det är troligen så att det på den svenska arbetsmarknaden finns vissa förhållanden som missgynnar ungdomars inträde på arbetsmarknaden, även om det inte finns några entydiga forskningsresultat om detta. I Sverige har under det senaste decenniet skett en tillväxt av tillfälliga jobb i form av projektanställningar och behovsanställningar (Wikman 2002). Det är de unga som märker av denna förändring i störst utsträckning, eftersom de är nytillträdande på arbetsmarknaden. Även om flertalet som börjar sin tid på arbetsmarknaden med en tidsbegränsad anställning så småningom får en fast tjänst, påverkar ökningen av tidsbegränsade anställningar förmodligen inträdesprocessen på ett negativt sätt.

Även andra förhållanden kan framhållas, som förmodligen påverkar ungas inträde i arbetslivet. I tider av lågkonjunkturer och nedskärningar finns arbetsrättsregler som missgynnar de sist anställda, vilket i många fall är de unga. I Sverige är ungdomslönerna relativt sett höga, vilket också kan missgynna ungdomar. Utbildningssystemet och arbetslivet är relativt åtskilda i Sverige; i länder med lärlingssystem antas detta underlätta inträdesprocessen på arbetsmarknaden

Den förlängda utbildningstiden

Allt fler ungdomar påbörjar och fullföljer idag en gymnasieutbildning. Idag är det snarast avvikande att inte ha en gymnasieutbildning och det politiska målet är ”en gymnasieskola för alla”. År 1972 befann sig 68 procent av 16-åringarna, 60 procent av 17-åringarna och 39 procent av 18-åringarna i gymnasieskolan. År 2002 var motsvarande siffror 96, 93 och 91 procent (egna beräkningar grundade på data från SCB och Skolverket). I början av 1990-talet genomfördes en gymnasiereform, vilken bl a innebar att de yrkesinriktade gymnasieutbildningarna

förlängdes från två till tre år. Detta gjorde självfallet att andelen ungdomar som kom ut på arbetsmarknaden minskade drastiskt, vilket också kan utläsas ur tabell 1. Åren 1992-93 var det betydligt färre ungdomar som arbetade heltid än under åren 1990-91.

Också en allt större andel studerar vidare på universitet och högskola. År 2000 hade 34 procent av de 25-åriga männen och 43 procent av de 25-åriga kvinnorna börjat i högskolan. Antalet högskolenybörjare har ökat med mer än 40 procent sedan början av 1990-talet (SCB 2002, s 32).

Den förlängda utbildningen förklarar framför allt varför ungdomar i allt lägre grad finns i arbetskraften och inte jobbar heltid. Men den förklarar förmodligen också delvis varför det korta deltidsarbetet har ökat i omfattning och varför ungdomar i allt högre grad jobbar i okvalificerade arbeten. Flertalet ungdomar jobbar nämligen parallellt med skola och andra studier. Uppskattningsvis mellan 55 och 80 procent av gymnasiets elever arbetar jämsides med skolarbetet på ett eller annat sätt (SCB 1998, 1989, Czaplicka & Ekerwald 1986, Blomqvist 1988, Arnell Gustafsson 2002). I dessa siffror ingår dels deltidsarbete i veckor och på helger under terminerna, dels sommarjobb. Det senare är förmodligen oftast heltidsjobb, och avspeglar sig således inte i statistiken om deltidsarbete.

Ungdomskulturens utbredning

Det finns mycket som talar för att det i det moderna samhället finns en utveckling av en speciell ”ungdomskultur”, som kan påverka övergångstiden till en fastare förankring på arbetsmarknaden. Denna ”ungdomskultur” innehåller exempelvis drag av en ökad individualitet och med detta en större – upplevd – valfrihet än tidigare. Denna valfrihet gäller bl a val av yrke och studier.

Att välja vilket arbete man skall ägna sig åt är inte lätt. Det gäller att välja en yrkesbana som det över huvud taget går att försörja sig på, dvs det skall finnas ett arbete inom det valda området. Men för många unga gäller det också att finna ett arbete som de finner intressant och givande. Att bara arbeta för att försörja sig är en värdering som allt färre ger uttryck för (t ex Arnell Gustafsson 1988, Baethge 1992, Hagström & Gamberale 1995, Inglehart 1990) Arbetet har blivit ett uttryck för den individuella identiteten.

I och med detta finns skäl att tro att beslutsprocessen när det gäller utbildnings- och yrkesval har blivit alltmer komplicerad för den enskilde individen. Thomas Ziehe (1986) talar om ett ökande ”möjlighetsmedvetande” när det gäller individens val av livsform generellt, vari också yrkesvalet ingår. Via massmedia och informationssamhället generellt har kunskapen om de många alternativen blivit tillgänglig. Den ökade individualiteten kräver att du finner det rätta för just din personlighet. Även om de faktiska möjligheterna är begränsade finns en vision av det fria valet. Det är du själv som avgör din framtid. Samtidigt som detta naturligtvis upplevs som positivt kan det också innebära en belastning för

den enskilde och det är förmodligen många ungdomar som väljer att skjuta fram detta svåra beslutsfattande. De väljer att arbeta preliminärt och att kanske resa utomlands innan det allvarsamma vuxenlivet börjar.

Konsekvenser av att ungdomars arbetslivsintråde skjuts fram tiden

Deltagandet i arbetskraften skjuts fram

Att ungdomar börjar sitt arbetsliv senare i livet innebär självfallet att deras tid i arbetskraften skjuts fram. Huruvida det i makroperspektiv har någon betydelse för utbudet av arbetskraft är svårt att uttala sig om. Man vet nämligen att högutbildade har högre arbetskraftsdeltagande än lågutbildade; i den mån ett försenat inträde på arbetsmarknaden har att göra med längre utbildning kan detta således kompensera för ett senare inträde. Detta förutsätter dock att utbildning har samma relativa betydelse som idag.

Familjebildningen senareläggs

En annan konsekvens av ett framskjutet arbetskraftsinträde är en senarelagd familjebildning. Att man får barn senare idag än tidigare framgår klart ur statistiken. År 1970 var förstagångsfödarskan i medeltal 23 år, år 2000 var hon 28 år (Ds 2001:57). En senarelagd familjebildning innebär förmodligen också att antalet födda barn blir lägre. Enligt SCBs prognoser kommer andelen barnlösa att öka något från 13 procent bland kvinnor födda i början av 1950-talet till 17 procent för kvinnor födda i början av 1980-talet, beroende på att något färre kvinnor kommer att kunna realisera sin önskan att få barn eftersom många startar sent med sin familjebildning. Dessutom kommer färre kvinnor att kunna få sitt tredje och fjärde barn, när den barnafödande perioden förskjuts (SCB 2002, s 20). Ur ett arbetskraftsperspektiv innebär detta således att arbetskraften i allt lägre grad reproducerar sig själv.

Kopplingen mellan arbetsmarknadsstatus och familjebildning har något vidare utvecklats i Gonäs och Wikman (2002). Här refereras bl a en studie (Persson 2001) där man i olika befolkningsregister följt individer, vars arbetsmarknadsstatus man fått uppgift om via SCBs Arbetskraftsundersökningar. Resultaten pekar här på ett starkt samband mellan arbetsmarknadsstatus och barnafödande. Arbetslösa föder barn i betydligt lägre grad än de som har arbete. Tidsbegränsat anställda föder barn i betydligt lägre grad än fast anställda. I dessa bearbetningar har man konstanthållit faktorerna ålder, tidsperiod, sammanboendestatus och utbildning.

Gonäs och Wikman analyserar också hur arbetssituationen ser ut efter barnafödande och föräldraledighet, och de konstaterar då att för dem som före barnafödandet etablerat en fast förankring på arbetsmarknaden tycks barnafödandet inte ha någon dramatisk effekt på arbetssituationen efter föräldraledigheten. Detta gällde för såväl män som kvinnor. Inte heller för de män som hade en

lösare förankring på arbetsmarknaden hade faderskap någon större betydelse för arbetsmarknadsstatusens utveckling. För kvinnor med lösare förankring på arbetsmarknaden tycktes däremot moderskap och föräldraledighet ha negativ betydelse; här fanns uppenbara svårigheter att återkomma till eller få en fastare förankring på arbetsmarknaden.

En förlängd tid till en första fast förankring på arbetsmarknaden kan således ha skilda konsekvenser för kvinnor och män. Den tidsmässiga krocken mellan etablering på arbetsmarknaden och familjebildning tycks ha större – och mer negativa – konsekvenser för de unga kvinnorna. Man kan här skönja en polariserad utveckling: de unga kvinnor som skaffar sig en utbildning och en fast förankring på arbetsmarknaden innan barnafödandet kommer förmodligen att klara sig rätt bra i arbetslivet. Förlorarna är den grupp kvinnor som väljer att föda barn innan de hunnit göra en sådan förankring.

Hur påverkas socialisationen till arbetslivet?

En annan konsekvens som kan diskuteras är hur den längre utbildningstiden och vistelsen i det ”preliminära arbetslivet” påverkar socialisationen till det ”vuxna” arbetslivet och till vuxenlivet generellt. Den här frågan är beforskad i mycket liten utsträckning, och här kan endast ges några enstaka forskningsresultat och spekulativa resonemang.

När det gäller den längre tiden i utbildningssystemet finns antaganden att den längre vistelsen i en homogen ungdomsmiljö försvårar vuxensocialisationen. Detta berörs exempelvis av den tyske ungdomsforskaren Martin Baethge. Genom att ungdomar längre hålls kvar i åldershomogena skolklasser utvecklas lätt en specifik ungdomskultur, med speciella normer och värderingar. Dessutom kommer ungdomar, genom den förlängda skolutbildningen, senare i kontakt med de ekonomiskt rationella attityder som ett eget förvärvsarbete med försörjningsansvar innebär. De tillåts i en skolsituation befinna sig i ett ”psykologiskt moratorium”, med större tolerans för fel och missbedömningar än i en arbetssituation.

Detta resonemang kan delvis styrkas av en studie, där skolungdomars möte med arbetslivet i samband med den arbetsplatsförlagda utbildningen, varit i fokus (Arnell Gustafsson 2003). När ungdomarna skall beskriva hur mötet med arbetslivet skiljer sig från skolsituationen uttrycker de sig i termer av vuxenansvar och ”verklighet”.

Vad tycker Du är den största skillnaden mellan att gå i skolan och att praktisera?

Det är väl... det är mer på allvar där.

Det är mer på riktigt?

Ja, liksom. Det händer. Du kan inte komma för sent och säga förlåt att jag kommer för sent. Det är skämmigt. Det gäller att skärpa sig. Det är ju som på riktigt liksom (a a, s 24).

Elevernas uttalanden i denna studie understryks och får stöd av lärarna. De tycker sig märka att eleverna genomgår en stor förändring i samband med den arbetsplatsförlagda utbildningen. Eleverna blir mer ”vuxna” och mer ansvarstagande. Samtidigt varierar förhållandena mellan olika arbetsplatser och från skolan kontrolleras detta i viss mån. Dåliga arbetsplatser, där eleverna utnyttjas som extrapersonal och där inlärningsmomentet är ringa, sällas bort. Vissa regler – t ex att eleverna skall ha en särskild handledare på arbetsplatsen – måste också vara uppfyllda.

Dessa kontrollsysten gäller inte på den marknad där ungdomarna arbetar extra bredvid skolan och en viktig fråga är om de arbetsplatser som finns på ”ungdomsarbetsmarknaden” är goda socialisationsarenor. Det här finns mycket litet belyst i svensk forskning. Däremot finns en del forskning från USA, där ”ungdomsarbete” i form av skolelevers och studenters extraarbete vid sidan av studier funnits mer utbrett under längre tid. Resultaten från denna forskning är relativt kritiska (Greenburger & Steinberg 1986). Här konstateras exempelvis att ungdomar i stor utsträckning arbetar på ålderssegregerade arbetsplatser – arbetsplatser där mest ungdomar arbetar. Här finns således en segregering på arbetsplatsnivån. Hamburgerrestauranger och snabbköp är exempel på sådana arbetsplatser. Tar man dessutom arbetstiden i beaktande blir tendensen förmodligen än tydligare. Ungdomar arbetar extra på kvällar och helger, då den ordinarie arbetskraften är ledig. Fältstudier visar också att kontakterna mellan ungdomar och vuxna på arbetsplatserna är mycket begränsade. Kunskapsöverföringen mellan generationerna tycks vara relativt liten.

Den typiska ungdomsarbetsplatsen i Greenburger och Steinbergs studie innehöll relativt enkla och okvalificerade uppgifter. Ofta låg arbetsplatsen inom restaurangbranschen eller allmänt inom servicesektorn. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare var instrumentell och rörligheten var hög. Kvällsarbete och ensamarbete var vanligt. Närheten till alkohol och narkotika var påtaglig och stressnivån hög. Greenburger och Steinberg menar att flera negativa effekter kunde påvisas av detta. Alkohol- och narkotikamissbruk var t ex vanligare bland ”ungdomsarbetare” och tilltog över tid. Cyniska attityder till arbete utvecklades hos vissa grupper (a a, s 143). Det fanns emellertid också positiva förändringar som var kopplade till ungdomsarbetet, bl a att flickornas självförtroende ökade.

Den slutsats som kan dras från denna amerikanska forskning är att synen på den idealtypiska arbetsplatsen, där unga lär av äldre och gradvis socialiseras in i ett vuxenliv bör nyanseras. Arbetsplatser kan se mycket olika ut. Det är också flera frågor som borde ställas om betydelsen av det ”preliminära” arbetslivet. Betyder det exempelvis något att ungdomar som studerar vidare har haft erfarenhet av yrken, där högre utbildning inte krävs? Att läkare har haft erfarenhet av att arbeta som vårdbiträde? Att juristen har haft erfarenhet som fångvaktare? Kan det öka kunskapen om olika samhällsklassers levnadsförhållanden och därigenom öka förståelse och solidaritet?

Facklig anslutning

Det finns också andra aspekter i ungdomars liv som kan kopplas till det framskjutna inträdet i arbetslivet, men där kopplingen inte är särskilt tydlig och där andra samhällsförändringar har stor betydelse. Jag tänker här ta upp dels ungdomars fackliga engagemang, dels ungdomars attityder till arbete.

I ett internationellt perspektiv är det fackliga engagemanget högt i Sverige. Men under det senaste decenniet har den fackliga organisationsgraden minskat (Kjellberg 2002). Speciellt gäller detta för de unga. I tabell 2 visas utvecklingen mellan år 1990 och 2001.

Tabell 2. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder 1990-2001. Procent. Källa: Kjellberg (2002, s 251). Årsmedeltal för anställda. Heltidsstuderande med arbete vid sidan av studierna exkluderade. Bearbetning av AKU, tilläggstabeller 136AX-136BX.

Ålder	1990	1993	2001	1990-2001	1993-2001
16-24 år	62	69	51	-11	-18
25-29 år	78	81	73	-5	-8
30-44 år	85	86	81	-4	-5
45-64 år	88	89	87	-1	-2

För de unga mellan 16 och 24 år minskade fackanslutningen under denna period med elva procentenheter mot en procentenhet för löntagarna i sin helhet. Då har heltidsstuderande med arbete vid sidan av studierna exkluderats. Skulle dessa inkluderas skulle förmodligen siffran vara betydligt lägre. Ser vi på minskningen mellan åren 1993 och 2001 uppgår den till hela 18 procent. Skillnaden beror på att den fackliga anslutningen ökade mellan år 1990 och år 1993, förmodligen pga lågkonjunkturen. Kjellberg söker förklaringen till den minskande fackliga anslutningen dels i de ungas lösa anknytning till arbetsmarknaden, dels – i viss mån – i en ökad individualisering i samhället. När det gäller den första förklaringen hänvisar han till att av 16-24 åringarna saknar hälften av de anställda ett fast jobb. Detta, menar Kjellberg, ger en lös anknytning till såväl arbetsmarknaden som den enskilda arbetsplatsen. De tidsbegränsat anställda kontaktas ofta inte ens av någon facklig representant. När det gäller den andra förklaringen hänvisar Kjellberg generellt till teorier om ökad individualisering i samhället. Samtidigt påpekar han att i ett par attitydstudier påvisas inte några större skillnader mellan yngre och äldre i deras syn på facket. Så visar exempelvis Furåker och Berglund (2001) att de yngre inte avviker från de medelålders eller äldre i synen på om facket behövs eller inte för att de anställda skall nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren, och i de sk SOM-undersökningarna tillhör de unga de som har en minst negativ inställning till fackliga organisationer (Kjellberg 2002, s 322 och 324).

Kjellbergs förklaringar tycks mig rimliga och välgenomtänkta. En ytterligare förklaring skulle kunna vara att ungdomars socialisation till ”det vuxna arbets-

livet” via ”det preliminära” inte gynnar facklig anslutning. I ”det preliminära arbetslivet” är fördelarna med en facklig anslutning inte påtagliga. Anställningstrygghet är inte en primär fråga när man arbetar kort deltid och ”egentligen” studerar. De unga betraktas förmodligen inte heller då som arbetsplatsens ”kärna” och kontaktas därför i ringa grad av fackliga representanter. Kan denna attityd permanentas och bestå i ”det vuxna arbetslivet”? Kan detta vara en förklaring – bland flera – till ungas sjunkande intresse för facklig anslutning?

En annan förklaring, som Kjellberg inte berör, är att det ”preliminära” arbetslivet inte endast omfattar arbete bredvid heltidsstudier. Även heltidsarbete kan under en övergångsperiod ingå i det ”preliminära” arbetslivet. Inte heller då är förmodligen facklig anslutning en primär fråga för den unge.

Ungdomars attityder till arbete

Ungdomars attityder till arbete och över huvud taget ungas attityder och värderingar har ofta varit i fokus när det gäller att beskriva framtiden. Tanken är här att de unga representerar framtida generationer, och att de värderingar som ungdomar uttrycker kommer att leva kvar och i viss mån forma det framtida samhället.

Det finns dock en hel del problem som bör uppmärksammas när det gäller forskningen om ungdomars attityder och värderingar.

Generation eller fas i livscykeln?

När ungas och äldres attityder jämförs kan de skillnader som konstateras tolkas på åtminstone två sätt. Dels befinner sig unga och äldre i olika faser av livscykeln, dels tillhör de olika generationer. Om man således konstaterar att äldre värderar ”anställningstrygghet i arbetet” högre än yngre kan det dels bero på att de äldre befinner sig i en fas i livet då de vill ha trygghet och kontinuitet, dels på att de tillhör en generation som vuxit upp under knappa materiella förhållanden och att detta präglat deras värderingar. Det är denna senare förklaring som har störst intresse om attityder och värderingar används i syftet att säga något om det framtida samhället.

Brist på longitudinella studier eller upprepade tvärsnittsdata

För att kunna särskilja förklaringar som är kopplade till fas i livscykeln respektive generation krävs studier som sträcker sig över tid. Det kan antingen vara longitudinella studier eller upprepade tvärsnittsdata. Ett problem är att sådana studier saknas i stor utsträckning.

Frågornas utformning viktig

Ett krav då jämförelser över tid skall göras är att frågorna är utformade på exakt samma sätt. Frågornas utformning har nämligen stor betydelse för hur svaren

utformas, och därmed möjligheterna att göra jämförelser över tid. Frågornas utformning är även viktig generellt vid tolkningen av data, och detta problem har speciell relevans när det gäller ungdomars syn på arbete. Eftersom ungdomar dels arbetar i ett "preliminärt" arbetsliv, dels i ett kommande "vuxet" arbetsliv, är det viktigt att ha detta i beaktande dels vid frågeformulering, dels vid tolkningen av data. I det preliminära arbetslivet är det förmodligen lönen som är den viktigaste drivkraften. I det "vuxna" arbetslivet kan det vara andra förhållanden. I många studier görs inte denna distinktion. I Ungdomsstyrelsens senaste rapport (Ungdomsstyrelsen 2003) ställs exempelvis frågan "Hur viktiga är följande egenskaper i ett arbete för att du ska vara intresserad av det?" Sedan jämförs yngres och äldres attityder. Här konstateras då att 16-19 åringar betonar "bra lön och löneutveckling" i högre grad än andra åldersgrupper. Detta kan då tolkas på åtminstone två olika sätt: Antingen att den yngre åldersgruppen fäster större vikt rent generellt vid bra lön och löneutveckling eller att de refererar till ett arbete på den preliminära arbetsmarknaden. Dessa arbeten har man ju i regel för att primärt tjäna pengar, och de preferenser som gäller dessa jobb behöver ju inte gälla arbeten generellt.

Kontroll av bakgrundsvariabler saknas ofta

Eftersom det är ont om longitudinella studier och upprepade tvärsnittsstudier i Sverige används ofta enkla tvärsnittsstudier, där yngres och äldres attityder jämförs. Ett problem är här att kontroll av relevanta bakgrundsvariabler ofta saknas. Skall man göra framskrivningar utifrån tvärsnittsdata – vilket i och för sig är problematiskt – kan det vara relevant att ha kunskap om vad exempelvis utbildningsnivå och familjeförhållanden betyder relativt ålder.

Den kanske mest kända studien av värderingsmönster och deras utveckling över tid är utförd av Ronald Inglehart (1990, 1997). Han har sedan 1970 samlat in attityddata från 43 olika nationer; dessa attityder behandlar generella frågor om syn på vikten av ekonomisk tillväxt, brottsbekämpning, yttrandefrihet, inflytande på jobbet etc. Med hjälp av faktoranalys har Inglehart grupperat dessa frågor i en grupp som uttrycker "materiella värderingsmönster" och en grupp som uttrycker "postmateriella värderingsmönster". Han visar sedan hur de materiella värderingsmönstren avtar och de postmateriella värderingsmönstren tilltar över tid; det är också så att yngre i högre grad har postmateriella värderingsmönster än de äldre. Det unika med Ingleharts studier är dess omfattning, både geografiskt och över tid. Däremot tar hans attitydpåståenden inte specifikt upp attityder i förhållande till arbete. Hans resultat kan ändå i viss mån användas som indikatorer på värderingsmönster med anknytning till arbete. De materiella faktorerna kan anknytas till arbetets betydelse som inkomstkälla, medan de postmateriella faktorerna mer indikerar att arbetets innehåll och demokrati på arbetsplatsen har betydelse.

En studie, där åldersfaktorn studeras på ett ovanligt noggrant sätt är Theandersson (2000). Hans studie grundar sig på tvärsnittsdata från mitten av 1990-talet, omfattande 1 444 enkätsvar.

I studien konstanthålls utbildningsnivå, sektor, socio-ekonomisk status, kön och familjeförhållanden.

Tabell 3. Den relativa betydelsen av ålder vid val av arbete och arbetsplats. Logistisk regression. Oddskvoter. Källa: Theandersson (2000, s 90-91).

Födelseår	Lön		Intressanta och omväxlande arbetsuppgifter		Värde för andra människor	
1930-tal eller tidigare	1	1	1	1	1	1
1940-talet	1,27	1,34	1,15	1,16	0,73	0,76
1950-talet	1,09	1,20	2,07**	1,40	0,26**	0,54*
1960-talet	1,25	1,60	2,04**	2,23***	0,10***	0,40***

Födelseår	Möjlighet ta egna initiativ		Möjlighet påverka arbetsuppgifterna		Möjlighet lära nya saker	
1930-tal eller tidigare	1	1	1	1	1	1
1940-talet	1,04	1,20	0,37*	1,29	0,90	0,84
1950-talet	0,68	0,93	0,61	1,32	3,10	1,74**
1960-talet	0,56	0,75	0,42	1,01	2,40	2,19***

Födelseår	Kamratskap		Anställningstrygghet		Möjlighet att avancera	
1930-tal eller tidigare	1	1	1	1	1	1
1940-talet	1,87	1,15	0,79	0,66*	0,00	1,31
1950-talet	2,50**	1,23	0,50*	0,58**	0,00	2,21
1960-talet	3,54***	1,23	0,37**	0,41***	0,55	3,51**

Signifikansnivåer: *p<0,1; **p<0,05; ***p<0,01

I tabellen kan konstateras att äldre prioriterar anställningstrygghet i betydligt högre grad än yngre. Detta är i överensstämmelse med resultat från tidigare studier, t ex den svenska Generationsutredningen (SOU 1994:150). Yngre däremot, värderar i högre grad intressanta och omväxlande arbetsuppgifter, möjlighet att lära nya saker, kamratskap och – i viss mån – möjlighet att avancera. En intressant skillnad mellan yngre och äldre gäller betydelsen av att arbetet skall ha värde för andra människor, där de äldre prioriterar detta i högre grad. Detta får stöd av annan forskning som tyder på att kollektiva värden är viktigare bland äldre än yngre och att detta skulle vara en generationseffekt (Almås m fl 1995). Detta kan ju också relateras till den tidigare refererade forskningen om den minskade fackliga anslutningen bland unga.

Ytterligare en jämförelse som kan refereras i detta sammanhang, redovisas i en rapport från Ungdomsstyrelsen (2003, s 62)

Tabell 4. Bedömning av arbetet, uppdelat på unga och vuxna, 16-74 år, 1993, 1997, och 2002, procent. Källa: Ungdomsstyrelsen 2003, s 62.

Vilken av de här meningarna tycker du stämmer bäst med det arbete du har nu?	År	16-29 år	35-74 år
Det här arbetet är som alla andra jobb, man gör sitt, men det enda som betyder något är förtjänsten	1993	39	20
	1997	36	25
	2002	42	29
Det här arbetet är något särskilt med. Förutom lönen ger det mig en känsla av personlig tillfredsställelse	1993	61	80
	1997	64	75
	2002	58	71

Det är fler, såväl yngre som äldre, som anser att ”jobbet ger personlig tillfredsställelse” jämfört med dem som anser att ”det enda som betyder något är förtjänsten”. De yngre betonar den senare åsikten i högre grad än de äldre, vilket kan tolkas såväl i ett livsfasperspektiv som i ett generationsperspektiv. I ett livsfasperspektiv betyder det att man i ungdomen ser arbetet på ett annat sätt än när man blir äldre. Till exempel kan det förhållande som tidigare påpekats, nämligen att man befinner sig på en ungdomsarbetsmarknad och har ett ”preliminärt” arbete, ha betydelse. I ett generationsperspektiv skulle man kunna tolka resultatet så att samhällsutvecklingen går i den riktningen att kapital och pengar fått större och större betydelse, och att detta gör att de yngre generationerna påverkas i sina värderingsmönster. Denna senare tolkning får visst stöd, då man följer utvecklingen för samtliga åldersgrupper mellan åren 1993 och 2002. För samtliga åldersgrupper är andelen större som betonar förtjänsten år 2002 jämfört med år 1993. Å andra sidan kan det tolkas på det sättet att aspirationsnivåerna har blivit högre vid den senare tidpunkten än vid den tidigare, men att arbetenas reella innehåll inte motsvarar dessa.

En studie som är av speciellt intresse därför att den har en annorlunda uppläggning än många andra redovisas i SCB (2001). Här redovisas resultaten från en enkät, som vände sig till personer i åldern 25-35 år. I studien ställdes bl a frågor om varför man valt det jobb man hade och, om man vill byta jobb, vilket skälet skulle vara till detta. Resultaten från studien tycks antyda en omprioritering för många i riktning mot en mer materialistisk inställning. En viktig faktor för att byta jobb skulle vara en bättre lön. Däremot betonades inte detta i lika hög grad som skäl till varför man tog sitt nuvarande jobb. Resultaten tyder på att värderingar av vilka faktorer som är viktiga för valet av arbete delvis är beroende av var i livscykeln man befinner sig. Just i åldern mellan 25 och 35 år bildar man ofta familj, vilket ställer krav på högre lön. Detta kan göra att lönefaktorn ökar i betydelse på bekostnad av arbetsuppgifternas innehåll.

De refererade studierna visar några av de svårigheter som finns när man skall beskriva värderingsförändringar när det gäller synen på vad som är viktigt i arbetet och arbetslivet. Tolkningsproblemen är stora. Ett annat problem gäller hur

stor vikt man över huvud taget skall lägga vid attityder. I vad mån har attityder betydelse för reellt beteende och därmed för framtidens utveckling? Hur stabila är attityder? Vad betyder förändrade yttre, materiella förhållanden för attityders utveckling?

Ett sätt att studera ungdomars värderingar av arbete är att se till deras utbildningsval. Här är attityden kopplad till ett beteende som har betydelse för deras framtid, som är viktigt för deras liv. Man kan därför tänka sig att attityden är mer välförankrad när den uttrycks i utbildningsval än i mer ansvarslost uttryckta svar i en attitydundersökning. Å andra sidan är det inte alltid lätt att förstå utbildningsval i termer av attityder. Vi kan bara försöka tolka varför vissa utbildningar är mer – eller mindre – populära än andra.

När det gäller val av gymnasieutbildningar så kan vi först konstatera att andelen gymnasieelever har ökat på de studieförberedande programmen jämfört med de yrkesförberedande. I mitten av nittioalet var andelen elever på de studieförberedande programmen lägre än de på de yrkesförberedande. Detta har nu svängt, så att fördelningen mellan de bägge programtyperna är relativt jämn (SCB 2002b, s 28).

När det gäller de studieförberedande programmen var det år 2000 ett något större antal som fullföljde det samhällsvetenskapliga än det naturvetenskapliga programmet (20 037 jämfört med 16 483). Det samhällsvetenskapliga programmet minskade i elevantal från år 1996 till år 2000 (från 23 364 till 20 037), medan det naturvetenskapliga ökade (från 13 197 till 16 483). Bland de yrkesförberedande programmen har följande program ett minskat elevintresse: barn- och fritid, handel- och administration, omvårdnadsprogrammet, fordonsprogrammet samt industriprogrammet. Följande program har ett stabilt eller svagt ökande elevintresse: det estetiska programmet, hotell- och administration, medieprogrammet, naturbruksprogrammet samt – under de senaste två åren – byggprogrammet. Det senare programmet återhämtade sig efter en nedgång under nittioalets krisår.

Till en del kan man kanske säga att dessa tendenser stöder den allmänna trenden mot mer ”postmateriella” värderingar; det ökande intresset för det estetiska programmet och medieprogrammet är en sådan tendens. Inom dessa områden prognostiseras också att utbudet av arbetskraft i framtiden i hög grad kommer att överstiga efterfrågan; det är således inte något ekonomisk-rationellt övervägande som här styr ungdomarnas utbildningsval. Det vikande intresset för barn- och ungdomsprogrammet samt omsorgsprogrammet kan tolkas som ett vikande intresse generellt för att arbeta inom den offentliga sektorn. Möjligtvis skulle man till denna tendens kunna koppla den minskande solidariteten med ”det gemensamma”, ”det kollektiva”, som tidigare påpekats, liksom att det finns en viss tendens till att lön och materiella förmåner blivit något mer betonade än tidigare. Att lönen är låg inom den offentliga sektorn och framför allt inom omsorgssektorn har starkt framhållits de senaste åren. Inom dessa sektorer

prognostiseras att efterfrågan i mycket hög grad kommer att överstiga utbudet av arbetskraft, speciellt inom omsorgssektorn. Trots en god arbetsmarknad har antalet ungdomar som påbörjar omvårdnadsprogrammet minskat från 9 000 per år i slutet av 1980-talet till mindre än 4 000 år 2000. I framtiden blir pensionsavgångarna stora. För år 2020 räknar man med en brist på arbetskraft om ca 150 000 personer. Det kommer också att vara brist på läkare, receptarier och sjuksköterskor.

Det tycks således vara så att ungdomar inte i första hand väljer utbildning och därmed yrkesinriktning efter den framtida efterfrågan. Åtminstone måste vissa andra förhållanden – t ex lönenivå – upplevas vara acceptabla. Men att efterfrågan på arbetsmarknaden i viss mån har betydelse för ungdomars utbildningsval är klart; så har exempelvis sökande till datautbildningar avtagit efter den senaste tidens nedgång inom IT-sektorn. Och antalet sökande till byggprogrammet på gymnasieskolan följer i hög grad utvecklingen på byggarbetsmarknaden.

Ett område där arbetsgivarna sedan länge uttryckt oro för bristen på kvalificerad arbetskraft gäller industriarbete på den operativa nivån, och flera företag har startat sk ”industrigymnasier”, med praktik i nära anslutning till företagen och med specialutformade kurser. Dessa skolor har lockat många och kompetenta sökande. Det finns också andra framgångsrika försök att specialinformera och upplysa om industriprogrammen, och avslutningsvis refereras här ett konkret exempel där man genomfört en lyckad satsning.

Småföretagen i Dalarna såg framtidens rekryteringsproblem som alarmerande. I Avesta hade man år 2001 endast två förstahandssökande till industriprogrammet, och det fanns diskussioner om att lägga samman programmet med närliggande orters. Kommun och företag inom Avesta menade dock att det var viktigt att behålla det lokala Industriprogrammet. En arbetsgrupp skapades som fick i uppdrag att arbeta med långsiktiga utvecklingsfrågor kring programmet samt för att öka intresset bland eleverna.

Genom denna arbetsgrupp har olika insatser för att öka intresset för industri och teknik koordinerats och arrangerats. Man har bl a genomfört en enkät till elever i årskurs 9 och till anställda inom verkstadsindustrin, där man ställt frågor om hur man ser på industriarbete. Resultaten från denna enkät har sedan diskuterats i skola och på företagen. Man har också speciellt engagerat sig på Näringslivsdagen och i informationen inför elevernas val till gymnasiet. Företagen har engagerat sig i PRAO och APU. Dessa ansträngningar gav snabbt resultat. Till hösten 2002 var antalet förstahandssökande till Industriprogrammet 28 och det totala antalet sökande 63 (att ... informerar 2002).

Några avslutande kommentarer

Vad betyder då de trender som här skisserats för utvecklingen av ett ”hållbart arbetsliv”? Eller kanske snarare för ett ”hållbart liv”? För ett hållbart arbetsliv förutsätter att också andra delar i människors liv fungerar. Att familj och arbete går att förena. Att kropp och själ inte slits ut i förtid.

En av de viktigaste förändringar som framhållits i denna artikel är att ungdomar får en fast etablering i arbetslivet allt senare. Detta beror på skäl som har karaktär av såväl frivilliga val som mer ofrivillig utsatthet. Det senare är självfallet negativt för den enskilde individen; att drabbas av arbetslöshet och tillfälliga jobb när man egentligen vill ha en fast etablering i arbetslivet är inte något önskvärt. De skäl som har att göra med de frivilliga valen har dels att göra med en längre utbildningstid och dels en längre övergångstid i något man kan kalla en ”ungdomskultur”. Denna tid kan exempelvis ägnas åt att resa och att prova sig fram i olika jobb och livsstilar. Dessa – mer frivilliga – skäl har såväl positiva som negativa aspekter för den enskilde individen, där de positiva förmodligen överväger. Utbildning betraktas generellt vara något positivt. Och att ta sig tid för att välja jobb och livsstil är måhända en nödvändighet i det komplicerade samhälle vi lever i. Det kan dock hända att denna övergångsperiod kan förstöras upp, bli alltför lång och göra att tid går till spillo för den unga individen. Kanske blir inte valen bättre för att man drar ut på beslutsprocessen?

Vissa konsekvenser av ett senare inträde i arbetslivet blir desamma vilka skäl som än ligger bakom. En sådan konsekvens är att den tidsmässiga krocken mellan en fast etablering på arbetsmarknaden och familjebildningen blir påtaglig. Och ju senare man börjar föda barn desto större blir risken för ofrivillig barnlöshet och att antalet födda barn minskar. Dessa konsekvenser är negativa ur såväl ett individuellt välfärdsperspektiv, som ur ett samhällsperspektiv; ett hållbart arbetsliv förutsätter att arbetskraften reproduceras.

Den tidsmässiga krocken mellan arbetslivsetablering och familjebildning kan få olika konsekvenser för olika grupper av ungdomar. Det tycks vara så att det i första hand är de unga kvinnorna som inte hunnit etablera sig på arbetsmarknaden innan barnafödandet som har det svårt att senare få en bra position i arbetslivet. Denna tendens förstärks förmodligen av att det generellt tar längre tid att få en fast förankring på arbetsmarknaden.

Även om den fasta etableringen i arbetslivet skjutits fram i tiden så finns ungdomarna i arbetslivet. Men många arbetar på en slags ”övergångsmarknad”, av såväl frivilliga som ofrivilliga skäl. De arbetar här preliminärt, t ex i väntan på något bättre, för att tjäna pengar till någon resa, för att de inte riktigt vet vad de skall göra med sina liv, för att tjäna lite extra pengar vid sidan av sina studier. Vad vistelsen på denna preliminära arbetsmarknad betyder för socialisationen till arbetslivet och vuxenlivet är en intressant fråga som vi egentligen vet mycket lite om. Oftast betraktas det som bra och nyttigt att ungdomar börjar jobba; det anses

kunna ge erfarenheter av pengars värde och vad vuxenansvar betyder. Det ger en erfarenhet av arbetslivets variationer, vilket kan påverka förståelsen för hur olika samhällsgrupper lever. Men det finns också undersökningsresultat som pekar på mer negativa konsekvenser, som t ex utvecklingen av cyniska attityder till arbetslivet och en ökad alkohol- och drogkonsumtion. Självfallet varierar dessa konsekvenser mellan olika typer av arbetsplatser, och detta är värt att observera. Unga befinner sig i en ålder då de påverkas starkt av omgivningen och ungdomsarbetsplatsen är en – bland flera – sådan socialisationsarena. Hur denna ser ut med avseende på regler, normer och värderingar har förmodligen betydelse för ungas syn och förväntningar på arbetslivet.

Ungdomsarbetsplatsen kan således vara en arena där ungdomars syn på arbete konstrueras. Men det finns flera, t ex familj, skola och massmedia. Alla dessa institutioner samverkar när det gäller att forma ungdomars värderingar och attityder, och en tanke som fått starkt genomslag är att det finns generationsspecifika värderingar. I ett framtidsperspektiv har detta ofta betonats. Man tänker sig här att de unga representerar framtida generationer och att de värderingar som ungdomar uttrycker kommer att leva kvar och i viss mån forma det framtida samhället. I artikeln har gjorts en relativt kortfattad genomgång av studier som fokuserat ungas värderingar av arbete. De slutsatser jag skulle vilja dra av den är följande: Ungdomarna i dagens samhälle har vuxit upp i ett välfärdssamhälle, där det funnits en garanterad ekonomisk grundtrygghet. Därutöver har flertalet familjer haft en någorlunda hög ekonomisk standard. Ungdomarna har därför tillåtits utveckla en syn på att arbetet skall ge något förutom en grundläggande materiell trygghet. Men det betyder inte att pengar och lön är oviktiga, snarare att de tas för givna. Det är förmodligen också så, att kraven på vad som är ”en god lön” har höjts. Att så få ungdomar väljer att studera på omsorgsprogrammet kan förmodligen ses i detta perspektiv. Om man vill öka rekryteringen av unga till en speciell samhällssektor, är det förmodligen viktigt att såväl ett gott arbetsinnehåll som en – i ungdomarnas ögon – rimlig ekonomisk ersättning kan erbjudas.

En annan tendens som kan framhållas från genomgången av attitydstudierna är det resultat som säger att unga i mindre utsträckning än äldre uttrycker att det är viktigt att arbetet ”är värdefullt för andra”. Sammantaget med resultat från andra studier – t ex vad gäller facklig anslutning – ger det stöd för idén om en ökad individualisering i samhället. Åtminstone tycks den kollektiva känslan hos ungdomsgenerationen vara fokuserad mot arbetslivet i lägre grad än den äldre generationen. Detta kan sättas i relation till ungdomarnas låga intresse för att arbeta inom offentlig sektor, och då speciellt inom området vård och omsorg.

Ett hållbart arbetsliv förutsätter att det finns en balans mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft. Då vi ser till ungdomars utbildningsval och generella värderingar av arbete finns en risk att det kommer att finnas stor brist inom vissa samhällssektorer. I den mån denna brist beror på att ungdomar är dåligt informerade om de fördelar som finns att arbeta inom en viss sektor, går det för-

modligen att påverka ungdomars utbildningsval. I den mån arbetsförhållandena är dåliga och lönen låg är det knappast möjligt – eller ens försvarbart – att söka göra en sådan påverkan.

Litteratur

- Almås R m fl (1995) *Fra pliktsamfunn till mulighetstorg. Tre generationer skriver sin ungdom*. Senter for bygdeforskning, Trondheim.
- Arnell Gustafsson U (1988) *Om ungdomars syn på arbete. En litteratursammanställning*. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Arnell Gustafsson U (2002) "School-arranged or Market-governed Workplace Training? A Labour Market Perspective" *Journal of Education and Work*, No 2, 2002, s 219-236.
- Arnell Gustafsson U (2003) *När arbetsplats och skola möts. Om den arbetsplatsförlagda utbildningen på gymnasieskolans Handelsprogram*. Arbetsliv i omvandling 2003:5, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- att ... informerar (2002) Informationsblad 2002:7. www.arbetslivsinstitutet.se
- Baethge M (1992) "Changes in Work and Education as Constituting Factors of Social Identity. Theoretical and Political Implications" i Halvorsen, T & Olsen O J (red) *Det kvalifiserade samfunnet? Gyldendal, Oslo*
- Berglund T (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Blomqvist B (1988) *Skolungdomars förvärvsarbete. En enkätundersökning bland gymnasieungdomar i Göteborg*. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Czaplicka M & Ekerwald H (1986) *Ungdomars konsumtion*. Statens Ungdomsråd och Konsumentverket, Stockholm.
- Ds 2001:57 *Barnafödandet i fokus. Från befolkningspolitik till ett barnvänligt samhälle*. Socialdepartementet, Stockholm.
- Ds 2002:30 *Arbetskraftsutbudet och välfärden – aktuell politik och framtida utmaningar*. Socialdepartementet, Stockholm.
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv. Bilagedel*. Näringsdepartementet, Stockholm.
- Furåker B & Berglund T (2001) "Anställdas syn på sin relation till fack och arbetsgivare" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, nr 1 2001, s 5-14
- Gonäs L & Wikman A (2002) "Föräldraskapets villkor på svensk arbetsmarknad" i *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv. Bilagedel*. Ds 2002:56, Näringsdepartementet, Stockholm.
- Greenburger E & Steinberg L (1986) *When teenagers work. The Psychological and Social Costs of Adolescent Employment*. Basic Books, Inc Publishers, New York.
- Hagström T & Gamberale F (1995) Young people's work motivation and value orientation. *Journal of Adolescence* 18, s 475-490.

- Hansen L H & Orban P (2002) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.
- Inglehart R (1990) *Cultural Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Inglehart R (1997) *Modernization and Postmodernization. Cultural, Economic and Political Change in 43 Societies*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Kjellberg A (2002) "Fackliga organisationer och industrial relations" s 227-267 i Hansen L H & Orban P (red) *Arbetslivet*. Studentlitteratur, Lund.
- Persson L (2001) "Otrygg anställning – färre föräldrar" *Välfärdsbulletinen* 2001:3. Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- SCB Arbetskraftsundersökningarna. Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- SCB (1989) "Etableringen på arbetsmarknaden efter gymnasieskolan. Elevuppföljning våren 1988 bland de examinerade från gymnasieskolans linjer 1983/84" U 55 SM 8901, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- SCB (1998) "Inträdet på arbetsmarknaden" U83 SM 9801, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- SCB (2002a) "Sysselsättning och arbetslöshet 1975-2001" Information från Arbetskraftsundersökningarna 2002:1, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- SCB (2002b) *Trender och prognoser 2002*. Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- Schröder L (1995) *Ungdomars etablering på arbetsmarknaden – från femtiotal till nittiotal*. EFA Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- SOU 1994:73 *Ungdomars välfärd och värderingar. Rapport till Barn- och ungdomsdelegationen och Generationsutredningen*. Norstedts, Stockholm.
- Theandersson C (2000) *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet.
- Ungdomsstyrelsen (2003) *De kallar oss unga – Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2003*. Ungdomsstyrelsen, Stockholm.
- Wikman A (2002) *Temporära kontrakt och inlåsnings effekter*. Arbetsliv i omvandling 2002:4, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- www.skolverket.se/fakta/statistik/sos/sos032/filer/Tab6_3D.xls
- www.scb.se/statistik/be0101/be0101tab2helar02.asp
- Ziehe T (1986) *Ny ungdom. Om ovanliga lärprocesser*. Norstedts, Malmö.

Peter Docherty och Tony Huzzard

Marknads-, management- och medarbetartrender 1985–2005

Den dominerande trenden i Sverige, såväl inom offentlig som privat sektor, är ett ”low road alternativ”, och ger ett kortsiktigt och ohållbart arbetsliv, menar Peter Docherty och Tony Huzzard

Inledning: Kontinuitet och förändring

Utan tvivel präglades det svenska arbetslivet av enorma förändringar under de sista decennierna av 1900-talet. Dessutom innebär det ständiga förändringstrycket från omvärlden att förändringstakten kommer att vara fortsatt hög fram till och bortom år 2005. Några nyckelhändelser under perioden är:

- Upplösningen och återskapandet av Saltsjöbadsandan på arbetsmarknaden, något som periodvis gjort det mycket svårt att åstadkomma samverkan mellan parterna kring ledning och medarbetarskap.
- Den stora uppmärksamhet produktivetsdelegationen fäst vid produktivitet, vilket lett till att detta begrepp tillsammans med rationalisering blivit lika med ”effektivitet” för alldeles för många företag.
- Fastighetsmarknadskrisen och följderna av bankakutens saneringsprogram, vilka utlöste ”downsizing” vågen i Sverige och skapade den stora arbetslösheten.
- Dot.com- och telekomkrisen, som har förstärkt ”enögd” rationalisering, samt begränsat lusten till och utrymmet för arbetsorganisatoriska experiment.

Å andra sidan kan man också hävda att arbetslivet präglats av en hel del *kontinuitet*. Inom området arbetsorganisation påstås ofta att många av de förändringar och innovationer som introducerats innefattar en tydlig brytning med tayloristiska principer på arbetsplatserna. Men en rad forskare i Sverige (Berggren 1992, Huzzard 2003b) och i Europa (Delbridge m fl 1992, Smith & Thompson 1998) har visat att sådana förändringar, som ofta är influerade av nya managementdoktriner, knappast utgör en avvikelse från taylorism. Tvärtom; i många fall kan man bäst förstå förändringarna som en *fortsättning* av taylorism, om än i nya former.

Peter Docherty är professor i arbetsvetenskap och forskar kring samspelet mellan människa och organisation, om lärande och kompetensutveckling samt hållbara arbetsformer. **Tony Huzzard** är fil dr i företagsekonomi och studerar arbetsorganisation, partsrelationer och organisationsutveckling.

E-post: Peter.Docherty@Arbetslivsinstitutet.se

Syftet med det här kapitlet är att belysa huvudtrenderna inom det svenska arbetslivet utifrån tre olika perspektiv; nämligen marknadens, managements och medarbetarnas. Arbetslivsforskning har inte sällan bedrivits från ett ensidigt perspektiv; vårt syfte med det här kapitlet är att måla en rikare bild genom att undersöka trenderna inom arbetsliv sedda med ögonen hos alla dessa tre intressegrupper. Mot kapitlets slut diskuterar vi några utvecklingsmöjligheter fram emot och bortom 2005, samtidigt som vi argumenterar för begreppet ”uthålliga organisationer” som ett praktiskt begrepp för att berika framtidsdiskurserna inom arbetslivet.

Marknadsbilden

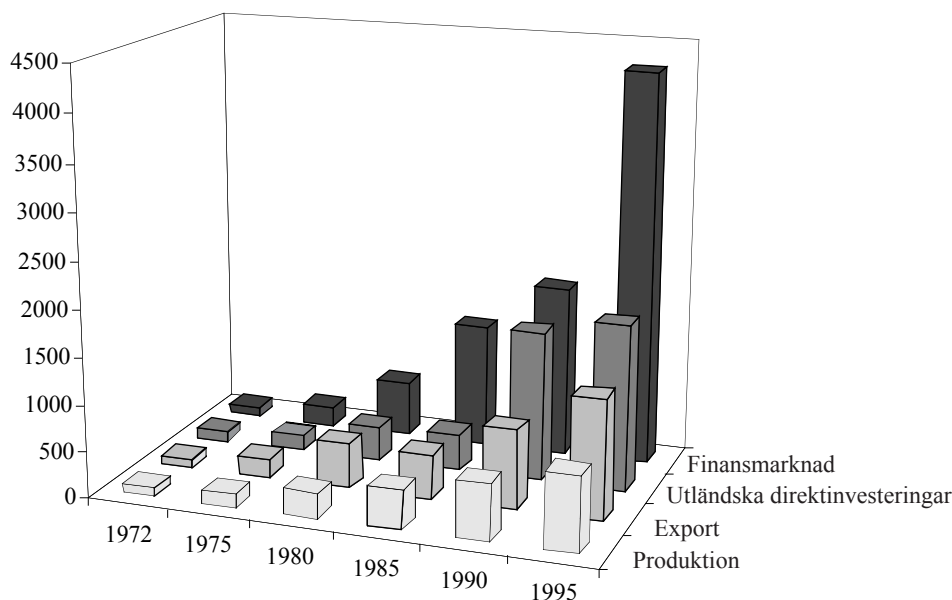
Det fanns en rad utvecklingslinjer under efterkrigstiden, före åttiotalet, som påverkade arbetsmarknaden – tendenser som fortfarande påverkar dagens situation. Dessa tidiga trender med bestående verkan går att läsa om på andra ställen, t ex Brödner och Forslin (2002) och Abrahamsson (2003). Det finns dock några marknadstrender som utvecklats eller förstärkts under de senaste tjugo åren. Vi kommer att beröra fyra stycken: globaliseringens karaktär; strukturförändringen på kapitalmarknaden; skiftet från företagsutveckling till företagsuppköp; samt framväxten av ”kundkulten”. Enskilda trender har givit upphov till olika effekter, som i vissa fall kan betraktas som följdtränder.

Globaliseringens karaktär

Med termen ”globalisering” menar vi den allmänna spridningen av kapitalism och de fria marknadskrafterna; friare handel; samt avregleringen av villkoren för handel. Dessa faktorer innebär att internationell handel och internationella investeringar spelar en växande roll i många länders ekonomier. Världshandeln ökar mycket snabbare än världens produktion, vilket indikerar ett växande samband mellan länderna (figur 1). Utländska direktinvesteringar håller också på att öka i en takt som indikerar närmare kopplingar mellan varu- och tjänsteproduktionen mellan olika länder. Utvecklingen av de finansiella marknaderna ökade explosionsartat under 1990-talet. Under de senaste 25 åren har de växt med en faktor 72. Den dagliga omsättningen på världens marknader för valutor, aktier, obligationer m m räknas i tusentals miljarder amerikanska dollar. Omsättningshastigheten på dessa marknader är också mycket hög. För nya spekulationsprodukter som indexoptioner och ”futures” är omsättningstiden några få timmar eller dagar (Reich 2001).

En viktig förutsättning för utvecklingen av de finansiella marknaderna har varit informations- och kommunikationsteknologin (IKT) som möjliggör en kontinuerlig bevakning och förflyttning av pengar för att få största möjliga vinst på investerat kapital – så fort som möjligt, var som helst i världen. En konsekvens av denna utveckling är att den finansiella sektorn har kommit att spela den

roll som industrisektorn tidigare haft som drivmotor i ekonomin. Länders, sektors och företags ekonomier, och därmed väldigt många människors öden, kan påverkas radikalt på mycket kort tid av händelser på den finansiella marknaden. Marknadens sätt att agera har också lett till förändringar i den kapitalmarknadsstruktur som behandlas i nästa avsnitt.



Figur 1. Globaliseringens ekonomiska profil 1972-1995 (1975=100). Källa: Wikman (2001).

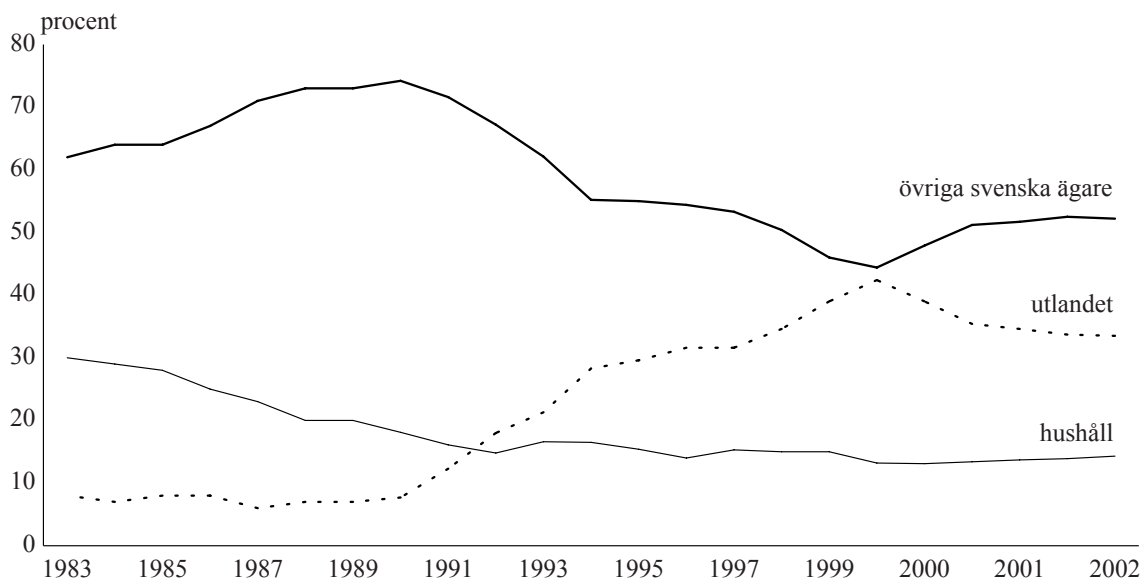
Strukturförändringar på kapitalmarknaden: Institutionernas växande inflytande

Ytterst få medarbetare spenderar idag regelbundet alla sina inkomster på endast konsumtionsvaror, tjänster och vardagsutgifter. De senaste decenniernas ökande disponibla inkomster har lett till att en allt större del av konsumtionen skjutits upp till ett senare datum, i form av antingen sparfonder och placeringar eller pensionssparande och livsförsäkringar.

Å andra sidan finns det föga bevis för att hushållens börsaktieäggande har ökat proportionellt. Trenden är att de institutionella placerarna har förstärkt sina positioner på börsen genom aktieuppköp som finansierats från medarbetarnas uppskjutna konsumtion, alltså deras pensionssparande. De institutionella placerarna äger den största delen av Stockholmsbörsens aktier och är därmed de som mest påverkar beslutsfattandet i det svenska näringslivet, inklusive den ständiga jakten efter kortsiktiga vinster. I figur 2 kan utläsas att det utländska aktieäggandet har ökat under åren, samtidigt som hushållens andel av värdet på Stockholmsbörsen har minskat. Men huvudpoängen är att institutionerna ("övriga svenska ägare" i figuren) har fått mycket mer makt än de svenska hushållen.

De svenska hushållens andel av aktieäggandet har nästan halverats, från 30 procent 1983 till närmare 15 procent idag. En annan urskiljbar trend är att den

utländska andelen av aktieägandet ökade snabbt efter 1990, nådde en kulmen år 2000 med över 40 procent, för att sedan dess krympa i proportionell takt. Men även idag ägs mer än en tredjedel av det svenska kapitalet av utländska placerare, som i hög grad också de utgörs av institutioner.



Figur 2. Ägandet av aktier i bolag noterade på svensk marknadsplats. Åren 1983-2002, procent. Källa: Finansinspektionen, Producent: SCB.

Precis som regeringar i andra länder har den svenska regeringen varnat för att staten kommer att få avsevärda problem när det gäller finansieringen av framtidens pensioner. På grund av detta har regeringen försökt övertala svenska folket att skaffa privata pensionsförsäkringar som komplettering till statliga pensionsfonder och de pensionsfonder som idag förvaltas hos arbetsgivarna. Kapitalvärdet av de privata pensionsfonderna och hos de andra institutionella aktörerna har således ökat under senare år.

De institutionella placerarna har en huvuduppgift, nämligen att se till att deras kunder får största möjliga avkastning på sina kapitalinsatser. En följd av detta är ökad konkurrens bland de institutionella placerarna, på ständig jakt efter snabb och säker avkastning. Naturligtvis gynnar den här utvecklingen allt kortare beslutshorisonter hos företag som är beroende av aktiekapital; därmed offras åtgärder som stödjer långsiktiga utvecklings- och lärandeprocesser. Sammanfattningsvis får vi den paradoxala utvecklingen, att när ledningen rationaliserar för att vinna kapitalmarknadens gunst, sätts arbetarna indirekt på gatan av dem som förvaltar deras uppskjutna konsumtion, dvs deras pensionsfonder (Pfeffer 2000).

Tendenser i företagsuppköp

Att ett företag börjar satsa på att köpa upp andra företag som ett viktigt sätt att utvecklas, betraktas av många ekonomer som ett tecken på företagets eller sektorns mognad. Sådana beslut fattas för att stärka uppköparens ställning på marknaden, t ex genom bättre skalekonomi och större marknadsandelar; eller för att skapa synergier i resursutnyttjandet, t ex genom att få tillgång till ny kunskap och kompetent personal. Beslut om uppköp är ofta en blandning av medvetna beslut, chanstagning och en inneboende logik i affären. Det köpta företaget väljs utifrån dess kompletterande strategi, organisation, administrativa praxis, kultur, personella resurser eller dylikt.

Förekomsten av sammanslagningar mellan företag på Stockholmsbörsen under perioden 1985-1991 var ca 27 per år, för att sedan falla något; men den ligger fortfarande på en nivå högt över den i början av 1980-talet. Huvudresultatet från forskningen om uppköp och sammanslagningar är att företag som köper upp andra företag inte uppnår bättre resultat efter dessa uppköp än genomsnittet för sin sektor (Bild 1998). Att köpa andra företag kan alltså inte allmänt betraktas som en lyckad företagsstrategi. Sannolikheten att lyckas är mycket låg.

”Cross-border” företagsuppköp: Framväxten av den svenska dotterbolagsekonomin

En för Sverige mycket viktig typ av företagsuppköp är ”cross-border” uppköp. I detta sammanhang är det mycket viktigt att fokusera utländska bolags uppköp av svenska företag. I många fall har uppköparen valt att behålla det svenska namnet på ett bolag efter uppköp på grund av goodwill, eller värdet av varumärket. Ett femtiotal svenska storföretag gick över i utländsk ägo under 1990-talet. Det gällde företag i många olika branscher. Några exempel är AGA, Arla, Astra, Carnegie, Freia-Marabou, Hasselblad, Häggglunds, Kockums, Nobel Industrier, Pharmacia, Pripps, SAAB, Sockerbolaget, Trygg Hansa och Volvo PV (Braunerhjelm 2001).

En första tendens efter uppköpet är att flytta huvudkontoren och även kunskapsintensiva funktioner som forskning och utveckling ut ur Sverige. Koncernens huvudkontor är det verkliga centrumet för koncernens utveckling och användning av nyckelkompetenser. Följden blir en utarmning av verksamheter i Sverige. Svenskarnas inflytande i företagen minskar också. I exempelvis ABB har posten som VD för ABB Sverige ersatts av en Sverige-ansvarig i Zürich. Andelen svenskar i chefspositioner var 50 procent vid fusionen, men hade redan år 2001 sjunkit till 20 procent. AGA är ett exempel där hela FoU-verksamheten flyttades till Tyskland utan att det nämndes eller kommenterades i de svenska medierna. När den svenska delen av koncernverksamheten är liten verkar det vara svårare att motivera investeringar i, och prioriteringar av, anläggningar i

Sverige. När Danska Sockerbolaget köpte det svenska, lade det ned produktionen på Gotland. Gislaveds Gummifabrik köptes av Continental och lades ned.

SAAB och Volvo har sett en integrering av sina produktionsstandarder och rutiner med dem i sina moderbolag, GM och Ford. På Skövdeverken håller produktionsprocessen med ”dockar” på att ersättas med en modern produktionslinje av hänsyn till personalen; när den ensam fick bestämma hur den skulle arbeta, hände det att skador uppstod genom valet av ergonomiska arbetssätt, konstaterar ledningen. Karlssons (2003) bedömning av den svenska bilindustrins framtid, är att vi inte kommer att ha svenska bilföretag – men däremot svenska bilmärken.

Denna utveckling förutsätter inte uppköp från utlandet. Under perioden 1997-2001 flyttade 47 svenska företag sina huvudkontor från Sverige. Exempel är EF, Esselte, Oxigene och Securitas. Ericsson och Nordea gjorde samma sak, men har flyttat tillbaks till Sverige. Dessa beslut har tagits för att få bättre tillgång till personella resurser avseende specialister och ledare; samt för att få gynnsammare ekonomiska förutsättningar avseende dels skatter, dels investerings- och löningsmöjligheter.

När de stora företagen köps upp, kommer då nya fram? De två mest kända stora multinationella företag som utvecklats i Sverige under de senaste trettio åren är H&M (Hennes och Mauritz) och IKEA. Båda har utvecklats till koncerner med huvuddelen av sin verksamhet utanför Sverige. Strukturen hos båda företagen speglar de svenska skatteförhållandena. De har holdingbolag utanför Sverige. IKEA har också huvudkontoret utomlands, medan H&M har sitt i Stockholm; H&M finns också på Stockholmsbörsen. Lundbergkoncernen inom industrin och Stenbecks Kinnevikkoncern inom medier och kommunikation är ytterligare två företag på tillväxt. Annars är scenen tom. Småföretagare påstår att skattesystemet och en allmän offentlig reglering hämmar företagsutveckling. Trots vallöfte för fem år sedan om rensning av regelverket har inga regler tagits bort, utan antalet ökar i stället. Det ursvenska ordet ”lagom” uttrycker klargörande politikernas syn på regelverk och skattetryck – men ”a sense of urgency” när det gäller att förbättra tillväxten ingår tydligen inte i deras vokabulär.

Transnationella företag inom EU måste skriva europeiska företagsrådsavtal med de fackliga organisationerna i sina olika bolag. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (det sk Dublininstitutet) har en databas över dessa avtal. Enligt denna finns det inte ens ett 15-tal svenska transnationella företag verksamma i Europa. Medierna och politikerna verkar vara nöjda med att Sverige under 1990-talet utvecklats till en dotterbolagsekonomi.

Framväxten av ”Kundkulten”

Kunderna har alltid varit en del av affärslivet, men de har traditionellt tagits för givna. Målbilden för verksamheten har explicit berört ägarintresset. Detsamma

kan sägas om arbetslivsforskningen: den omfattar enbart relationerna mellan ledning och personal. Under andra hälften av 1970-talet kom de första artiklarna inom området "Service Management", och några år senare kom CRM (Customer Relations Management) och Relationship Marketing: relationer erkändes som någonting som existerade inte endast mellan anställda, utan även mellan aktörer, grupper och organisationer i många skilda roller (Grönroos 2000). Synen på produkter ändrades; de fick kompletteras med tjänster. Byggföretag höll på med "facilities management". Det var först när en byggnad var inflyttningsklar man kunde tjäna pengar på den. Om man kopplade på tjänster som uthyrning, finansiering, försäkring, drift, underhåll och säkerhet, gick affärerna mycket bättre. På samma sätt kan biltillverkare erbjuda "transport facilities" med en liknande uppställning tjänster.

De nya relationerna till kunderna påverkar många funktioner i företagen (du Gay & Salaman 1992). Det innebär nischmarknadsföring, där försäljningspersonal får planera och anpassa sitt arbete för att möta olika typer av kunder. Kvalitetstänkande, ett kundanknutet begrepp, kommer att gripa in i olika funktioner. Produkter och tjänster ska kunna anpassas till den enskilda kunden. Billeverantören kan aldrig mer säga som Ford att "Din bil får ha vilken färg som helst, bara den är svart". Kunddimensionen innebär att många anställda nu måste ha social kompetens. I Dublininstitutets arbetsmiljöenkät 1995 ansåg 67 procent av de svarande i Sverige att deras arbetstakt var beroende av kunder.

Managementbilden

En del forskare har hävdats att företagsledningarna genomgått flera perspektivbrytningar under de senaste åren (se t ex Beckerus & Edström 1988, Bäckström 1999, och bidragen till Sandberg 1997). Här diskuterar vi bara några av de karaktärsdrag som präglar de här brytningarna: nya doktriner, en uppenbar preferens för statisk framför dynamisk effektivitet, samt den ideologiska amerikaniseringen av management i Sverige under senare år.

Nya doktriner

1970- och 1980-talet såg inträdet av de stora internationella amerikanska konsultföretagen på den svenska marknaden. Det var i det amerikanska näringslivet som japanska erfarenheter vidareförädlades och nya idéer utvecklades i nya managementdoktriner. De nya doktrinerna baserades ofta på en grundtanke som erfordrade ett värderings- eller perspektivskifte hos dem som skulle tillämpa dem. Ibland innebar de ett nytt förhållningssätt eller en ny filosofi avseende alla anställdas relationer till marknaden, kunder eller personalen. Tillämpningen av den nya filosofin kunde innebära en mängd anpassningar av arbetsorganisation och arbetsmetoder. De nya metoderna refererades ofta till som TBAs, dvs trebokstavsakronymer, såsom:

- ABC (Activity-Based Costing)
- BPR (Business Process Re-engineering)
- BSC (Balanced ScoreCard styrsystem)
- CRM (Customer Relations Management)
- JIT (Just in Time materialstyrningssystem)
- TBM (Time-Based Management)
- TQM (Total Quality Management)
- T 50 (halvering av genomloppstider)

Andra doktriner, med kortare förkortningar, är Downsizing, Medarbetarskap, Outsourcing, Teamwork, Lean Production och Learning Organizations. De enskilda doktrinerna har behandlats på många ställen i litteraturen (Björkman 1997). Vi tänker här nöja oss med några iakttagelser om doktrinerna och deras tillämpning och vad de har betytt för svenska arbetsplatser. Ett gemensamt drag för dessa doktriner är att var och en har anspråk på att vara den slutliga lösningen på en under 1990-talet uppkommen ny situation präglad av ökad komplexitet och turbulens.

En första iakttagelse är att dessa japanska och amerikanska management-doktriner till sin karaktär är starkt ledningsstyrda, med endast ett litet utrymme för partssamverkan och initiativ underifrån i organisationen. Efter flera års prövande av doktrinerna i Sverige har ”försvenskade” versioner utvecklats, t ex avseende ständiga förbättringar i TQM; lärande i arbete på individ- och grupp-nivå inom Lärande Organisationer; och målsättningar som berör de anställdas behov och intresse i Balanced ScoreCards.

En andra iakttagelse är att tillämpningen av metoderna ofta var svårare och tog längre tid och mer resurser än konsulterna hade sagt – om klienterna ens orkade fullfölja tillämpningen. Försöken misslyckades ofta. För vissa doktriner, t ex BPR och TQM, gällde att en majoritet av tillämpningarna misslyckades. Klienten hoppades ofta på att metoden skulle fungera som ett Alexanderhugg, en snabb lösning på problemet. Total Quality Management är ett typexempel på en japansk, långsiktig förändringsprocess som få företag har tålamodet att tillämpa vägen ut. En svensk regeringsdelegation fick 1982 beskedet av det japanska produktivitetensinstitutet att ”de första tjugo åren var de svåraste” vid en lyckad tillämpning av TQM. Vilket besked att ge tjänstemän från ett land där den offentliga sektorn har treåriga forsknings- och utvecklingsprogram! Många företag har hoppat från tuva till tuva med tillämpningen av de olika metoder och verktyg som ingår i TQMs integrerade system.

En tredje iakttagelse är att förbättringsprogram måste innehålla åtgärder som inriktas mot såväl statisk som dynamisk effektivitet. Termerna ”statisk” och ”dynamisk” effektivitet riktar uppmärksamheten på de olika slags prestationer som är viktiga för en organisation i olika miljöer. Stabila eller statiska miljöer betonar rationellt resursutnyttjande, arbetslivskvalitet, kundvärde och lönsamhet.

Föränderliga och turbulenta miljöer betonar lärande och kompetensutveckling, flexibilitet, anpassningsförmåga, kreativitet och innovationsförmåga. Flertalet av de nya doktrinerna är i första hand inriktade på att förbättra den statiska effektiviteten genom rationalisering – en rationalisering som leder till ökad arbetsintensitet. Rationaliseringsansatser fokuseras även på dynamiska aktiviteter. Lundgren (1999) konstaterade, t ex, att arbetsgivare begärde inte enbart större kompetenser, avseende såväl antalet som nivån, utan också en snabbare lärotakt, i snitt ca en tredubbling.

Statisk eller dynamisk effektivitet?

Den vanligaste fristående tillämpningen av en åtgärd inriktad mot statisk effektivitet är rationalisering genom downsizing. År 1992 friställdes ca 190 000 människor på den svenska arbetsmarknaden. I en utdragen downsizing-policy från mitten av 1980-talet till mitten av 1990-talet lyckades Landstingsförbundet friställa nästan alla anställda under 30 år; samt dessutom radikalt minska antalet undersköterskor. Detta ledde till mycket intensiv arbetsbelastning, som i sin tur förorsakade kraftig personalomsättning bland sjuksköterskor. Konsekvenserna var inte enbart kortsiktiga, utan också långsiktiga i det att ungdomar fick en bild av hälsosektorn som bestående av slitsamma arbetsplatser. Den kraftiga rationaliseringen för att minska den offentliga sektorns budgetunderskott lämnade inget utrymme för kompletterande utvecklingsprogram inom kommuner och landsting. Inom den privata sektorn lyckades Volvo PV dock under 1990-talet minska antalet metallarbetare på Torslandafabriken från 10 000 till 4 000, utan att någon av de 6 000 som lämnade företaget förlorade en enda dags arbete. Denna rationalisering kombinerades med omfattande utbildningsinsatser; en ny arbetsorganisation; samt nya styrnings- och belöningsystem. Amerikansk forskning har visat att rationaliseringsinsatser som inte är integrerade med utvecklingsprogram kommer att ha mycket kortlivade positiva effekter – och sammantaget kan de få övervägande negativa effekter för organisationen (Cascio 2003).

Huvudinnehållet i ”lean production” är en flödesorienterad och förbrukningsstyrd tillverkning inom grupper, bakifrånstyrd av de leveranser som ska ske och utan buffertar. I regel inkluderar man i begreppet även konstruktionsmetoder och förhållandet till underleverantörer och kunder. Man menar med andra ord att ”lean production” är ett nödvändigt och ofrånkomligt sätt för företagen att rationalisera och effektivisera och därigenom öka sin konkurrenskraft och lönsamhet. Tvärsemit filosofin som ligger bakom fackliga visioner om ”det goda arbetet” (se senare i kapitlet), har ”lean production” doktrinen inneburit att företag har försökt lösa sina lönsamhetsproblem med neddragningar (Brödner & Forslin 2002).

Näringslivets känslighet för den finansiella marknadens agerande har kraftigt påverkat företagsledningars sätt att agera, t ex genom att lägga tonvikten på en

statisk synvinkel på effektivitet och närstående doktriner som ”lean production”. Börsanalytiker och ledningar har påverkat varandra i sin iver att få allt snabbare resultat. Tidshorizonten vid beslutsfattande har ständigt krympt. Svenska företagsledare har bytts ut för att de haft ”för långa tidshorisonter” (t ex fem år). Tidshorizonten har krympt stegvis till ett år, till ett kvartal, och numera även till en månad. Kraven på kontinuerliga, kortsiktiga vinster som överträffar tidigare prestationer, kan vara en bidragande faktor till den ökande förekomsten av felaktigheter i företagens finansiella rapporter till ägare och myndigheter. De mest uppmärksammade fallen har förekommit i USA. Ännu så länge har endast ett fåtal sådana fall rapporterats i Sverige. Det går inte att tala om en trend.

Managementkonsultföretag – amerikaniseringen av den svenska ledaren

Managementkonsulter utgör naturliga samtalspartners/rådgivare till ledningen i företag. De är bärare av nya ledningsdoktriner. I början av sjuttioalet var de stora managementkonsultföretagen verksamma i Sverige skandinaviska. Enstaka storföretag anlätade Stanford Research Institute (SRI) från Förenta Staterna som partner för att diskutera viktiga strategiska frågor. Förutsättningen var att ingen av konkurrenterna skulle ha haft kontakt med SRI.

Under 1970- och 1980-talets konjunktursvängningar försvann företag som Ekonomisk företagsledning, Indevo och Habberstat. Andra bolag som Enator, Programator, SIAR och SMG blev uppköpta av utländska företag. Samtidigt etablerade sig de stora amerikanska bolagen som de dominerande ledningskonsulterna på den svenska marknaden: Accenture (fd Andersons), Boston Consulting Group, Ernst & Young (nu sammanslagen med Cap Gemini) och McKinsey. Dessa försöker vara ”universella” konsultföretag och erbjuder sina klienter hela spektra av konsulttjänster.

Mindre svenska företag får vända sig till mindre svenska konsultföretag, och de stora svenska företagen vänder sig till de stora amerikanska konsulterna, som bär de nya ledningsdoktrinerna. Det innebär att de nya verktyg, modeller, metoder och system som lanseras i det svenska arbetslivet huvudsakligen baseras på amerikanska värderingar. Det är värdegrundens betydelse vi vill understryka när vi här refererar till ”doktriner”.

Medarbetarbilden

Liksom inom marknad och management har trenderna inom arbetslivet haft en stor påverkan på medarbetarna. Här diskuterar vi sådana förändringar med hänsyn till identitet; flexibilitet inom arbetsprocesserna; grupparbete; och doktrinen ”lean production”. Vi sätter också dessa förändringar i samband med deras påverkan på tjänstearbete, inte minst på grund av att Sverige, liksom andra länder i Europa, har blivit en tjänsteekonomi.

Identitet

När Karl Marx skrev *Kapitalet* under 1860-talet rådde inget tvivel om vem en arbetare var och vad han gjorde. Han (sällan hon) sålde sin arbetskraft till arbetsgivaren i utbyte mot en lön som motsvarade existensminimum. Nu vid millenniumskiftet är situationen helt annorlunda. Produktivitetsoökningen under de senaste 150 åren har medgivit en enorm ökning av reallönerna. Idag kan arbetare både konsumera och spara. Följaktligen har arbetstagarna anammat ytterligare identiteter (Allvin 1997) – och därmed kan man säga att den nutida arbetstagaren har blivit ”den enskilde schizofrenen”. Dessutom är det möjligt att just denna utvidgning av roll och identitet är orsaken till att arbetare blivit omdöpta till ”medarbetare”.

Begreppet ”medarbetare” myntades först för att beskriva människor på arbetsplatser som försökt eliminera skillnaden mellan arbetare och tjänstemän, t ex på ABB i samband med T50-projektet (Mahon 1994). Numera har man börjat använda begreppet ”medarbetare” med en bredare syftning. Ordet föredras ofta framför alternativen – t ex arbetare, anställda eller tjänstemän – för att signalera att de som jobbar i det svenska arbetslivet idag har nya roller i varu- eller tjänsteproduktionen. Prefixet ”med-” betecknar att medarbetare har mer gemensamt med varandra och arbetsgivaren jämfört med tidigare epoker.

Som medarbetare har man nya och ökande ansvarsområden på jobbet, både som individ och som deltagare i grupparbete. Arbetsledarens traditionella roll har urholkats och nya arbetsuppgifter har delegerats till produktionsgrupper. Sådana arbetsuppgifter kan mycket väl medge nya kontaktrelationer med såväl underleverantörer som kunder i en integrerad produktionsprocess. Istället för att jobba med fysiska objekt vid ett fordlistiskt löpande band och ta emot instruktioner från arbetsledaren, måste man nuförtiden utveckla en god relation till kunder och underleverantörer. Inom tillverkningsindustrin har ny teknik och datorisering ersatt många enformiga och ständigt återkommande arbetsuppgifter. De som jobbar inom produktionsprocesser behöver nya kompetenser, t ex att kunna bygga och behålla goda kontakter med andra aktörer inom värdekedjan. Det har blivit svårare att urskilja skiljelinjen mellan ”arbetare” och ”tjänsteman”.

Ökande disponibla inkomster har medfört en ökande konsumtionsförmåga hos medarbetarna. Ett resultat av detta är att dagens konsumenter blivit aktiva deltagare i nisch- och fragmenterade marknader, istället för att som förr vara passiva mottagare av standardiserade produkter i sk massmarknader. Dessutom har globaliseringen skapat nya distributionskanaler och därmed nya möjligheter för konsumenterna att köpa varor och tjänster (Kotler m fl 2001). Medarbetarens identitet som *konsument* har också förstärkts av varumärkesutveckling. Många företag ser nya möjligheter att skapa mervärde genom att etablera och främja ett eller flera varumärken; syftet med en sådan strategi för produktutveckling är att inducera märkestrohet hos kunderna. På ett övergripande plan är denna strategi

ett försök att konstruera en ny identitet hos kunden, alltså hos medarbetaren i hans egenskap av konsument.

Som redan nämnts i det här kapitlet har en konsekvens av ökade disponibla inkomster varit att de flesta medarbetare sparar. Ytterst få medarbetare har löner motsvarande existensminimum. Kort sagt, genom sparande, t ex i pensionsfonder, har medarbetare blivit kapitalägare i allt större utsträckning, om än indirekt inom ramen för ett kollektivt ägande. Denna trend har inte luckrat upp den fundamentala konflikt mellan arbete och kapital som identifierades av Marx. Men vi kanske kan beskriva konflikten annorlunda; numera utspelas den mellan medarbetaren som säljare av arbetskraft och medarbetaren som (indirekt) kapitalägare eller pensionssparare. Detta är ännu ett tydligt exempel på den schizofrena identiteten hos medarbetaren. Sammanfattningsvis kan paradoxen formuleras som så, att människan idag har det svårt som arbetare på grund av de krav hon ställer på sig själv som konsument och investerare. Hur ser hon sig själv i badrumsspegeln?

Flexibilitet

På grund av en rad faktorer, inte minst den tekniska utvecklingen och fragmenteringen av konsumentmarknaderna, har det svenska näringslivet krävt högre flexibilitet inom arbetsprocesserna (Anell & Wilson 2000). Flexibilitet kan grovt delas in i ett par huvudformer: numerisk flexibilitet, då företag försöker anpassa arbetsinsatsen till produktionsförändringar; och funktionell flexibilitet, då företag söker större rörlighet på arbetsplatsen genom arbetsrotation, arbetsutvidgning eller arbetsberikning (Karlsson 1997). Ytterligare alternativ är löneflexibilitet, då arbetsgivaren anpassar lönerna till prestation och/eller marknadsfluktuationer, tillsammans med kontraktsflexibilitet, en trend som ökat under de senaste åren eftersom allt fler medarbetare har anställningar på korttidsbasis snarare än tillsvidareanställningar, i synnerhet under projektorganisering (Atkinson 1985, Huzzard 2003a). Många röster inom det svenska näringslivet har förespråkade att företag måste sträva efter ökad flexibilitet för att kunna konkurrera i en globaliserad ekonomi.

Forskare på Arbetslivsinstitutet studerade omfattningen av flexibilitetsfrämjande åtgärder i Sverige 1998 (Wikman m fl 1998). Det avslöjades att tre fjärdedelar av de företag som deltog i undersökningen hade genomfört förändringar på arbetsplatsnivån mellan 1989 och 1997. Sådana förändringar inkluderade delegering av ansvar från ledningen till arbetsgolvet och/eller arbetsutvidgning. På nästan hälften av arbetsplatserna kom dessa flexibilitetsåtgärder till stand genom stöd från statliga utvecklingsprogram, t ex Arbetslivsfonden. En uppföljningsstudie visade att 66 procent av arbetsplatserna under denna period hade upplevt förändringar präglade av arbetsrotation; att 70 procent hade genomfört delegering av planering och förberedelser; och att 73 procent hade introducerat

delegering av utvärderings- och utvecklingsaktiviteter (ibid, s 16-17). Forskare på NUTEK har också visat att flexibla organisationer utan tvivel når högre effektivitetsnivåer. En studie av s k "front-runner" organisationer, dvs de som är flexibla, visade att de var 60 procent mer effektiva än andra organisationer. Dessutom var tillväxten mellan 1993 och 1995 i genomsnitt 3,5 procent högre på de flexibla arbetsplatserna än de traditionella (NUTEK 1996).

Flexibilitet har också tagit sig uttryck i nya lönesystem, med syfte att belöna medarbetare som bidrar till produktionen genom högre prestation, motivation eller i vissa fall utvecklande av nya kompetenser (le Grand 1997). Det är uppenbart att löneflexibilitet och belöning baserad på prestation går tvärsen mot tidigare fackliga ideologier kring solidaritet. Men vi kan knappast hävda att en ny konsensus har växt fram inom fackliga kretsar när det gäller individbaserade lönesystem som främjar löneflexibilitet. Å andra sidan finns det tydliga bevis för att facken anser att lärandets och kunskapens betydelse har ökat.

Forskning har visat att oavsett om man inom facken tror på individbaserade lönesystem, så har en ny tonvikt på anställbarhet i arbetslivet stegvis växt fram (Huzzard 2003a). Som en komponent i en ny diskurs kring anställbarhet uppmanas medarbetare numera att ständigt utveckla sig som individer genom att skaffa nya kunskaper i den sk "kunskapsekonomin", eller i "kunskapssamhället" (Garsten & Jacobsson 2003). Medarbetarna måste bli "multiskilled" för att överleva på dagens arbetsmarknad och därmed kunna försörja sig.

Ett karaktärsdrag i den flexibla nutidsekonomin är en omstrukturering i allt snabbare takt. Medarbetare kan således inte förvänta sig att stanna kvar i samma jobb eller företag under hela sina karriärer. Rationalisering och uppsägning har blivit normen snarare än undantaget, och den enskilda individen har ett ökande ansvar att ständigt kompetensutveckla sig för att behålla sin "anställbarhet". Kravet på flexibilitet har betytt att medarbetare flitigt måste byta både jobb och yrke. Dagens medarbetare har döpts till "den gränsöverskridande människan" (Lindgren & Wåhlin 2001).

En annan aspekt när det gäller flexibilitet, är att det inte bara innebär nya krav på hur man ska utföra arbetet; det innebär också nya krav på när och var man arbetar. Det här handlar om en upplösning av gränserna i tid och rum. Medarbetare uppmanas att jobba under tider som anpassas till kundkrav och inte tvärtom. Anpassning sker också rumsligt; en märkbar trend är en ökning av det sk distansarbetet, vilket möjliggörs av t ex nya IT-lösningar (Hagström & Hanson 2003). En sådan trend kan säkert låta attraktiv; genom att arbeta hemma kan man uppnå ökad självständighet och frihet. Å andra sidan kan den här arbetsformen luckra upp gränserna mellan arbetsliv och hemliv och försämra balansen däremellan. Dessutom kan trenden bryta det sociala samspelet på arbetsplatsen och resultera i ökad avskildhet. I synnerhet för tjänstemän finns det ibland ett behov att fullgöra en uppgift enligt någon tidsplan. Detta kan innebära extra, icke avlönat, arbete hemma, ett fenomen som har kartlagts som särskilt

förhärskande bland kvinnliga medarbetare inom den offentliga sektorn (Aronsson & Göransson 1997).

Grupparbete och "lean production"

Det är svårt att ifrågasätta påståendet att det traditionella löpande bandet stegvis har ersatts av nya arbetsorganisatoriska former under de senaste decennierna, i synnerhet grupparbete. I Europa har den här trenden varit ojämn, men forskning som utförts av medarbetare hos EUs "Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions" under 1999, har visat att Sverige kom på första plats när det gällde genomförandet och spridningen av grupparbete till arbetsplatserna (EPOC 1999). Som tidigare nämnts inom kapitlet innebär grupparbete en delegering av en viss del av ansvaret från ledningen till medarbetarna, som därmed blir "empowered". Sådan förändring brukar förknippas med begreppen arbetsberikning och arbetsutvidgning. En bild av spridningen av grupparbete i Sverige finns tillgänglig från en undersökning under 1998 av implementeringen av "det goda arbetet" inom tillverkningsindustrin, utförd av Metallarbetareförbundet. Redan 1997 arbetade ungefär 70 procent av Metalls medlemmar inom någon variant av grupparbete (Jansson 1998).

Att påstå att Sverige har varit i framkant när det gäller utveckling av grupparbete är ingen överdrift. Inom den internationella fackföreningsrörelsen har Metalls vision om "det goda arbetet" varit ledande (Huzzard 2000). Bland företagen har de tidiga försöken i bilindustrin väckt stort intresse världen runt. Men den här bilden av en stor spridning av grupparbete döljer stora variationer inom själva begreppet grupparbete. Vi kan urskilja olika grupparbetsmodeller längs en skala, från grupper som har minimal självständighet, t ex inom doktrinen "lean production" (Womack m fl 1990), till andra som har mycket bredare självständighet med stora möjligheter till kompetensutveckling. Framförallt fick Volvos Uddevallafabrik ett rykte som banbrytare när den öppnades 1989. I fabriken tillverkade medarbetarna en hel bil i gruppen, enligt principer präglade av humanistisk arbetsorganisatorisk utformning och en helhetssyn på lärande. Ledningen delegerade produktionsansvar till grupperna, inklusive makt över arbetstakten. Fabriken har beskrivits som en tydlig avvikelse från taylorism och ett gott exempel på "det goda arbetet" (Sandberg 1995).

Men en sådan här berättelse hör egentligen det tidiga 1990-talet till – och är knappast en representativ bild ens av den tiden. Redan 1993 drog Arbetslivsinstitutforskaren Horst Hart slutsatsen att grupperna i den svenska industrin inte är självständiga i sig; utan de är en del i en integrerad modell av delegerade planerings- och produktionssystem (Hart 1993). När det gäller bilindustrin har andra Arbetslivsinstitutforskare hävdat att den modell av grupparbete som överlevt på Volvo, den sk KLE-modellen, består av självstyrande grupper som jobbar vid en produktionslinje. Utöver den tid som av medarbetarna ägnas åt

direktproduktionen (ungefär 80-90 procent av tiden per skift), består grupparbetet också till 10-20 procent av indirekta arbetsuppgifter, inklusive problemlösning, planering, kontakt med underleverantörer och en viss del i produktveckling (Brulin & Nilsson 1999).

Idag, i början av ett nytt millennium, finns det bevis för att medarbetarna står allt mer avlägsna från fackliga visioner om "det goda arbetet". En intensifiering av arbetstakten i det svenska näringslivet är väl dokumenterad (se t ex Docherty m fl 2002). Dessutom har det ökande trycket att leverera snabba kortsiktiga vinster betytt att företag har mindre möjligheter att se till att utrymme finns för reflektion, lärande och utvecklingsinsatser med syfte att skapa mervärde och säkerställa konkurrenskraft *långsiktigt*. Liknande tryck har också identifierats inom den offentliga sektorn (Palm 2000).

Ny forskning utförd 2003 har bekräftat att de arbetsplatser som tidigare hade lyfts fram av Metall som bra exempel på "det goda arbetet", faktiskt har gått tillbaka under de första åren på 2000-talet (Wallace 2003). Den här beskrivningen gäller dock inte alla företag. På en del håll gjordes långtgående försök att hitta bra lösningar, och en del företag har fortsatt utveckla en slagkraftig verksamhet med bra arbeten. Men det verkar som om exempel på "det goda arbetet" i praktiken har blivit svårare att hitta (Huzzard 2003b).

Den här bilden av bortfall av "det goda arbetet" bekräftas också inom fackliga kretsar. I en opublicerad Metallrapport från 2003 argumenterar författaren för att rationaliseringarna står högst upp på dagordningen inom tillverkningsindustrin (se också Bäckström 1999). Den tydligaste trenden inom arbetsorganisation är inte "det goda arbetet". Tvärtom finns det god grund för tron att allt fler företag inom metallarbetarnas branscher uppger sig tillämpa "lean production", eller använder ett antal av dess grundläggande element.

Doktrinen "lean production" innebär att företaget sätter kortsiktig konkurrenskraft, produktivitet och kvalitet i centrum. Men doktrinen har stora konsekvenser inte bara för arbetet utan också för medarbetarnas liv. Meningen är att hela deras tillvaro ska underordnas företaget. Likaså förekommer ofta internationellt att man bryter tidigare etablerade normer för de anställdas möjligheter till inflytande genom fackföreningar. "Lean production" blir ett disciplinerande och styrande system som medarbetarna har att underordna sig. Enligt källor inom Metall har man t ex på flera håll haft svårt att få ringa hem då övertid beordrats samma dag, vilket naturligtvis är bekymmersamt för ensamstående föräldrar. Ett väl dokumenterat sätt att förlägga tvåskift i USA och Japan, är att det lämnas ett utrymme på två timmar mellan skiften, som då är tillgängliga för arbetsgivaren när övertid behövs. Medarbetaren ska på detta sätt och via tillfälliga anställningar bli den flexibla resurs som möter fluktueringar i efterfrågan och därmed bli kapacitetsreglerande.

"Lean production" innebär, i monterande tillverkning, i stora stycken en återgång till Taylors och Fords upplägg med en uppdelad process, utförd i linjer i

hårt styrda operationer. En arbetsoperation utförs på mellan två och tolv minuter, att jämföra med operationer som utförs under en eller flera timmar på arbetsplatser utformade enligt principerna om "det goda arbetet". En trend bortifrån "det goda arbetet" mot "lean production" utarmar arbetsinnehållet och minskar naturligtvis yrkesinnehållet. Dock förekommer det också att montörer följer produkten på ett antal stationer och på det viset bibehåller ett större innehåll. Å andra sidan innebär de allt enklare momenten, tillsammans med att allt "slöseri" reduceras efter hand, att arbetets intensitet ökas och dess variation minskas. Arbetets "naturliga porositet försvinner allt mer och förslitnings- och belastningsskador ökar, liksom psykisk uttrötning", skriver Metall.

Tjänstearbete

Arbetslivet är i ständig förändring, och medarbetare upplever nya och förändrade krav i sitt arbete. Det finns stora likheter mellan de krav som ställs på industriarbetare och på tjänstemän, till följd av dels en bortrationalisering av många mellannivåer bland tjänstemän i industrin, dels en decentralisering av ansvar för deras uppgifter till personalen i produktionen. I stället för "white-collar" och "blue-collar" workers, har vi idag även "grey-collar" workers, arbetare med tjänstemannauppgifter. På samma sätt har tjänstemän också fått axla samma planerings-, kontroll, utvecklings- och uppföljningsuppgifter som sina industrikollegor. Burchell och Fagan (2002) samt Green (2002) har studerat den växande arbetsintensitet som märks i praktiskt taget samtliga EU-länder. Under 1990-talet har arbetstakten ökat och känslan av självstyre minskat i många EU-länder, men upplevelserna av dessa förändringar är klart starkast i Sverige. 67 procent av svenskarna upplevde att deras arbetstakt styrs mest av kunder och andra utanför produktionen.

Kunden har verkligen kommit in överallt. Produkter säljs först och tillverkas sedan. Kunden vill följa upp och ofta ändra sin beställning under produktionsprocessen. Arbetare i produktionslag måste också utveckla sina sociala kompetenser för att hantera kunder som vill resonera om sina beställningar. Arbetare kan förflyttas om de inte klarar denna uppgift.

Tjänster samproduceras ofta av tjänstemannen och kunden. De viktigaste dimensionerna i upplevelsen av tjänsters allmänna kvalitet är bemötande och "recovery", dvs sättet att behandla misslyckad tjänsteleverans. Dessa arbetsmoment ställer stora krav på den enskildes sociala och kommunikationsförmågor. Därutöver har arbetets karaktär ändrats i många tjänstearbeten från att vara "kundmottagare" till att vara "kunduppsökare". Finansiella tjänstemän och många offentliga tjänstemän har upplevt denna förändring. Från att ha administrerat kundens ärende, måste de nu sälja tjänster. Helt nya kompetenser erfordras.

Tjänstearbeten omfattar många olika områden. Det finns en bred kategori tjänster där tjänstemannen tar ett ansvar för kundens/klientens framtida välfärd. Mötet mellan tjänstemannen och kunden utspelas utifrån en helhetsuppfattning av kundens situation på kort och lång sikt, dennes behov och aspirationer. Tjänstemannens beteende vägleds eller styrs i mindre eller större utsträckning av såväl internaliserade värderingar, normer, attityder och mentala modeller, som externa organisatoriska, professionella och samhällseliga regler, föreskrifter och lagar. Dessa förekommer oftast i arbete med människor i de traditionella professionerna, samt i den offentliga sektorn, exempelvis inom vård, omsorg, skola och polis. Kärnan i dessa tjänster är möten mellan tjänstemannen och kunden. Relationerna mellan parterna är det väsentliga och påverkas av sådana nyckelkomponenter som tillit, respekt, engagemang, ömsesidig nytta, makt, delad kunskap, särpräglade kompetenser som sociala och kommunikationsfärdigheter, samt organisatoriska kopplingar.

Att ta ansvar för kundens situation – socialt, hälsomässigt eller ekonomiskt – innebär att man ofta måste agera mot kundens/klientens vilja för att göra vad man anser är rätt för denne. Det kräver att tjänstemän har ”moralisk kompetens”: en förmåga att varsebli, tolka och reflektera över moraliskt bjudande situationer på ett sådant sätt att individens övriga kompetens kan ta sig uttryck i konkret handling (Brytting 2001, Trollestad 2003). Moralisk kompetens innefattar på så sätt tre dimensioner: förmågan att förnimma en moralisk situation (perception), förmågan att logiskt och rationellt reflektera över en moralisk situation (reflektion) och färdigheten och modet att handla i en sådan situation (aktion). Konsumenter har börjat ställa krav på statsmakterna att skapa tydligare riktlinjer för att stödja tjänstemäns professionellt-etiska beteende. Ett aktuellt exempel är det liggande förslaget till lagstiftning för att göra banker ansvariga för sina medarbetares ekonomiska rådgivning till kunder.

Relationerna byggs upp över tid och är beroende av dels närheten, dels kontaktfrekvensen. Att ersätta personliga kontakter med teknikförmedlade kontakter, t ex internet, kan försvaga relationen mellan tjänstemän och kunder.

Utvecklingsmöjligheter: Mot ett hållbart arbetsliv

När det gäller en diskussion av utvecklingsmöjligheter för näringslivet i Sverige mot 2005 finns det en rad olika valmöjligheter när det gäller både arbetets organisation och organisationerna överhuvudtaget. Om vi vill analysera utvecklingsmöjligheterna inför 2005 är dock nyckelfrågan: vad kommer att prägla arbets- och organisationsformer som är långsiktigt *hållbara*?

Långsiktighet och konvergens

Forskningen har visat att två huvudvillkor för hållbarhet måste tillgodoses. För det första, hållbarhet gynnas av långa tidshorisonter för beslutsfattandet inom

organisationer, och, för det andra, den gynnas av dels en ömsesidig respekt, dels ett balanserande av fördelarna, mellan de centrala intressegrupper som är knutna till organisationen: management, medarbetare och konsumenter. Arbetsorganisation innefattar på ett eller annat sätt en samordning av aktiviteter inom en organisation för att tillgodose, i högre eller lägre grad, kraven och behoven hos dessa intressegrupper. Men näringslivet har tydliga val när det gäller att balansera företagsstyrning, medarbetarnas intressen och konsumenternas krav. I en period präglad av innovation och förändring inom både företag och omvärld, påverkar naturligtvis olika innovationer dessa intressegrupper på olika sätt. I vissa fall fördelaktigt, i andra fall till deras nackdel.

Detta dilemma är väl illustrerat i diskussionen kring grupparbete tidigare i kapitlet. Vilka slutsatser kan vi dra från den svenska erfarenheten av grupparbete? Gynnar grupparbete arbetsgivarna eller medarbetarna? Eller finns det möjligheter då båda kan dra fördel samtidigt – ett vinna-vinna utfall; eller konvergens i fördelarna? Det är utan tvivel svårt att dra några allmänna slutsatser när det gäller fördelarna med grupparbete, inte minst på grund av att det finns många olika modeller som inte är direkt jämförbara (Kock 2002). Men det verkar rimligt att påstå att den tydligaste arbetsorganisatoriska trenden innebär kortsiktiga ekonomiska fördelar för företagen, men samtidigt en sämre arbetsmiljö för medarbetarna. Dessutom krymper tonvikten på kortsiktiga vinster möjligheterna i tid och rum för reflektion, lärande och utveckling; aktiviteter som är fundamentala i en hållbar organisation som lägger stor vikt vid långsiktighet. Långsiktig hållbarhet offras därmed till förmån för kortsiktiga prioriteringar.

High road, Low road och No road alternativen

Ett sätt att skilja mellan olika utvecklingsmöjligheter är begreppen "high road" företag, "low road" företag och "no road" företag (Hague m fl 2003). "High road" lösningar lägger tonvikten på de strategier för ökad konkurrenskraft, som innefattar skapandet av organisatoriska möjligheter i tid och rum för medarbetare att utveckla sig och bidra kreativt till att uppnå en dynamisk balansgång mellan produkt- och processinnovation. Det är ytterst viktigt för "high road" företag att erkänna och dra nytta av medarbetarnas kompetenser, lärandeförmåga och kreativitet. Processer för att utforska och generera *nya kunskaper* anses som nödvändiga. Företaget strävar efter konkurrensfördelar genom sin innovationsförmåga, snarare än genom kostnadsöverlägsenhet.

Å andra sidan kan ett företag välja "low road" lösningar. Dessa lösningar fokuserar på att uppnå konkurrensfördelar genom kostnadsöverlägsenhet, flexibilitet (inom fasta ramar), kvalitet och högre arbetstakt. Här strävar man efter produktionsrutiner som lyfter fram och underlättar exploateringen av *redan existerande kunskaper* snarare än genererar nya kunskaper. Doktrinen "lean production" är naturligtvis ett tydligt exempel på en "low road" lösning. Slut-

ligen har företaget en möjlighet att göra ingenting för att anpassa sig till förändringarna i omvärlden. Företaget kan därmed fortsätta att använda sina ”goda och väl beprövade” lösningar. Men det är knappast troligt att ett sådant ”no road” företag kan behålla sin konkurrenskraft och överleva långsiktigt.

Det finns, som vi har belyst i det här kapitlet, en del bevis för att de svenska företagen under de senaste åren valt ”low road” strategier grundade på korta tids- horisonter för beslutsfattandet. Vi kan också peka på liknande bevis som belyser omfattningen av ”low road” tänkande inom den offentliga sektorn (Palm 2000). Vi har redan påpekat att det institutionella aktieägandet ökat under senare decennier, inte minst på grund av att medarbetarna haft en ökad förmåga att skjuta upp konsumtionen och spara. Men samtidigt resulterar den här utvecklingen i krav på högre avkastning och kortare avkastningstid. Resultatet verkar vara ganska tydligt: ett ökat tryck på arbetsplatserna för högre prestation och högre arbetsintensitet, samt de krav på mindre personal som uttrycker sig i nedbåtningdoktriner (Brödner & Forslin 2002). Med andra ord har trenden inom vissa organisationer mot ett kortsiktigt och ohållbart ”low road” arbetsliv blivit oroväckande.

Paradoxalt nog har ökningen av medarbetarnas kapitalägande, genom pensionssparande och andra kollektiva placeringsformer, sammanfallit med en ökning i arbetsintensitet och stress. Medarbetarens intresse som kapitalägare kolliderar med hans/hennes intresse som anställd. Denna paradox tyder på att diskussionerna kring hållbara arbetsformer och hållbara organisationer i framtiden bör inkludera inte bara ett balanserande av fördelarna mellan intressegrupperna inom arbetslivet, utan också en debatt kring de faktorer som kan främja en långsiktig syn på beslutsfattandet i organisationer.

Kriterier på ”det goda arbetet” framöver

Om vi ska uppnå hållbara arbetsformer som omfattar de anställda finns det knappast någon bättre utgångspunkt än Antonovskys (1991) forskning med fokus på hälsans ursprung. Han ställde frågan varför vissa människor nästan alltid är friska på arbetet. Hans forskning pekade på att dessa människor upplevde en känsla av sammanhang i sitt arbete som relateras till tre centrala faktorer: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Begriplighet avser i vilken utsträckning man upplever yttre och inre stimuli som förnuftsmässigt begripliga. Uppfattar man den information som når en som ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig; eller uppfattar man den som oordnad, icke-sammanhängande, tvetydig, omöjlig att tolka och oväntad, i värsta fall rent brus?

Hanterbarhet avser att man upplever att man har tillgång till resurser, med vars hjälp man kan möta de krav som aktualiseras i ens arbetssituation. I detta

läge känner man varken sig som ett offer för omständigheter eller att man behandlas orättvist.

Meningsfullhet gör att man upplever att ens situation har en känslomässig innebörd. Man upplever att åtminstone en del av de krav som ställs inom ens arbete är värda engagemang, hängivenhet och att investera energi i (Trollestad 2002, 2003).

Dessa tre kriterier bildar en utgångspunkt för att specificera en rad detaljkriterier. En viktig del i detta vidarearbete är att fastställa en gemensam värdegrund i organisationen. Maslach och Leiter (1997) fann att värderingskonflikter mellan personalen och ledningen var en viktig källa till stress och även utbrändhet. Denna värdegrund ska ge tydliga riktlinjer för hur man ska förhålla sig gentemot samtliga intressenter: ägare, kunder och personal (anställda). Det håller på att bli vanligt att explicit formulera dessa värderingar i ett värdedokument som sprids till samtliga i organisationen och uppdateras av den högste chefen med viss periodicitet, exempelvis vart fjärde år.

Dessa värdedokument kompletteras med styrsystem som också explicit omfattar samtliga intressenter och nyckelprocesser. Denna grundtanke har hämtats från Balanced ScoreCard tänkande, men svenska företag skapar egna lösningar utifrån det positiva i grundidén. En affärsbank har lyckats behålla sin ledande ställning under de senaste 25 åren genom en kombination av dessa två idéer: ett dokument över värdegrunden; och ett styrsystem som omfattar samtliga intressenter (Docherty 2002).

Referenser

- Abrahamsson K (2003) "Var det goda arbetet en parentes? Eftertankar om arbetsglädje, alienation och ohälsa" i Abrahamsson m fl *Friskfaktorer i arbetslivet*. Prevent. Stockholm.
- Allvin M (1997) *Det individualiserade arbetet*. Psykologiska institutionen. Stockholms universitet.
- Anell B & Wilson T (2000) "The Flexible Firm and the Flexible Co-Worker" *Journal of Workplace Learning* 12(4): 165-170.
- Antonovsky A (1991) *Hälsans mysterium*. Natur och Kultur, Stockholm.
- Aronsson G & Göransson S (1997) "Mellan tids- och resultatkontrakt" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 3(2): 85-95.
- Arvedson L (1998) *Downsizing: När företag bantar*. Trygghetsrådet, Stockholm.
- Atkinson J (1985) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMP, University of Sussex, Brighton.
- Beckerus Å & Edström A (1988) *Doktrinskiftet: nya ideal i svenskt ledarskap*. Svenska Dagbladet, Stockholm.
- Berggren C (1992) *The Volvo Experience: Alternatives to Lean Production*. MacMillan, Basingstoke.

- Bild M (1998) *Valuation of Takeovers*. EFI, Stockholm School of Economics, Stockholm.
- Björkman T (1997) ”Management’ – en modeindustri” i Sandberg Å (red) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning (tredje upplagan)*. SNS, Stockholm.
- Braunerhjelm P (red) (2001) *Huvudkontoren flyttar ut*. SNS, Stockholm.
- Brulin G & Nilsson T (1999) ”The Swedish Model of Lean Production: the Volvo and SAAB Cases” i Durand JP, Stewart P & Castillo JJ (red) *Teamwork in the Automobile Industry - Radical Change or Passing Fashion?* Routledge, Basingstoke.
- Brytting T (2001) *Att vara som Gud. Moralisk kompetens i arbetslivet*. Liber, Malmö.
- Brödner P & Forslin J (2002) ”O tempora, O mores! Work intensity – why an issue again” i Docherty P, Forslin J & Shani AB (red) *Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practice*. Routledge, London.
- Burchell B & Fagan C (2002) *Gender and the Intensification of Work: Evidence from the 2000 European Working Conditions Survey*. Paper to the Work Intensification Conference, Paris, 20-21 November, 2002.
- Bäckström H (1999) *Den krattade manegen: svensk arbetsorganisatorisk utveckling under tre decennier*. Doktorsavhandling nr 79, Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Cascio W (2003) *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill, Boston, Mass.
- Delbridge R, Turnbull P & Wilkinson B (1992) ”Pushing Back the Frontiers: Management Control and Work Intensification under JIT/TQM Regimes” *New Technology, Work and Employment*. 7: 97-106.
- Docherty P (2002) ”Values and Stakeholder Relations” i Docherty P, Forslin J & Shani AB (red) *Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practice*. Routledge, London.
- Docherty P, Forslin J, Shani AB & Kira M (2002) ”Emerging Work Systems” i Docherty P, Forslin J & Shani AB (red) *Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practice*. Routledge, London.
- Du Gay P & Salaman G (1992) ”The Cult[ure] of the Customer” *Journal of Management Studies*, 29: 615-633.
- EPOC (1999) *Useful but Unused: Group Work in Europe*. European Foundation, Dublin.
- Garsten C & Jacobsson K (red) (2003) *Learning to be Employable: New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Palgrave, Basingstoke.
- Green F (2002) *Work Intensification, Discretion and the Decline of Well-Being at Work*. Paper to the Work Intensification Conference, Paris, 20-21 November, 2002.
- Grönroos C (2000) *Service Management and Marketing: A Customer Relationship Management Approach*. John Wiley, Chichester.

- Hagström T & Hanson M (2003) "Kompetens för flexibelt arbete" i Wilhelmsson L (red) *Förnyelse på svenska arbetsplatser: Balansakter och utvecklingsdynamik*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Hague J, Hertog JF den, Huzzard T & Totterdill P (2003) *The Convergence of QWL and Competitiveness in Europe*. Report for EU Commission (Innoflex Project).
- Hart H (1993) "Workgroups in Sweden: An Overview" *European Participation Monitor* 5(1) 12-17.
- Huzzard T (2000) *Labouring to Learn – Union Renewal in Swedish Manufacturing*. Boréa, Umeå.
- Huzzard T (2003a) "Constructing the Competent Individual: Trade Union Roles, Responses and Rhetoric" i Garsten C & Jacobsson K (red) *Learning to be Employable: New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Palgrave, Basingstoke.
- Huzzard T (2003b) "The Convergence of QWL and Competitiveness: A Swedish Literature Review" *Arbetsliv i omvandling*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Jansson R (1998) *Vi vill, vi kan göra mer*. Metallarbetareförbundet, Stockholm.
- Karlsson C (2003) *Finns svensk bilindustri?* Bil Sweden, Stockholm.
- Karlsson JC (1997) "Flexibilitet i praktiken" i Sandberg Å (red) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning (tredje upplagan)*. SNS, Stockholm.
- Kock H (2002) *Lärande i teamorganiserad produktion: en studie av tre industriföretag*. Linköping Studies in Education and Psychology nr 85, Linköpings universitet.
- Kotler P, Armstrong G, Saunders J & Wong V (2001) *Principles of Marketing*. FT Prentice Hall, Harlow.
- le Grand C (1997) "Lön för mödan? Arbetsmotivation och nya löneformer" i Sandberg Å (red) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning (tredje upplagan)*. SNS, Stockholm.
- Lindgren M & Wåhlin N (2001) "Identity construction among boundary crossing individuals" *Scandinavian Journal of Management* 17: 357-377.
- Lundgren K (1999) "Kortare lärotider och ett nytt lärosystem" *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5, 4, 287-302.
- Mahon R (1994) "Wage-Earners and/or Co-Workers? Contested Identities" *Economic and Industrial Democracy* 15: 355-383.
- Maslach C & Leiter MP (1997) *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and what to do about it*. Jossey-Bass, San Francisco.
- NUTEK (1996) *Towards Flexible Organisations*. Swedish National Board for Industrial and Technical Development, Stockholm.
- Palm I (2000) "Downsizing och den statliga sektorn" i Lennerlöf L (red) *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. RALF, Stockholm.

- Pfeffer J (2000) "Flexibilitet på arbetsmarknaden: Vet företagen verkligen bäst?" i Lennerlöf L (red) *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. RALF, Stockholm.
- Reich R (2001) *The Future of Success*. Alfred E. Knopf, New York.
- Sandberg Å (1995) "The Uddevalla Experience in Perspective" i Sandberg Å (red) *Enriching Production*. Avebury, Aldershot.
- Sandberg Å (red) (1997) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning (tredje upplagan)*. SNS, Stockholm.
- Smith C & Thompson P (1998) "Re-evaluating the Labour Process Debate" *Economic and Industrial Democracy* 19(4): 551-577.
- Trollestad C (2002) *Existentiellt välbefinnande och moralisk trovärdighet. En studie bland högre chefer i svenskt näringsliv*. Forskningsrapport, Alecta Hälsa och Välfärd, Stockholm.
- Trollestad C (2003) "Den Hälsosamma Organisationen: Om att utveckla såväl mänsklig som ekonomisk tillväxt" i Abrahamsson K m fl *Friskfaktorer i arbetslivet*. Prevent, Stockholm.
- Wallace T (2003) "Something is Rotten in the State of Sweden: Assembly Lines, Pay Systems and the End of Good Work" Paper Presented at the 21st International Labour Process Conference, University of the West of England, Bristol, 14-16 April.
- Wikman A (2001) *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer. Arbetsliv i omvandling 2001:8*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Wikman A, Andersson A & Bastin M (1998) *Nya relationer i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Womack JP, Jones DT & Roos D (1990) *The Machine that Changed the World*. Harper Perennial, New York.

Olle Nygren, Lage Burström, Kjell Hansson Mild och Ulf Landström

Riskutvecklingen i arbetsmiljön och behovet av ny arbetsmiljöteknik

De kemiska och fysikaliska arbetsriskerna förändras och blir mer komplexa. Det ökar behovet att de arbetande själva kan mäta och dokumentera risker och problem i arbetsmiljön, menar Olle Nygren, Lage Burström, Kjell Hansson Mild och Ulf Landström.

Inledning

Det senaste decenniets nedmontering av företagshälsovårdens tekniska del har medfört att kompetensen inom detta område har utarmats och att antalet arbetsmiljömätningar av olika slag radikalt har minskat. En tydlig trend är att efterfrågan på dokumentation av exponeringsmönster och effekter av olika åtgärder ökar och väntas öka mer i framtiden. Det kommer att ställas mer krav på företagshälsovården bl a vad gäller företagens behov av stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Som ett led i en strävan till ständiga förbättringar, behövs mer kunskap om olika strategier för arbetsmiljöarbetet och hur metodiken ska implementeras hos företag samt om vilket stöd som behövs för att få en fungerande mät- och åtgärdsprocess. Vi ser därmed ett ökat behov av kompetens för riskbedömningar och exponeringsmätningar som en del av SAM. Man kan därför förutse ett ökat utbildningsbehov inom området teknisk företagshälsovård där fokus läggs mot mätstrategi, moderna användarvänliga mätmetoder, resultatutvärdering och riskbedömning.

Det moderna arbetsmiljöarbetet fokuseras mot mer oklara och komplexa exponeringsmönster. Situationen kompliceras ytterligare av att nya produkter med andra tekniska lösningar eller med andra eller nya kemiska ämnen som aktiva komponenter kontinuerligt utvecklas. Det medför att den yrkesmässiga exponeringen för kemiska och fysikaliska faktorer hela tiden förändras.

Olle Nygren är docent i analytisk kemi. Han forskar kring utveckling av användarvänliga metoder för att, direkt på plats i olika arbetsmiljöer, mäta exponering för läkemedel, metaller, metallorganiska föreningar och luftburet damm. **Lage Burström** är docent i fysikalisk miljöteknik och adjungerad professor i arbetsvetenskap. Han studerar sambandet mellan vibrationer i arbetslivet och effekter på människan, ofta i kombination med andra arbetsmiljöfaktorer. **Ulf Landström** är professor i miljömedicin. Han forskar inom områden som buller, vibrationer samt vakenhet och trötthet. **Kjell Hansson Mild** är docent i medicinsk fysik samt adjungerad professor i biologi med inriktning på elektromagnetiska fält. Hans huvudsakliga forskningsområde är elektromagnetiska fält och hälsa. E-post: Olle.Nygren@Arbetslivsinstitutet.se

Under senare år har utvecklingen medfört att enkla elektroniska mätinstrument konstruerats som kan tillämpas för mätning av olika kemiska och fysikaliska arbetsmiljöfaktorer. Utvecklingen av enkla användarvänliga mätmetoder för exponering för fysikaliska faktorer och kemiska ämnen leder till att mätningen kan utföras av personer som t ex arbetstagaren själv eller skyddsombud. Dessa metoder, som är snabba och billiga, kommer att utgöra ett komplement till traditionella arbetsmiljömätningar för att snabbt kartlägga arbetsmiljöer och identifiera problemställen som därefter kan undersökas mer noggrant och systematiskt med traditionell teknik.

Utveckling av ny produktionsteknik kan leda till avsevärt förändrad yrkesmässig exponering och nya kemikalier introduceras i ökande takt i arbetslivet. Det kommer således att finnas behov av både riskbedömning och mätning av såväl fysikaliska faktorer i nya komplexa system som okända blandningar av kemiska ämnen i olika miljöer. Exponeringsmönstren i arbetslivet blir allt mer komplexa. För ett adekvat och effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete kommer det att finnas ett större behov av metoder för riskbedömningar i komplexa miljöer. En tydlig trend är att det behövs en ökad samverkan mellan kemisk, fysikalisk och beteendevetenskaplig kompetens för att klara dessa bedömningar på ett tillfredställande sätt vid komplexa exponeringssituationer. Behovet av nya objektiva metoder som möjliggör kvantifiering av belastningen avseende stress och trötthet är också klart uttalat. Intresset fokuseras även mot oönskad och störande exponering för olika faktorer inom områden i arbetslivet som kräver stor koncentration och uppmärksamhet av arbetstagaren.

Fysikaliska och kemiska hälsorisker har alltid funnits i arbetsmiljön. Det grundläggande arbetsmiljöarbetet fokuserades historiskt sett mot att identifiera och dokumentera olika faktorer som medförde ohälsa i arbetslivet. Faktorer, som exponering för direkt hälsovådliga nivåer av buller, vibrationer och olika kemiska ämnen, har genom åren identifierats. Mätmetoder har utvecklats och exponeringen har dokumenterats avseende såväl medicinska effekter som de exponeringsnivåer som förekommit i olika miljöer. Som en följd av detta har olika åtgärder som minskat exponeringsnivåerna kunnat sättas in. Det rör sig om t ex ljud- och vibrationsdämpning av maskiner, utveckling av effektiva och bekväma hörselskydd, punktutsug för att ventileras bort giftiga kemiska ämnen, inkapsling av processer som bullrar eller avger giftiga kemiska ämnen m m. Problemen har därmed minskat. Detta forskningsarbete är en pågående process vars resultat även har utgjort och fortfarande utgör underlag för den gränsvärdesättning som finns idag.

Hälsorisker och exponeringar

Många av de uppenbara problemen med kemiska hälsorisker har identifierats och åtgärder har satts in. Arbete som till exempel kan medföra exponering för bly är

idag noggrant reglerat i föreskrifter med en specificerad högsta tillåtna exponeringsnivå och föreskrivna kontrollåtgärder med bland annat regelbunden blodprovstagning. Andra exempel på exponering som idag betraktas vara eliminerad eller under full kontroll i svenskt arbetsliv är t ex exponering för tungmetaller, asbest, vanliga lösningsmedel. Exponeringen för kemiska ämnen i arbetslivet idag och i framtiden förändras mot mer komplexa mönster med blandad exponering för många olika ämnen i lägre nivåer. Exponeringsvägarna kan variera och t ex hudexponering har uppmärksammats som en viktig exponeringsväg för många svårflyktiga kemiska ämnen. Denna blandexponering kan leda till en samverkan som förstärker hälsoskadliga effekter av exponeringen, som t ex allergier, astma, överkänslighet och cancer. Nya kemiska ämnen tillkommer ständigt och komplicerar bilden ytterligare. Denna förändringsprocess kräver nya metoder och strategier för kontroll av exponeringen i arbetsmiljön.

Vi kommer alltid att ha en exponering för elektromagnetiska fält inom arbetsmiljön. Även under vår fritid kommer vi att utsättas för mer eller mindre starka fält. Exponeringen för fält på arbetsplatser kan i vissa fall vara så kraftig att gränsvärden och riktlinjer överskrids. Därför kommer det alltid att finnas behov av mätningar, skyddsföreskrifter och information om riskerna med exponeringen. Vårt samhälle går idag mot allt fler system som leder till en ökad och mer komplex exponering för fält och frågor kommer hela tiden att uppstå om detta kan leda till hälsoeffekter.

Hälsoeffekter av vibrationer har varit kända och uppmärksammade sen början av 1700-talet. När maskindrivna handverktyg introducerades under slutet av 1800-talet och början av 1900-talet uppkom en ny typ av besvär som kunde förknippas med vibrationer. Människans påverkan av vibrationer kan delas upp i övergående och bestående. De övergående effekterna är tillfälliga och uppkommer oftast direkt när vi utsätts för vibrationen, medan de bestående effekterna leder till olika skador och kan antingen uppkomma direkt eller efter långvarig exponering. Vibrationer i arbetslivet förekommer antingen som helkroppsvibrationer eller hand-armvibrationer. Helkroppsvibrationer utsätts vi för när det underlag som vi sitter eller står på vibrerar, exempelvis i fordon. Hand-armvibrationer förekommer oftast när vi arbetar med vibrerande handhållna maskiner av olika slag. Då vibrationer kan leda till sjukdomar i rörelseorganen är de en viktig orsak till långvariga värdetillstånd och funktionsnedsättningar. För vissa besvär har man funnit specifika riskfaktorer i arbetsmiljön. Exempelvis har användning av handhållna vibrerande maskiner samband med skador på nerver och blodkärl och kan leda till känselbortfall. Vissa drabbas redan efter något års regelbundet arbete – för andra kan det ta tjugo år – och ibland uppstår ingen skada alls (Burström m fl 2000, Gemne & Lundström 2000). Antalet yrkesverksamma i Sverige som utsätts för vibrationer minst två timmar per arbetsdag uppgår till ca 600 000 fördelade jämt mellan exponering för hand-arm respektive helkroppsvibrationer. Detta utgör ca tolv procent av de yrkesverk-

samma. Det är en större andel män än kvinnor som utsätts för vibrationer. Under början av 1990 talet var det cirka sju gånger vanligare att män var utsatta för vibrationer i sina arbeten jämfört med kvinnor. Denna skillnad har minskat under åren eftersom andelen kvinnor som exponeras för vibrationer ökar. Skillnaderna i fråga om vibrationsbelastningar är mycket stora mellan olika yrken. Arbetaryrken är mest utsatta, högre tjänstemän knappast alls (SoS 2001).

Tabell 1. Yrkesgrupper bland män och kvinnor som utsätts för vibrationer från handhållna maskiner under minst hälften av arbetstiden.

Kvinnor	%	Män	%
Montörer	25,3	Svetsare	63,3
Frisörer, hudterapeuter m fl	22,8	Motorfordonsmekaniker och reparatörer	63,3
Hälso- och sjukvårdsspecialister	18,2	Byggnadsarbetare, inrednings-snickare m fl	53,0
Hantverksarbete inom byggverksamhet och tillverkning	14,6	Fordonsmontörer	52,9
Tandsköterskor	11,6	Anläggningsarbetare	45,8

Bland de utsatta yrken som redovisas i tabell 1 gäller för kvinnor att montörer, frisörer, hudvårdsterapeuter, och vissa vårdyrken där bl a tandläkare, sjukgymnaster, tandhygienister och tandsköterskor ingår. För män gäller det bl a olika yrken inom industri och byggverksamhet. Antalet anmälda vibrationsskador till ISA var ca 750 per år i början av 1990-talet (Arbetsmiljöverket 2003). Med ett fåtal undantag har enbart män drabbats och de flesta vibrationsskadorna har uppgivits vara orsakade av arbete med handhållna vibrerande maskiner eller verktyg. Knappt tre fjärdedelar av de vibrationsorsakade sjukdomarna orsakar inte någon frånvaro men en sjättedel leder till sjukskrivningar mer än 180 dagar. Mängden anmälda vibrationsskador minskade betydligt i början på 1990-talet och minskningen har varit ca 80 procent till idag. Denna trend i nedgången av antalet anmälningar återspeglar sig också i resultaten från SCBs undersökning Arbetsorsakade besvär (SCB 2003). Under denna tioårsperiod har andelen med besvär under den senaste tolv månadersperioden som kan relateras till vibrationer i arbetet minskat med ca 70 procent.

Buller har under en stor del av 1900-talet varit ett av de större problemen i svenskt industriellt arbetsliv. Automatisering av processer, inkapsling, kontrollrum m m har bidragit till att minska bullerexponeringen. Idag exponeras därför allt färre människor för hörselskadliga ljudnivåer. Eliminationstekniska insatser i kombination med allt mindre bullrande maskiner och processer har reducerat andelen människor som idag utsätts för höga till mycket höga bullernivåer. En synbar trend är samtidigt att hörselrelaterade besvär i dag i allt större utsträckning påtalas av yrkesgrupper från vilka sådan rapportering inte tidigare förekommit.

Ny teknik och nya ämnen

Utveckling av ny teknik kan leda till avsevärt förändrad yrkesmässig exponering. Nya kemikalier introduceras i ökande takt i arbetslivet och det kommer att finnas behov av både riskbedömning och mätning av såväl komplexa som okända blandningar av kemiska ämnen i olika miljöer.

Traditionellt sett har t ex svetsning medfört en avsevärd exponering för kraftiga magnetfält. Nu sker dock en förändring av exponeringssituationen i och med att man börjat utnyttja den moderna kraftelektroniken för strömförsörjningen i stället för de vanliga transformatorbaserade aggregaten. Man får nu en mer högfrekvent exponering än vi tidigare haft men med bibehållen hög strömstyrka och exponering. Trenden med förändring mot mer högfrekvent exponering gäller i hög grad också våra vanliga elektriska apparater och framförallt då de med vissa reglerfunktioner, t ex bormaskiner, sågar.

I takt med att nya kemiska ämnen introduceras ökar behovet av mät- och analysmetoder som är så generella som möjligt. Idag saknas användarvänliga metoder för många kemiska ämnen, inte minst när det gäller generella metoder för olika grupper av reaktiva ämnen. Förekomsten av reaktiva ämnen är därför okänd i många miljöer, men de kan misstänkas ha stor betydelse för hälsoeffekter.

Komplexa exponeringsmönster

Exponeringsmönstren i arbetslivet blir allt mer komplexa. Utvecklingen av ny teknik leder till nya vägar för exponering och exponering för nya eller förändrade faktorer. För ett effektivt och adekvat SAM i enlighet med Arbetsmiljöverkets (2001) föreskrift kommer det att finnas ett större behov av metoder för riskbedömningar i komplexa miljöer. En tydlig trend är att det behövs en ökad samverkan mellan kemisk, fysikalisk och beteendevetenskaplig kompetens för att klara dessa bedömningar på ett tillfredställande sätt vid komplexa exponeringssituationer. Det kan vara t ex exponering för en komplex blandning av kemikalier eller en exponering för kemikalier med samtidig fysikalisk exponering (t ex buller, vibrationer, elektromagnetiska fält). Här nedan exemplifieras detta från några områden.

På hela arbetslivsområdet sker idag en förändring till en mer komplex exponeringssituation vad gäller svaga radiofrekventa elektromagnetiska fält. Det är främst genom införandet av trådlös kommunikation som vår exponering för radiofrekventa fält ökar. Idag har många arbetsplatser tagit bort den vanliga fasta telefonen och ersatt den med en trådlös telefon eller mobiltelefon. Även våra datorer skall kommunicera trådlöst via radio-LAN. Detta innebär såväl en långvarig lågintensiv helkroppsexponering från de inbyggda antennerna i husen som en kortvarig högintensiv exponering på del av kropp från telefonen. Våra mobiltelefoner är ur exponeringssynpunkt en av de kraftigare källorna. Hur låginten-

siva fält, både låg- och radiofrekventa, kan växelverka med det biologiska systemet är långt ifrån klart. Från att tidigare ha varit en ren signal har detta även förändrats till en signal med ett stort antal frekvenser närvarande samtidigt, vilket medför mycket mer komplicerade mätningar och tolkningsfrågor. Sammanhörande med detta är att vi idag inte kan definiera vad som skall ingå i begreppet ”dos” för området elektromagnetiska fält. Kan man integrera tid linjärt med intensitet, dvs är ett tio minuter långt samtal på mobilen lika med tio enminutsamtal? Vi saknar också studier angående hälsorisker på frekvensområdet från några kHz till någon MHz. Här innefattas grupper som operatörer av induktionsvärmare och kirurger med kirurgisk diatermi.

Även den kemiska exponeringen i arbetsmiljön blir mer komplex. Många reaktiva ämnen förekommer idag i olika arbetsmiljöer där exponeringsnivåerna förväntas vara låga, t ex läkemedelsexponering bland sjukvårdspersonal (Nygren m fl 2002). Erfarenhet av hälsoeffekter av denna blandade lågnivåexponering saknas och för många ämnen saknas även mätmetoder för säker bestämning vid dessa låga nivåer. Förutom den traditionella exponeringen via andningsvägarna behöver också nya exponeringsvägar för kemiska ämnen kartläggas, t ex hudexponering (Ness 1994). För ett flertal viktiga kemikalier saknas metoder och strategier för mätning och bedömning av hudexponering. Likaså ser vi ett fortsatt behov av utveckling av enkla användarvänliga metoder som kan användas (Nygren 2002, Levin 2002). Här behövs även mer kunskap vad gäller strategier och stöd för planering och genomförande av egenkontroll vid komplexa exponeringsmönster som en del av företagets arbetsmiljöarbete. Det kommer också att finnas ett större behov av kunskap vad gäller risker och för mätning av partiklar i luft framför allt vad gäller mycket små partiklar (sk nanopartiklar) och deras kemiska sammansättning. Inom området byggnadsrelaterad ohälsa finns ett komplext exponeringsscenario med problem på många olika arbetsplatser. Även här saknas fortfarande kunskap om vilka ämnen/ämnesgrupper som orsakar hälsobesvär. Det finns också ett behov av att kombinera provtagning av ett brett spektrum av kemiska ämnen med multivariat dataanalys, för att hitta samband mellan exponering, källor och effekter.

Helkroppsvibrationer förekommer i ca 5,3 miljoner arbetsfordon och arbetsmaskiner och av dessa används ca 850 000 yrkesmässigt. Branscher som jordbruk, skogsbruk, bygg- och anläggningsbranschen samt transportindustrin är för sin verksamhet beroende av dessa fordon. Uppskattningsvis finns i Sverige också ca sju miljoner handhållna vibrerande maskiner som ger upphov till hand-armvibrationer av vilka ca 1,1 miljoner används yrkesmässigt. Exponeringsmönstret är komplext och en strävan bör vara att fastställa de riskavgörande fysikaliska faktorer, som är förknippade med olika maskintyper, arbetsprocesser och arbetssätt samt med biodynamiska och biomekaniska faktorer. Behovet är i detta avseende stort för stötvibrationer och för vibrationer som innehåller stor energi i högre frekvenser. Ytterligare forskning om betydelsen av kortare eller

längre avbrott i vibrationsexponeringen behöver göras liksom undersökningar avsedda att klarlägga hur återhämtningen sker och hur den skall befrämjas. Det finns vidare ett stort behov av en utveckling av bättre mätmetoder och mätförfarande. Exempelvis kan exaktare mätning av upptaget av vibrationer vara av stort intresse för ett dosbegrepp. Slutsatsen blir att ohälsa på grund av vibrationer fortfarande är ett problem i svenskt arbetsliv. Ett större antal män än kvinnor utsätts för vibrationer (se figur 2) men tendensen är dock att ökningen av exponeringen stiger kraftigare bland kvinnor än bland män. Idag vet vi att vibrationer kan orsaka skador som direkt beror på vibrationerna, men vibrationer kan också vara en bidragande orsak till andra belastningsbesvär. Även om det skett en ökning av antalet exponerade och antalet besvär under senare år är den generella utvecklingstrenden, över ett längre tidsperspektiv, att antalet utsatta minskat. Det är dock inte troligt att denna minskning kommer att fortsätta, utan antalet utsatta i framtiden kommer att vara på dagens nivå. Däremot finns en tydlig tendens att de som exponeras för vibrationer får en allt ökande exponeringsnivå. Detta kan innebära att andelen som drabbas av besvär ökar, speciellt bland kvinnor. Centralt ur vetenskaplig synpunkt är att forskningen framledes inriktas på studier av sambandet mellan exponeringens karaktär, intensitet samt varaktighet och besvärens grad och natur.

Även om hörselskadligt buller minskat så utgör besvärande buller en viktig komponent i ett komplext samband med störande exponering (se avsnitt nedan). Dessa komplexa exponeringsmönster består ofta av flera olika komponenter med varierande ursprung. Det finns således starka skäl att framgent låta den sk inre och yttre bullerproblematiken integreras i så stor utsträckning som möjligt liksom det påtalade sambandet mellan arbetsrelaterad och fritidsrelaterad bullerexponering, som kan förväntas få en allt större betydelse i framtiden. Detta inte minst mot bakgrund av en allt högre grad av integration mellan arbete och fritid, 24-timmarsamhället, flexibla arbetstider, etc. I synnerhet ungdomars bullerexponering har ökat under senare år. Trenden talar för en fortsatt utveckling i denna riktning.

Stress och utbrändhet

Stort fokus läggs idag på stress och utbrändhet i arbetslivet. Behovet av objektiva metoder att kvantifiera belastningen är klart uttalat. Stress och trötthet leder till förändringar av hormonbalansen i kroppen. Möjligheten att kvantitativt analysera stresshormoner och sömnrelaterade signalsubstanser, som t ex melatonin (Eriksson m fl 2003), i prov från utsatta individer kan vara en viktig del i forskning kring dessa problem, liksom i utredning och behandling av personer med stressrelaterade besvär och trötthet.

Ökad trötthet utgör även ett övergripande, påtagligt och växande inslag i ohälsoproblematiken. För flertalet av de yrkesgrupper, som idag står i centrum

för en ökad ohälsa i arbetslivet, bl a kvinnor inom skola, vård och omsorg, utgör också tröttheten under arbete och fritid, en tydlig och ofta påtad del i problembilden. Den traditionella trötthetsorsaken, nattarbete eller långa arbetstider, har under senare år ersatts av en svårare, mer diffus problembild. Stora kunskapsluckor finns idag vad gäller att förklara bakomliggande orsaker kring trötthet i det moderna arbetslivet. Det åtgärdsinriktade arbetet vilar därmed också på osäkra grunder. Vid sidan om denna övergripande trend, kan en rad specifika trender utläsas. Exempelvis finns en ökad trend mot en allt större andel trötta förare i trafiken. Anledningen till detta står att finna i allt längre körtider, nattarbete, störd dygnsrytm, omgivande miljöfaktorer och en ökad monotoni i arbetsituationen i stort. Den ökande förartröttheten påverkas dessutom av allt mer komfortabla förarkupéer, och trenden har således här inte motverkats utan snarare påverkats av den tekniska utvecklingen inom bilbranschen. Denna trend kan förväntas hålla i sig under de närmaste åren. Ett annat exempel är en växande skoltrötthet. Från lärarhål påtalas ett stigande problem med elevtrötthet, vilket givetvis utgör ett allvarligt problem för elevens utbildning och utveckling. Elevtröttheten har sina troliga orsaker i ett flertal faktorer, varav flertalet dock ännu utforskats på ett mycket otydligt sätt.

Störande exponering

I och med att många uppenbara arbetsmiljöproblem identifierats och åtgärdats har utvecklingen gått i riktning mot att allt färre människor utsätts för direkt hälsoskadlig exponering. Intresset fokuseras därför även mot oönskad och störande exponering för olika faktorer främst inom verksamhetsområden i arbetslivet som kräver stor koncentration och uppmärksamhet. Exponering för reaktiva kemiska ämnen kan vid låga nivåer leda till irritation i andningsvägar och slemhinnor samt huvudvärk. Denna exponering kan i kombination med exponering för andra fysikaliska faktorer bidra till koncentrationssvårigheter vid arbetsuppgifter som kräver koncentration och uppmärksamhet.

Andelen människor som idag besväras av svårigheter att höra andras tal eller annat omgivande ljud tycks öka (lärare, förskollärare, etc). Bland dessa yrkesgrupper kan idag förmärkas en trend mot en ökad rapportering av sk örontrötthet, rösttrötthet, temporär och i vissa fall permanent hörselnedsättning. Enbart höga ljudnivåer tycks idag inte enskilt kunna förklara de besvär som här rapporteras. En viktig aspekt i detta sammanhang, som kommer att accentueras under de närmaste åren, är konsekvenserna av en åldrande arbetskår. Andelen människor med hörselnedsättning kan förväntas öka i takt med en allt äldre åldersstruktur i arbetslivet.

Talstörningen kan ses som ett resultat av arbetslivets omstrukturering med allt fler människor i samtidig interaktion och där talkommunikation därmed kommit att utvecklas på ett många gånger både okontrollerat och olyckligt sätt (skolor,

förskolor, etc). Den ökade exponeringen för irrelevant tal har delvis även att göra med utvecklingen av allt större arbetsplatser (kontorslandskap, callcenters, köpcentran, etc). Till orsakerna till en stegrad exponering för tal skall delvis även läggas den tekniska utvecklingen som i dag inbjuder till ett utökad tal på både arbetsplatser och i det offentliga rummet (mobiltelefoner, bärbara telefoner, etc). Det finns idag därför ett behov av ökade kunskaper kring det sätt på vilket tal och irrelevant tal inverkar på arbetsplatser. Sambanden mellan exponering för måttliga till höga bullernivåer och hörselpåverkan i form av temporär hörselnedsättning, permanent hörselnedsättning och talmaskering behöver kartläggas. Tinnitusproblematiken och hur denna kan relateras till en bullerexponering behöver även klargöras. Den sammantagna arbetsrelaterade och icke-arbetsrelaterade bullerexponeringen och dess konsekvenser på hälsa och ohälsa behöver klargöras.

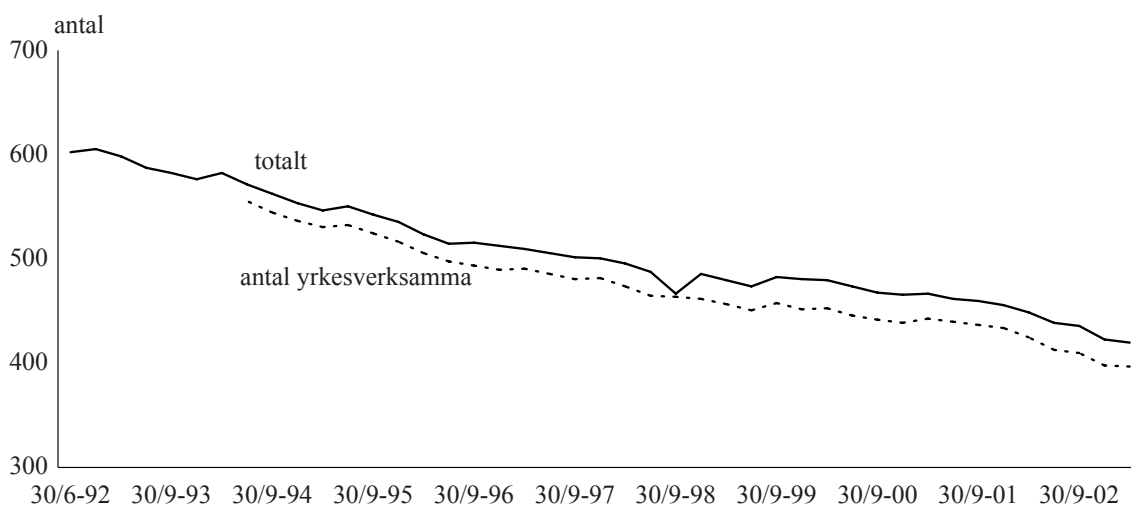
En allt mer stegrad bullernivå i samhället i stort accentuerar en tydlig trend i termer av ett allt starkare samhällsbehov av att utveckla de processer som finns inrymda i dagens miljöprövning, hållbar utveckling, miljökonsekvensbeskrivningar, etc. Bristande kunskaper kring bl a bullerproblematiken och hur denna skall integreras i miljöprövningar, har skapat för samhället mycket tidskrävande och därmed kostsamma processer. Synpunkter på en starkare, tydligare och mer rationell hantering av bullerfrågorna i anslutning till miljöprövningar, på och utanför våra arbetsplatser, väcks i allt större omfattning från myndigheter och verk men också från miljöorganisationer. Proceduren och problematiken kring väg- och järnvägsbyggande och andra stora infrastrukturprojekt, utgör påtagliga exempel på denna problematik och trend.

Behovet av mätningar och ny arbetsmiljöuppföljning

Under början och mitten av 1900-talet utvecklades arbetsmiljöarbetet i Sverige. Arbetsmedicinska institutet bildades för att identifiera hälsoskadliga faktorer i olika arbetsmiljöer och kartlägga exponeringssituationen inom olika industri-grenar med exponeringsmätningar och yrkesmedicinsk diagnostisering. Yrkesinspektionen bildades och bidrog genom sin fältverksamhet till att arbetsmiljön kontinuerligt förbättrades. Under 1970- och 80-talen sattes även stora resurser av för att bygga upp det omfattande svenska företagshälsovårdssystemet. En stor del av företagshälsovårdsarbetet omfattade då kartläggning och dokumentation av den exponering som förekom vid olika typer av arbetsplatser. När konjunkturen vände i slutet av 1980-talet och resurserna började tryta ifrågasattes värdet av den systematiska dokumentationen av exponeringen i olika arbetsmiljöer.

Företagen valde då istället att satsa de krympande resurserna på direkta åtgärder. Som en följd av att mätningar och kartläggningar av exponering i arbetsmiljön avsevärt minskat har därför den tekniska företagshälsovården nedmonterats resursmässigt under den senaste tioårsperioden. Samtidigt har direkta

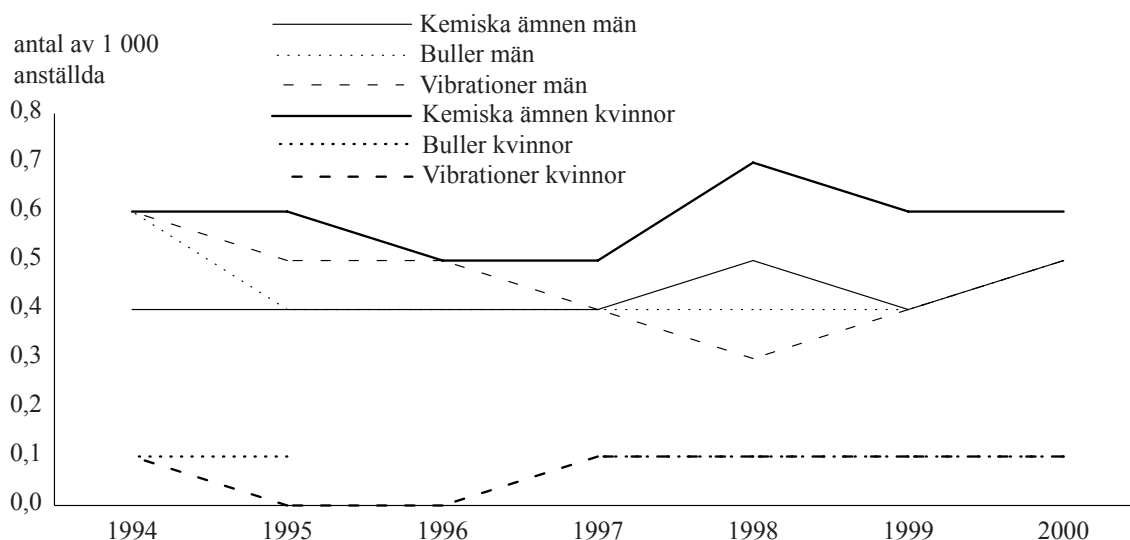
åtgärder i arbetsmiljön prioriterats framför en föregående kartläggning och dokumentation av exponeringssituationen. Statistik från Naturvetareförbundet (Ragna 2003) visar hur antalet arbetslösa arbetsmiljöingenjörer ökade från några procent upp till närmare 20 procent på något år i början av 1990-talet. Arbetslösheten har nu minskat till ca 8 procent, men samtidigt har även det totala antalet arbetsmiljöingenjörer minskat med nästan en tredjedel främst genom pensionsavgångar.



Figur 1. Antalet arbetsmiljöingenjörer (heldragen linje totala antalet och streckad linje antal yrkesverksamma) under 1990-talet (Ragna 2003).

Samtidigt kan man från ISA statistiken se att antalet arbetssjukdomar orsakade av kemiska eller fysikaliska hälsorisker är i stort sett oförändrat (figur 2). En konsekvens av detta är att företagshälsovården har förändrats från att ha varit präglad av aktivt, förebyggande och kartläggande arbetsmiljöarbete till att bli mer fokuserad mot vårdande och rehabiliterande arbete. Ytterligare en konsekvens av att möjligheten att göra mätningar och följa förändringar i exponeringssituationen i arbetslivet minskat, är att underlaget för effektiv och adekvat epidemiologisk forskning nu utarmas.

De flesta uppenbara problem av kemisk och fysikalisk natur som funnits i arbetsmiljön har under 1900-talet identifierats och adekvata åtgärder har satts in för att eliminera eller minska dessa problem. Det moderna arbetsmiljöarbetet fokuseras mot mer oklara och komplexa exponeringsmönster. Situationen kompliceras ytterligare av att nya produkter med andra tekniska lösningar eller med andra eller nya kemiska ämnen som aktiva komponenter kontinuerligt utvecklas.



Figur 2. Arbetsjukdomar orsakade av kemiska ämnen och buller.

Det medför att den yrkesmässiga exponeringen för kemiska och fysikaliska faktorer hela tiden förändras. Förändrade prioriteringar i samhället liksom nya och reviderade föreskrifter från myndigheterna, t ex Arbetsmiljöverket och Socialstyrelsen, medför att nya krav kommer att ställas på sänkta exponeringsnivåer och förbättrade strategier för att mäta exponering och kontrollera efterlevnad av nya och reviderade gränsvärden för tillåten exponering. Här nedan beskrivs några trender som kommer att ha ett avgörande inflytande på utvecklingen av risker i arbetsmiljön och bedömning av den totala belastningen.

Efterfrågan på dokumentation av exponeringsmönster och effekter av olika åtgärder

Det senaste decenniets nedmontering av företagshälsovårdens tekniska del har medfört att antalet arbetsmiljömätningar av olika slag radikalt minskat. Det innebär att underlaget för utvärdering av de åtgärder som sätts in för att minimera exponeringen inte finns. Man kan nu konstatera att, trots insatta åtgärder, har problemen inte blivit tillfredställande lösta på många arbetsplatser. Bristen på dokumentation av arbetsmiljön med mätningar före och efter åtgärder omöjliggör en adekvat utvärdering av effekterna. Ofta vet man därför inte om åtgärderna haft avsedd effekt och om, och i så fall vilka, ytterligare åtgärder som behöver sättas in.

I och med nedmonteringen av företagshälsovårdens tekniska resurser har även kompetensen inom detta område utarmats. Idag saknas därför på många håll inom den svenska företagshälsovården kompetens rörande mätstrategi, moderna mätmetoder och resultatutvärdering. Samtidigt förväntas efterfrågan på dessa tjänster öka under kommande år. Den tekniska delen av företagshälsovården väntas därför öka både i betydelse och omfattning. Det kommer att ställas mer

krav på företagshälsovården bl a vad gäller företagens behov av stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). SAM regleras i Arbetsmiljöverkets (2001) föreskrifter och innebär att arbetsmiljöarbetet planmässigt ska integreras i det dagliga arbetet och att riskerna med olika arbetsmoment ska bedömas. Vidare ska handlingsplaner för arbetsmiljöarbete och riskbedömningar dokumenteras och revideras fortlöpande. Vi ser därmed ett ökat behov av kompetens för riskbedömningar och exponeringsmätningar som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Man kan därför förutse ett ökat utbildningsbehov inom området teknisk företagshälsovård där fokus läggs mot mätstrategi, moderna användarvänliga mätmetoder, resultatutvärdering och riskbedömning. Detta kan märkas redan med ökad efterfrågan till de utbildningar som finns idag inom området. SAM kommer i framtiden att vara stommen i företagens arbetsmiljöarbete och, som ett led i en strävan till ständiga förbättringar, behövs mer kunskap om hur metodiken ska implementeras hos företag och vilket stöd som behövs för att få en fungerande mät- och åtgärdsprocess.

Inom det radiofrekventa området, som exempel, har vi fortfarande mycket kraftig exponering vid arbete med plastsvetsar och limtorkar. Någon nyutveckling av dessa apparater har inte skett de senaste tio åren och verkar heller inte vara för handen. Här finns ett fortsatt stort behov av regelbundna kontrollmätningar för att se till att gällande gränsvärden uppfylls. Undersökningar visar att över 30 procent överstiger gränsvärdena och de övriga ligger mycket nära gränsen.

Ett annat exempel är de nya plast- och polymermaterial samt tvåkomponentprodukter för spackling, limning, målning m m som utvecklats under de senaste årtiondena. Användning av denna typ av produkter väntas öka i framtiden. De aktiva komponenterna i dessa produkter är reaktiva och har därför olika negativa hälsoeffekter, bl a irriterande, allergiframkallande och sensibiliserande. Idag saknas dokumentation om exponeringsvägar, exponeringsnivåer och hälsoeffekter vid yrkesmässig exponering för dessa produkter.

Enkla, användarvänliga metoder och egen kontroll

Under senare år har utvecklingen inom elektronikområdet medfört att enkla elektroniska mätinstrument konstruerats som kan tillämpas för mätning av olika kemiska och fysikaliska arbetsmiljöfaktorer (Nygren 2002). Utvecklingen av enkla användarvänliga mätmetoder för kemisk exponering leder till att mätningen kan utföras av personer som t ex arbetstagaren själv eller skyddsombud (Levin 2002, Sunesson m fl 2002). Dessa metoder, som är snabba och billiga, kommer att utgöra ett komplement till traditionella arbetsmiljömätningar för att snabbt kartlägga arbetsmiljöer och identifiera problemställen som därefter kan undersökas mer noggrant och systematiskt med traditionell teknik. Denna ut-

veckling går hand i hand med den efterfrågan av mer mätningar och dokumentation som beskrivs i föregående avsnitt.

Detta ställer krav på den yrkeshygieniska kompetens som i större utsträckning ska planera och kontinuerligt utvärdera mätningarna än att själv utföra dem. Användarvänliga metoder som möjliggör egenkontroll av exponering kan vara ett viktigt verktyg i företagens SAM, som ett led i en strävan till ständiga förbättringar. Mer kunskap behövs dock om hur metodiken ska implementeras hos företag och vilket stöd som behövs för att få en fungerande mät- och åtgärdsprocess. Dessa strategier behöver utvecklas vidare som komplement till de traditionella metoderna att bedöma exponering. Då dessa strategier medger såväl arbetstagare- som arbetsgivaremedverkan kan nya organisatoriska modeller m m utvecklas med nya roller för yrkeshygieniker och företagshälsovården. För att uppnå detta krävs således både utveckling av nya metoder och en omfattande ny- och vidareutbildningsinsats av berörd personal inom företagshälsovården och bland yrkeshygieniker.

Ett exempel på problemområde där nya mätmetoder väntas spela en viktig roll är exponering för bioaerosoler (luftburna mikroorganismer). Bioaerosoler har spelat en stor roll för arbetstagarnas hälsa genom århundradena. Mycken information har samlats in om sambandet mellan exponering och sjukdom. Arbetsmiljöer där mikrobiella problem bedöms öka under den kommande tioårsperioden återfinns bland annat inom skogs- och träindustri, bioenergihantering, avfallshantering samt returpappershantering. Exponering för mikroorganismer utgör problem på många av dessa arbetsplatser. Kunskap om effekter av långtidsexponering för mögelmetaboliter behövs för att bedöma exponering för dessa ämnen. Snabba och direktvisande metoder för bestämning av bioaerosoler är viktiga verktyg för att adekvat bedöma exponeringen. Här är trenderna i omvärlden mycket tydliga. Enkla och snabba metoder för bestämning av mikroorganismer i arbetsmiljön efterfrågas både internationellt och i Sverige. Andra trender rörande bioaerosolområdet behandlar metoder för snabb analys av luftburna mykotoxiner samt virus. Inom dessa områden väntas också forskningen på många håll i världen att fokuseras under de närmaste fem åren.

Personlig exponeringsmätning (PEM) är ett exempel på ett nytt koncept för yrkeshygieniska mätningar som bygger på en enkel och användarvänlig provtagningsmetod tillsammans med en arbetsorganisatorisk strategi för att involvera arbetstagarna i regelbundna arbetsmiljömätningar som en del i företagens SAM (Levin 2002). PEM finns idag utvecklat för ett fåtal kemiska ämnen, men allt eftersom nya mätmetoder utvecklas kommer PEM att kunna få en mer allmän tillämpning (Sunesson m fl 2002).

Internationell relevans

Inom EU pågår ett intensivt arbete med kartläggning av olika arbetsmiljöfaktorer och dess effekter på arbetstagarnas hälsa. EUs Arbetsmiljökontor i Bilbao, Spanien, ordnar en årlig arbetsmiljövecka med olika teman. Under 2003 riktas fokus mot hantering av kemikalier i företagen och exponering för kemiska hälsorisker i arbetslivet.

Utveckling av internationella och Europeiska standarder utgör ett viktigt verktyg för harmonisering av arbetsmiljöbevakningen i ett internationellt perspektiv. Ett aktivt arbete med utveckling av standarder för mätning och kartläggning av kemiska och fysikaliska arbetsmiljöfaktorer pågår inom såväl ISO som CEN och här spelar Sverige och svenska experter en stor roll. Bland annat inom området Luftkvalitet-arbetsplatsluft har ett stort antal mätstandarder utvecklats. Svenska experter har bidragit till att dessa standarder uppfyller de krav det moderna samhället kan ställa på adekvata och relevanta arbetsmiljömätningar.

Under de närmaste åren kommer också en ytterligare fokusering att ske på vibrationsområdet efter införandet av svenska gränsvärden utifrån EU-direktivet. Centralt ur vetenskaplig synpunkt är att forskningen framdeles inriktas på studier av sambandet mellan exponeringens karaktär, intensitet samt varaktighet och besvärens grad och natur (EASHV 2000, EU 2002).

Sedan ett par år tillbaka finns en internationell rekommendation om riktlinjer för exponering för EMF för både allmänhet och yrkesverksamma (ICNIRP). Från 1999 finns ett EU-direktiv för allmänhetens exponering och detta antogs av Statens Strålskyddsinstitut, SSI, i december ifjol att gälla för Sverige. Det finns nu också ett förslag till EU direktiv baserat på ICNIRP värdena. Detta förslag har Näringsdepartementet sänt ut på remiss, och arbetet inom EU kommer att fortgå med detta under innevarande och nästa år. Arbetsmiljöverket har redan ett utkast till svensk föreskrift baserat på detta. Emellertid är regelverket mycket komplext och kräver både ordentliga kunskaper om mätteknik och dyrbar mätutrustning. Eftersom vi i Sverige inte haft någon föreskrift om hela frekvensområdet innebär en ny föreskrift att mätningar måste göras på ett stort antal arbetsplatser. Den nya föreskriften kommer dessutom att innehålla flera nya storheter som inte varit reglerade förut, med åtföljande mätbehov. Vi ser här att det finns ett stort behov av att dels utveckla mättekniken och anpassa den till några olika typarbetsplatser, dels anordna kurser för företagshälsovårdspersonal om detta. Problemområdet är mycket stort och det är därför nödvändigt med internationellt samarbete både vad gäller forskningsfrågorna om ohälsa och det som gäller ren mätteknik och mätförfarande. I detta sammanhang spelar världshälsorganisationen WHO en viktig roll och det är av stor betydelse för det fortsatta arbetet att Arbetslivsinstitutet är en officiell samarbetspartner med WHO på detta område.

Den ökande tröttheten bland yrkesförare, som beskrivits ovan, kommer att accentueras bland annat på grund av den internationalisering som EU-anpass-

ningen kommer att medföra. Svensk yrkestrafik kommer under de närmaste åren att underkastas en fortsatt EU-lagstiftning, innebärande en risk för allt längre körtider. Den ökade konkurrensen inom långvägsdistributionen har också öppnat marknaden för uttag av allt längre körtider. Även inom väl utredda branscher skapas ständigt nya förändringar, nya risker och behov av ett vaksamt arbetsmiljöarbete.

Referenser

- Arbetsmiljöverket (2001) *Systematiskt arbetsmiljöarbete*, AFS 2001:1, Arbetsmiljöverket, Solna.
- Arbetsmiljöverket (2003) Webplats: www.av.se, Arbetsmiljöverket, Solna.
- Burström L, Lundström R & Sörensson A (2000) *Kunskapsunderlag för åtgärder mot skador och besvär i arbete med handhållna vibrerande maskiner. Tekniska aspekter*. Arbete och Hälsa 17:2000, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- EASHV (2000) *OSH Monitoring - The State of Occupational Safety and Health in the European Union – Pilot Study*. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao.
- Eriksson K, Östin A & Levin J-O (2003) Quantification of melatonin in human saliva by liquid chromatography – tandem mass spectrometry using stable isotope dilution. *J Chromatogr B*, in press.
- EU (2002) Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/44/EG av den 25 juni 2002 om minimikrav för arbetstagares hälsa och säkerhet vid exponering för risker som har samband med fysikaliska agens (vibration) i arbetet (sextonde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) - Gemensamt uttalande från Europaparlamentet och rådet. *Europeiska gemenskapernas officiella tidning* L 177, 06/07/2002.
- Gemne G & Lundström R (2000) *Kunskapsunderlag för åtgärder mot skador och besvär i arbete med handhållna vibrerande maskiner. Medicinska aspekter*. Arbete och Hälsa 18:2000, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Levin J-O (2002) Self-assessment of chemical exposure. *Occup Health Rev*, 95: 14-16.
- Ness S A (1994) *Surface and dermal monitoring for toxic exposures*. Van Nostrand Reinhold, NewYork.
- Nygren O (2002) New approaches for assessment of occupational exposure to metals using on-site measurements. *J Environ Monit* 4: 623 - 627.
- Nygren O, Gustavsson B, Ström L, Eriksson R, Jarneborn L & Friberg A (2002) Exposure to anti-cancer drugs during preparation and administration. Investigations of an open and a closed system. *J Environ Monit* 4: 739 - 742.
- Ragna G (2003) Stockholm: Naturvetareförbundet, personlig kommunikation.
- SCB (2003) Webplats: www.scb.se, Statistiska Centralbyrån, Stockholm.
- SoS (2001) Folkhälsorapport 2001. *SoS-rapport* 2001:111. Socialstyrelsen, Stockholm.

Sunesson A-L, Liljelind I, Sundgren M, Pettersson-Strömbäck A & Levin J-O (2002)
Passive sampling in combination with thermal desorption and gas chromatography
as a tool for self-assessment of chemical exposure. *J Environ Monit* 4: 706-710.

Fredrik Augustsson och Åke Sandberg

IT i omvandlingen av arbetsorganisationer

Kompetensutvecklingen inom IT är ad hoc artad och överlämnad till individen. Vi går från det ”goda arbetet för alla” till ”anställningsbarhet för individen”, menar Fredrik Augustsson och Åke Sandberg.

Introduktion: IT och ett arbetsliv i förändring?

Informationsteknikens (ITs) betydelse för ett förändrat arbetsliv och förändrade organisationer har uppmärksammats stort under de senaste tjugofem åren, även om språkbruket skiftat. På 1970-talet hette det datorisering, senare blev det IT. Ännu tidigare fanns debatt och forskning om automation i produktionen som skulle mynna ut i ”den obemannade fabriken” (Dahlström 1965). Kvaliteten i uttalanden och åsikter om betydelsen av IT för dagens förändringar står dock inte i paritet med kvantiteten. En anledning är att IT ofta behandlas som en isolerad och exogen faktor som påverkar arbetslivet utifrån när den egentligen ingår i den helhet som utgörs av arbets- och produktionsprocesser, materialet som bearbetas (stål eller bits/information), verktygen (svarv eller dator) och den mänskliga arbetsinsatsen.

Vi kan och bör alltså inte förenklat skilja ut ITs roll. En annan anledning är att utvecklingar inom IT, framförallt under den senaste tioårsperioden, sammanfallit med en rad andra uppmärksammade strukturella och institutionella förändringar såsom internationalisering och globalisering, framväxten av nya branscher och typer av företag, förändrade arbetsorganisationer, nya ledningsstrategier och anställningsformer samt förändrade relationer på arbetsmarknaden. De snabba och delvis motsägelsefulla förändringarna har skapat utrymme för allehanda mer eller mindre välgrundade realistiska och visionära uttalanden om ITs betydelse för samtiden och framtiden. En analys av ITs roll i och för ett förändrat arbetsliv kräver därför en helhetsansats, en kritisk hållning gentemot uttalanden om ITs betydelse för arbetslivets förändring och en problematisering av förändringar och deras orsaker, vilket vi ämnar försöka i det här kapitlet.

IT är alltså inte sällan en svårseparerbar del i bredare förändringsprocesser och vi kommer att söka redovisa vår syn på dessa processer. Vi avhåller oss inte heller från att redovisa den särskilda roll som IT har som ”möjliggörare” av och instrument för mycket av det nya inom arbetslivet, till exempel nätverksorganisering, utläggning av produktion och tjänster, och en samtidig decentralisering och detaljerad, datorstödd central kontroll av arbetets utförande och inte minst resultat.

Fredrik Augustsson är doktorand i sociologi och forskar om organisation, IT och nya medier. **Åke Sandberg** är docent i sociologi och adjungerad professor vid KTH. Han forskar om utveckling och användning av IT samt Internet, arbetsorganisation, management och hälsa. E-post: Fredrik.Augustsson@Arbetslivsinstitutet.se

Syftet är att studera relationen mellan IT och förutsättningar och hinder för ett uthålligt arbetsliv och hur dessa förändrats över tid. Med ett uthålligt arbetsliv menar vi goda och hälsosamma arbeten i effektiva verksamheter. Det ställer krav på kunnsande, ett aktivt förhållningssätt och möjligheter till kompetensutveckling, beslutsinflytande och samverkan. Vi fokuserar ITs roll i omvandlingen av organisationer och deras verksamhet samt i viss mån effekter på individernas arbete. Mer konkret är syftet fyrfaldigt. Först, att se i vilken mån påstådda förändringar i arbete, organisation och ledning i Sverige har empiriska belägg, och i så fall vilka. För det andra, vilken roll IT har som en integrerad del för de förändringar som sker. För det tredje, förändringarnas betydelse för möjligheterna till goda arbeten i effektiva verksamheter. För det fjärde, vilka trender vi kan se inom området IT, organisation och arbete.

Kapitlet baseras på studier som har genomförts inom forskningsprogrammet *Medier, IT och innovation i organisation och arbete (MITIOR)* vid Arbetslivsinstitutet och NADA, KTH, framförallt undersökningar av produktion av interaktiva medielösningar (Sandberg & Augustsson 2002) och av produktivitetsspressen genom nya managementformer såsom TQM, BPR (Business process reengineering) och lean produktion) och dessas samband med arbetets förändring (i boken *Ledning för alla?* Sandberg 2003) samt kompletterande resultat från annan forskning.

I korthet visar våra resultat på följande: Det sker förstås förändringar i arbete och organisation men dessa är komplexa och i vissa fall motsägelsefulla. Förändringarna är dessutom inte så omfattande som ofta hävdas och de varierar beroende på vilken nivå av arbetslivet som studeras. IT spelar en roll i förändringar i arbete och organisation, men denna roll är inte entydig och svår att utkristallisera från andra faktorer, vilka inte alltid är de faktorer som ofta antas. Som en följd av detta kan man sällan tala om *enhetliga* trender vad det gäller relationen mellan IT och arbete, förutom de mest självklara: en större andel anställda arbetar framför och med datorer under en större del av arbetstiden. Det leder till fler datorrelaterade arbetsskador, samtidigt som en del andra fysiska arbetsskador minskar. Vi kan även se vissa relativt tydliga trender i ITs övergripande betydelse för arbete och organisation. Många av dessa är kopplade till omstruktureringar av branscher och företag och framväxten av nya verksamheter, andra har att göra med IT som del i en samtidigt decentraliserad och starkt centraliserad detaljkontroll av prestationer och måluppfyllelse, med stora effekter för anställdas kvalifikationer, inflytande och hälsa.

Kapitlet fortsätter med en diskussion om möjligheterna att mäta och analysera förändring i arbete, organisation och ledning samt en problematisering av vissa inställningar till trendanalyser och av kvaliteten i framtidsutsagor. Detta menar vi har en avgörande betydelse, ty det är inte ovanligt att det sägs att ”detta är ju utredning” eller ”policyanalys” och då gäller inte vetenskapens metod- och kvalitetskrav. Vi anser att detta är ohederligt och skadligt. Utredningar och framtidsstudier avses och kan få omedelbara effekter i beslutsfattande varför det är av särskild vikt att de har hög kvalitet.

Efter det följer en definition av IT som teknik, verksamhet och bransch. Detta återföljs av en genomgång av empiriska resultat från egen och andras forskning som kan belysa omfattning och riktning på förändringar och därefter en diskussion om betydelsen av IT specifikt för de förändringar som kan observeras. Med detta som bas är det möjligt att redovisa trender i ITs utveckling och konsekvenser för uthålligt arbetsliv. Kapitlet avslutas med en diskussion av resultatet och slutsatser samt förslag till vidare forskning.

Talet om förändring och trender i arbete och organisation

De utredningar och undersökningar som gjorts av denna s.k. automation visar att populärdebattens automationsföreställningar varit både oklara och överdrivna ... Begreppet automation har kommit att syfta på tekniskt sett ganska heterogena företeelser och man kan inte tala om något radikalt nytt. Det är här svårt att skilja effekten av de tekniska förändringarna från effekten av de ekonomiska ... (Dahlström 1965, s 118).

En av de tydligaste trenderna i dagens arbetsliv är *talet* om att vi nu genomgår särskilt stora förändringar i arbete, organisation och arbetsmarknad (jfr Magnusson 2000). Det talas till och med om "slutet för arbetet" (Rifkin 1995). Talet har multiplicerats av ITs snabba utveckling och användning (Holmberg m fl 2002), vilka sägs sakna historisk motsvarighet (Castells 2001). Men det samma har även sagts tidigare; uppfattningen om samtidens snabba förändring är ett socialt faktum genom historien, vilket Durkheim (1982) noterade redan i slutet av 1800-talet.

Förändring är en av de mest centrala aspekterna av samhället, men samtidigt problematiskt att studera (Ahrne & Papakostas 2002). Förändring betyder enkelt att någonting inte är som det tidigare har varit (Sztompka 1993). Problemet är hur olikt det ska vara, och på vilket sätt det ska vara annorlunda. En väsentlig uppdelning är i kvantitativa och kvalitativa förändringar, där de förra avser omfattning, det vill säga mer eller mindre av samma sak, och de senare skillnad i typ, att något görs på ett nytt sätt eller någonting nytt tillkommer. Att andelen tjänste- och projektarbete ökar är alltså ingen kvalitativ förändring, även om det kan utgöra en historisk trend. Vi har på annan plats (Augustsson & Sandberg 2003a) definierat förändring i arbetslivet som en skillnad i vad organisationer gör och framväxt av nya verksamheter, en förändring i uppdelning och integration av verksamheter, samt en förändring i hur organisationer gör något, en definition som trots att den är striktare kräver en kvalitativ bedömning. Att förändring sker är tydligt, och i så måtto *kan* det handla om en trend, även om vi inte alltid kan observera den eller dess orsaker (Sayer 1992). Men förändringars förlopp, styrka och långsiktighet är mer oklara.

I managementlitteraturen får ofta personliga erfarenheter och anekdoter gälla för en generell bild eller tendens: det nyaste eller för tillfället mest framgångsrika företaget antas ge en bild av hur alla företag kommer att och måste se ut i framtiden om de ska överleva (Peters & Waterman 1982). Men en förändring är inte

samma sak som en trend, på samma sätt som ett enskilt fall inte kan utgöra grund för uttalanden om en generell företeelse eller förändring. Enskilda fall saknar dock inte betydelse eftersom de kan falsifiera deterministiska antaganden och visa att alternativ är möjliga (Hirst & Zeitlin 1997).

Ett genomgående tema i dagens beskrivningar och trenddiskussioner är att vi ser en upplösning av existerande hierarkier och en omstrukturering som resulterar i lösare och mer flexibla former där arbete, anställning, ersättning, kompetensutveckling och ansvar för hälsa individualiseras (Sennett 1999). Det nya beskrivs ofta som det gamlas motsats, eller som ett nytt stadium i samhällets utveckling (se Ahrne & Papakostas, 2002, för en kritisk diskussion). Men varken det tidigare eller det nya är så enhetligt. Man får inte missta stiliserade modeller för den verklighet de försöker beskriva och förklara (Sayer 2000).

De antagna förändringarna sägs bero på flera relaterade processer på olika nivåer: internationalisering och globalisering, den snabba utvecklingen och spridningen av IT, ökad konkurrens, framväxten av nya organisationsformer och branscher och förändrade institutioner och normer. Ofta är det i den här typen av diskurser svårt att utröna vad som antas leda till vilken typ av förändring och genom vilken typ av mekanismer detta sker (Sayer 1992). Själva gränsen mellan orsak och verkan är otydlig, det är som om själva samtiden skapar sin egen förändring. Många av processerna beskrivs följaktligen som förutbestämda och ofrånkomliga: någonting ”därute” påverkar oss i en viss riktning, vare sig vi vill det eller inte. I vissa fall är det möjligen så, och för enskilda individer upplevs det med all säkerhet så ibland. Man får dock inte glömma bort att det alltid finns ekonomiska, sociala och politiska val på individuell och kollektiv nivå. Att vi nu anser oss leva i en realiserad verklighet betyder inte att alternativ inte var och är möjliga. Förenklande tal om trender och ”utveckling” från gammalt till nytt kan utgöra en retorisk ideologiproduktion som legitimerar det som sker, framställer det som obönhörligt och kallar det gott.

Den specifika betydelsen av IT för förändringar i arbetslivet kan studeras enligt (åtminstone) två strategier. Antingen studeras i vilken mån det skett innovationer i IT, om de har implementerats i arbetslivet och huruvida detta leder till olika typer av förändringar. Denna strategi tar sin utgångspunkt i en ny teknisk artefakt (av människan skapade ting, såsom en dator, en såg eller en bil), ett system eller en process vilken antas påverka arbetslivet. Därefter görs studier av organisationer och arbeten där tekniken införts för att se vilka effekterna blir.

En alternativ, eller omvänd, strategi är att börja med att undersöka vilka förändringar som verkligen skett och sedan försöka fastställa i vilken mån de beror på innovationer och införande av IT i arbetslivet. Vi har valt den senare strategin eftersom vi redan vet att IT har implementerats i hög grad och en utgångspunkt i tekniken leder lätt till att dess betydelse överdrivs, i vissa fall till ren teknisk determinism. En kritisk granskning av vilka förändringar som verkligen skett och där IT ses som en av flera (och möjligen samspelande) faktorer ger en mer nyanserad förståelse för utgångsläge, handlingsmöjligheter och sannolikheter för olika utfall och framtida trender.

Pedagoger och profeter:

Att undersöka handlingsalternativ eller legitimera trender

Om dagens förändring är svår att beskriva och förklara så är framtidsutsagor än mer problematiska, eftersom framtiden definitionsmässigt inte har inträffat. Vi kan inte studera den och därför inte veta något säkert om den. Vi kan däremot föra resonemang grundade i empiri om historia och nuläge och göra en analys av betingelser för förändring. Utifrån våra teorier och verklighetsbilder med olika antaganden kan vi skriva fram historiska trender och redovisa alternativa, möjliga framtider om vi har god empiri och gör tydliga antaganden om samband: för att kunna förutsäga framtiden behöver man först kunna förklara samtiden. Den enklaste sortens förutsägelse är en trendframskridning där en historisk trend förlängs in i framtiden och avgörande, redovisade betingelser för den historiska utvecklingen antas gälla även framöver. Om vi som forskare, policyanalytiker eller ”framtidsforskare” är otydliga om våra fakta och antaganden om samband, blir vi lätt fångna i och bidragsgivare till svårgenomskådliga vävar av själv-uppfyllande plan-prognoser som gör oss omyndiga inför ”utvecklingen” (se Sandberg 1975 om den då livaktiga diskussionen om framtidsstudier).

En kanske naturlig del av den hälsoinriktade forskningens sökande efter det sjuka som ska botas är talet om alla problem som stora förändringar leder till: ökade klyftor, arbetslöshet, utarmning av jobben, ohälsa, utbränning och utslagning. Även om det kan vara mycket riktiga beskrivningar ger de inte hela sanningen. Även utvecklande och hälsosamma jobb växer fram vid förändring, men ofta för andra grupper och i andra verksamheter. Man kan idag ana tendenser till fortsatt och till och med ökad *polarisering* i arbetslivet, om än med delvis nya vinnare och förlorare (Thompson & Warhurst 1998). Mycket debatt har förts om den digitala klyftan, de som har respektive inte har tillgång till den nya informationstekniken. De så kallade LO-datorerna, AMS datortek och olika projekt om IT i skolan är politiska försök att minska de digitala klyftorna. Men att de som inte har tillgång till IT är förlorare betyder inte att förekomsten av IT i arbetet nödvändigtvis gör anställda till vinnare. I vissa fall, som när receptionist-arbeten läggs ut till externa call centers, finns det risker för utarmning av arbeten; här finns dock ingen teknisk determinism, callcenterjobb kan med annan arbetsdelning vara kvalificerade supportjobb inom exempelvis datorbranschen (von Otter & Sandberg 2001). Också friare, kreativa och kvalificerade arbeten som till exempel konsultjobb, innehåller risker för stress och utbränning till följd av dels oklara gränser mellan arbete och fritid, dels begränsade resurser och tid i kombination med oklara mål: resultatet kan alltid göras ännu lite bättre.

Sanningarna om ohälsa uppvägs rikligen av ”utvecklingsförespråkares” omfattande managementlitteratur som ackompanjerar arbetslivets omvandling och i alla omvälvande tider sagt att vi visserligen har problem nu, men att våra studier av ”utveckling” – dvs våra ”speciellt utvalda” fall – visar att det mesta blir bättre och att den som inte inser det är en bakåtsträvare och problemsökare. Så har ”utvecklingens” drivande aktörer, förespråkare och skribenter alltid – ibland uttryckligen – fyllt funktionen att rättfärdiga och legitimera som nödvändigt och/

eller gott de tendenser som är på gång, oavsett vilka de är. En vanlig tankefigur är: ”Om det nu ändå är så att det och det händer, så ska vi försöka göra bästa möjliga av det”. Som exempel: Om löpande banden kommer tillbaka i verkstadsindustrin så ska vi försöka göra det bästa möjliga av dem, inte på ett bakåtsträvande och tråkigt sätt hävda det mänskliga och produktiva värdet av lagarbete, inflytande och kvalifikationer. Alternativa vägar till ett uthålligt arbetsliv begränsas därmed till de små möjligheter en snäv produktionsmodell ger.

Det finns således forskare som givit sig själva den uttryckliga rollen som legitimerare av de ”trender” de ser som den ”goda och enda vägen”, snarare än som kritiska undersökare av verkligheten, uttolkare av de handlingsalternativ som finns för olika aktörer, samt bidragsgivare med kunskapsunderlag för handlingar för önskade utvecklingar. Det förra förhållningssättet avslöjar verklighetens alternativ och dilemman bakom enkla profetior, det senare visar på alternativa framtider och avtäckar aktörers alternativ och valmöjligheter. Det förra förhållningssättet bidrar även till självuppfyllande profetior. En av mekanismerna är vad den klassiske sociologen Robert K Merton (1968) refererar till som ”Thomas teorem”: *”If men define situations as real, they are real in their consequences”*. Om man utgår från att det löpande bandet är oundvikligt så kommer det att bli så, om de väsentliga aktörerna, legitimerade av konsulter, handlar utifrån den antagna oundvikligheten (Sandberg 1995).

Sammanblandning av konsultation och forskning där personer med forskarstatus utifrån sin roll legitimerar dominerande ”tendenser”, är en viktig del i konstruktionen av utvecklingen som god och skapandet av självuppfyllande profetior. En mer pedagogisk roll får de forskare som utifrån explicita antaganden och teorier kritiskt analyserar betingelser för förändring och visar på alternativa framtider. Medan det förra, profetiska förhållningssättet leder till en *sammanblandning* av roller vilket varken ger god forskning eller lyckad konsultation, innebär det senare, pedagogiska en policy- och förändringsorienterad forskning som *samspekar* med praktiken och dess kunskapsbehov. Forskning som med fog kan kallas interaktiv forskning, är en oberoende teoretisk-empirisk forskning i samspel med en lika oberoende praktik (Sandberg 2001).

Forskning och politik inom arbetslivet är inte betjänta av profeter och ”wannabe gurus”. De hör hemma i den del av konsult- och managementkulturen där opinionsbildning och propaganda är viktigare än kunskapssökande och där belöningen inte är nya insikter och förståelse utan pekuniär och popularitetsmässig uppskattning från de dominerande aktörerna bakom den omvandling man föredrar att alltid kalla utveckling. Det sker dock viss omsättning bland managementkonsulter och -moden eftersom det finns en gräns för idéers popularitet och antalet gånger tvärsäkra uppfattningar kan ändras utan att publikens/kundernas förtroende förloras (jfr Björkman 2003).

IT och interaktiva medier – utveckling och användning

IT, eller informationsteknik, är ett samlingsnamn för all teknik som syftar till att lagra och överföra eller kommunicera information (SIKA 2001). Ibland används

termen informations- och kommunikationsteknik, IKT, som betonar telekom-aspekterna. Vanligen begränsas IT till enbart datorbaserade och därmed digitala former av kommunikation: telefoni (som också kan vara analog), e-post, Internet, intranät, DVD, m m, vilket är den definition som används här. Man kan alltså inte tala om *en* teknik, utan om en rad olika tekniska artefakter, system och processer vilka skapar skilda förutsättningar för arbete, organisation och ledning.

De empiriska studierna inom MITIOR-programmet har hittills fokuserat på produktion av interaktiva medier, vilket är *en* del av IT. Interaktiva medier avser digitala, multimodala (integrerar bild, ljud, text osv) och interaktiva lösningar som är antingen on-line (exempelvis Internet) eller off-line (som cd-rom), och som kan vara stationära eller trådlösa (wlan, dvs Wireless Local Area Network, mobilt Internet, m m) eller en kombination av dessa. Själva produktionen av interaktiva medier kan sägas vara en del av IT-sektorn, även om en del av företagen vanligen inte anses höra dit. Exempelvis kan ett grafiskt företag, en reklambyrå eller en organisationskonsultfirma utveckla interaktiva medielösningar för externa kunder.

Ofta refereras till IT-branschen, -industrin, eller -sektorn, men det saknas en allmänt vedertagen definition på vilka verksamheter, yrken, företag och del-branscher som bör anses ingå (SIKA 2001). I vissa studier inkluderas enbart företag som producerar hård- eller mjukvara för IT, medan andra även inkluderar dem som arbetar med infrastruktur, utvecklar och säljer tjänster för IT, har IT som grund för sin verksamhet, eller enbart är stora användare av sådan teknik; TV-handlaren på hörnet räknas i branschstatistiken till IT-sektorn (Johansson 2001). Precis som IT som teknik är ett samlingsnamn för en rad olika saker så består IT-sektorn av flera olika typer av verksamheter och företag som ibland har lite gemensamt. Sektorns storlek och struktur ifråga om antal företag, anställda och omsättning varierar givetvis beroende på definitionen som används.

När spridning och betydelse av IT ska studeras bör man för det första skilja på utvecklare och producenter å ena sidan och användare av IT å den andra. Den *verksamhet* som utvecklare och producenter bedriver bör alltid ses som en del av IT-sektorn även om inte själva *företaget* räknas dit, medan användare inte nödvändigtvis hör till IT-sektorn. Producenter är vanligen stora användare av IT, men användare producerar sällan den teknik de själva använder (Augustsson & Sandberg 2003a). Eftersom alla svenska företag och anställda i högre eller mindre grad är IT-användare (SCB 2003) är det fruktbart att skilja ut särskilt IT-intensiva verksamheter och arbeten, inte minst sådana där informationsbehandling och -överföring är kärnan i verksamhet och produkter och tjänster. Det gäller t ex callcenters som genom outsourcing är en ny, starkt växande verksamhet med många rätt rutinartade jobb. Det gäller också medieföretagens och journalistikens omvandling genom IT-baserad produktion och publicering. Om vi med IT-företag och -arbeten avser såväl utveckling som intensiv användning av IT, ger de unga, högutbildade IT-konsulterna runt Stureplan således en begränsad och felaktig bild av den typiske IT-arbetaren. Den bör kompletteras med bl a och som exempel de arbetare på Flextronics fabriker runt om i Sverige som monterar

mobiltelefoner åt Sony Ericsson och de anställda på Transcom i Karlskoga som sköter kundkontakt åt större delen av Stenbecksfärens bolag.

För det andra bör man skilja på de olika nivåer där relationer mellan IT, arbete och organisation finns och undersöks. Införandet av IT kan t ex ha stora konsekvenser för den enskilda individens utförande av sina arbetsuppgifter, men inga eller ringa organisatoriska konsekvenser. Omvänt kan IT-system skapa nya möjligheter för företag att existera och organisera sin övergripande verksamhet och dess kontakter med externa aktörer, utan att det nödvändigtvis berör mer än ett litet antal anställda i organisationen (till exempel inköpare eller logistik). Samverkan mellan design/konstruktion och produktion kan utvecklas utan att enskilda designers och produktionsarbetares jobb integreras. Här skiljer vi på individ-, organisations- och marknads/branschnivån.

Empiriska belägg för förändringens omfattning och riktning

Vi fokuserar på fyra relaterade förändringar vilka kopplats samman med, och i vissa fall anses bero på, innovationer inom IT: flexibilisering, nya ledningsformer, nätverk och klusters ökade betydelse, samt framväxten av nya verksamheter och branscher. Det här är inte de enda förändringar som IT anses bidra till, andra besläktade exempel är distansarbete och virtuella organisationer. De fyra förändringar vi angett kan anses centrala och tydliggör komplexiteten i att analysera förändring och dess orsaker, och därmed möjligheterna att blottlägga framtida trender. Först diskuteras kort betydelsen av de fyra förändringarna, sedan empiriska belägg för i vilken grad de verkligen inträffar och slutligen vilken betydelse IT har för dem.

Flexibilisering

Idéen om flexibilisering är en av de mest dominerande i den samtida debatten om förändringar i arbete, organisation och ledning (NUTEK 1996). Den ligger i linje med antaganden om en upplösning av yrkeskategorier och vidgade arbetsuppgifter, arbete som är gränslöst i tid och rum, hierarkiska organisationers minskade betydelse, omstrukturering av näringsliv och framväxt av nya branscher, liksom innovationers och entreprenörers ökade betydelse. Sammantaget anses rörlighet, instabilitet och oförutsägbarhet ha ökat. Flexibilisering ska således skiljas från omstrukturering och omfördelning av verksamheter. Det senare avser en förändring i vem som gör vad, eller inom vilka organisatoriska och juridiska enheter någonting görs (Augustsson 2000). Flexibilisering, å andra sidan, innebär en högre förändringstakt där fördelning av verksamheter och medverkande arbetande och företag antas återkommande skifta (Piore & Sabel 1984). Att en verksamhet tidigare gjorts inom en organisation och sedan flyttas över till en annan betyder inte nödvändigtvis att flexibiliteten har ökat (Augustsson 2001).

Empiriska studier på företagsnivå visar att genomslaget för flexibla företag inte är så stort som kan förväntas utifrån de välpublicerade och -propagerade nya "koncepten". Vi bygger här på två nationella surveyundersökningar till företags-

ledningarna och anställda, Karlsson och Eriksson (2003) och Edling och Sandberg (2003). Båda studierna är från 1990-talets början, men den förra, som upprepades år 2002, visade inte på någon ökad utbredning av de flexibla organisationsformerna sedan 1990-talets början.

Karlsson och Eriksson undersöker flexibla organisationer utifrån Atkinsons modell, med funktionell, numerisk och finansiell flexibilitet (Atkinson 1984, se Ackroyd 2002 för kritik). Edling och Sandberg urskiljer nio element i ny ledning utifrån den populära managementlitteraturen. Med rimliga anspråk på vad som menas med flexibel organisation och nya managementmetoder är slutsatsen i båda studierna att endast cirka 20 procent av organisationerna i praktiken tillämpar de nya organisations- och ledningsformerna som en samlad strategi. (I en studie från NUTEK, 1996, under medverkan av Anders Wikman, finner man med likaledes relativt svaga krav, att ca en fjärdedel av företagen kan kallas flexibla.) Enskilda inslag i flexibliserings/ny management är dock, tagna var för sig, betydligt vanligare.

Trots talet om en ökande flexibel organisering har det alltså visat sig svårt att visa på något stort genomslag. Förekomst av alternativa produktionsmodeller är inte detsamma som en tydlig trend bort från taylorism och fordism (Hirst & Zeitlin 1997). 1990-talet präglades av framväxten av nya branscher och stora omstruktureringar av de etablerade. Men det är, på grund av flera extraordinära händelser, troligtvis inte den lämpligaste avgränsningen tidsmässigt för att studera långsiktiga trender ifråga om flexibliserings. Huruvida den största ekonomiska krisen i Sverige på över 60 år och en efterföljande omstrukturering och privatisering av delar av den offentliga sektorn, framväxten av IT, och de omfattande förändringar av arbetslivet som karaktäriserade 1990-talet utgör ett undantag eller ett bestående tillstånd återstår att se. Men betydelsen av IT för den eventuellt ökande flexibliserings är troligen överdriven i vissa fall, till exempel omstruktureringen av den offentliga sektorn (jfr Helgesson 1999).

En historisk reflexion: Under det senaste decenniet har flexibiliteten i arbetslivet ökat mätt med mått som exempelvis korttidsanställningar, inte minst bland ungdomar. Vi vet att även bland de unga är detta inget önskvärt, de vill ha fasta jobb, eller kanske, som inom interaktiva medier, gärna vara egenföretagare. För de arbetande är flexibel anställning sällan eftersträvt. För ett hundra år sedan var flexibiliteten på arbetsmarknaden stor. Arbetstider, löner, arbetsmiljö – det mesta var oreglerat i t ex byggbranschen, i jordbruket var många statare och daglönare. Den flexibiliteten har avskaffats genom reformer.

Nya ledningsformer

Media och forskares ökade fokus på ledning och ledare sedan 1980-talet kan bara i begränsad utsträckning förklaras av faktisk ökad betydelse för ledarskap eller revolutionerande vetenskapliga framsteg. Det kan dock i viss mån förstås utifrån de självuppfyllande profetior baserade på legitimering av trender som tidigare diskuterats. Även om fascinationen och upphöjningen av ledare och ledarskap har minskat sedan dess så har inte tron på (behovet av) ett förändrat ledarskap

gjort det, och diskussionen kopplas nu mer direkt till idéer om hierarkiernas försvinnande, decentralisering och individualisering (du Gay m fl 1996), men även på nytt till demokratisering. I skrivande stund rapporteras om mellanchefer och fackliga ledare inom Volvo Personvagnar i Göteborg som ifrågasätter detaljstyrning och ledarstil inom ägarkoncernen Ford (*Dagens Nyheter* 2003), och Investors VD Claes Dahlbeck säger att svenska VD-löner bör jämföras inte bara med amerikanska VD-ar utan även med svenska industriarbetarlöner (*Dagens Industri* 2003). Efter glorifiering av ledarskap verkar trenden de senaste åren vara "back to basics", ett ifrågasättande av managementmoden, auktoritär ledning och av belöningsystemen för toppcheferna. Nedan ges exempel på tre teser om det förändrade ledarskapet som kopplats till IT.

En förändring i ledningsformer som antas ske (och krävas) är en övergång från hårda till mjuka ledningsformer, det vill säga mindre direkt kontroll och övervakning och mer styrning med visioner och idéer. När de tayloristiska hierarkierna ger plats för plattare och mer flexibla former för organisering försvinner behovet av direkt övervakning (se exempelvis Bruzelius & Skärvad 2000). Samtidigt anses organisationsförändring och innovationer ha blivit mer centrala för organisationer, vilket kräver kreativt kunskapsarbete som styrs bättre med visioner än direkt kontroll (Senge 1990).

En annan typ av antagen förändring är en ökad decentralisering av ledning, vilken exemplifieras med självstyrande grupper och projektbaserade arbetsformer. Detta handlar inte om egen eller individuell styrning så mycket som om mål- och resultatbaserade lednings- och styrformer. Verksamheter, avdelningar, arbetsgrupper och individer får i allt större utsträckning eget resultatansvar med varierande möjligheter att leva upp till krav vanligen ställda av ledning och ägare. Med detta följer en utökad central granskning och siffermässig utvärdering av allt från hela verksamheter via avdelningar till individer och de som inte anses uppfylla kraven avyttras eller läggs ned, alternativt får sparken (det så kallade "audit society"). Decentraliseringens andra sida är i praktiken alltså ofta centraliserad resultatkontroll; de mjuka styrformerna samspelar med datorstödda kvantitativa sådana. Samtidigt som styrning i den direkta kontakten mellan ledare och ledda alltmer verkar ske i form av idéer och visioner, så finns en underliggande hårt styrd IT-baserad ekonomisk granskning av de arbetandes handlande och prestationer (Callaghan & Thompson 2001).

En tredje process är externaliserandet av ledningens kunskap från den egna organisationen. Medan principen i tayloristiska organisationer var att anställda enbart skulle utföra det arbete som ledning planerade och fördelade (det Braverman (1977) kallade uppdelningen mellan hand och hjärna), så karaktäriseras dagens organisationer av att ledningskunskap, -modeller och -filosofier köps in utifrån. Ett tydligt tecken är framväxten av en global industri för managementkonsulter (Furusten 1996). En orsak är den historiska process genom vilken ledning har särskilts från kunskap om verksamheten, framväxten av ledar- eller chefskap som ett slags yrke vilket antas kunna utövas oavsett typen av organisation och verksamhet. Detta gör att ledningen kan sakna den nödvändiga

specialistkunskapen för att bedöma de egna anställdas kompetens i relation till varandra och till vad marknaden erbjuder. När managementkonsulter hyrs in även i organisationer där de anställda har lika hög, eller högre, kompetens än konsulterna är en bidragande orsak att konsulten inte väsentligen skall förmedla ”vetenskap och beprövad erfarenhet” utan snarare, med hänvisning till aktuella managementmoden, legitimera beslut och förändringar som ledningen önskar genomföra, eller ge ledningen mod att över huvud gripa in och ta beslut.

IT-användning anses påskynda de tre processer som beskrivits ovan genom att leda till en högre andel kunskapsarbete som inte kan ledas, styras och kontrolleras med traditionella ledningsstrategier såsom direkt övervakning. Generellt ökade kompetensnivåer hos arbetskraften, individualiseringstendenser och organisationers behov av att kontinuerligt anpassa sig till tekniska innovationer har också angetts som orsaker till processerna. Man bör dock ställa sig frågan i vilken utsträckning de nya ledningsformerna är en följd av eller underlättas av införandet av IT, eller om IT-projekt (t ex intranät) snarare används som ett sätt att (ytterligare) motivera förändringar vilka egentligen har andra orsaker och motiv. Även verksamheter som inte upplever en signifikant ökning av IT har, t ex, blivit mer resultatorienterade. 1990-talets stora omvandling av den offentliga sektorn mot ökad mål- och resultatstyrning, inklusive synen på medborgare som kunder, grundade sig framförallt på nyliberala politiska åsikter legitimerade av nationalekonomers public choice-teorier vilka såg det privata näringslivet och marknaden som den ideala organisationsmodellen.

Paradoxalt är att näringslivet aldrig fungerat enligt den idealbild av marknaden som målades upp (Fligstein 2001). Avregleringen av finans- och valutamarknaderna bidrog dessutom till den ekonomiska kris vilken ansågs motivera en förändring av den offentliga sektorn (Larsson 2001). Ett val av ledningsformer vilka möjligen leder till potentiella konflikter och försämrade arbetsvillkor kan döljas bakom ett upplevt mindre politiserat val av IT-införande (jfr Augustsson & Sandberg 2003a) vilket antas kräva vissa ledningsformer. Detta exempel understryker behovet av att kritiskt granska ”oundvikliga och goda” utvecklingar och tendenser.

Nätverk och kluster

Inom arbetslivsforskningen ökade under 1990-talet intresset för och studiet av såväl nätverk som kluster. En central fråga är om nätverk och kluster utgör nya empiriska objekt, eller om det bara är studiet och benämningen av dem som ändrats. Vi hävdar att dagens fokus på såväl kluster som nätverk till stor del handlar om en ökad insikt om betydelsen av geografisk (och social) lokalisering och relationer, snarare än om en väsentligt ökad historisk betydelse (Granovetter 1985). Plats och relationer har alltid spelat en viktig roll för arbete, organisation och arbetsmarknad, även om det inte alltid ansetts vara något odelat positivt, värt att bevara och till och med aktivt arbeta för. Att lokala brukspatroner, politiker och bypräster tidigare gjorde upp om bygdens framtid över middag på stadshotellet har knappast varit den svenska idealmodellen för demokrati (även

om det har likheter med den svenska modellens korporativism). Dagens syn på lokala nätverk som demokratiska och effektiva skapare och upprätthållare av socialt kapital bör ställas mot både byråkratin, nepotismen och instängdheten. Det finns skäl att hävda behovet av ”öppna regioner” (jfr von Otter 2000, utgående från exemplet Bergslagen).

Vi saknar i vissa fall historiska data om branscher och verksamheters historiska lokaliseringssmönster och särskilt företags motiv till val av lokaliseringssort (se dock Engstrand 2003). De senaste årens stora fokus på olika high-tech och IT-kluster betyder givetvis inte att kluster inte fanns innan IT, eller att IT-företag är de enda som återfinns i kluster. Internet har en teknisk struktur uppbyggt av lokala nätverk (LAN och intranät) vars relationer till varandra och andra noder skapar ett globalt informationsnätverk (World Wide Web), men det betyder inte att de sociala relationerna eller den geografiska lokaliseringen efterliknar de tekniska nätverken, respektive kluster. Däremot verkar företag idag mer systematiskt fokusera på såväl lokalisering som relationer till andra företag. Man kan här tala om en självförstärkande process, eller till och med självuppfyllande profetia: forskare och policymakare pekar på behovet av att fokusera på kluster och nätverk, vilket resulterar i bl a ekonomiska bidrag (från t ex EU) och politiska propåer för att regionala aktörer ska arbeta för utvecklandet av forskningsparker och branschnätverk.

En annan sida av denna fråga är att inom delar av IT- och Internetsektorn är geografisk samlokalisering ett utmärkande drag. Få verksamheter är så koncentrerade till internationella metropoler – det handlar ofta om kreativa verksamheter inom innehåll, design och IT, vilka kräver fysiska möten mellan designers och kunder i kreativa miljöer och ekonomiska centra. ”Distansens tyranni” råder än, inte minst inom IT-verksamheter. Svenska interaktiva medieföretag är geografiskt koncentrerade till storstadsregioner, med över 30 procent i Stockholmsområdet (Sandberg 1999). Våra analyser visar dessutom att producenter av interaktiva medier samarbetar med och har stabila relationer till andra företag som ofta är geografiskt närliggande. Men närhet till andra liknande företag är av begränsad vikt i förhållande till närhet till kunder, ett mönster som kan återfinnas i andra, liknande branscher (Aspers 2001). Våra studier av den interna produktionen av interaktiva medier för eget bruk bland större svenska företag och organisationer visar dessutom att de relativt ofta tar en aktiv del i produktionen och har återkommande relationer till sina leverantörer. I inget av dessa fall är det dock själva tekniken i sig som skapar vare sig kluster eller nätverk och dess betydelse förefaller således överdriven.

Det finns även faktorer som pekar på att betydelsen av nätverk och kluster snarare borde minska med ökat IT-användande. Digitaliseringen av information betyder till exempel att platsens betydelse minskar i vissa avseenden eftersom logistik- och transaktionskostnader minskar (Wikman 2001). Chefen för MITs Medialab, Nicolas Negroponte (1995), betonar att verksamheter blir lättare att flytta när det är information som är kärnan och materialet i verksamheter, inte järn och kol, och olika delar av en produktionskedja eller -nätverk kan ligga på

olika håll på jordklotet, "the death of distance" (Cairncross 1997). I vissa sammanhang stämmer det, programmeringsjobb läggs i Bangalore i Indien med högutbildad arbetskraft och låga löner, medan designarbete placeras i "kreativa metropoler" som New York och Stockholm (vilka också förflyttas allteftersom det digitala modet ändras; Augustsson 2003). Även företag som inte fokuserar på IT-produktion, som bilindustrin, H&M och IKEA, utvecklar effektiva, globalt förgrenade produktions- och distributionsnätverk med IT-stöd som en avgörande förutsättning. När kunder idag köper ny bil skickas informationen i realtid till systemleverantörer som med hjälp av underleverantörer i flera led skall leverera delar vid rätt tidpunkt för att minimera lagerkostnader. Detta var möjligt även innan IT-system användes (exempelvis via fax), men oftast inte ekonomiskt lönsamt. I flera av dessa fall är det fråga om en hierarki av nätverk, eller bara om en geografiskt fördelad hierarki inom och/eller mellan företag. IT ökar möjligheterna till snabb informations-spridning såväl internt som externt även för hierarkiska organisationer, vilket gör globalisering av företag via spridning av hierarkiska organisationer (som har flera andra fördelar gentemot lokala nätverk) till ett möjligt alternativ (Williamsson 1985).

Framväxt av IT och ett ökat fokus på kluster och nätverk sammanföll i tid och anses därför ofta hänga samman, och i vissa fall även vara kausalt relaterade till varandra. Men så behöver alltså inte vara fallet, även om IT på ett avgörande sätt ofta underlättar samarbeten och transaktioner mellan organisationer.

Framväxt av nya verksamheter och branscher

IT skapar möjlighet att bedriva nya verksamheter, både produktion av nya tekniska lösningar och tjänster som bygger på dessa lösningar. Men tekniken i sig skapar inte med nödvändighet vare sig verksamheter, företag eller branscher, bara möjligheten för verksamhet som kan organiseras på olika sätt att existera (Augustsson 2002). Nya verksamheter kan även växa fram av andra orsaker än tekniska innovationer, såsom demografiska förändringar, lagändringar, ändrade ledningsfilosofier och förflyttning av organisationer och människor. Ett ensidigt fokus på just tekniska innovationer tenderar att överskugga alternativa orsaker till förändringar i arbetsliv och samhälle (Ahrne & Papakostas 2002). Hade exempelvis Internet spridits och kommersialiserats några decennier tidigare, är det möjligt att dåtidens åsikter om vad staten bör göra (jfr Rothstein 2002) och vad som är "naturliga monopol" (Helgesson 1999) hade gjort att Internet drivits som ett statligt monopol, precis som det franska Minitelsystemet, eller den svenska telekomsektorn före privatiseringen 1991. Den nya teknikens betydelse måste således förstås kontextuellt.

Tillväxten i antalet callcenters och operatörer i Sverige är ett annat exempel på samma sak. Callcenters är beroende av sammankopplingen mellan telefoni och IT. De fanns redan för 20 år sedan i USA och tillväxten i bl a Storbritannien skedde långt före den svenska, trots att Sverige generellt anses ha en hög "IT-mognad". Den snabba tillväxten i callcenters i Sverige under 1990-talet har således delvis andra orsaker än rent tekniska. Framförallt handlar det om ändrade

managementideologier vilka poängterar fokus på kärnkompetens och utläggning av stödjande funktioner på andra företag. Till detta kommer förändrade arbetsrättsliga lagar, vilka också legat till grund för uthyrningsbranschens framväxt, samt i viss mån den svenska finanssektorns kris under det tidiga 1990-talet. Svenska bankers fokus på Internetbanker kan ses som ett tekniskt influerat tidsbundet val. När de valde att lägga ned bankkontor och försöka styra över kunder till andra transaktionsformer var Internetutvecklingen så långt framskriden att telebanking inte var ett lika intressant alternativ, särskilt inte för nystartade bankverksamheter som aldrig haft nätverk av bankkontor, t ex försäkringsbolag som efter lagändring tilläts bedriva bankverksamhet. Därför finns i Sverige mer eller mindre renodlade Internetbanker, men få telebanker, medan situationen i Storbritannien är den omvända.

Det kan alltså ske en stor tillväxt av IT-produktion och IT-baserade tjänster utan framväxt av specialiserade företag inom en specifik bransch, precis som "dotcom-branschen" kan försvinna utan att det sker en minskning i verksamheternas omfattning, dvs försäljning av konsumentprodukter via Internet fortsätter men med andra huvudmän. Våra pågående studier inom produktionen av interaktiva medielösningar visar till exempel att organisationers interna produktion för eget bruk med största sannolikhet har större omfattning än produktionen i specialiserade företag (Sandberg & Augustsson kommande). Specialiserade företag är dessutom i betydande omfattning företag som startat inom (Sandberg 1998), och ofta fortfarande även sysslar med, andra verksamheter än interaktiva medier: reklam, grafisk produktion, generell hårdvaru- och mjukvaruproduktion, organisationskonsultation, med mera (Sandberg & Augustsson 2002).

Det har trots allt skett en stark tillväxt i antalet företag som utvecklar IT-baserade varor och tjänster, liksom företag som i stor utsträckning använder IT. Det är mer komplicerat att uttala sig om hur stor denna tillväxt är eftersom de existerande klassificeringarna inte är anpassade för nya verksamheter och branscher. Därför kan liknande företag och verksamheter återfinnas under en rad olika kategorier och olika beräkningar av tillväxt baseras på olika definitioner av IT-verksamheter och företag (Johansson 2001). Till detta kommer en omdefiniering av verksamheter som IT-relaterade, i vissa fall på grund av utläggning och omstrukturering. Det som tidigare var en intern IT-avdelning i exempelvis ett verkstadsföretag läggs ut till en konsultfirma för IT-drift och hänförs därmed i statistiken till IT-sektorn. Liknande mättekniska förändringar ligger till grund för idéer om produktionens minskade betydelse och framväxten av ett tjänste-, service- eller kunskapsamhälle (Hansen 2001). Ett fåtal företag, såsom Telia och Ericsson vilka var för sig avskedat (minst) lika många anställda de senaste åren som alla svenska interaktiva medieföretag tillsammans (se Kickad.nu), är dessutom så stora att de väsentligt påverkar analyser av Sverige. Av detta följer att IT, liksom andra tekniska innovationer, ofta är en nödvändig faktor för att nya verksamheter och branscher ska kunna etableras, men att det inte är tillräckligt för att förklara varför (eller ens om) de kommer att växa fram.

Betydelsen av IT för dagens förändringar

Genomgången av empiriska studier av förändring i arbete och organisation visar att förändringens omfattning möjligen inte är så stor som ofta antas. Ser man dessutom till trender i förändringarna och orsakerna till dem så är de komplexa och i vissa fall motstridiga. Av detta följer att den specifika betydelsen av IT i meningen enskild kausal orsak till förändringar blir svår att avgöra, och därmed trender problematiska att bestämma. I vissa fall är utveckling och införande av IT en nödvändig, men inte tillräcklig, förklaring till de observerade förändringarna. I andra fall är den inte ens en nödvändig faktor för att förändringar ska kunna ske. Jämförande studier inom MITIOR-programmet av motsvarande verksamheter, i detta fall interaktiv medieproduktion, visar att samma verksamhet kan organiseras på olika sätt, vilket skapar skilda möjligheter till ett uthålligt arbetsliv (Sandberg & Augustsson kommande).

Därmed har IT inte en enhetlig, deterministisk, påverkan på arbete och organisation. Utifrån vår inledande diskussion om IT som ett samlingsnamn för en rad olika datorbaserade informations- och kommunikationstekniker med breda arbetsområden blir detta självklart. Problemet med det självklara är att få bryr sig om att skriva ned det. En viktig fråga relaterad till detta är i vilken utsträckning IT är orsaken till de förändringar som sker. Här är möjligheterna att ge ett fullödigt svar små eftersom IT som en teknisk artefakt eller ett system är mer eller mindre omöjligt att skilja från den organisatoriska process i vilken den ingår och dessutom är en integrerad del av en helhet där andra möjliga faktorer är svåra att mäta, till exempel betydelsen av globalisering och ökad konkurrens. Det är inte så enkelt som att avgöra huruvida en arbetare eller organisation använder dator eller inte, ett sådant räknande av datorer missar de kvalitativa effekterna av IT i arbetslivet (Cornford 1999).

Trender i relationen IT och arbete

Även om möjligheterna att urskilja de specifika effekterna av IT i dagens arbete och organisation är begränsade så vore det givetvis oriktigt att påstå att IT saknar betydelse. Tvärtom. Att innovationer och införande av IT i arbetslivet kan ge skilda utfall, betyder inte att utfallet är slumpmässigt eller att mönster saknas. Det är möjligt att se tydliga trender i spridning och införande, liksom i nya, fundamentala möjligheter till ledningens centraliserade detaljkontroll av utförande och resultat i organisationer som i andra avseenden är decentraliserade och löst kopplade. Vi ska här diskutera ett par synliga trender och alternativa framtider utifrån de nivåer vi tidigare nämnt: marknad och bransch, företag och organisationer, samt individer.

Marknad och bransch

Som nämnts har innovationer inom IT och dess införande i olika verksamheter lett till framväxten av dels branscher som producerar IT-baserade varor och tjänster, dels branscher där IT spelar en avgörande roll för produktions- och

arbetsprocessen. Merparten av branscherna består av en kombination av ny-startade företag och tidigare existerande företag som antingen breddat eller förändrat sin verksamhet. En del beror på att företag och organisationer inom alla slags verksamhetsområden lägger ut IT-utveckling och -drift till specialiserade konsult- och IT-företag. Nordens, och i synnerhet Sveriges och Finlands, ekonomiska läge och arbetsmarknadssituation är i viss mån beroende av utvecklingen i dessa branscher, även om en del delbranscher som e-handelsföretag riktade till konsumentmarknaden fått en medial uppmärksamhet som inte står i proportion till vare sig den ekonomiska eller arbetsmarknadsmässiga betydelsen (Statistics Denmark 2002).

I den allmänna debatten och viss forskning har man talat om IT-bubblan och Internetproducenternas och e-handelsföretagens försvinnande. Det fanns dock fortfarande fler Internetproducenter 2001 än 1997 och deras sammanlagda omsättning inom interaktiva medier hade flerdubblats. Många nya företag specialiserade på e-handel mot slutkonsumenter (B2C) har gått i konkurs (dotcom-kraschen, med boo.com som exempel) men e-handeln ökar konstant inte bara mellan företag (B2B) utan även till konsumenter, främst inom redan etablerade detaljhandelsföretag såsom H&M/Rowells, Clas Ohlson IKEA, Siba osv.

Totalt innefattade den svenska IT-sektorn år 2002 enligt ITPS ca 230 000 anställda fördelade på 37 500 företag. Ett fokus enbart på företag som anses tillhöra IT-sektorn ger en begränsad bild av ITs utbredning då en väsentlig del av utveckling, produktion och underhåll sker internt inom organisationer vars egentliga huvudsyssla är någonting annat. SNI-kodningen som SCB och OECD använder är aktivitetsbaserad, vilket betyder att företag klassas efter huvudsaklig verksamhet och då faller mycket intern produktion bort (precis som företag med personalmatsal inte klassificeras till restaurangbranschen). Efter ett par år av hög dynamik tror vi inte att det kommer att ske några dramatiska förändringar i antalet företag och anställda inom IT, även om det troligtvis kommer att ske förändringar i den organisatoriska hemvisten för produktionen.

Företag och organisationer

År 2002 använde i princip alla svenska företag, 98 procent av de med fler än tio anställda, datorer i någon utsträckning. 95 procent av företag använde dessutom Internet, 78 procent var representerade på Internet med (åtminstone) en webbsida, 41 procent använde intranät och 17 procent extranät (Statistics Denmark 2002). I samtliga fall där mättnad inte redan uppnåtts pekar resultaten på en fortsatt ökning i andelen användare, även om mindre företag generellt är underrepresenterade i alla avseenden. Det är alltså inte en fråga om, och i så fall när, moderna IT-lösningar kommer att implementeras i svenska företag och andra organisationer (se SIKA 2003 om IT i offentlig sektor), det har i stor utsträckning redan skett!

Det är svårare att uttala sig om vilken betydelse IT har för organisationers verksamhet, struktur och arbetsprocesser. Viss kunskap ges genom att se vilken typ av IT och Internetlösningar företag köper in, respektive utvecklar själva, och

vad de använder Internet till. I fråga om IT-lösningar angav 2001 specialiserade interaktiva medieproducenter att de vanligaste lösningar de utvecklade var (i fallande ordning) företagspresentationer, reklam, informationsdatabaser, utbildning och e-handel (framförallt B2B) och över tre fjärdedelar av dessa lösningar var Internet- och/eller intranätbaserade (Sandberg & Augustsson 2002). Vad det gäller användning var år 2002 de vanligaste generella områdena informations-sökning, finansiella transaktioner, myndighetskontakt och analys av konkurrenser. Företag använder även Internet i egenskap av kund för att framförallt söka information hos leverantörer, göra elektroniska betalningar, få service och support och köpa varor (Statistics Denmark 2002).

Sammantaget visar studierna att IT har fått ett brett genomslag och blivit ett naturligt verktyg bland svenska företag och organisationer. Mindre kunskap finns om vad det betyder för organisationers struktur och processer. En trend som är relativt tydlig i framförallt större organisationer är att IT går ifrån att vara någonting som "läggs på" och i begränsad utsträckning modifierar existerande strukturer och processer till att bli ett centralt strategiskt system vilket strukturer och processer byggs upp omkring, och i vissa fall ersätter. Särskilt, men inte enbart, på kontor sköts stora delar av den interna och externa kommunikationen via e-post, information och dokument sprids och lagras via intranät och gemensamma servrar. Dokument som inte är digitala existerar inte i organisationens medvetande (jfr Stinchcombe 1990).

Individnivån: Konsekvenser för möjligheterna till goda arbeten

Som en följd av ITs mer centrala betydelse i struktur och arbetsprocesser använder en allt större andel av de verksamma i arbetslivet datorer under en allt större del av sin arbetstid. Enligt SIKA (2003) använde cirka 60 procent av de anställda datorer minst en gång per dag år 2002. Med detta följer även ett större användande av IT-baserade lösningar, såsom e-post för kommunikation och intranät och Internet för informationsinsamling och -spridning, liksom olika former av transaktioner.

En central aspekt som tidigare utvecklades och undersöktes flitigt (Sandberg m fl 1992) men idag verkar ges mindre utrymme, är anställdas, tillika användares och fackliga organisationers möjligheter att delta och faktiskt kunna påverka utformningen av de IT-lösningar som sätter ramarna för arbete och starkt påverkar möjligheterna till ett uthålligt arbete. I takt med att strävandena till demokrati i arbetslivet försvagats verkar en del av denna skandinaviska tradition inom "participativ design" ha rönt ett liknande öde och blivit "mainstream" samtidigt som det finns flera väsentliga exempel på fortsatt stark användar-medverkan i exempelvis certifiering av datorer och IT-lösningar ur användarsynvinkel (för en motsägelsefull reflexion över läget, se Bødker m fl 2000),

Vår enkät till företagsledningar i Internetföretag (Sandberg & Augustsson kommande) visar att användarnas inflytande i utvecklingsprocesser är begränsat. Situationen är något bättre, med större roll för användarna, när organisationer själva utvecklar sina internetlösningar internt, men inte mycket. Det är framför-

allt företagsledning och andra grupper inom organisationer som anses vara experter (exempelvis IT-, data- och informationsavdelningar) samt i begränsad omfattning representanter för användarna; slutanvändarna/de anställda får sällan tillfälle att delta. Det leder gärna till IT-system som ökar ledningens möjligheter att centralt samla in information och kontrollera resultat och anställda mer än de underlättar och understödjer användarnas arbete; till system som inte används för att de är felaktigt utformade och försvårar eller till och med omöjliggör vettigt arbete; och till system som medför direkta hälsorisker.

Även om IT möjliggör global informationsspridning och kommunikation så leder den ofta till en ökad koncentration av arbetet till fysiska platser. När många arbetare är beroende av datorer för en stor del av, ibland allt, arbete är möjligheterna till rumslig förflyttning små: folk sitter framför sin bildskärm mest hela dagen. IT- och Internetföretag själva – liksom andra företag med kreativa jobb och behov av kontakt med uppdragsgivare – är i hög grad lokaliserade och geografiskt koncentrerade. Och även i andra slags jobb har arbetsplatsen en fortsatt viktig roll för informell information och social gemenskap.

Det är emellertid möjligheterna att via IT (framförallt bärbara datorer och trådlöst Internet) lösa upp arbetets rumsliga och tidsbundna gränser och utveckla bland annat distansarbete och virtuella organisationer som fått mest genomslag. Här finns likheter med den tidigare diskuterade attityden att dagens problem snart kommer att försvinna bara ”utvecklingen” tillåts fortsätta. Så har det låtit om distansarbete i årtionden. Genombrottet låter vänta på sig.

En förutsättning för distansarbete och i viss mån även flexibla arbeten och virtuella organisationer är att det inte bara finns IT-utrustning på arbetsplatsen, utan också i de anställdas hem. 2002 hade över 75 procent av hushållen en dator hemma, 75 procent har använt den de senaste tre månaderna och cirka 20 procent använder den för arbetsrelaterade ändamål en genomsnittlig dag. Andelen svenska hushåll med tillgång till Internetuppkoppling hemifrån var 68 procent samma år, varav den absoluta merparten betalar kostnaden själv. Över 80 procent av alla svenskar i arbetsför ålder har egen mobiltelefon (men betydligt färre har den betald av arbetsgivare), vilket betyder att den svenska marknaden för mobiltelefoni gått från ingenting till mättnad på mindre än tio år. De tekniska förutsättningarna för individer att arbeta flexibelt i meningen variera plats och tid för arbete finns alltså i stor utsträckning, används i viss mån av ganska många och det är i hög utsträckning de anställda som har betalat för den investering det innebär i form av hård- och mjukvara, löpande kostnader för uppkoppling, underhåll och diverse indirekta kostnader (exempelvis bostadsyta).

Den allt större tillgången till datorer både i hemmet och på arbeten och sammanblandningen av användandet, det vill säga användandet av datorer för privata ändamål på arbetet och arbetsrelaterade ändamål hemma, är en del i det som kallats det gränslösa arbetet (Allvin m fl 1999). Mobiltelefonerna (särskilt i kombination med SMS och inbyggd svarare) spelar en viktig roll för detta eftersom en mycket stor andel av användarna, särskilt bland yngre grupper, bär dem med sig och har dem påslagna i princip hela dagen. Anställdas möjligheter att

vara icke kontaktbara för arbetsgivare och arbetskamrater, liksom de legitima skälen för att vara det, har minskat drastiskt under den senaste tioårsperioden. I den meningen kan man också se spridningen och användandet av IT i, utanför och i relation till arbete som ett potentiellt kontrollmedel av enskilda anställda vilket delvis baseras på en upplevd skyldighet att vara ständigt kontaktbar: "Connecting people" kan bli till "Controlling people".

Det alltmer utbredda användandet av datorer och IT i arbetet leder till behov av att lära sig nya kompetenser, i vissa fall ett omfattande kontinuerligt lärande för att behålla arbetares anställningsbarhet, som måste organiseras och betalas på något sätt (Augustsson & Sandberg 2003b). Uppgifterna som utförs och sättet som man arbetar med datorer på skiljer sig dock markant för olika grupper av anställda. Mycket av det som kallas IT-arbete handlar inte om IT som ett verktyg för kvalificerat, komplext arbete utan snarare om relativt lågkvalificerad och repetitiv inmatning av information i standardiserade system ofta under monoton kognitiv belastning (se Melin i denna bok) och med små möjligheter till individuell anpassning eller om av IT-baserade system hårt styrda verksamheter. Här är riskerna för utarmning av arbete, stress och ergonomiska skador som störst, även om riskerna för det senare finns vid allt kontinuerligt och intensivt arbete vid datorer. Av detta följer att andelen så kallade kunskapsarbetare inte nödvändigtvis ökar i samma utsträckning som andelen "IT-arbetare" (Hansen 2001). Möjligheterna till lärande och kompetensutveckling är små och snabbt mättade (så kallade "*saturated skills*", Aneesh 2001).

Andra använder dock datorn som ett avancerat verktyg i utmanande arbeten som ställer höga krav på kreativitet och ger möjlighet till inflytande och kompetensutveckling. Den relativt fria formen för arbete, ofta i projektform, betyder inte nödvändigtvis att dessa arbeten inte är styrda och strikt resultatnriktade. Potentialen till utvecklande och hälsosamma arbeten kan perverteras av snäv resultatstyrning med kontinuerlig stress som följd. Här är det således verkliga frågan om kunskapsarbetare med stora utvecklingsmöjligheter men även med risker för utmattning i arbetet. Fascinationen av de egna arbetsuppgifterna i jobb av detta slag kan inom Internetsektorn förhöjas av de egna verktygen i teknikens frontlinjer till den grad att den egna identiteten blir lika med arbetet och risken för självförbränning överhängande. I dessa fall, inte så vanliga men troligen ökande, räcker inte alltid mer resurser och egenkontroll i arbetet; begränsningar i arbets- och övertid, stöd för aktiviteter utanför arbetet och ökad självinsikt kan vara nödvändiga.

Våra studier av Internetsektorn visar på stora behov av kompetensutveckling hos de anställda för att de ska kunna behålla sin anställningsbarhet, samtidigt som möjligheterna är begränsade på grund av det intensiva arbetet. Kompetensutvecklingen i företag i denna föränderliga och kunskapsintensiva sektor förefaller ofta otillräcklig och ad hoc-artad (Augustsson & Sandberg 2003b).

Vår genomgång visar att IT i sig per automatik varken hindrar eller frambringar ett uthålligt arbetsliv. Som en del av organisation, lednings- och kommunika-

tionssystem kan vi se att det finns möjligheter att med IT skapa goda arbeten i effektiva företag där fysiskt tunga, liksom monotona arbetsuppgifter automatiseras. De nya friare arbetsformerna med liten eller ingen uppdelning mellan arbete och fritid som flexibla former för organisation och anställning skapar, leder dock till andra risker i form av bland annat utbränning. Men våra jämförande studier av interaktiv medieproduktion i specialiserade företag och internt i större svenska företag visar att det här inte är vare sig tekniken eller uppgifterna i sig som skapar dessa risksituationer. Sättet att organisera arbetet och traditioner i företaget är i hög grad bestämmande för effekterna. Samtidigt kan kombinationen av IT-baserade styrsystem och repetitiva arbeten i så kallade fordristiska organisationer leda till fysiskt och psykiskt påfrestande arbeten med liten egen kontroll, små möjligheter till kompetensutveckling och ökad övervakning från ledningshåll. Vi kan se tendenser till en polarisering av arbetsinnehåll och inflytande inom företag och mellan olika delar och nivåer i ett produktionsnätverk. (Altmann & Appay i Sandberg 1995)

När trender på området IT, arbete och organisation ska studeras, liksom betydelsen av IT för möjligheterna till ett uthålligt arbetsliv analyseras, finns det anledning att titta bakåt, snarare än blicka framåt. Mycket av dagens empiriska resultat om IT ligger i linje med den forskning om teknik och datorisering som genomfördes i bland annat Sverige under 1970- och 80-talen. Införande och användning av ny teknik leder varken uteslutande till bättre arbeten ("uppkvalificerings"-tesen som Blauner kan sägas ha förespråkat) eller mer utarmande arbeten ("nedkvalificerings"-tesen som Braverman drev). Snarare leder införande av IT, liksom annan teknik, till en sammansatt förändring i arbetets innehåll och kompetenskrav (omkvalificering) för många. För en del blir jobben i och med detta bättre, och för andra sämre. För en del grupper ökar vissa krav, medan andra minskar, exempelvis ställer jobben större krav på datorkunnskap och abstraktionsförmåga, mindre på direkt känsla för den fysiska produktionen (t ex kontrollrum i pappersbruk i stället för att röra sig ute bland maskinerna). För många anställda leder den nya tekniken till inga, eller små skillnader. Många av dessa empiriska studier och teoretiska landvinningar har tyvärr glömts bort, eller aldrig upptäckts, av en del av dem som under 1990-talets IT-yras började studera fenomenet som en revolutionerande och enbart positiv kraft (se vidare Augustsson & Sandberg 2003b).

De tidigare refererade studierna som visar på en begränsad utbredning av nya managementmetoder och av flexibla organisationsformer har även undersökt sambandet med kvaliteten i arbetet. Det visar sig att jobben i stora drag och i genomsnitt i de nya organisationsformerna är varken bättre eller sämre än i traditionella, tayloristiska organisationer. Varken ledning eller anställda själva ser några nämnvärda skillnader. En av studierna (Karlsson & Eriksson 2003) ser en tendens att jobben i de flexibla organisationerna är mer polariserade: genomsnittet är detsamma som i traditionella organisationer, men de bästa jobben är bättre och de sämsta sämre. Ska man förstå och förutse skillnader och tendenser i

kvaliteten i arbetet så är det fortfarande klassiska variabler såsom klass, kön och etnicitet som ger starka samband, kan förklara skillnader och därmed – allt annat lika – ge gott underlag för trendkonstruktioner.

Avslutande diskussion: några trender kvar?

I detta kapitel har vi pekat på att betydelsen av IT för arbete, organisation och ledning är mindre deterministisk och mer komplicerad än vad som ofta ges sken av. IT är ett samlingsnamn för en rad olika artefakter, system och processer vilka av olika orsaker introduceras i verksamheter och organisationer som redan dessförinnan skiljer sig åt på många sätt. Dessutom måste IT, själva tekniken, förstås i relation till flera andra faktorer och processer som påverkar och potentiellt förändrar organisation och arbete: ledningsfilosofier och managementideologier, olika typer av normer och institutioner, globalisering, strategi och handlingskraft hos arbetsmarknadens parter och politiker, arbetsmarknadssituation samt arbetskraftens kompetensnivå.

De tydliga trender som kan utläsas är att innovationer har skett inom IT, att IT återfinns i en allt större andel av företag och andra organisationer och i en allt större andel av verksamheterna. Som en följd av detta spenderar fler arbetare mer tid vid datorn och med IT-relaterad verksamhet. De effekter som detta har på möjligheten till goda arbeten i produktiva verksamheter, det vill säga ett uthålligt arbetsliv, är ett komplext sammanhang som behöver undersökas vidare teoretiskt och empiriskt. Inte bäddas in i en ideologisk sockervadd om att: ”nu ger oss IT automatiskt den goda cigarren, de både goda och produktiva jobben; är det inte så är det bara att informera mera om de många goda exemplen”. Genom årtionden av organisationsforskning vet vi att förändring i arbetsliv och samhälle inte åstadkoms på det sättet. Men visst, goda exempel är värda att lyfta fram, – vid sidan av dåliga – inte för att ”legitimera (eller diskreditera) utveckling”, men för att båda kan inspirera till kunskapssökande och till aktiv handling för förändring.

Merparten av de empiriska studier som hittills genomförts har fokuserat på betydelsen av *en* typ av teknik och dess införande i enskilda organisationer och verksamheter. För att utveckla en bättre kunskap om betydelsen av IT för ett uthålligt arbetsliv krävs mer omfattande forskning i bredare projekt som a) länkar samman forskning om organisation med utfallet i form av hälsa och utveckling i arbetet (flernivåstudier), b) belyser olika sammanhängande tekniker i ett sammanhang, c) undersöker hela teknikprocessen från utveckling och produktion till val, implementering och användande, d) studerar innovationer i själva tekniken i relation till andra faktorer såsom förändrade organisationer och branscher, och nya ledningsfilosofier, e) undersöker arbetets olikartade förändring och kvalitet i olika delar av en produktionskedja/nätverk samt f) belyser sambandet mellan och undersöker möjligheterna förena goda arbeten med produktiva verksamheter – det vi menar med ett uthålligt arbetsliv. På utvecklingsidan handlar det inte om att ”legitimera utvecklingen” utan om att i projekt knyta samman användarna och deras behov och krav med dem som utvecklar de nya

tekniska och organisatoriska lösningarna – användarorienterad design – och på så sätt *forma* utvecklingen, förstärka eller motverka en trend. Att *välja framtid*, som det hette i Alva Myrdals framtidsstudieutredning på 1970-talet, inte underordna sig trender – som ju även kan ha innebörden modesvängningar.

Summering: Trender i arbete, organisation och ledning med IT, Internet och interaktiva medier som en viktig faktor

IT har en avgörande roll som möjliggörare, och ibland är IT nödvändigt, för många av de förändringar och trender vi kan urskilja under de senaste tio, tjugo åren. Men organisation och managementstrategier och institutionella förhållanden, som exempelvis maktrelationer på arbetsmarkanden, är grundläggande. Förändringarna i organisationer och för arbetande är inte alltid så genomgripande – det finns mer trendprat än belagda trender; trend som mode är inte detsamma som en belagd och förklarad förändringsprocess. Och förändringarna är inte så entydiga som ibland propageras. Det onda följer med det goda. En utmaning för forskning och arbetslivspolitik är att undersöka och stödja de processer som gör det möjligt att förena människors krav och förutsättningar med produktionsorganisationens krav på effektiv verksamhet.

- En tydlig trend är *pratet* om att förändringar just nu är särskilt stora och revolutionerande och att de har en alldeles bestämd riktning och innebörd. Vår slutsats är att väsentliga förändringar pågår, men att de inte alltid är så genomgripande som antas och ofta motsägelsefulla.
- En otvetydig trend, som i det närmaste nått mättnad, är spridning av IT och Internet i organisationer och arbete. En stor och ännu växande andel anställda arbetar framför datorn en större del av sin tid, det blir fler datorrelaterade arbetsskador, samtidigt som andra skador kan minska.
- Mättnaden framgår av att år 2002 använde 95 procent av företagen Internet, 60 procent av de anställda använde dator minst en gång per dag, 75 procent av hushållen har dator hemma, 80 procent av dem i arbetsför ålder har mobiltelefon; Sverige ligger internationellt i täten.
- Arbetande svenskar är således kontakt- och nåbara och därmed kontrollerbara; det är en av de motsägelsefulla aspekterna av gränslösheten i arbetet.
- Vissa aspekter av flexibilisering och nya organisationsformer slår igenom, inte på särskilt bred front och sällan samlat; taylorismen är uthållig.
- Mjuka former av styrning med visioner blir vanliga, men de kompletteras av siffermässig kontroll. Decentraliseringens andra sida är centralisering. IT ger möjlighet till starkt centraliserad kontroll av arbetsprocesser och resultat i en organisation där utförandet är decentraliserat.
- Koncentration på kärnverksamhet är en trend. Alltifrån enklare stödfunktioner till ledningsfunktioner läggs ut, samordnat med IT-stöd. Ledningskunskap hämtas in från konsulter pga att ledare inte alltid känner verksamheten i den organisation de ska leda. Även IT-funktionen tenderar

att läggas ut, men många företag ser den som strategisk och behåller den internt.

- Nätverk och kluster betonas starkt i utvecklingsstrategier – men det har alltid varit viktigt. Gamla bruks- och småföretagarbygder är dock inte alltid efterföljansvärda, ”öppna regioner” kan idag ha mer utvecklingskraft. Inte minst inom IT och Internet är tendensen till geografisk koncentration till metropoler stark. IT och Internet bidrar också till trenden till globalt utbredda nätverk, som i IKEA och H&M, nätverk som har starka hierarkiska inslag, och där arbetsförhållandena i delarna skiljer åt.
- IT- och Internetutveckling växer som verksamheter i specialiserade företag (som genomgått en kris) men i än större omfattning inom andra företag; IT-bubblan var en börsbubbla och en kris för många nystartade företag men i ”den gamla ekonomin” frodas IT-verksamheten och växer i betydelse.
- Dotcom-krisen var en kris för nystartade företag för Internetförsäljning till konsumenter (B2C); verksamheten växer nu i omfattning men i hög grad inom traditionella företag, exempelvis H&M/Rowells; business-to-business (B2B) har aldrig krisat, den positiva trenden är tydlig och omvandlar logistik och Internetbaserad samverkan mellan företag.
- Individualisering av organisations-, arbets- och belöningsformer tilltar. Kompetensutveckling inom exempelvis Internetsektorn – som kräver kontinuerligt ny kunskap – förefaller ad hoc-artad och överlämnad till individerna; från gemensam politik för ”goda arbeten” för alla, via anpassning av arbetet till individen, till ”anställningsbarhet” i existerande jobb som individens ansvar, det verkar vara en generell tendens i arbetslivspolitik.
- Slut användarnas deltagande i utveckling av IT- och organisationslösningar är fortsatt svagt.
- Trenden är mot oklarare gränser för arbetet i rum och tid, arbetstid-fritid flyter samman. Risker tilltar för kontinuerlig stress och utmattning till följd av små resurser i magra organisationer kombinerat med höga krav och begränsat beslutsinflytande; och i vissa jobb med stort eget engagemang – jobbet kan alltid göras lite bättre.
- Jobben i de nya, flexibla företagen är i snitt varken bättre eller sämre än traditionella – men det verkar finnas tendenser till en växande polarisering mellan bättre och sämre jobb; på individnivå sker en ”omkvalificering” där det är svårt att generellt säga om nivån går upp eller ned.
- De globala produktionssystemen och beroendeförhållandena inom dem innebär starka begränsningar i möjligheterna till annorlunda och goda arbeten och ett uthålligt arbetsliv i ett företag eller ett litet land. Utveckling av kunskap, strategier och alternativa produktiva modeller som samtidigt ger goda arbeten är den stora utmaningen för ett internationellt fackligt och politiskt samarbete, självklart i samspel med skilda nationella och lokala idéer och institutionella förhållanden. Tvärtemot tendensen till

svagare centrala överenskommelser och till ”företagskorporatism” – legitimerad av en del forskare – kräver ett uthålligt arbetsliv kraftfulla nationella och internationella institutioner för kontrakt och innovation inom teknik och arbetsorganisation

Referenser

- Ackroyd S (2002) *The Organization of Business. Applying Organizational Theory to Contemporary Change*. Oxford University Press, Oxford.
- Ahrne G & Papakostas P (2002) *Organisationer, samhälle och globalisering. Tröghetens mekanismer och förnyelsens förutsättningar*. Studentlitteratur, Lund.
- Allvin M, Wiklund T, Härenstam A & Aronsson G (1999) *Frikopplad eller frånkopplad. Om innebörder och konsekvenser av gränslösa arbeten*. Arbete och Hälsa 1999:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Annesh A (2001) ”Skill Saturation: Rationalization and Post-Industrial Work” *Theory and Society* 30:363-96.
- Aspers P (2001) *Markets in Fashion. A Phenomenological Approach*. Doktorsavhandling, City university press, Stockholm.
- Atkinson J (1984) ”Manpower Strategies for Flexible Organisations” *Personnel Management* 28-31.
- Augustsson F (2000) ”Vi eller dom, här eller där? Informationsteknik och uppgifters organisatoriska och geografiska lokalisering” i Lagrelius A M, Sundström G & Thedvall R (red) *Samtida Gränser – Framtida Gränser. Dokumentation av doktorandkonferens, oktober 2000*. SCORE, Stockholm.
- Augustsson F (2001) ”Division of Labour Within and Between Firms. Towards a new model to describe the organisation of work” *European Sociological Association Conference, 2001, Helsinki*.
- Augustsson F (2002) ”Behind the Scenes of Creating Interactive Media. Inter-firm collaboration and production networks in the Swedish field of interactive media production” *Nordic Sociological Conference, 2002, August, Reykjavik*.
- Augustsson F (2003) ”Webbsidor som visuella uttryck. En analys av svenska interaktiva medieproducenters webbsidor som visuella uttryck för positionering och status” i Aspers P, Fuerher P & Sverrisson A (red) *Bilderna i samhällsanalysen: Visuella studier i teori och praktik*. Studentlitteratur, Lund.
- Augustsson F & Sandberg Å (2003a) ”Teknik, organisation och ledning – vad nytt inom interaktiva medier?” i Sandberg Å (red) *Ledning för Alla? Om perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*. SNS förlag, Stockholm.
- Augustsson F & Sandberg Å (2003b) ”Time for Competence? Competence development among interactive media workers” i Garsten C & Jacobsson K (red) *Learning to be Employable: New Agendas on Work, Responsibility and Learning in a Globalizing World*. Palgrave Publisher, Hampshire.
- Björkman T (2003) ”’Management’ – en modeindustri” i Sandberg Å (red) *Ledning för Alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*. SNS förlag, Stockholm.
- Braverman H (1977) *Arbete och monopolkapital*. Rabén & Sjögren, Stockholm.

- Bødker S, Ehn P, Sjögren D & Sundblad Y (2000) Co-operative Design – perspectives on 20 years with 'the Scandinavian IT Design Model'. *Proceedings of NordiCHI 2000, Stockholm, October 2000* (also as CID Report, Stockholm, NADA, KTH).
- Bruzelius L H & Skäravad P-H (2000) *Integrerad organisationslära*. Studentlitteratur, Lund.
- Cairncross F (1997) *The Death of Distance: how the communications revolution will change our lives and our work*. Harvard Business School, Boston.
- Callaghan G & Thompson P (2001) "Edwards Revisited: Technical Control and Call Centres" *Economic and Industrial Democracy* 22:13-38.
- Castells M (2001) *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business, and Society*. Oxford University Press, Oxford.
- Cornford J (1999) "Counting Computers – Or Why We are Not Well Informed about the Information Society" i Dorling D & Simpson S (red) *Statistics in Society. The Arithmetic of Politics*. Arnold publishers, London.
- Dagens industri* (2003) "Jämför med en arbetarlön" intervju med Claes Dahlbäck, 24 juni 2003.
- Dahlström E (1965) "Industri och arbetsorganisationer" i Dahlström E (red) *Svensk samhällsstruktur i sociologisk belysning*. Scandinavian university books, Stockholm.
- Dagens Nyheter* (2003) Fords Volvoskötsel får kraftig kritik. 4 juli 2003.
- Durkheim E (1982) *The Rules of Sociological Method. and selected texts on sociology and its method*. The Free Press, New York.
- Edling C & Sandberg Å (2003) "Nya ledningsstrategier i Sverige: En empirisk belysning av utbredning och samband" i Sandberg Å (red) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*. SNS förlag, Stockholm.
- Engstrand Å-K (2003) *The Road Once Taken. Transformation of Labour Markets, Politics and Place Promotion in Two Swedish Cities, Karlskrona and Uddevalla 1930-2000*. Doktorsavhandling, Arbetsliv i omvandling 2003:2, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Fligstein N (2001) *Architecture of Markets. An economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies*. Princeton University Press, Princeton, NJ.
- Furusten S (1996) *Den populära managementkulturen – om produktion och spridning av populär "kunskap" om företagsledning*. Nerenius & Santéus Förlag, Stockholm.
- du Gay P, Salaman G & Rees B (1996) "The conduct of management and the management of conduct: contemporary managerial discourse and the constitution of the 'competent' manager" *Journal of Management Studies* 33:263-282.
- Granovetter M (1985) "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness" *American Journal of Sociology* 91:481-510.
- Hansen L H (2001) *The Division of Labour in Post-industrial Societies*. Doktorsavhandling, Department of Sociology, Göteborg University.
- Helgesson C-F (1999) *Making a Natural Monopoly. The Configuration of a Techno-Economic Order in Swedish Telecommunications*. Doktorsavhandling, Stockholm School of Economics, EFI, Stockholm.

- Hirst P & Zeitlin J (1997) "Flexible Specialisation: Theory and Evidence in the Analysis of Industrial Change" i Hollingsworth R J & Boyer R (red) *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Holmberg I, Salzer-Mörling M & Strannegård L (2002) *Stuck in the Future? Tracing "The New Economy"*. Bookhouse, Stockholm.
- Johansson D (2001) *The Dynamics of Firm and Industry Growth. The Swedish Computing and Communications Industry*. Doktorsavhandling, KTH, Department of Industrial Economics and Management, Stockholm.
- Karlsson J Ch & Eriksson B (2003) "Flexibilitet i praktiken" i Sandberg Å (red) *Ledning för Alla? Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*. SNS förlag, Stockholm.
- Larsson B (2001) *Bankkrisen, medierna och politiken – Offentliga tolkningar och reaktioner på 90-talets bankkris*. Doktorsavhandling, Department of Sociology, Göteborgs universitet.
- Magnusson L (2000) *Den tredje industriella revolutionen – och den Svenska arbetsmarknaden*. Prisma, Stockholm.
- Merton R K (1968) "The Self-Fulfilling Prophecy" s 475–90 i Merton *Social Theory and Social Structure*. Enlarged ed., Free Press, New York.
- Negroponte N (1995) *Being Digital*. Knopf, New York.
- NUTEK (1996) *Mot flexiblare arbetsorganisation*. NUTEKs förlag, Stockholm.
- von Otter C (2000) "Från livslång förening till fria förbindelser" i *Vision Bergslagen*. Forskarstation Bergslagen, Karlskoga.
- von Otter C & Sandberg Å (2001) "Call Centre Jobs and Regions in the New Economy" Editorial Introduction. Special Issue of Economic and Industrial Democracy. *Economic and Industrial Democracy* 22:5-11.
- Peters T J & Waterman R H (1982) *In search of Excellence*. Harper-Collins, New York.
- Piore M J & Sabel C F (1984) *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*. Basic Book, Inc. Publishers, New York.
- Rifkin J (1995) *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. G.P. Putnam's Sons, New York.
- Rothstein B (2002) *Vad bör staten göra? Om välfärdsstatens moraliska och politiska logik*. SNS förlag, Stockholm.
- Sandberg Å (1975) *En fråga om metod. Alternativt perspektiv på långsiktplanering och framtidsstudier*. Prisma, Stockholm.
- Sandberg Å (red) (1995) *Enriching Production. On Volvo's Uddevalla plant as an alternative to lean production*. Avebury, Aldershot.
- Sandberg Å (1998) *Nya Medier. Rapporten om multimedie- och Internetföretagen i Sverige*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Sandberg Å (1999) "The Multimedia Industry in Sweden and the Emerging Stockholm Cluster" i Braczyk H-J, Fuchs G & Wolf H-G (red) *Multimedia and Regional Economic Restructuring*. Routledge, London.

- Sandberg Å (2001) "Relationen mellan forskning och utveckling" i Kadefors R (red) *En organisation för 2000-talets arbetsliv. Organisationsförslag, November 2001*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Sandberg Å (red) (2003) *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*. 4:e omarbetade upplagan. SNS förlag, Stockholm.
- Sandberg Å & Augustsson F (2002) *Interactive Media in Sweden 2001. The Second Interactive Media, Internet and Multimedia Industry Survey*. Arbetsliv i omvandling 2002:2, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Sandberg Å & Augustsson F (kommande) *The Impact of Interactive media in Swedish Organisations*.
- Sandberg Å, Broms G, Grip A, Sundström L, Steen J & Ullmark P (1992) *Technological Change and Co-Determination in Sweden*. Temple University Press, Philadelphia.
- Sayer A (1992) *Method in Social Science. A Realist Approach*. Routledge, London.
- Sayer A (2000) *Realism and Social Science*. SAGE, London.
- SCB (2003) *Företagens användning av datorer och Internet 2002*. Statistiska centralbyrån,, Stockholm.
- Senge P M (1990) *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. Double Day, New York.
- Sennett R (1999) *När karaktären krackelerar. Personliga konsekvenser av att arbeta i den nya kapitalismen*. Atlas, Stockholm.
- SIKA (2001) *IKT-Statistik. Förslag till ett svenskt system för statistik om informations- och kommunikationsteknik*. Statens institut för kommunikationsanalys, Stockholm.
- SIKA (2003) *Fakta om informations- och kommunikationsteknik i Sverige 2003*. Statens Institut för kommunikationsanalys, Stockholm.
- Statistics Denmark, Finland, Iceland, Norway & Sweden (2002) *Nordic Information Society Statistics 2002*. Statistics Denmark, Köpenhamn.
- Stinchcombe A L (1990) *Information and Organizations*. University of California Press, Berkeley.
- Sztompka P (1993) *The Sociology of Social Change*. Blackwell, Oxford.
- Thompson P & Warhurst C (red) (1998) *Workplaces of the Future*. Macmillan Business, London.
- Wikman A (2001) *Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer. En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet*. Arbetsliv i omvandling 2001:8, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Williamson O E (1985) *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. The Free Press, New York.

Marita Christmansson och Kathe Nonås

Trender och förändringar i fordonsindustrin

Risken är uppenbar att svenska leverantörer till fordonsindustrin slås ut om de inte blir mer aktiva på marknaden internationellt, skriver Marita Christmansson och Kathe Nonås.

Inledning

Vad är det som händer idag i svensk fordonsindustri, med dess leverantörer? Är det en verksamhet som har förlorat i betydelse eller utgör den en viktig del av Sveriges näringsliv och arbetsmarknad? Under vilka villkor bedrivs fordons-tillverkning i Sverige idag och vad kommer att gälla på sikt? Vilka villkor gäller och kommer att gälla på sikt för de anställda inom fordonsindustrin och dess leverantörsföretag? I detta kapitel gör vi ett försök att beskriva den situation som kännetecknar fordonsindustrin och dess trender. Kapitlet är baserat på en intervjuundersökning som genomfördes under juni 2003 med 14 aktörer i den Västsvenska fordonsindustrin som representerar fordonstillverkare, branschföreträdare, arbetsmarknadens parter och företrädare för regionen. I kapitlet görs också referenser till litteraturen.

En industri av betydelse?

Hur viktig är industrin, däribland fordonsindustrin, för Sverige idag? Har tjänstesektorn rent av tagit över i betydelse över industrin? 1998 var industrins sysselsättningsandel 29 procent medan tjänstesektorn svarade för 57 procent av sysselsättningen (ITPS 2001a). Industrins andel av den totala exporten uppgår dock till 85 procent (Industriförbundet 2000). Enligt Schön (2000) är det felaktigt att tro att tjänstesektorn har vuxit på bekostnad av industrin eftersom många av de tjänster som förut utfördes inom industrin har brutits ut och utförs i nya tjänsteföretag. Industrin driver också utvecklingen i tjänsteföretagen, genom att det i stor utsträckning är industrin som köper tjänsterna. Industriförbundet menar därför att det både är allt svårare och mindre relevant att dela in näringslivet i industri respektive tjänster (Industriförbundet 2000).

Hur omfattande är fordonsindustrin i Sverige idag? Till fordonsindustrin räknas i en NUTEK-rapport (2002) ”tillverkning av motorfordon, släpfordon och påhängsvagnar” samt ”tillverkning av övrig elapparat för motorer och fordon”.

Marita Christmansson är tekn dr och docent i produkt- och produktionsutveckling vid Chalmers Tekniska Högskola. Hon forskar kring produkt- och produktionsutveckling, arbetsorganisation och produktionsergonomi. **Kathe Nonås** är organisationspsykolog och fil lic i psykologi och forskar om kompetens, lärande och ledarskap samt regional utveckling. E-post: Marita.Christmansson@Arbetslivsinstitutet.se

Det är svårt att uppskatta hur stor fordonsindustrin är i Sverige, då leverantörerna spänner över ett stort antal branscher. Biltillverkning kan översiktligt beskrivas som bestående av verkstadsindustri, men utgörs också av elektronik-, textil-, gummi- läder- och kemiindustri (NUTEK 1999). Den statistik som förs idag delar in företag i branscher med följd att företag som till stor del levererar sina produkter till fordonsindustrin ändå klassificeras som tillhörande t ex textil- eller plastindustrin. Enligt NUTEK sysselsatte fordonsindustrin 1999 ca 185 000 personer, varav ca 35 000 var anställda i företag som direkt levererar till fordonsindustrin, ca 90 000 var anställda av företag som är indirekta leverantörer och ca 20 000 var verksamma inom fordonstillverkarnas egen produktion av komponenter (NUTEK 1999). Enligt en undersökning av Bilkomponent Sverige uppgår antalet leverantörer till bilindustrin till knappt 1200, varav 290 leverantörer (24 procent) finns i Västra Götaland (NUTEK 1999).

Hur viktig är fordonsindustrin för Sverige? Sverige producerar idag bara ca 0,5 miljoner av de totalt 50 miljoner fordon som produceras årligen i världen, varav 15 miljoner i Europa, men fordonsindustrin står för ca 14 procent av den svenska exporten. Svenska fordonstillverkare köper för ca 90 miljarder per år, varav drygt 20 miljarder levereras av leverantörer i Sverige. Fordonsindustrin finansierar också en stor del av forskningsverksamheten inom området (SvenÅke Berglie, Fordonskomponentgruppen). Enligt NUTEK svarar fordonsindustrin för 20 procent av forsknings- och utvecklingsverksamheten i näringslivet (ca 8 600 av totalt 43 900 anställda inom FoU) (NUTEK 2000).

Statistiken visar att fordonsindustrin fortfarande är en verksamhet av betydelse för svenskt arbetsliv. Frågan är då, vilka villkor råder för fordonsindustrin och vilka trender kan skönjas? Varje större förändring eller företagsnedläggning ges ofta stor uppmärksamhet i massmedia, men är förutsägbara bland initierade. Det finns en lång förhistoria som oftast inte kommer fram i massmedia. Varför sker dessa omvandlingar och hur förutsägbara är de?

Vad är en trend?

I kapitlet står begreppet trend för utvecklingsriktning i existerande företeelser eller förväntade förändringar i omgivningen. För att beskriva trender behöver man också reda ut begreppen orsak, drivkraft och påverkan:

En orsak är en händelse eller ett tillstånd som föregår en annan händelse och dessa kan kopplas samman. En orsak kan i vissa sammanhang ses som ett skäl eller ett motiv. En drivkraft är något som håller igång, driver på och vidareutvecklar en löpande händelse. En drivkraft är en sporre eller en motor. En drivkraft är alltså något som inte behöver finnas i initialskedet och en orsak kan upphöra att existera tämligen omgående även om den händelse den gav upphov till fortgår (ITPS 2001a, s 34).

Författarna till ITPS-skriften menar att det ofta är svårt att avgöra vad som föregår vad och vad som driver vad, men att det är viktigt att försöka skilja på vad som är orsaker och vad som driver situationen framåt.

Trender

I linje med det tidigare resonemanget om orsak, drivkraft och påverkan kan *överkapacitet* hos biltillverkare i världen betraktas som orsak till en *världsomspännande konkurrens* som sätter biltillverkare under stark *prispress*. Något biltillverkarna i sin tur möter med en massiv *kostnadspress* både internt och i förhållande till leverantörer. Strategien har i stor utsträckning varit strukturell fusionering och uttryckts i uppköp, utförsäljning, samgående eller andra allianser och geografisk förflyttning. Den viktigaste enskilda drivkraften för de trender som identifierats är den världsomspännande konkurrensen i det komplexa systemet av fordonstillverkare.

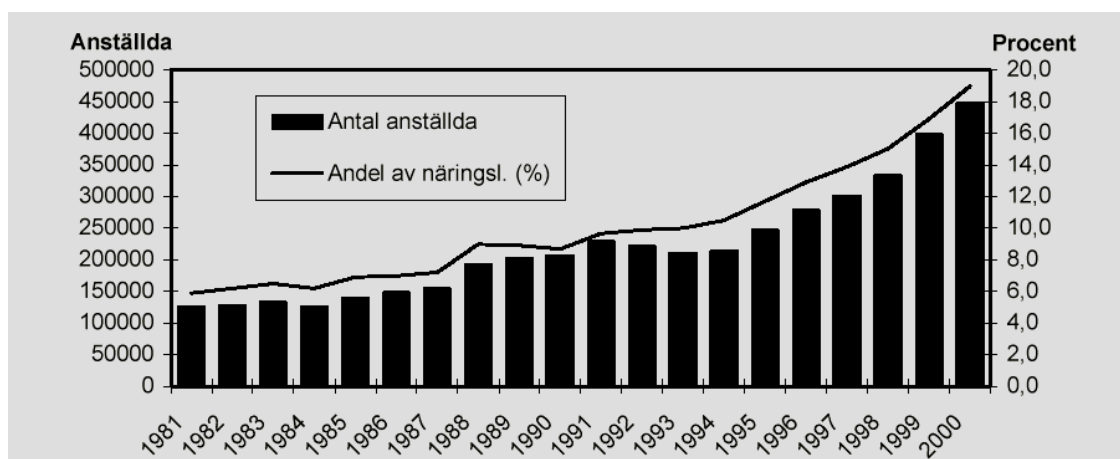
Kan man adressera en trend utan att en ange en entydig riktning? Ja, blir svaret här. Våra sagesmän har en relativt samsynt bild av rådande trender inom fordonsindustrin, men uppfattningarna om trendernas påverkan och bärighet över tid varierar. Under intervjuerna uttryckte de 14 intervjupersonerna mellan fem och sex trender per person. Naturligtvis identifierade flera av intervjupersonerna identiska trender. Ur intervjumaterialet har vi valt att lyfta fram sju trender, som varierar i betydelse och omfattning:

1. Ökad globalisering – med nya aktörer?
2. Omstrukturering och koncentration av makt till ett fåtal ägargrupperingar inom fordonsindustrin.
3. Omstrukturering och koncentration av leverantörer i företagsnätverk med fordonstillverkare.
4. Ökande behov av kompetensutveckling.
5. Produktframtagning under nya villkor.
6. Förskjutning i värdekedjan mot funktionsförsäljning.
7. Ökat ansvar för det globala ekosystemet.

De sju trenderna är inte varandra uteslutande utan tvärtom trender som pågår samtidigt. Uppdelningen i detta kapitel görs uteslutande för att enklare beskriva den mångfacetterade utveckling som idag pågår inom fordonsindustrin. Utöver de sju trender som presenteras här lyftes även design och kostnadspress fram som trender, men endast av få av intervjupersonerna. Vi har valt att inte lyfta fram dessa som trender utan lagt in beskrivningarna och resonemang om effekter i texterna under de övriga trenderna.

Trend 1: Ökad globalisering – med nya aktörer?

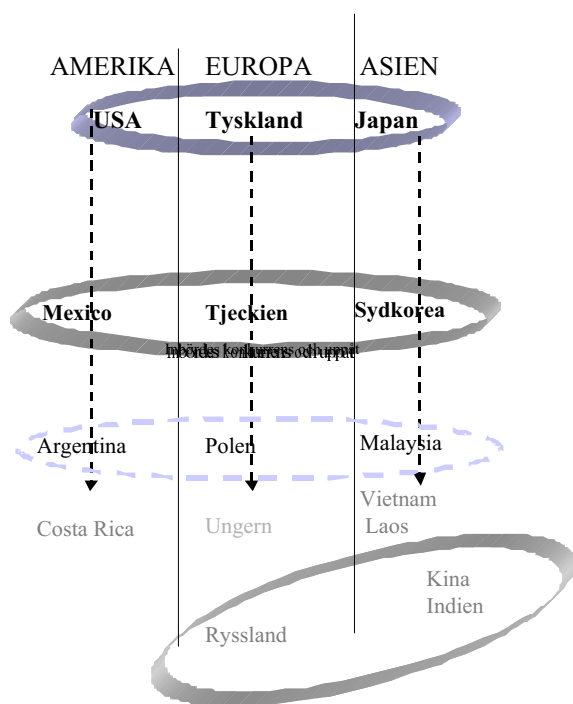
Finns det en trend mot ökad globalisering med effekter för svenskt näringsliv? Av samtliga företag i svenskt näringsliv utgörs 3 procent, eller ca 14 400, av internationella företag, svenskägda företag med bolag utomlands eller företag med utländska ägare. De nationella företagen dominerar dock i antal, 512 400 av totalt 527 000 företag (97 procent), men dessa företag som bara är etablerade i Sverige är i huvudsak småföretag med färre än 50 anställda. 46 procent av de anställda återfinns i de internationella företagen (ITPS 2000). Enligt ITPS blir det svenska näringslivet allt mer internationaliserat. Mellan 1999 och 2000 ökade antalet anställda i svenska koncerners dotterbolag i utlandet med 21 procent till 910 000. Antalet anställda i utlandsägda företag i Sverige uppgick år 2000 till 446 900 (se figur 1). Antalet är störst inom tjänstesektorn, ca 217 327 personer. Den största ökningen återfinns inom tillverkningsindustrin, med en ökning av 35 093 personer till 215 612 år 2000. Av samtliga anställda inom tillverkningsindustrin motsvarar de anställda i utlandsägda företag ungefär 30 procent (ITPS 2001b). De internationella företagen har drygt en miljon anställda i Sverige. Internationella företag dominerar sysselsättningen i tillverkningsindustrin, forskning och utveckling samt export i alla branscher (ITPS 2000). Under år 2000 ökade antalet med 49 228 personer till 446 893 anställda. Drygt 60 procent av de anställda i utlandsägda företag finns i de tre storstadslänen (Stockholm, Göteborg och Malmö).



Figur 1. Antal anställda i utlandsägda företag och som andel av näringslivet 1980-2000 (ITPS 2001b).

Geografiskt omfattar biltillverkarvärlden idag tre världsdelar, med sex stora biltillverkargrupperingar i USA, Tyskland och Japan som drivande krafter (se figur 2). En intervjuperson menade att dessa, bland annat i sökandet efter nya leverantörer, har bidragit och bidrar till utveckling av fordonsindustri i Mexico, Tjeckien, Sydkorea, Argentina, Polen, Malaysia och påverkar idag industriell

utveckling i Costa Rica, Ungern, Vietnam, möjligen också i Ryssland, Kina och Indien. Relationerna är inte enbart linjära utan förekommer i olika riktningar och mellan världsdelar och nationer.



Figur 2. Fordonsindustrins världsbild idag och tio år framåt.

Fordonsindustrin verkar alltså på en global arena. Globaliseringen kännetecknas av att flöden av varor, tjänster, kapital, teknologi, kompetens och arbetskraft går i flera olika riktningar mellan världsdelar och nationer samt att produktions- och produktutvecklingsenheter integreras lokalt i världsomspännande nätverk. Den globala arbetsdelningen påverkas av strategier som tar hänsyn till större delen av världen som arbetsfält och sådana strategier är möjliga idag med hjälp av teknisk utveckling, liberalisering och avreglering samt nya makt- och ägarstrukturer. Frågor om det ökande trycket på och ansvaret för vår gemensamma livsmiljö lyfts också fram inom ramen för globaliseringstrenden.

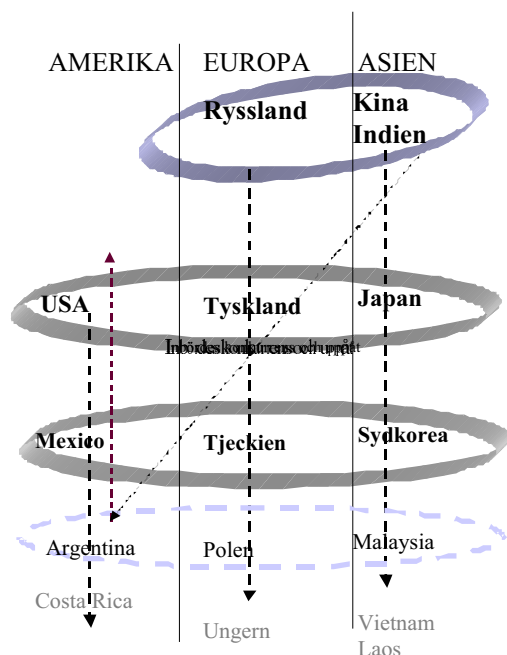
Outsourcing är ett fenomen starkt kopplat till de stora fordonstillverkarnas beslut att koncentrera sig på egen kärnverksamhet och att överföra till andra vad dessa är specialiserade på och/eller kan genomföra billigast. Den globala arbetsdelningen syftar dels till att hitta den bästa utföraren, dels att nå global skalkonomi. Flera av våra sagesmän lyfter fram outsourcing som en stagnerande strategi, möjligen i möte med en motkraft – insourcing (av kärnkompetenser). Genom outsourcing tappas inte bara verksamheten, utan även inköpskompetensen. Fortsättningsvis kommer enklare detaljer att läggas ut men inte utveckling och konstruktion av komplexa produkter.

Fem av de intervjuade personerna nämnde globalisering som en trend, dels i avklingande form, dels i termer av radikala förändringar i omvärlden. Scenariot med globalisering som en avklingande trend innebär enligt intervjupersonerna att de stora grupperingarna av fordonstillverkare i världen förblir störst och att utvecklingen fortskrider i linje med vad som skett under de senaste fem till tio åren. Ett andra scenario målar upp radikala förändringar med nya aktörer i Asien och Europa. Trenden skulle kunna tvinga fram nya allianser mellan dagens stora och eventuellt mellan de nya aktörerna.

I det första scenariot beskrivs globaliseringen som ett irreversibelt faktum som inte längre innebär förändring. Det skulle innebära att rådande hierarki och maktfördelning konsolideras inom och mellan de sex dominerande grupperingarna – större förblir störst. Många fordonstillverkare som förut varit självständiga företag, som till exempel Saab Automobile och Volvo Car, ingår idag i internationella koncerner med flera fordonstillverkare som Ford och General Motors. Undantag finns dock från detta, bland andra BMW och Porsche, som trots relativ litenhet och en solitär ställning är framgångsrika. Handelshinder finns kvar i utvecklingsländer men också där pågår ett arbete för ökad öppenhet och avreglering. En ny drivkraft inom globaliseringstrenden kan uppstå om utvecklingen bland biltillverkare i exempelvis Mexico, Polen och Sydkorea går mot större självständighet. Enligt en av intervjupersonerna kan de ledande länderna komma att möta detta med nya handelshinder – mellan världsdelar. Utvecklingen i Baltikum och Europeiska unionens utvidgning antas inte påverka den rådande ordningen. Ytterligare en ny drivkraft inom globaliseringstrenden kan utvecklas ur BMWs framgångar som väcker frågor om alternativ till fusioneringens logik. De möjliga nya drivkrafterna kan leda till att nya aktörer påverkar dagens maktstrukturer men våra sagesmän som ser konsolidering som dominant i globaliseringstrenden bedömer att förändringar inte kommer att påverka fordonsindustrin inom de närmaste fem till tio åren. Om scenariot enligt figur 2 råder sker fordonstillverkning i en långsam utveckling av nuvarande trender eftersom branschen i stor utsträckning drivs enligt skalekonomins logik. En av intervjupersonerna menar att en strävan hos slutbiltillverkare att nå skalfördelar uttrycks i en fortsatt utveckling av plattformsoverskridande komponenter. Bortom en tioårsperiod kommer möjligen en vikande globaliseringstrend att bidra till fordonstillverkare som i allt lägre utsträckning är tillverkande industri med utökad inriktning mot kringssystem, exempelvis i linje med Volvo Bussar som bygger upp trafiksystem i Brasilien inför leverans av bussar.

Ett andra scenario uppvisar en förändrad världsbild där aktörer som Ryssland, Kina och Indien under de närmaste tio åren utvecklar radikalt nya roller (se figur 3). Ryssland har idag en bilindustri, en växande medelklass och en stigande konsumtion. Kina och Indien är inte där än men riktningen är den samma. Tre aktörer med egen växande marknad som bas, en låglöneproduktion och till-

räckligt god kvalitet för att utmana rådande maktpositioner. Det är oklart vem som kommer att dominera och hur rådande relationer kommer att utvecklas.



Figur 3. Fordonsindustrins världsbild inom fem till tio år.

En av intervjupersonerna menar att konkurrensen kommer att hårdna ytterligare med fler aktörer på marknaden. Möjligen blir de nya aktörerna så viktiga att dagens dominerande aktörer söker samverkan med varandra i högre utsträckning än idag. Bland våra intervjupersoner går uppfattningarna isär om huruvida fordonsindustrins världsbild ritas om inom en tioårsperiod eller längre fram i tiden. En av intervjupersonerna hänvisar till att få om någon förutsåg utvecklingen i Mexico, Tjeckien eller Sydkorea för femton år sedan. De intervjuade uttrycker enighet om att globaliseringen skapar komplexa system för optimering av kunskap. Det gäller en produkts eller tjänsts hela livscykel från utvecklingsfaser till återvinning, men också produktionssystemens lokalisering och placering av ledningsaktiviteter.

Oavsett scenario ger intervjupersonerna en bild av hur globaliseringen stärker överkapacitet och ökande konkurrens. En intervjuperson menar att en tredjedel av

Europas 300 bilmonteringsanläggningar skulle behöva läggas ner på grund av överkapacitet (vissa är ålderdomliga och bör läggas ner också av det skälet). Samtidigt byggs nya bilmonteringsanläggningar i Sydamerika, Öst-

europa, Kina och Indien. Motsvarande överkapacitet finns även på leverantörssidan.

Vad ger denna trend för effekter för fordonstillverkarna? I intervjuerna betonas att globaliseringen bidrar till öppenheten och friheten i handel mellan nationer. Något som gör det möjligt också för svenska företag att konkurrera på nya marknader. En av intervjupersonerna lyfter dels fram att globaliseringen har inneburit att beslut alltmer flyttas utomlands, med förändrade kontakter och relationer till beslutsfattarna, dels att vi nu börjar se de första tecknen på en direkt påverkan i verksamheter i Sverige. Volvo Cars och Saab Automobiles verksamheter kommer att formas enligt ägarnas företagskulturer. Det kan vara svårt att förstå det rationella i koncernstrategiska beslut. Det finns risker för att Sverige förlorar de enklare jobben till andra länder på grund av svensk lönesättning. Vidare menar en av intervjupersonerna att hög hastighet inom teknikutveckling och nya länder som behärskar såväl avancerad teknik som effektiv organisation leder till att fordonstillverkarna söker leverantörer som förutom att kunna utveckla och leverera högteknologiska produkter även klarar av att leverera på längre sikt. Svenska tillverkare och leverantörer bör riktas in mot specialfordon som väljs på basis av annat än funktion, exempelvis design, individualism, miljö, oberoende, trygghet och, som en intervjuperson uttryckte det, ”säkerhet utan tråkighet”.

Trend 2: Omstrukturering och koncentration av makt till ett fåtal ägargrupperingar inom fordonsindustrin

Genom 1990-talets omstrukturering domineras fordonsindustrin idag av sex aktörer: General Motors (GM), Ford Motor Co, Toyota Motor Co, Volkswagen AG, DaimlerChrysler och PSA/Peugeot-Citroen SA, med ett nätverk av varumärken och produkttyper. Dessa grupperingar tillverkade mellan 3,3 (PSA) och 8,3 (GM) miljoner fordon år 2002 (Laveborg 2003). De stora har blivit färre och större. Ägar- och maktstrukturerna bedöms vara inne i en konsolideringsfas samtidigt som drivkrafterna är starka i riktning mot gemensamma moduler, globalisering av plattformar, definition av faktisk kund, konkurrent och faktisk affärsidé.

Drivkrafterna kan vara att nya aktörer i fordonsvärlden blir så viktiga att de sex stora grupperingarna söker samverkan i ökande omfattning. I intervjuerna ges exempel på, dels hur samverkan kan utvecklas mellan andra konstellationer av fordonstillverkare, dels mellan andra än fordonstillverkare efter en utvidgning eller omdefinition av affärsidén, till exempel kompletta transportlösningar för en flygplats, kommunikationslösning för en stad eller samverkan med försäkringsbolag i syfte att skapa nya kundvärden. En intervjuperson exemplifierade detta med ”Köp en Skoda & få det bästa försäkringsskyddet”.

Ur ett svenskt perspektiv domineras fordonsindustrin av utländskt ägande både avseende fordonstillverkare och leverantörer. Strategiska beslut om verksamhetens inriktning, produkter och tjänster, positionering, var anläggningar skall läggas och hur de skall beläggas men också organisationsformer fattas av ägarna. Det vill säga att avgörande beslut fattas med geografiskt och kulturellt avstånd, i ett större sammanhang och utifrån koncernstrategiska hänsyn och ofta med politiska inslag (t ex möjligheter till etableringsstöd eller varierande kostnader för nedläggningar). De stora koncernerna fördelar ansvar för skilda områden till olika delar av koncernerna. Det kan röra sig om ansvarsfördelningar baserade på marknads- och produktsegment eller teknikområden. Detta ställer krav på att en verksamhetsort har såväl unik kompetens som tydliga ansvarsområden för att inte förlora sin verksamhet (Framtiden för svensk industri 2003). I ett extremt läge kan detta betyda att alla funktioner inom företagsledning och utveckling styrs från ett huvudkontor i exempelvis Detroit men mer trolig är en styrningsmodell som ger vissa mått av autonomi förutsatt att Ford och General Motors svenska verksamheter är väl förankrade lokalt (LO-facken 2003).

I Västra Götaland finns lång tradition av fordonstillverkning och därmed förutsättningar som kan vara globalt konkurrenskraftiga. Både Volvo Car och Saab Automobile är internationellt kända inom säkerhet och Autoliv (ett av världens ledande säkerhetsföretag) ligger i regionen. Sammantaget finns det kring deras verksamheter väl utvecklad lokal förankring. I Axelsson m fl (2003) uppföljning av företagsledares värderingar av svenskt näringsliv lyfts förutsättningar för utveckling av nya produkter och processer fram som en styrkefaktor i Sverige. Svenska sluttillverkare har dock problem med den långsiktiga lönsamheten, vilket kan försvåra nödvändiga investeringar i utveckling.

Tio av de intervjuade personerna identifierade omstrukturering och maktkoncentration till ett fåtal ägargrupperingar inom fordonsindustrin som en trend. Trenden innebär enligt dem krav på lyhördhet för och anpassning till ägarstrategier, identifiering av unika kompetenser och lokal närvaro. Det är tveksamt i vilken utsträckning Volvo Car och Saab Automobile kommer att kunna behålla "den svenska företagskulturen".

En av de intervjuade framhåller att utvecklingskostnaderna per bilmodell stiger alltmer i kombination med allt mindre serier. Detta gör att man försöker samverka inom olika fordonstillverkare till exempel med gemensamma plattformar för att nå stordriftsfördelar. De finns starka krafter som verkar för en standardisering av hur förändringsarbete drivs. Med exempelvis "bench marking" eller "best practice" implementeras snabbt nya system med snarlik utformning och produktionsupplägg.

Fordonstillverkarna samverkar i programområden inom forskning fram till gränsen mellan utvecklingsverksamhet och tillämpning/kommersialisering, bland annat kring nya material och säkerhet. Samverkan mellan fordonstillverkare sker också för att påverka de yttre förutsättningarna genom utveckling av regelverk

och standardiseringar men historiskt inte så omfattande vad gäller teknik och affärer. Att Ford och General Motors har etablerat ett gemensamt bolag för elektronisk handel väcker onekligen frågor om framtida områden för allianser mellan konkurrenter.

För svenskt och regionalt vidkommande handlar det om förmåga att fusionera företagskulturer och möjligen också om att, enligt en intervjuperson, lämna ”producentlogiken” för ”tjänstelogiken”. Ford respektive General Motors kan snabbt ändra sina relationer till Volvo Car och Saab Automobile.

En av intervjupersonerna menar att utvecklingsarbete flyttar utomlands. Utvecklingsarbete är omfattande och kräver stora investeringar. För att klara detta flyttas det till koncerngemensamma enheter. En stor del av utvecklings- och konstruktionsarbetet har redan flyttats bort från Sverige. Denna förändring medför bland annat att tidigare kontakter och relationer till leverantörer inte gäller längre, utan att nya måste etableras.

Ytterligare ett exempel på effekterna av omstruktureringen, enligt en av intervjupersonerna, är att General Motors hävdar att produkten skall produceras där den säljs. Ford kan komma att besluta att produktionen av bilar till USA-marknaden läggs i USA och produktionen av bilar till Europamarknaden i Gent. Fords förflyttning av motortillverkningen/monteringen från Köping till England visar bland annat hur liten en stor enhet enligt nordiska mått mätt (500-1 000 anställda) är i ett globalt perspektiv.

En av intervjupersonerna lyfter fram hur tillverkning/leverantörer flyttas till låglöneländer för att sänka kostnader. Det grundas på antagandet, (felaktigt enligt denne) att lönekostnaden i tillverkningsprocessen avgör produktens pris. Trots att bilkostnaden domineras av kostnader för inköpt material samt tjänster och framförallt fastställs av produktens utformning är detta del i en kraftig och långsiktig strategi.

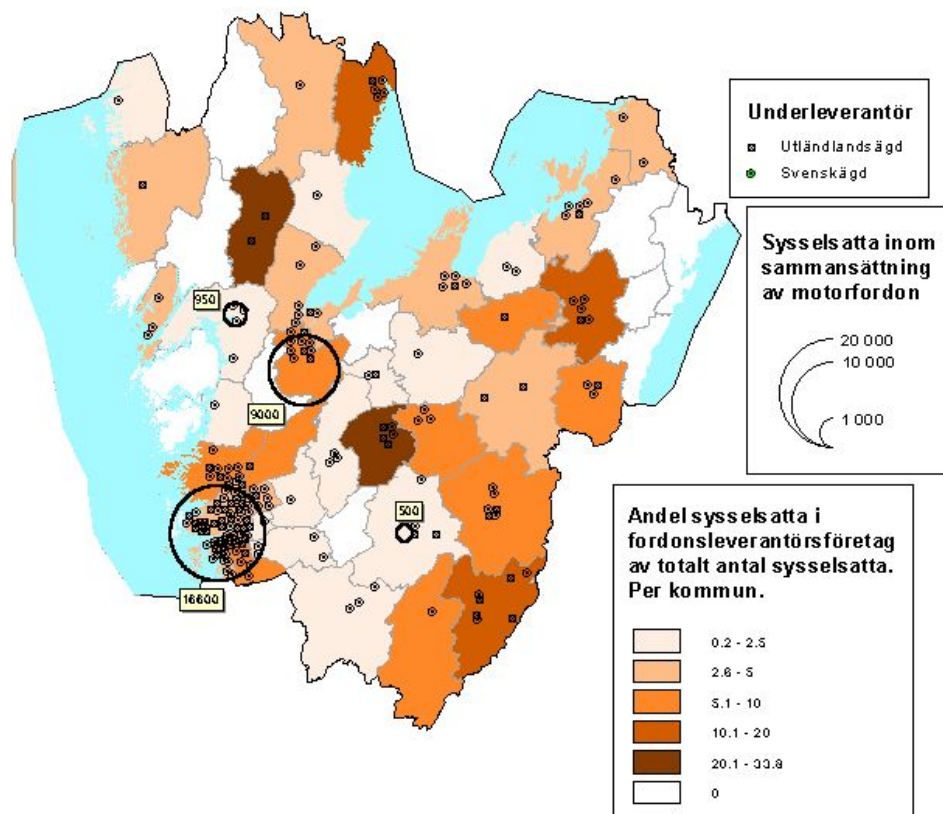
Vad innebär då denna omstrukturering i praktiken och vilka nya krav ställs på svenska slutproduktstillverkare? Sverige är ett litet land, geografiskt avlägset med en liten hemmamarknad. Identifiering av områden där Volvo Car respektive Saab Automobile har unik kompetens och kan utgöra Center of Excellence är det främsta kravet idag. Om Sverige lyckas skapa förutsättningar för sådana Center of Excellence kan det ge enorma möjligheter för svensk fordonsindustri. Behovet är tydligt för Volvo Car och Saab Automobile men också avgörande för det nätverk av verksamheter som är beroende av de svenska slutbilstillverkarna.

Trend 3: Omstrukturering och koncentration av leverantörer i företagsnätverk med fordonstillverkare

Med leverantör menas vanligen företag som producerar kundanpassade produkter med en betydande anpassning av sin produktionsprocess och sina produkter till en eller flera kunder eller till och med att leverantören blir en del av kundens

produktionssystem (NUTEK 1999). Det finns tre huvudsakliga anledningar till att man använder sig av leverantörer: (1) att leverantören kan användas som buffert om marknaden är osäker eller varierande; (2) att produktionen i en värdekedja kan delas upp i olika steg för att förbättra effektivitet och ekonomi där specialiserade leverantörer kan skaffa sig skalfördelar genom att arbeta mot flera kunder; (3) att användningen av leverantörer kan möjliggöra att man minimerar och kontrollerar arbetskraftskostnader, skapar flexibilitet, behåller kontroll över produktionsprocessen samt säkerställer tillgången till arbetskraft (Holmes 1986, se LO-facken 2003). Leverantörer kan grovt indelas i tre olika typer: (1) legotillverkare för att utjämna produktionen i köparens egna fabriker, där köparen tillhandahåller specifikationer och material och leverantören tillhandahåller maskinkapacitet; (2) specialistleverantör, där leverantören fungerar som ett komplement till köparens egen verksamhet; (3) primär eller systemleverantörer, som urskiljer sig genom att dessa ofta har kontroll över hela kedjan från utveckling till leverans (Holmes 1986, se LO-facken 2003). Det är vanligt att leverantörer producerar för olika nivåer i en produktionskedja, eller värdekedja, där en leverantör levererar till ett företag som är leverantör till ytterligare en kund osv.

I figur 4 visas de leverantörer till fordonsindustrin som återfinns i Västsverige idag.

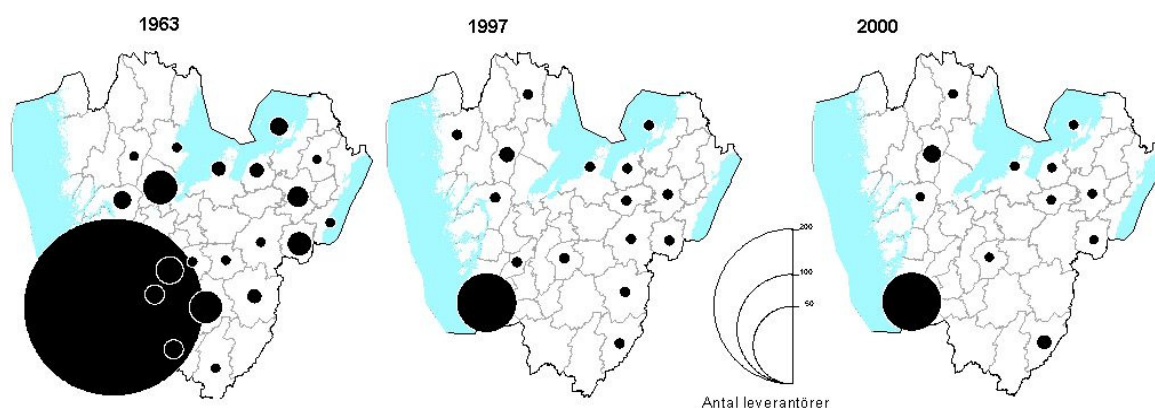


Figur 4. Leverantörer till fordonsindustrin i Västsverige (LO-facken 2003).

Inom fordonsindustrin har det blivit allt vanligare att fordonstillverkarna köper från ett mindre antal så kallade systemleverantörer, som i sin tur organiserar övriga leverantörer. Ett sätt att beskriva den hierarki som förekommer är att indela leverantörer i olika nivåer, där första nivåns leverantörer är så kallad tier 1 leverantör (system- eller primärleverantörer). De som levererar till systemleverantörer benämns tier 2 leverantörer, de som levererar till tier 2 benämns tier 3 osv. Systemleverantörerna ansvarar för ett avgränsat system såsom elektronik, inredning, transmission etc (NUTEK 1999). Följden av denna utveckling är att antalet leverantörer som har direkt kontakt med fordonstillverkaren minskar.

Trenden skulle då innebära att antalet tier 1 leverantörer minskas och alltmer utgörs av stora internationella systemleverantörer med produktion internationellt, ofta i omedelbar närhet till fordonstillverkarnas fabriker. De leverantörer som tidigare levererade till slutkunden, fordonstillverkaren, levererar nu endera till en systemleverantör eller till en tier 2 eller tier 3 leverantör. Leverantörer verkar alltmer på en internationell marknad, men med en geografisk närhet till kunderna.

Det finns flera belägg på att trenden existerar idag. Ett exempel på utvecklingen är det antal direktleverantörer som Volvo Car har haft för de senaste plattformarna (eller modellserierna): 375 direktleverantörer för plattform 900, 275 för plattform 850 och 150 direktleverantörer för plattform S/V-80 (LO-facken 2003). Ytterligare ett exempel är Volvo Power Train, som strävar efter att reducera antalet direktleverantörer från dagens 1 000 till 80 år 2006 (Björn Westling IVF). Ett tredje exempel är den leverantörspark som har vuxit upp i direkt anslutning till Volvo Car fabriker i Göteborg, där elva företag samordnar huvuddelen av leveransvärdet till monteringsfabriken genom sitt system- eller modulansvar (LO-facken 2003). I figur 5 visas den förändring som har skett gällande antalet primärleverantörer i Västsverige till Volvo Car, Torslandaverken.



Figur 5. Antalet primärleverantörer per kommun till Volvo Car Torslandaverken 1963, 1997 och 2000 (LO-facken 2003).

Nio av de intervjuade personerna nämnde denna omstrukturering av leverantörsnätverket som en trend. Trenden innebär enligt dessa en tätare samverkan med leverantörer, omstrukturering av vad som görs av vem med starkare kopplingar och konkurrens inom leverantörsleden. En av de intervjuade menade att utvecklingen i Europa och USA har lett till en pyramidliknande organisationsstruktur. De stora sammansättningarna vill ha stora leverantörer som kan ta ansvar, de stora leverantörerna vill kunna möta förväntan och krav från sammansättningarna, de mindre leverantörerna som förut hade en direktkontakt med sammansättningarna har idag inte längre kontakten direkt utan via en större leverantör. Till bilden hör framväxten av så kallade "mega-leverantörer", systemleverantörer som är stora internationella företag som t ex Lear och Flextronics. Dessa megaleverantörer möjliggör tillverkning i stora volymer till en mängd olika kunder och därmed stordriftsfördelar och möjlighet till lägre priser för kunderna. En av intervjupersonerna menade att en liknande utveckling är att vänta bland tier 2 leverantörer – att dessa blir allt större.

Vad innebär då denna omstrukturering i praktiken och vilka nya krav ställs på leverantörerna? De exempel som intervjupersonerna nämnde gällde (1) former för samverkan och (2) relationer mellan köpare och kund. Ett exempel på nya former för samverkan gäller produktutvecklingsprocessen, där man bildar produktutvecklingsteam med tier 1 leverantörer som arbetar hos fordonstillverkaren (inom Volvo Car använder man sig av begreppet "Resident engineers"). Förutom detta upprättas temporära produktutvecklingsteam utanför fordonstillverkaren med deltagande från tier 1, tier 2 leverantörer etc, verktygstillverkare och utrustningstillverkare som tillsammans utvecklar en komponent. Denna form av outsourcing till megaleverantörer kan dock, enligt en av intervjupersonerna, utgöra en hämsko för fordonstillverkarnas egen produktutveckling – att fordonstillverkare inte längre driver utvecklingen av nya produkter.

Förändringen i leverantörsnätverket förändrar relationerna mellan köpare och kund. Omstruktureringen innebär att små leverantörer (t ex tier 2), istället för att förhandla direkt med fordonstillverkaren, börjar förhandla med systemleverantörer som oftast är internationella företag. Dessa tier 2 leverantörer måste därmed klara av att verka på en internationell marknad. Fordonstillverkare och kanske även systemleverantörer ställer även krav på en leverantör att kunna leverera till samtliga fabriker över hela världen inom en koncern. Därmed kommer framtida krav på leveranskapaciteter sannolikt att överstiga dagens nivåer. Inom Ford pågår t ex ett samarbete på motorsidan som gör att det på sikt internt inom koncernen uppstår en konkurrens mellan samtliga motorfabriker. Ett ytterligare krav – eller förutsättning för att kvarstå som leverantör – är att samtidigt kunna hantera kvalitetsaspekter. En av de intervjuade personerna menade att dessa förändringar redan har skett på bilsidan, och är i antågande inom den tunga fordonstillverkningen. De olika kraven sammantaget leder, enligt samme person, till att väldigt få svenska företag kommer att finnas kvar som tier 1 leverantörer.

Den fråga som svenska leverantörer måste ställa sig är alltså vem som är dess kund, då samgående och uppköp bland fordonstillverkare och leverantörsföretag kan resultera i att den inköpsfunktion som man tidigare har förhandlat med flyttar till ett annat land, med andra kontaktpersoner och andra kulturer för affärsrelationerna. Detta ställer krav på svenska leverantörer, som ställs inför en global konkurrens och en förändring från att ha förhandlat med en lokal inköpare till att förhandla med en internationell inköpsnämnd bestående av t ex amerikaner, fransmän och svenskar.

En av de intervjuade personerna menade att fordonstillverkare idag letar efter tier 1 leverantörer med teknik- och produktutvecklingskompetens (för att klara av att ta fram morgondagens produkter), vilja att dela med sig och förändringsbenägenhet. Tyska leverantörer, av produkter såsom Bosch, Siemens m fl har kommit längst i denna utveckling. Denne person menade att svenska leverantörer (av komponenter, verktyg och utrustning) idag är för små för att stora tier 1 företag skall våga satsa på dem, samt för små för att ligga i frontlinjen kompetensmässigt. Lösningen är att köpa upp eller köpas upp.

De leverantörer som idag är direktleverantörer (och som inte orkar ta klivet upp till tier 1 nivån) har en möjlighet att fortsätta som tier 2-3 leverantörer. En av de intervjuade menade dock att många av dagens svenska direktleverantörer inte har tagit till sig förändringen fullt ut, en förändring som innebär en annan affärsidé med andra kunder och villkor. Fortfarande finns det hos många svenska direktleverantörer en ambition att finnas kvar som tier 1, där man t ex genom samarbete mellan olika leverantörer har gått ihop för att kvarstå som direktleverantör i årets inköpsförhandling. Samme person menade att det finns en betydande risk för att svenska leverantörer inte i tid ställer om sig till en tier 2 eller tier 3 leverantör och därmed slås ut.

Om man drar konsekvenser av det som hänt och händer nu kommer, enligt en av de intervjuade personerna, fordonsindustrin att försvinna från Sverige. Varför skulle fordonstillverkarna förlägga produktion till Sverige om det är mer lönsamt att förlägga produktionen till andra länder? Även om fordonstillverkning i framtiden bedrivs i Sverige är det inte säkert att det kommer att ske med svenska leverantörer. Risken är uppenbar att de svenska leverantörerna inte i tid förmår att ställa om från att ha varit direktleverantörer till att bli tier 2 eller tier 3 leverantörer, med det krav på marknadsföring och internationell närvaro som det ställer. Som leverantör kommer lokal närvaro att vara viktig på sikt, men det kan vara ett svenskt företag eller ett utländskt företag med en anläggning i Sverige (som t ex Lear Corp i Göteborg). Är hotbilden så mörk eller finns det ljuspunkter?

Svenska leverantörer till fordonsindustrin har varit och är i vissa fall fortfarande internationellt konkurrenskraftiga. I en europeisk jämförelse av internationell konkurrenskraft som genomfördes 1995 bedömdes svenska systemleverantörer som framgångsrika och placerade sig som nummer tre vad gäller

deras teknologiska position (NUTEK 1999). I jämförelsen fick svenska inköpare bedöma svenska leverantörers förmåga och resultatet visade en hög förmåga att producera långa serier, ett högt betyg beträffande kvalitetssäkring och konkurrenskraftig prisnivå. De svenska leverantörerna bedömdes även ha en relativt hög förmåga med avseende på betalnings- och leveransvillkor, tillverkningskunnande och flexibilitet. Sämst omdöme fick de svenska leverantörerna för investeringsviljan i forskning, förmågan att tillämpa forskningsresultat och förmågan att bedriva teknisk utveckling. Samtidigt ansåg de stora köparföretagen i Europa att det var för få leverantörer i Europa som klarade av den svåra rollen som systemleverantör – att bedriva egen teknisk utveckling, ha god kunskap om ny teknologi, ha kunskap om forsknings- och utvecklingsarbete internationellt, att etablera närmare kontakter med experter, forskare och nya samarbetspartner, förmåga att ta till sig nya kunskaper för att lösa nya tekniska problem, utveckla nära och långsiktiga förbindelser med inköpare och leverantörer med en bättre förståelse för varandras situation etc (NUTEK 1999).

En av de intervjuade personerna menade att legotillverkning kommer att försvinna – att alla leverantörer måste ta ett större ansvar och bli delaktiga i mer än själva tillverkningsprocessen. Man måste kunna tillhandahålla en relativt komplex produkt till en marknad som är beredd att betala allt mindre men förväntar sig allt mer, som t ex fler funktioner i framtidens fordon.

Som leverantör finns det, enligt en intervjuperson, ett val att leverera:

- 1 märkesoberoende komponenter, med ett krav på en närvaro globalt och en produktion i stora volymer, med pris som en viktig konkurrensfaktor. För de märkesoberoende komponenterna kommer det sannolikt att utvecklas en fri marknad med flera leverantörer/tillverkare. Utvecklingen av dessa komponenter kommer sannolikt att ske utan närmare samverkan med kunden,
- 2 märkesunika komponenter, som kommer att förutsätta nära relationer till kunden. Ett byte av en leverantör innebär ett byte av själva systemet/komponenten, men kommer även att innebära ett byte av kompetens och en osäkerhet om en alternativ leverantörs förmåga och kompetens. Om man inte kan lita på en leverantörs förmåga och kompetens måste fordons-tillverkaren/leverantören själv ha detta. Autoliv, som exempel, utvecklar, verifierar och krocktestar själva sina produkter vilket innebär att de inte är så lätt utbytbara – fordonstillverkare som Volvo Car bestämmer och beställer en funktion men har inte bestämt konstruktionen av komponenterna.

Oavsett vilket val de svenska leverantörerna gör har de hamnat i en ny situation. Förmågan att framgångsrikt producera saker är fortfarande central, men det behövs också kompletterande kunskap inom andra områden som marknadsföring, kundrelationer, högre beredskap att ställa om produktionen efter kundernas krav och förmåga att snabbt utnyttja ny teknik (NUTEK 1999). Enligt en av de intervjuade personerna upplever Volvo Car att svenska leverantörer brister i

förmåga att marknadsföra sig, att man inte är så utåtriktade. När Volvo Car införde idén om en företagspark i Göteborg var det inte någon av de svenska leverantörerna som hörde av sig och visade intresse för att etablera sig i företagsparken. Konsekvensen är att den idag domineras av internationella företag. En av de intervjuade uttryckte sig på följande sätt – leverantörerna måste ta ansvar för sin egen framtid och utveckling i syfte att bli internationellt konkurrenskraftiga och att det kräver aktivt arbete med affärsplaner, samarbete och uppköp.

Trend 4: Ökande behov av kompetensutveckling

Vid internationella jämförelser intar Sverige framträdande positioner i flera avseenden som berör potentiell utveckling. Sverige har under de senaste åren den högsta andelen av BNP i investeringar i FoU, tillhör de ledande i världen inom nya patent (ett innovationsmått) och är nummer tre i antalet forskare per invånare. I internationell jämförelse har Sverige mycket hög andel Internetanvändare och mobiltätheten är bland de största i världen (ITPS 2002). Sverige räknas bland de länder som är mest framgångsrika när det gäller in- och utflöde av gränsöverskridande företagsinvesteringar. De svenska storföretagen tillhör de ledande i etablering av närvaro på utländska marknader. Företag med hög andel försäljning utomlands går bättre ekonomiskt, förmår utveckla egna produkter samt har fler högskoleutbildade tekniker anställda (NUTEK 2002). I andra avseenden har Sverige mindre framträdande positioner. Offentligt stöd till FoU i Sverige ligger relativt högt men har varit minskande under de senaste åren i motsats till de flesta andra länder, där en ökning är tydlig. I Sverige dominerar det offentliga stödet till universitet samtidigt som institut och behovsmotiverad forskning är relativt liten i en internationell jämförelse. Det svenska offentliga stödet till FoU riktas i stor utsträckning till storföretag. Sverige uppvisar även brister i kompetenshänseende såsom andel med högskoleutbildning, anpassning till förändrade kunskapsbehov och utbildningsnivå i näringslivet (ITPS 2002).

Fordonsindustrins yttre förutsättningar i konkurrensmiljö och marknadsbild förändras kontinuerligt, förändringar som kan mötas med kompetensutveckling (NUTEK 2002). Att kompetens är en viktig komponent i utvecklingsprocesser är inget nytt. Betraktas fordonsindustrin som ett spektrum med allt från traditionell tillverkning till avancerad forskning och utveckling, fördelad på ett stort antal företag av varierande storlek som samtliga är utsatta för global konkurrens, är det möjligen såväl unikt som nytt att det för varje länk i varu- och tjänstekedjan ställs krav på kompetensutveckling. Detta är ett lärande som inte kan avgränsas till specifika tekniska och teoretiska moment (Framtid för svensk industri 2002). Det är också väsentligt att organisationsutveckling och ledarskap fokuserar frågor om kompetensutveckling (Karlsson 2003), på såväl verksamhets- som projektnivå. Sådana krav på kompetensutveckling kan ett litet företag ha svårigheter att mobilisera kraft att möta.

Förmår företag att själva inrymma den kompetens som behövs för innovativ verksamhet? Det verkar som om samverkan i innovationsprocessen i form av nätverk, allianser och specialiststöd blir allt viktigare. Vad ger samverkan för fördelar och nackdelar? Enligt ITPS (2001a) ger samverkan en möjlighet till framväxt av ny kunskap då olika etablerade kunskaper kombineras, och en möjlighet för flera aktörer att dela på de kostnader och risker som innovationsarbete medför. Innovationer som stöds av flera företag har en större chans att få genomslagskraft. Samverkan ger också möjlighet för specialiserade företag att bli mer flexibla gentemot kundernas önskemål. En nackdel med samverkan som modell för kompetensöverföring är att det kan vara svårt att tillfredsställa enskilda företags specifika behov och till och med innebära att de företag som har störst behov av utveckling aldrig blir involverade (NUTEK 1999).

Sju av de intervjuade personerna identifierade ökande krav på kompetens som en trend. Trenden innebär enligt dem behov av att identifiera befintlig kompetens och att kontinuerligt definiera kompetensbehov, organisationsformer som främjar lärande, utveckling och överföring av kompetens, brett ansvarstagande för kompetensutveckling och möjligen också ett nytt sätt att tänka.

Vad ligger i begreppet kompetens och att det lyfts fram som mycket betydelsefullt idag? Här syftar kompetens på den kunskap som är användbar i arbetslivet. Det vill säga en traditionell kunskap som omfattar fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet men också förmåga till samarbete, kommunikation, kreativt tänkande, intresse för att lära nytt, m m (Svensson & Åberg 2001).

En av intervjupersonerna talar om att det är av stor betydelse för svensk industriell utveckling att Volvo Car och Saab Automobile förmår att identifiera och säkra unika kompetenser. För Volvo Cars del handlar det om att utveckla säkerhet i bilar. Idag är Volvo Car världsledande inom passiv säkerhet (krocksäkerhet), möjligen också inom aktiv säkerhet (med avancerad teknik i anti-roll-over-system) och strävar efter framträdande position inom området "Security" för att få ett balanserat säkerhetstänkande. Positionen på världsmarknaden innebär att Volvo Car har kompetens- och erfarenhetsmässigt försprång, men andra fordonstillverkare inhämtar kompetens snabbt (bland andra Renault). För att utveckla och säkra positionen som världsledande inom säkerhet är Volvo Car beroende av resurstillskott och samverkan med universitet. Saab Automobile har utmärkt sig bland annat inom säkerhet och för sin förmåga att styra turbomotorer. Lyckas slutbilstillverkarna i Sverige med att positionera unika kompetenser kan detta balansera att utveckling och produktion inom andra områden förläggs till andra länder inom respektive koncern. En av intervjupersonerna betonar att betydelsen av att definiera unik kompetens inte enbart gäller slutproduktstillverkarna utan i lika hög grad de svenska leverantörerna.

En av intervjupersonerna lyfter frågan om vem som driver och finansierar teknologisk grundforskning idag. Sveriges framgångar inom elektronik, menar denne, är delvis ett resultat av Ericssons och Saabs forsknings- och utvecklings-

arbete på uppdrag av försvaret. Motsvarande gäller också Volvos XC90 modell, där en del av utvecklingsarbetet härrör från försvarets beställningar av terrängbilar till Volvo. De minskade anslagen till försvaret innebär minskade möjligheter för forsknings- och utvecklingsarbete inom försvaret, tillika resultat och erfarenheter som i sin tur kan överföras till civil/privat produktion. Karlsson (2003) ser möjligheter att utveckla ett nytt segment i Sverige inom lätta produkter genom samverkan mellan stålindustri och fordonstillverkare. Sverige har lyckats utveckla stål med hög hållfasthet i förhållande till vikten. Bilkarosser i ”lätt stål” ger eventuellt intressanta möjligheter både inom säkerhet och ur miljöhänsende. (Västra) Sverige är väl positionerat inom telematik och säkerhet, kanske också när det gäller flexibel produktion och samverkan.

Hastigheten är hög inom teknikutvecklingen och andra länder utvecklar i snabb takt förmåga att behärska avancerad teknik och organisation. Fordonstillverkarna söker nu leverantörer som förutom att kunna utveckla och leverera högteknologiska produkter även klarar av att leverera på lite längre sikt, till framtida teknikskiften, dvs att de även har kontinuerlig kompetensutveckling av sin personal (på fem års sikt). En av de intervjuade menade att kraven hela tiden höjs med fler varianter och pris- och innovationspress, som i sin tur innebär ständigt krav på kompetensutveckling.

Flera av de intervjuade ger uttryck för att ökande krav på kompetens verkar för nya organisationsformer. Kontinuerlig kompetensutveckling är en allt viktigare överlevnadsfaktor på grund av teknikutveckling, behov av snabba omställningar och krav på flexibilitet. Detta kan mötas dels med att utveckla nya produkter eller nya system, vilket kräver konstruktörskompetens och produktutvecklingsarbete, dels genom utveckling av flexibla produktionsanläggningar, med hög automatiseringsgrad. Oberoende av strategi förutsätts delegerat ansvar långt ner i organisationen så att en operatör självständigt kan fatta beslut.

En sammanfattning av flera intervjupersoners uppfattning om vad nya organisationsformer kan innebära handlar om att arbetsuppgifterna kommer att förändras hos leverantörer i små och medelstora företag. Det innebär behov av teknisk kompetens, men inte enbart i form av traditionell, formell högre utbildning, utan också i form av förmåga att reflektera och förbättra verksamheten. Detta är delvis en ledarskapfråga och kräver framsynta ledare som vill och vågar delegera ansvar och förmår att ta till sig, behålla och utveckla den kompetens man har. Gränserna kommer att suddas ut mellan olika roller, med större samverkan i utvecklingsteam och tillverkningsgrupper, dvs lagarbete i olika former. En konstruktör kommer inte att vara färdig med sitt arbete när ritningen är klar utan när produkten har tillverkats. Införande av IT-verktyg och teknik är en förutsättning och en nödvändighet för att lyckas med detta – i produkter, tillverkningsystem och för att underlätta kommunikation.

I dagens situation av överkapacitet och stark global konkurrens är det förändringsförmåga och anpassning som krävs, att konsekvent arbeta med att lära. Det

handlar om utbildning, kompetensutveckling, fortbildning i form av coaching och andra nya lärförmer i det vardagliga arbetet, snarare än det lärande som försiggår i klassrum. I intervjuerna framförs farhågor om att dessa nya organisationsformer inte i tillräcklig utsträckning är förenliga med ledarstrategier och organisationsmodeller hos exempelvis Ford och General Motors.

I intervjuerna uttrycks starkt betydelsen av kopplingen mellan kompetens och innovationskraft respektive delegerat ansvar och ledarskap. Kan det förstås som att extrema krav är en drivkraft i utvecklingen av goda arbetsförhållanden? Det kontrasterar mot den bild som ges i en studie som fackförbundet Metall har genomfört av 120 000 medlemmars arbetsmiljö. Enligt Svenska Dagbladet (11/7 2003) ”har arbetsklimatet blivit hårdare med mera styrning och för lite folk och det är vitvaru- och bilindustrin som är de största syndarna”.

Behovet av att finna former för utveckling och överföring av kompetens mellan företag tas upp ur två perspektiv av intervjupersonerna. Dels ur perspektivet kompetensutveckling i olika samverkansformer mellan skilda företag inom fordonsindustrin, dels kompetensöverföring mellan företag inom en koncern. Komplexiteten i produkterna förändrar samverkan mellan fordonstillverkare och leverantörer. Det kommer även att höja kraven på kompetens. I alla led förväntas specialistkompetens kombinerat med förståelse för vad som sker i hela värdekedjan. Det är också möjligt att upprätta öppna kompetensutvecklingsåtgärder inom tekniska områden med bas i Västsverige för alla aktörer inom automotivsektorn. ProDesign är ett exempel som främjar en sådan satsning. Företagsnätverket Industriellt Distrikt Skaraborg är en annan modell för kompetensutveckling och kunskapsöverföring mellan företag inom fordonsindustrin.

Såväl Saab Automobile som Volvo Car är inne i en process där ägarnas övergripande strategier implementeras i vardaglig verksamhet. Det ställer bland annat krav på att kommunicera kompetens både inom respektive företag och mellan företag inom respektive koncern. Kraven på transparens och specificering av kompetens förstärks av ökad fokusering på utveckling. Fords karriärutvecklingssystem med sex nivåer som på traditionellt vis kombinerar teknisk kompetens med chefskarriär är under införande på Volvo Car. Det kontrasterar delvis mot Volvo Car befintliga karriärutvecklingssystem. Bland annat har Volvo Car alternativa karriärmöjligheter för tekniker, där syftet är att säkra tillgång på tekniska specialister och utveckling av djup teknisk kompetens genom att erbjuda ett alternativ till traditionell chefskarriär. Kraven på att kommunicera formaliserad teknisk kompetens och hierarkisk position har ökat inom Volvo Car som en följd av relationen med Ford. Det tar sig flera uttryck, svenska medarbetare har erfarit hur position, formell kompetens och ”formell elegans” (retorik, framställningskonst), i den ordningen, avgör om en person alls har inflytande under exempelvis ett möte. En chef på Volvo Car kan i internationella kontakter inte längre hänvisa till den underordnade som behärskar en fråga. Kraven på teknisk kompetens hos ledare är mer uttalad inom Ford än inom Volvo Car. Ledare

måste vara tekniskt kunniga inom sitt ansvarsområde, även på detaljnivå. Parallellt ställs i Sverige fortsatt höga krav på utveckling av ledarskapet. För att möta dessa dubbla ledarskapskrav har antalet linjechefer utökats. Kravet på standardisering och global transparens när det gäller kompetens kontrasterar delvis mot Volvo Cars tradition av, och tilltro till, tyst kunskap, som hitintills uttryckts i att inte ifrågasätta kunskap, inte kräva akademisk titel, utan tillit till personers sakkunnighet.

Idag visar Ford respekt och intresse för Volvo Cars särart när det gäller förmåga att styra med värderingar och medarbetares delaktighet och förståelse för organisationens verksamhet, och har hitintills inte ställt krav på homogenisering av ledar- eller karriärutvecklingsprogram. Volvo Car öppnar delvis sina ledarprogram genom att erbjuda Fordbolagen att delta i några av de internationella programmen. När Fords nivåsystem för ledare införs kommer det att påverka ledarskapet. När information och kommunikation strikt förväntas följa chefshierarkin kommer detta att påverka organisationsstrukturen. Det finns risker för att homogeniseringen och standardiseringen av kompetens- och ledarnivåer införs utan erforderliga diskussioner om grundläggande värderingar och effekter för "mjuka värden". Denna homogenisering och strävan efter transparens kan leda till att teoretisk utbildning spelar en helt dominerande roll vid befordran. Homogeniseringen blir då byråkratiskt pådrivande men inte kompetensdrivande.

En av intervjupersonerna menade att ökande kompetenskrav ställer krav på en god infrastruktur för utbildning, forskning, företagsklimat och leverantörer. För att göra de svenska varumärkena tillräckligt intressanta för företag som GM, Ford och Renault också i framtiden, krävs en kritisk massa. De små företagen måste ta ett större ansvar för utbildning, vara lyhörda för biltillverkarnas strategier och ta egna initiativ i högre utsträckning än vad som sker idag.

Fackligt arbete är i en förändringsfas och fackens legitimitet likaså. Inom arbetstagarorganisationerna pågår en kompetensmässig omställning för att kunna möta internationaliseringen med språk, kultur m m. Flera intervjupersoner talar om betydelsen av fungerande relationer mellan fack och arbetsgivare. Inte minst under rådande föränderliga förhållande kan det innebära en form av stabilitet och utgöra en svensk konkurrensfördel.

En av intervjupersonerna menar att vid stora förändringar i samhället (från 1700-talet till idag) har tekniken förändrats men även människors tankesätt. Vi står inför samma förändring idag med IT-utvecklingen. Unga människor är vana att arbeta och kommunicera med IT och med det lär de sig tänka på ett annat sätt, vilket också utvecklar lärandet. Bilder kommer att spela en mycket större roll i lärandet. I en nära framtid kommer det att utvecklas helt datorbaserade arbetsplatser, med ständigt behov av kompetensutveckling som tillgodoses med interaktiva arbetsplatsbaserade inläringssystem. Denna utveckling är ett av flera sätt att attrahera ungdomar till industriarbete.

Förändringstakt och krav på kompetensutveckling, med såväl ekonomisk och teknisk som organisatorisk och individuell drivkraft, har direkta effekter för de olika aktörerna i fordonsindustrin och för lokala förhållanden. Det ställs krav på kompetensutveckling för alla involverade. Det gäller att finna former för samverkan och en infrastruktur som främjar organisatoriskt och individuellt lärande.

Att identifiera områden med unik kompetens inom företag, region och nation, kan ge globala konkurrensfördelar, dels för att prispresen på produkter som bygger på kompetens inte är så hård, dels för att ett företag med unik kompetens inte är så lätt att ersätta/byta ut.

Trend 5: Produktframtagning under nya villkor

Det som karaktäriserar dagens produktframtagningsprocesser inom fordonsindustrin – från koncept, design och konstruktion till beredning, produktion och leverans till kund – skiljer sig markant från hur det gick till för 10-20 år sedan. Tiden att utveckla en ny bilmodell har drastiskt förkortats. Takten ökar också – från att ha släppt en bilmodell var femte år vill man idag introducera nya bilmodeller oftare, ha flera modeller samtidigt och en kortare livslängd för varje bilmodell. Detta ökar kravet på förmågan att utveckla nya modeller på kortare tid under en ständig kostnadspress. Idag kan inte en fordonstillverkare själv bestämma priset för en ny bilmodell utan detta sätts av det marknadssegment som man vänder sig till. Samgåendet och uppköpen av olika fordonstillverkare sätter också en press att leverera en vinst till den koncern som en biltillverkare ingår i. Följden är, som en av de intervjuade personerna uttryckte det, att man endast har möjlighet att påverka, eller snarare minska, tillverkningskostnaden. Detta förutsätter ett annat arbetssätt – att man tar bort allt onödigt men också att man arbetar parallellt i utvecklingsprocessen.

En förändrad produktframtagning är en synlig trend som har pågått under en längre tid och som fortfarande pågår, vilket framfördes av en majoritet av de intervjuade personerna.

För 20 år sedan tog det drygt sex år att utveckla en bilmodell, från koncept till avslutat utvecklingsprojekt. Tio år senare tog samma process 4,5 år, för fem år sedan knappt fyra år. Idag tar motsvarande projekt 18 till 25 månader. Den biltillverkare som drivit detta längst är Toyota, vars mål är att korta produktlivscykeln till tolv månader (Hans Reich, ProDesign). Enligt en intervjuperson tar det inom Scania ca 3-4 år att ta fram ett nytt fordon, ca sex månader att utveckla elektroniken (maskinvaran, med en livslängd på ca tre år) och fyra veckor att utveckla programvaran (mjukvaran med en livslängd på ca sex månader). Utvecklingen av ett fordon innebär, enligt samme person, användning av teknik som ännu inte finns och som inte är programmerad.

Inom Ford, GM och Toyota används begreppet Lean product development. Inom produktionsområdet är Lean Production ett begrepp som omfattar flera

olika metoder för att bättre utnyttja tillgängliga resurser och minska kostnaderna i produktionsprocessen. Användningen av olika datorbaserade verktyg för visualisering och simulering av en konstruktionslösning eller hel bilmodell har också blivit en naturlig verksamhet i produktframtagningsprocessen, både i produktutvecklings- och produktionsberedningsfasen.

Användningen av gemensamma plattformar (delsystem som används för alla bilmodeller inom en plattform) och moduler är en annan strategi som många fordonstillverkare använder sig av. Anledningen är att gemensamma plattformar kan minska kostnaderna, både utvecklings- och inköpskostnaderna, genom att de används för ett flertal bilmodeller. Enligt en av de intervjuade personerna är den plattform som används i flest bilar VW Golfplattformen, som används i andra modeller inom VW Golf, SEAT, Skoda och Audi med en årsvolym omfattande två miljoner bilar. Ett annat exempel är den minsta Jaguarmodellen som i stora delar baseras på bilmodellen Ford Mondeo. I Saab 93 används samma plattform till OPEL Vectra. I den kommande Volvo S40-modellen används samma plattform för Ford Focus och Mazda 3.

Vad innebär trenden? Intervjuerna visade att trenden ger konsekvenser för:

- (1) övergripande resurshantering,
- (2) organisationen av utvecklingsarbetet,
- (3) utformningen av produktionssystemen,
- (4) produkten i sig men också för,
- (5) informationsteknologin som förändrar de anställdas arbetsmiljö och arbetssätt.

Flera av de intervjuade personerna framför att det krävs resurser, både i form av ledarskap (projektledning) och kapital. Eftersom utvecklingsarbetet är kostnads- mässigt omfattande är det allt viktigare att kunna sälja sina bilmodeller i större volymer och därmed minska utvecklingskostnaden per tillverkad bil. Kvalitetsstyrningen blir också, enligt en intervjuad person, alltmer kritisk – om man är väldigt tidspressad försöker man bygga upp sina rutiner så att man alltid levererar korrekta varor.

En bil utvecklas idag parallellt av olika utvecklingsteam, som får ett allt smalare utvecklingsområde. Konsekvensen av detta är, enligt en intervjuperson, att man idag inte längre har bilkonstruktörer, utan har specialister inom respektive område (material, interiör, datorteknik, motorteknik, styrning etc). För att klara av de allt kortare utvecklingstiderna krävs en bättre samordning mellan de olika utvecklingsteam. Dessutom krävs en bättre samordning med leverantörer, för att försäkra sig om att deras produkter både funktionellt och tillverkningsmässigt överensstämmer med specifikationer. Enligt en intervjuperson finns här stora förbättringspotentialer. Ett sätt att klara av både de kortare utvecklingstiderna och kostnadspressen är, enligt en annan intervjuperson, att i större ut-

sträckning använda sig av standardiserade komponenter, som är möjliga att använda i flera bilmodeller.

Som en följd av strävan att minska kostnaderna i produktionen ändras eller anpassas produktens konstruktion också till produktionssystemen. En intervju-person menade att trenden till och med kan innebära att tier 2 leverantör allt mer levererar färdiga moduler (t ex komplett dörr, instrumentpaneler etc) som sätts fast i bilmonteringsfabriker (tier 1) och därmed en uppväxt av dörrfabriker, instrumentpanelfabriker etc. Enligt en annan intervju-person gör användningen av moduluppbyggda produkter det möjligt att använda sig av leverantörer i olika nivåer. De mest extrema varianterna är, enligt denne person, modulfabriker i Sydamerika och Smart-modellens fabrik i Frankrike, där olika fabriker levererar färdiga moduler för sammansättning (jmf legolåda). Ekonomiskt har inte Smart-konceptet gått så bra, varför det inte har spridit sig vidare utan snarare utgör ett experiment, enligt samme person.

I denna trend ingår också den förändring och utveckling som bilen som produkt genomgår. Bilar idag innehåller mycket ny teknik, vilket har förändrat ingående komponenter och produkt-/teknikutvecklingen i sig. Eftersom varje komponent innehåller så mycket specifik teknik och kompetens tror en av de intervjuade personerna att mycket av utvecklingsarbetet kommer att ske separat, med en senare montering av själva bilen (se också ovan). I lastbilar ingår i dag 25-30 processorer och också i personbilar ökar antalet processorer till liknande nivåer. Detta kan ses som exempel på en snabb teknikutveckling inom fordonsindustrin främst inom elektronik, mekatronik och telematik. Som en följd av att förädlingsvärdet i en bil blir allt större tillkommer fler företag i värdekedjan och nya konkurrenter, som t ex behärskar en teknologi (sensortechnologi, mjukvaruteknologi etc).

Flera intervju-personer menade att den höga komplexiteten hos många ingående komponenter kommer att innebära att det utvecklas märkesoberoende tillverkare. Flera menade att det på sikt kommer att bli allt fler standardkomponenter och att fordonstillverkare i mindre omfattning använder egenutvecklade komponenter såsom motorer etc. Detta menade en intervju-person påverkar designfilosofin, genom t ex plattformstänkande, där kund Anpassningen görs på sådant som lätt kan varieras och som kunden ser (inte tändsystem t ex). En intervju-person menade att man kan bygga in märkesuniciteten genom t ex programmeringen av standardkomponenter. Redan idag görs olika programmering av bilmotorer för att ge olika bilmodeller olika prestanda, trots identiska motorer. En intervju-person menade att denna utveckling har pågått ganska länge inom bilindustrin – att man använder sig av system som är likadana för i princip samtliga fordon, med följd att kostnaden blir lägre (som en konsekvens av stora tillverkningsserier). Som en följd menade denne person att delsystemtillverkarna i högre grad dikterar villkoren för fordonstillverkarna.

Flera av intervjupersonerna menar att informationsteknologins genombrott kommer att påverka produktframtagningssprocessen. Användningen av informationsteknologin innebär, enligt en intervjuperson, att också utvecklingsarbetet är utsatt för global konkurrens. Dygnetrunt rullande licenser för programvaran gör det möjligt att jobba över hela världen, det vill säga olika led i utvecklingsprocessen kan förläggas så att kompetens nyttjas optimalt. Det är idag, enligt samme person, möjligt att simulera produktionsanläggningar, hela processer och huvuddelen av krocktester via datorer. Användningen av informationsteknologi, menar en annan av intervjupersonerna, gör att man kan optimera sina produkter på ett helt annat sätt, t ex över livscykeln. Informationsteknologin skapar, enligt samme person, möjligheten att skapa ett "lean-society" – skapandet av produkter som är optimala för sin funktion (produktionsmässigt och underhållsmässigt). Detta kan ge två trender: (a) en basstruktur på produkter som håller väldigt länge, men med ständiga uppgraderingar av produkter för att t ex klara av emissions- eller bullerkrav, säten, nya sammanslagna funktioner (t ex kombinationer av buss-transportbil); (b) att göra helt nya produkter vart femte år – inget underhåll, inga reservdelar, hög tillförlitlighet under produktens livslängd och därefter skrotning, optimerat ur miljöperspektiv etc. Ytterligare en effekt av informationsteknologins genombrott är en ökande förekomst av e-handel (business-to-business, EDI, Web-EDI etc). En relativt ny företeelse är omvända auktioner, där kunden går ut till leverantörer via internet eller intranät och begär in bud (pris, leveransvillkor etc) från leverantörerna under en viss tid som underlag för ett köp eller fortsatta förhandlingar.

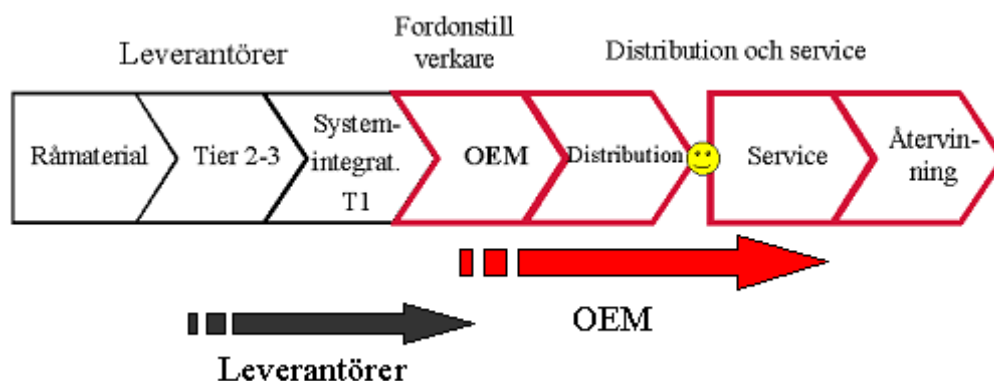
Trend 6: Förskjutning i värdekedjan mot funktionsförsäljning

Den värdekedja som förekommer inom fordonsindustrin är uppdelad mellan olika aktörer, från tillverkare av råmaterial, leverantörer (av råmaterial, komponenter, utrustning och verktyg), systemleverantörer till fordonstillverkare. Hittills har det varit vanligt att andra företag än fordonstillverkaren sköter distribution, service och återvinning. En tydlig trend är att fordonstillverkare alltmer ägnar sig åt distribution och service och närmar sig det som kallas funktionsförsäljning (se figur 6). Samtidigt lämnar fordonstillverkaren nya uppgifter till leverantörskedjan, som får allt större ansvar för systemutveckling och produktion. Två av de intervjuade personerna angav denna trend som pågående.

Med funktionsförsäljning menas att företagen i större utsträckning säljer funktioner med såväl en tjänste- eller servicedel som en materiell del i stället för enbart fysiska produkter. Kunden äger då inte hårdvaran, utan leverantören äger, moderniserar, underhåller och byter den vid behov (VINNOVA kunskapsplattformen Effektiv produktframtagning 2003). En drivkraft för funktionsförsäljning är att företag kan se nya möjligheter till kunskapsbaserade tjänster och utveckla och omdefiniera sin affärsidé som ett medel att höja sin omsättning och lön-

samhet. Ett funktionserbjudande (på konsumentmarknaden) består normalt av tre delar:

- 1 grundfunktionen kopplad till en hårdvara/fysisk produkt,
- 2 kompletterande tjänster, drift, underhåll, reparation, återtillverkning, resthantering etc samt,
- 3 uppgradering och modernisering av hårdvaran/den fysiska produkten (Berggren & Björkman 2002).



Figur 6. Värdekedjan och den förskjutning mot förändrad affärsidé för fordonsstillverkare och leverantörer som trenden påvisar (baserad på OH-material från Fordonskomponentgruppen).

Idén om funktionsförsäljning har tilldragit sig stort intresse sedan 1990-talets mitt, där funktionsförsäljning har setts som ett medel att kunna öka samhällets tillväxt, företagens omsättning och lönsamhet samt få ökad kundnytta med oförändrad eller minskad fysisk varukonsumtion (Berggren & Björkman 2002). Enligt dessa är funktionsförsäljning som företeelse kopplad till möjligheterna att med informationsteknologi styra, optimera och återkoppla olika processer. Utveckling och uppgradering av programvara kan därmed ge en produkt nya egenskaper, utan ett byte av den fysiska hårdvaran, vilket minskar resursförbrukningen i produktion, transport, insamling och återvinning. Funktionsförsäljning är därför i många exempel kopplat till miljöaspekter och utgör en möjlighet att förbättra produkters miljöpåverkan.

Enligt Berggren och Björkman är grundtanken med funktionsförsäljning att kunderna i de flesta fall efterfrågar funktionalitet, inte produkten i sig. Genom att företaget behåller ägarätten till produkten, kan det ha kontroll över en större del av värdekedjan och samtidigt få ökad kännedom om hur produkten fungerar hos kunden, information som kan återföras till produktutvecklingen av nya produkter (Berggren & Björkman 2002).

En annan aspekt av denna trend är att fordonstillverkaren lägger över ansvar för utveckling och produktion till leverantörer. Denna omfördelning av vad som görs mellan fordonstillverkare och leverantör kan liknas vid en form av out-

sourcing. I litteraturen anges tre huvudorsaker till att tillämpa outsourcing: (1) behov av att fokusera på företagets kärnkompetens; (2) en metod att minska kostnader, genom att leverantören kan erbjuda en bättre kostnadseffektivitet på grund av skalfördelar och specialistkunskap; (3) ett sätt att möta finansiella problem genom att minska sin egen organisation och istället överlåta investeringar på externa aktörer (Brandes & Lilliecreutz 1997).

Att flytta över verksamhet till en leverantör är dock inte riskfritt. Fyra problemområden är relaterade till koncentration på kärnverksamhet i ett företag:

- 1 att man förlorar kritisk kunskap eller utvecklar fel kunskap, som medför att företaget har förlorat den kunskap som krävs för att kunna återuppta utlagd verksamhet,
- 2 att man förlorar tvärfunktionell kompetens,
- 3 att man förlorar möjligheterna till gränsöverskridande utveckling om man lägger ut för mycket kunskapsbaserad verksamhet,
- 4 att man förlorar kontrollen över leverantören (Quinn & Hilmer 1994).

Funktionsförsäljning inom fordonsindustrin innebär att fordonstillverkaren gör mindre av tillverkningen och har en större närhet till kunden. Denna trend innebär, enligt en intervjuperson, en strävan efter att bli bilförsäljare och varumärkesvårdare och lämna monteringen till någon annan. Leverantörerna får istället tillverka och kanske till och med montera komponenterna. Drivkraften är att fordonstillverkarna idag tjänar för lite på den egna kärnverksamheten. För fordonstillverkaren utvidgas bilaffären till att omfatta kringsservice, eftermarknad, reservdelar, finansiering, försäkring mm. Härigenom uppkommer en konkurrens med för fordonstillverkarna nya aktörer – banker och försäkringsbolag. En utveckling i denna riktning kommer att ställa omvälvande krav på fordonstillverkare att omformulera sina traditionella roller som utvecklare och tillverkare av produkter till att bli tjänsteförsäljare.

Funktionsförsäljning, som t ex privatleasing tror en intervjuperson är en kommande trend, som inte har slagit igenom så mycket i Sverige än, men som däremot är vanligt i USA. Funktionsförsäljning började 1992 i flygbranschen. Volvo Aero gick in i detta 1995 och säljer dragkraft/timme, där de själva äger motorn. Idag är det ca 50 procent av motorerna som säljs på detta sätt. Morgondagens motorer, kommer samtliga att säljas med dragkraft/timme. Samma trend finns inom buss- och lastvagnsbranschen. Liknande sker inom Volvo Construction Equipment (grävskopor, dumperar etc där tillverkaren Caterpillar är föregångare). General Electric driver funktionsförsäljning, där de placerar sig mellan kund och tillverkare, köper produkter (som de själva inte tillverkar) och säljer funktionen. Tidigare tillverkare blir därmed leverantörer med kostnad som fokus.

Vad ger denna trend för konsekvenser för fordonstillverkarna? Med den gamla affärsmodellen får man inte reservdelsintäkten förrän efter ett antal år, medan man med funktionsförsäljning betalar för användningskostnaden från första

dagen. Funktionsförsäljning ökar vikten av kvalitet, att fordonet håller (åtminstone de första åren). Enligt en av intervjupersonerna har Volvo Power Train idag en felfrekvens på sina inleveranser om 1 000 ppm och vill ner till 150 ppm. Idag förutsätter man en noll-fel-filosofi från sina leverantörer och förutsätter att leverantörerna skall arbeta med metoder som ständiga förbättringar, TQM och Six Sigma. En annan konsekvens är att servicen från att tidigare ha varit vinstgivande blir en kostnad.

Är denna trend entydig? Vad gäller fordonstillverkarna finns det, enligt en intervjuperson, exempel som talar mot denna trend. Erfarenheter från att ha lagt ut delar av produktionen och utvecklingen till leverantörer är inte odelat positiv. Från outsourcing till insourcing är en trend som en av intervjupersonerna menar är tydlig idag på Volvo Car, eventuellt också på Saab Automobile. Volvo Car drar tillbaka delar av outsourcad verksamhet. Insourcingen berör tillverkning, konstruktion och produktutveckling. Ett skäl är att en långtgående outsourcing bidragit till kompetensförluster inom produktutveckling. Delvis handlar det också, enligt en intervjuperson, om svårigheter med att bland andra Lear Corp blivit så stora. Outsourcing av servicearbete som städning, post, mat, fastighet etc, menar en av intervjupersonerna kommer att effektiviseras och fortsätta att drivas utanför fordonstillverkarnas regi.

Trend 7: Ökat ansvar för det globala ekosystemet

Miljökraven styrs politiskt på såväl global, europeisk som nationell nivå och av kund. Politiskt uttrycks miljökraven dels i termer av minskade koldioxidhalter, dels i producentansvar för hela livscykeln, det vill säga begränsning av miljömässig påverkan vid tillverkningsprocess, användning och återvinning vid produktlivscykeln slut (End-of-life vehicles). För drygt tio år sedan formulerade FN ett ramverk för att skapa balans i hur resurser nyttjas. Målet var att skapa ett hållbart samhälle. I ett EU-direktiv om fordon från 2000 (2000/53/EU) ställs krav på producenter att motsvarande 85 procent av en bils vikt skall återvinnas år 2006, ett krav som höjs till 95 procent år 2015. Sverige är ett av de ledande länderna när det gäller demontering och återvinning av fordon. Idag återvinns cirka 80 procent av en bils vikt samtidigt som svensk lagstiftning sedan april 2002 kräver 85-procentig fordonsåtervinning (Kazmierczak m fl 2002).

Fem av intervjupersonerna identifierar ökat ansvar för det globala ekosystemet som en trend. Fordonsindustrin söker möta kraven med olika lösningar. Övergripande handlar det om motorer som drivs av annat än bensin eller andra petroleumprodukter genom utveckling av bränsleceller och/eller hybridbilar. En av intervjupersonerna framhåller att utveckling av hybridbilar utgör en drivkraft för användning av nya lättare material (hårda stål, kompositer, magnesium och aluminium). De nya materialen ställer krav på nya tillverkningsmetoder i exempelvis space-frame-teknologi, en ramkonstruktion som kläs med ett yttre hölje av

exempelvis plast och som möjliggör större användning av direkt infärgade material och folieanvändning som ersättning för lackering.

Fordonstillverkare i världen har valt olika strategier för att möta miljökraven. En av intervjupersonerna beskriver hur den amerikanska fordonsindustrin har valt att arbeta med bränslecellsstrategi för att möta kraven på sänkta koldioxidhalter. Om utvecklingen av bränsleceller är en framkomlig väg innebär det nya aktörer av betydelse för fordonsindustrin eftersom råvarorna (titan och platina) finns i Ryssland och Sydafrika. Det råder dock en viss tveksamhet om huruvida bränsleceller är en hållbar lösning. Det finns indikationer på att framställningen av vätgas, som driver bränsleceller, genererar koldioxid i en omfattning som motsvarar bensinmotorerna vid användning. Toyota arbetar med hybridbilsstrategier och har definierat mål för ökad andel hybrider i den egna produktionen inom en tioårsperiod, medan Volkswagen bland annat driver utvecklingsarbete för olika applikationer inom folieanvändning. Utvecklingsarbete pågår även hos leverantörer, t ex utveckling av lågfriktionsdäck.

Under intervjuerna gavs följande exempel på att miljöfrågorna är ett område där biltillverkarna samverkar. Till exempel driver General Motors och Toyota gemensamma utvecklingsprojekt och i projektet "Grön bil" deltar svenska biltillverkare, Toyota, Caterpillar och en svensk forskargrupp.

På området återvinning-deponi går svenska politiker före Europeiska unionens lagstiftning och tidigare ställer krav på mer omfattande återvinning än vad som gäller inom övriga europeiska medlemsstater. En intervjuperson menar att de långtgående svenska kraven på återvinning kan utgöra en motverkande kraft i förhållande till omvärldens utveckling mot lättare fordon i nya material. Det handlar om att det för traditionella, tyngre material finns etablerade metoder och känd teknik för återvinning medan detta än så länge saknas för nya material.

En intervjuperson framhåller att det kan ge konkurrensfördelar för biltillverkare att tidigt möta miljökrav, att ett allt viktigare kriterium inför ett bilköp är en bil med minimal negativ inverkan på vår livsmiljö.

De globalt ställda kraven på ansvar för vår gemensamma livsmiljö påverkar fordonsindustrin i så motto att de tvingar till nytänkande och teknikutveckling. Inom miljöområdet finns också intressanta exempel på att konkurrenter bland de stora fordonstillverkarna kan förenas i enskilda frågor. Vilken riktning utvecklingen av alternativ till petroleumdrivna fordon kommer att ta är dock osäker. Om utvecklingen av nya lätta material är framgångsrik kan det innebära helt nya möjligheter att kostnadseffektivt driva biltillverkning i liten skala. För att den utvecklingen skall vara sannolik förutsätter den en parallell utveckling av metoder och tekniker för återvinning av dessa nya material och materialkombinationer.

Hot eller möjligheter för svensk fordonsindustri?

De trender som nu är märkbara ställer krav på både fordonstillverkarna och deras leverantörer. I kapitlet har vi presenterat sju trender som de 14 personer vi intervjuat förde fram som de mest tydliga och pågående. Det vi har försökt visa på i kapitlet är de trender och förändringar som pågår idag inom fordonsindustrin. Idag finns en stark fordonsindustri i Sverige, men det finns ingen garanti för att detta kommer att gälla på sikt. Mycket talar för att svensk fordonsindustris framtid är avhängig av hur de svenskbaserade fordonstillverkarna och deras leverantörer *tillsammans* möter de nya kraven. Långsiktig överlevnad torde vara starkt sammankopplat med kompetens och samverkan. Genom att ha en hög intern kompetens och en nära samverkan med både forskningsområdet internationellt och lokala, konkurrenskraftiga leverantörer kan svenskbaserad fordonstillverkning fortsätta att i ett globalt perspektiv vara konkurrenskraftig.

De områden som svenska leverantörer måste klara av sammanfattas i en NUTEK rapport som:

- *Kvalitetsledande*,
- *Marknadskunskap* (förståelse för konkurrenterna och kundens behov etc), samt
- *Ökad internationell konkurrens* (som medför ett krav på leverantören att vara ledande i produkt- och/eller produktionsteknologi, bli kostnads-effektivare, förlägga produktion i lågkostnadsområden och/eller i närheten av köparföretagets anläggningar samt behov av att ingå i företagsgrupperingar eller allianser) (NUTEK 1999).

I intervjustudien poängterade flera av de intervjuade personerna vikten av att leverantörer – och fordonstillverkare – ställer sig frågan *vem som är kunden*, att de som tidigare har varit kunder mycket väl kan ersättas av helt nya aktörer, vilket har skett med den ökande användningen av systemleverantörer och funktionsförsäljning.

Flera av de trender som har beskrivits i detta kapitel var synliga och kända redan för 15 år sedan. I en studie från Statens industriverk utgiven 1990 beskrevs följande förändrade villkor för fordonsindustrin och dess leverantörer:

Fordonstillverkarna minskar antalet leverantörer samtidigt som man ställer högre krav på kvarvarande. Företagen minskar även sin egen tillverkningsdel och för över delar av produktion och FoU till leverantörerna (NUTEK 1999, s 21).

Enligt NUTEK finns nästan samma problembild kvar fortfarande, vilket tyder på att problemen inte har lösts (NUTEK 1999). Varför? Anledningar som tas upp i NUTEKs rapport är att en god lönsamhet har medfört att leverantörer inte sett en tydlig hotbild, att man har arbetat med mer akuta problem och att man i mindre

företag saknar personella resurser för att hantera framtida problem. Ytterligare en anledning är den tröghet som har funnits genom den betydande livslängd som bilmodeller hittills har haft och den tidsfrist detta har medfört för leverantörerna, som oftast har kontraktperioder som omfattar en bilmodell. Med de allt kortare produktlivscyklerna kan förändringar i produktionen göras oftare, vilket accelererar kraven på flexibilitet hos leverantörsföretagen (NUTEK 1999). NUTEK sammanfattar i sin rapport problemområdet på följande sätt:

Det är lätt att konstatera att det inte saknats kunskap om framtidens krav på fordonsindustrins underleverantörer. Att kunskapen har funnits behöver ju inte innebära att beredskapen för att möta förändringen har existerat. De nya utvecklingstendenserna kan mycket väl ha framstått som verklighetsfrämmande. [...] framtidsbilder har ett begränsat värde om de inte är förankrade hos dem som de främst gäller (NUTEK 1999, s 23).

Inom ett företagsnätverk i Skaraborg, Industriellt Distrikt Skaraborg (IDS) har man, för att tydliggöra framtidsscenarioet, bjudit in inköpare från fordonstillverkare och låtit dem presentera sina idéer om framtida inköpsrutiner för nätverkets medlemmar, som i stort utgörs av leverantörer till fordonsindustrin (Claes Helmerson, IDS). Erfarenheterna från detta tillvägagångssätt är att det är först då som leverantörerna förstår allvaret i framtidsscenarioet och konsekvenserna för deras egen del.

Den stora utmaningen består alltså i att förankra de framtidsbilder som forskningen kan visa på. Detta är en uppgift för näringslivet i samverkan med övriga samhällsaktörer.

Referenslista

- Atkinson RD & Court RH (1998) *The New Economy Index – Understanding America's Economic Transformation*. Progressive Policy Institute, Washington.
- Axelsson S, Löf P & Strandell A-C (2003) *Näringsklimatet i Sverige 2003*. Nutek, ITPS, Stockholm.
- Berggren C & Björkman M (2002) *Funktionsförsäljning/funktionsupphandling för hållbar tillväxt – Idépromemoria och kunskapsöversikt, 2002*. Institutionen för Industriell organisation, Linköpings universitet.
- Brandes H & Lilliecreutz J (1997) Outsourcing – success or failure? Findings from five case studies. *European Journal of Purchasing and Supply Management*, 3(2), s 63-75.
- Framtiden för svensk industri, 2003-05-21, www.framtidensindustri.se
- Heper Y (2000) *Underleverantörernas framtid – hot och möjligheter inom den tyska fordonsindustrin*. Sveriges Tekniska Attachéer, Berlin.

- Holmes J (1986) "The organisation and locational structure of production subcontracting" i Scott AJ & Storper M (red) *Production, Work and Territory: The Geographical Anatomy of Industrial Capitalism*. Allan & Unwin, London.
- Industriförbundet (2000) *Hårda data om den nya ekonomin*. Industriförbundet, Stockholm.
- Laveborg U (2003) Bilindustrins lösa och fasta förbindelser. *Teknikens värld*, nr 13, årgång 56, 18 juni 2003.
- ITPS (2000) *Strukturstudie av näringslivet i Sverige 2000*. ITPS, S2003:002, Östersund.
- ITPS (2001a) *Den nya ekonomin – en studie med regionalt perspektiv utifrån debatten och litteraturen*. ITPS, A2001:004, Östersund.
- ITPS (2001b) *Utlandsägda företag 2000*. ITPS, S2001:007, Östersund.
- ITPS (2002) *Politik för tillväxt – Internationella trender och den svenska utmaningen*. ITPS, A2002:007, Östersund.
- Karlsson C (2003) *Finns svensk bilindustri?* BIL Sweden, Stockholm.
- Kazmierczak K, Westgaard RH & Winkel J (2002) "Car disintegration in Sweden – present and future production systems in terms of musculoskeletal health" *Proceedings of the 34th Annual Congress of the Nordic Ergonomics Society, 1-3 Oct, 2002*.
- LO-facken i Göteborg (2003) *De nya industristrukturerna – konsekvenser för arbetsmarknadens parter*. Förstudie. LO, Göteborg.
- NUTEK (1999) *Åtgärder för utveckling av underleverantörsindustrin*. NUTEK, R1999:29, Stockholm.
- NUTEK (2000) *Underleverantörernas framtid*. NUTEK, R2000:3, Stockholm.
- NUTEK (2002) *Sveriges verkstadsleverantörer – kartläggning och analys*. NUTEK, B2002:3, Stockholm.
- Schön L (2000) *En modern svensk ekonomisk historia*. SNS Förlag, Stockholm.
- Svenska Dagbladet*, NYHETER Inrikes, Fredagen 11 juli 2003.
- Svensson L & Åberg C (2001) *E-learning och arbetsplatslärande*. Bilda Förlag, Borås.
- Quinn J & Hilmer F (1994) "Strategic Outsourcing" *Sloan Management Review* (Summer): 43-45.

Intervjuer

Rolf Andersson, Projektledare, Innovatum

SvenÅke Berglie, VD, Fordonskomponentgruppen

Anders Boglind, Unit Process Manager, Volvo Car Corporation

Matts Carlsson, Forskare, Gothenburg Management Institut

Bengt-Olof Elfström, Utvecklingschef, Volvo Aero

Claes Helmersson, VD, Industriellt Distrikt Skaraborg

Anders Larsson, Forskare, Kulturgeografiska inst, Göteborgs Universitet

Sören Mellberg, Head of automotive project, Invest in Sweden Agency

Anders Nordh, Koordinator, Innovatum

Örjan Nyström, Utredare, LO-facken i Göteborg

Hans Reich, Programdirektör, ProDesign

Björn Westling, Forskare, Institutet för Verkstadsteknisk Forskning

Bo Öhrström, Utvecklingschef, Innovatum

Lennart Österlund, Regionchef, Teknikföretagen i Väst

Bo Melin

”Mentala löpande band” och risken för kognitiv överbelastning

Arbete som kräver en löpande hög kognitiv insats leder till att olika stressystem i kroppen är ständigt påslagna med stor risk för ohälsa, menar Bo Melin.

Kärnan i detta kapitel är att möjlighet till reflexion och återhämtning, att kunna värja sig mot meningslöst monotont informationsflöde, är essentiellt för människan som art. Mer konkret avses att utdragen exponering av monoton kognitiv belastning alltid leder till mental trötthet. Tendensen är att arbetsinnehållet i flera relativt nyetablerade IT-verksamheter i väsentlig grad medför denna typ av exponering. Trötthet ses som en signal på att sluta en aktivitet pga minskade resurser eller minskad energimobilisering. Som ett resultat av den biologiska evolutionen är en sådan reaktion funktionell och därmed ändamålsenlig som skydd mot total utmattning. I en psykobiologisk språkdräkt analyseras delar av den arbetsrelaterade informationsteknologiska utvecklingen i relation till människans psykologiska och biologiska förutsättningar. Vidare konstateras att mycket av arbetsrelaterad IT-forskning har handlat om risker med ökad komplexitet i relation till kognitiv överbelastning och gränssnitt. Detta kapitel fokuserar på motsatsen, i bemärkelsen att låg komplexitetsgrad, korta, upprepade, hårt styrda mentala arbetscykler utförda under hög kognitiv upptagenhet kan få hälsomässiga konsekvenser. Vidare betonas att monoton kognitiv belastning är en arbetsorganisatorisk fråga snarare än en fråga om gränssnitt och att tidigare genererad forskningsbaserad kunskap har hög aktualitet på nya fenomen i arbetslivet.

Informationsinhämtning

Intresset för kognitiva faktorerers roll i arbetslivssammanhang har ökat dramatiskt under de senaste tjugo åren i och med införandet av informationsteknik på våra arbetsplatser. Den kognitiva psykologin kan definieras som den del av psykologin som handlar om människans informationsprocesser, dvs människans sätt att bearbeta och använda information om omvärlden.

Till människans informationsprocesser hör (1) perceptionsprocesser, som innebär att vi tar in information via våra sinnen (syn, hörsel, känsel, smak, lukt) och bearbetar och tolkar denna information på olika sätt, (2) minnesprocesser, som innebär att vi lär oss något nytt (”lägger på minnet”), återerinar oss något, känner igen något eller på annat sätt använder oss av information som finns

Bo Melin är professor i arbetspsykologi. I ett psykobiologiskt perspektiv forskar han kring stressrelaterad ohälsa med betoning på arbetslivets problem samt mekanismer i processer som rör återhämtning. E-post: Bo.Melin@Arbetslivsinstitutet.se

lagrad i minnet, (3) tankeprocesser, som innebär att vi funderar, resonerar, analyserar, fantiserar osv, och (4) språkliga processer, som innebär att vi tar in verbal information via tal och text, och att vi formulerar oss verbalt och kommunicerar med andra (Lund m fl 1992).

Vi har ca 20-50 års erfarenhet av elektroniskt förmedlad information, den skrivna informationen har några tusen år på nacken, medan det personliga mötet genom hela människans utveckling varit det helt avgörande sättet att förmedla information. Människan är en social varelse som tar in information om sin omvärld via olika sinnessystem. Information om lukter, smaker, känsel, bilder och ljud etc som bearbetas i en komplex process där olika perceptuella, uppmärksamhets-, minnes- och beslutsmekanismer – dels medvetna, dels automatiserade – ombesörjer ändamålsenliga gensvar på de aktuella situationskraven (Dornic 1985). Informationen blir bestämbar då den kan refereras till något igenkännbart via minnet eller blir obestämbar om vi inte tidigare har nedärvda biologiska program för – eller några erfarenheter av den inkommande informationen. Ju fler sinnessystem och minnesreferenser som den nya informationen tar i anspråk desto större upplevelser av helhet och sammanhang. Att t ex tala i telefon utnyttjar generellt färre sinnen jämfört t ex med ett personligt möte med samma individ.

Fullständigt anpassade gränssnitt –en omöjlighet

I ett psykologiskt perspektiv bygger all mening och förståelse av yttervärlden på att vi har erfarenheter som vi minns och kan referera till. Det hjälper människan att kunna kontrollera och påverka sitt liv vilket är ett högt värderat mål för individen och är förmodligen djupt förankrat i artens och individens utveckling. Vi lär av våra erfarenheter och eftersom dessa är olika mellan individer minns vi naturligtvis olika. Då ingen människa har lärt sig något på exakt samma sätt och ingen individ har neuronerna i hjärnan kopplade på samma sätt måste all förmedling av kunskap och kommunikation ske med visst mått av abstraktion och (inte helt perfekta) symboler som de flesta begriper eller kan lära sig förstå. En systemutvecklarens tankar kan inte vara desamma som användarens. Det skulle i så fall förutsätta helt identiska hjärnor och inte minst identiska erfarenheter och identiska minnen av dessa. Individens neurokognitiva kartor har alltså stora likheter, men genetik och livets erfarenheter har ritat in viktiga skillnader som kan balanseras av symboler. Vad de elektroniska systemen i bästa fall kan åstadkomma är en plafond av identifierbara likheter som såväl systemkonstruktören som användare av systemet kan orientera sig i. Om diskrepansen mellan systemerarens sätt att tänka och konstruera och användarens sätt att tänka och utföra är stor har man ett ineffektivt system där kraven på effektivitet endast beror på användarens förmåga till anpassning. Vi kan med andra ord optimera människamaskin interaktionen men knappast åstadkomma fullständiga gränssnitt.

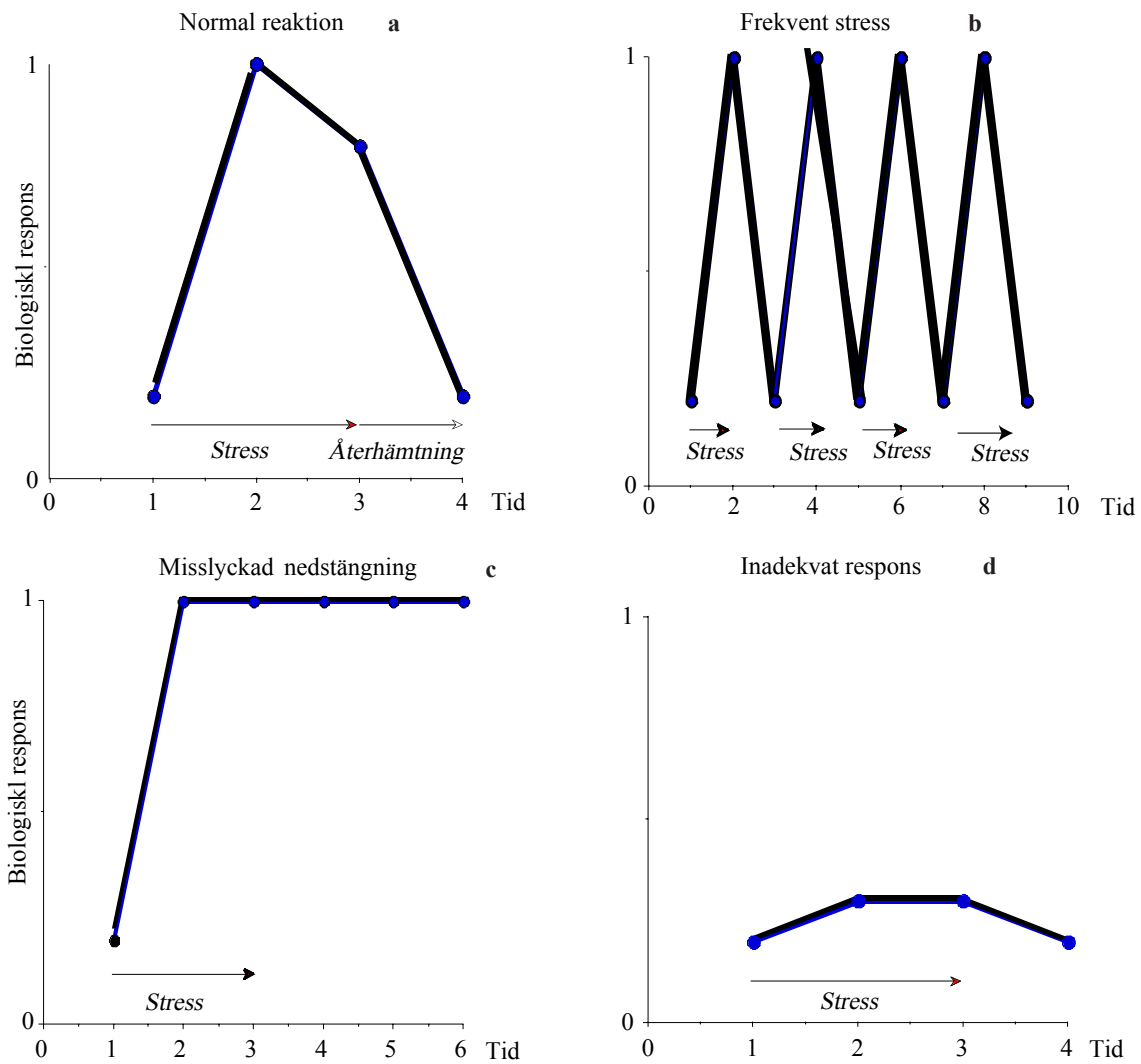
Allostatisk reglering

Även system med hög anpassning till användarens sätt att tänka och utföra kan samtidigt vara illa anpassade till individens andra behov såsom utrymme för återhämtning och reflexion. Störd balans mellan krav och bristande tid för återhämtning och reflexion får effekter för vad den psykobiologiskt arbetslivsinriktade forskningen benämner som ”allostatisk belastning” (McEwen 2001).¹ Allostatisk belastning ska förstås mot bakgrund att både fysiska och kognitiva stressorer leder till förhöjd fysisk och mental aktivering (Allostatisk), vilket i sin tur är naturliga och evolutionärt viktiga reaktioner för att möta krävande situationer. Den adekvata (figur 1a) händelsen efter (t ex den endokrina reaktionen i form av en ökad insöndring av stresshormon i blodbanan) mobilisering är att aktiviteten återgår till basnivå då belastningen upphör. Om belastningen inte upphör, upprepas med korta intervall, eller om aktiveringen inte går tillbaka trots minskad belastning, så kan energimobiliseringen bli långvarig (Allostatisk belastning) (figur 1b, c, d). Nivån kan då ligga konstant på en högre nivå än vad som är en ”normal basnivå”. En långvarig sådan uppreglning kan ha biologiska konsekvenser som minskad anabolism, t ex i form av störd återuppbyggnad av celler som ska ersätta dem som skadats. Med tiden antas detta kunna leda till stressrelaterade sjukdomar. En annan konsekvens av bristande återhämtning kan vara en uttrötning av de energimobiliserande systemen. Ett uttröttat system² förmår inte längre mobilisera/reagera, dvs slutar att svara på krav eller utmaning. Tendens till frånvaro eller minskad reaktion i biologiska system, som ett sorts uteblivet svar på utmaning, har iakttagits hos individer med utmattningssyndrom.³

¹ Bruce McEwen, professor i neuroendokrinologi vid Rockefeller Universitet förde under 1990-talet in begreppen Allostas och Allostatisk belastning i relation till homeostas. Allostatisk belastning har i den vetenskapliga litteraturen delvis ersatt begreppet stress och Allostas ses som ett komplement till homeostas. Allostasbegreppet har vidare gränser än homeostas och betonar bl a vikten av att förstå mekanismer för återhämtning.

² Långvarig energimobilisering påverkar t ex det sk hypothalamo-hypofys-binjurebark systemet som bl a ska underlätta kroppens beredskap att klara av energikrävande situationer. Detta system aktiveras vid påfrestningar och ger inledningsvis en ökning av kortisol i blodet (kroppens eget kortison). Om systemet tröttnas ut sker ingen mobilisering/aktivering. Kortisolhalten i blodet är då lågt och ökar (mobiliseras) inte i samklang med yttre påfrestning. I normalfallet är kortisolnivån i blodet hög på morgonen men är vid uttrötning istället låg på morgonen och håller sig oförändrat under dagen istället för att sjunka mot kvällen.

³ I djurstudier har setts att kroniskt förhöjda kortisolnivåer leder till försämrad cellfunktion respektive celldöd i vissa delar av hippocampus (djupt liggande struktur i det limbiska systemet och viktig för bl a våra korttidsminnen). Motsvarande fynd har man funnit vid Magnetkamera-undersökningar av personer med Post Traumatiska Stress Störningar (eng förkortning PTSD) samt vuxna individer med kända svåra övergrepp som barn, och det korrelerar i sin tur mot försämrat verbalt minne i neuropsykologiska tester. En hypotes är att detta skulle vara en möjlig förklaring till den kognitiva störning som man ser hos många patienter med försämrad koncentration, minnesförmåga och överkänslighet för många intryck. Även om patienterna upplever sig må bättre tycks denna kognitiva störning finnas kvar under lång tid och orsakar svårigheter i rehabiliteringen (Westerlund m fl 2000).



Figur 1. Enligt McEwen (2001) finns fyra typer av situationer som kan leda till allostatisk belastning, vilket alltså kan resultera i överexponering av stresshormoner över tid. Illustration modifierad från Lundberg (1999), text från McEwen (2001).

- Normal stressreaktion, med mobilisering och nedvarvning/återhämtning.
- Misslyckande att anpassa sig till upprepade utmaningar. Anpassning här kan bespara kroppen från alltför mycket stresshormoner.
- Oförmåga att ”stänga av” allostatisk respons. Blodtrycket återhämtar sig till exempel inte hos alla efter akut stress. Det vill säga, den fysiologiska reaktionen är inte funktionellt relaterad till situationens krav. Kroppen går på högvarv trots att det inte är psykologiskt eller fysiologiskt motiverat. Alltså en icke ändamålsenlig aktivitet i systemen.
- Inadekvat allostatisk respons kan uppkomma, vilket utlöser kompensatorisk ökning i andra allostatiska system. Om exempelvis inte adrenalin utsöndras som respons på stress så kan känsligheten för autoimmuna och inflammatoriska störningar öka.

Olika minnessystem

Människan har flera delvis oberoende minnen där minnet exempelvis kan indelas i tre större system: långtidsminne, korttidsminne och sensoriskt minne. Vi tar emot information från omvärlden via sinnesorganen. Informationen hamnar då under en ultrakort tid i det sensoriska minnet. Efter selektion leds informationen vidare till korttidsminnet eller arbetsminnet. Denna del av minnet beskrivs ibland av forskare som "vårt medvetande", dvs information som är tillgänglig just för stunden. I korttidsminnet finns det du just läst på bildskärmen. Ett annat vanligt anfört exempel är de siffror du just skall till att knappa in på telefonen. Det finns till hands i korttidsminnet för stunden, när telefonnumret är slaget har du glömt bort det och måste ånyo söka upp numret om du skall ringa samma nummer en stund senare. Informationen i korttidsminnet är känslig för många former av stress. Men det som väl inkodats i minnet (långtidsminnet) finns förmodligen kvar för alltid om än situationen som det plockas fram i kan modifiera dess utseende och innehåll. Däremot kan själva inkodningen av minnet med lätthet störas ut av flera skäl, av olika stressorer som tidspress och buller.

Mental coping

Minnet är associativt: tanken på någonting får oss att komma ihåg andra saker som hänger samman med detta, vilket i sin tur leder vidare till nya associationer. Inom minnesforskning är det bekant att delar av våra minnen är fantasier och gissningar snarare än minnen av verkliga upplevelser. Att vi fyller på våra minnen är förmodligen ett sätt att göra livet meningsfullt och hanterbart och kan därför betraktas som en genuin och nödvändig coping-strategi. Även minnen som vi kan uppfatta som "kristallklara" rymmer troligen en stor del efterkonstruktioner och detaljer som aldrig inträffat, men som verkar rimliga och ger en mening till sammanhanget. Detta kan naturligtvis ses som en nackdel vid vittnesförhör i domstol men som en högst värdefull egenskap i monotona och enformiga arbeten. Människan är alltså uppfinningsrik och försöker på olika sätt hitta strategier för att göra utdragna enahanda situationer mer stimulerande. Snabbköpskassörens arbete karaktäriseras bl a av hög kognitiv belastning till följd av stor tidspress och höga krav på noggrannhet, hon skall dessutom vara trevlig. Som en illustration till hur ett monotont arbete kan hanteras på individnivå beskrivs nedan en inte helt nöjd kassörskas hantering av sin arbetssituation.

En kvinnlig kassör med 15 års erfarenhet av arbete i kassa berättar "mitt arbete är nog monotont, men det betyder inte att jag upplever arbetssituationen som enformig, eller rättare sagt, eftersom arbetet är monotont gör jag det mer lustfyllt". Denna kassör berättar att hon samlar på två specifika sifferkombinationer, nämligen 333 och 666. Varje gång hon får slutsumman 333 eller 666 i sin kassaapparat känner hon sig nöjd och lägger en krona i ett specifikt fack i kassalådan. I slutet av dagen räknar hon dessa enkronor för att se hur många gånger siffer-

kombinationerna uppkommit. Det ligger en spänning i att slå tidigare rekord. Hon kan också bedöma, när kundvagnen körs fram, att dess innehåll av varor kommer att kosta i närheten av hennes favoriserade sifferkombinationer. Hon berättar att hon från början (för 15 år sedan) endast hade 666 som favoritkombination. Men eftersom kostnaderna för matinköp var lägre då, och därmed också slutsummorna, så inträffade sifferkombinationen 666 nära nog aldrig. Hon halverade därför till 333. Svårigheterna att få dessa kombinationer tidigare bestod också i att det vid denna tid också fanns olika former av ören. Hon godkände dock 666,50. Idag, 15 år senare, uppträder slutsumman 666 kr betydligt oftare. Hon har också märkt att kunderna reagerar och fäller kommentarer när dessa udda kombinationer uppträder. Kunderna reagerar också vid jämna slutsummor som exempelvis 100, 500 och 1 000 kr, vilket hon tycker är kul. Hon tycker att hennes sifferlek var roligare förr, eftersom kassamaskinerna idag kontinuerligt adderar summorna. Detta gör att spänningen försvinner när hon passerat favoritkombinationerna. Tidigare höll spänningen i sig ända till dess hon tryckte på tangenten för totalsumma. Hennes siffersamlade är det ingen som känner till. Hon tillägger: ”det klart att sett utifrån kan 15 års sifferlek verka bortkastat, men mig tillför det en spänning i arbetet. Jag tänker aldrig på de här sifferkombinationerna utanför mitt arbete”. Kassören angav sitt arbete som monotont och enahanda, men samtidigt är det så mycket mer hon skulle behöva säga än att kryssa för monoton i ett frågeformulär. Detta är förmodligen en av flera möjliga kognitiva hanteringsstrategier som, till viss del, förklarar uppmätt individvariation i hur människor förmår hantera utdragen kognitiv belastning.

Kognitivt innehåll

– en arbetsorganisatorisk fråga snarare än en fråga om gränssnitt

Konsekvenserna av implementeringen av ny IT-teknik blir i många fall snabbt en del av det vardagliga arbetet – neutralisering, trivialisering och rutinisering bäddar efterhand in tekniken i vardagspraktiken. De omvälvningar på en arbetsplats som ett nytt teknikmedium medför, disciplineras genast och begränsas av arbetsorganisatoriska förhållanden som mer eller mindre tvingar in informationstekniken i de mer traditionella kommunikationsmönstren (Fornäs 1998) Därför förutsätts ofta att informationstekniken på något sätt är neutral till skillnad från andra arbetsorganisatoriska förändringar som är lättare att observera. Just denna osynlighet är en anledning till att vi har svårt att se effekter av ny IT-teknik, och behovet av en språkdräkt som klär fenomenet utöver den rena gränssnittsterminologin är tydlig. Samtidigt gäller naturligtvis det omvända, det vi inte kan beskriva har vi också svårt att se. I t ex andra fall när ett vardagsfenomen får en språklig benämning, får den också en social/kulturell legitimitet. I vissa kulturer erkänns inte vissa universella biologiska fenomen. Till exempel existerar inte klimakteriet som begrepp i vissa delar av Asien. Utan beteckning och förståelsen

som följer med denna beteckning, är det svårt att tala om fenomenet, att upptäcka och att känna igen det. För att upptäcka ett fenomen och kommunicera om det med andra, måste vi först förankra det i ett sammanhang av hög angelägenhetsgrad och mening (Eliasson 1999). Vid datorarbete läggs ner viktig möda på tangentbordets utseende, avstånd till skärmen, stolshöjd, olika former av kontrastverkan, symbolspråk etc. Men vi har ännu inte riktigt kunnat ge en språkdräkt åt vad IT-arbete är som fenomen, eller avtäckt vad som är IT-teknologins kärna i ett användarperspektiv. Hur skall de olika arbeten som denna teknologi medför kunna beskrivas funktionellt och begripligt? Finns det i vissa fall en oskuldsfull inställning till IT-teknologin som tillåter en rigid och hård styrning av våra kognitiva funktioner? Vilka kognitiva funktioner belastas under sådan teknologisk regim? Arbetslivsfrågorna om den kognitiva belastningens innehåll i termer av meningsfullhet och om hur mycket individer kan hantera för stunden, och inte minst orkar med över tid, är viktigt att nå ökad kunskap om. Frågorna accentueras ytterligare av att arbetsinnehållet på flera relativt nyetablerade arbetsplatser, som t ex vissa typer av callcentra, innebär ett repetitivt kognitivt belastningsmönster. Den kognitiva belastningens innehåll och exponeringstid är i all väsentlighet en lednings- och arbetsorganisatorisk fråga snarare än en fråga om gränssnitt och systemutveckling.

Trend: Löpande bandets återkomst i ny skepnad

Allt arbete, nu som tidigare, innehåller naturligtvis former av kognitiv belastning. Människovårdande yrken, traditionella löpande band arbeten, forskarens yrke etc utmanar alla de kognitiva systemen. Grovt kan skrivas att vissa arbeten är kognitivt varierande, roliga och stimulerande, till skillnad från andra som är kognitivt belastande på så sätt att de är monotona, upprepande, starkt styrda och innehåller få eller inga moment av problemlösning. IT-relaterat arbete utförs snart nog av alla yrkesverksamma och datorn utgör oftast ett utmärkt redskap. I andra verksamheter, för t ex callcenters, är "IT-teknik" den integrerande delen och förutsättningen för själva verksamheten.

Utan att vara ett fokus för detta kapitel så känner vi väl till konsekvenserna av det sk Fordska, eller ibland lite slarvigt uttryckt det Tayloristiska löpande bandet, med dess innehåll av enkla och korta fysiskt utförda arbetscykler. Det löpande bandets organisation var nedvärderande och såg människan som en robot som kunde bytas ut vid slitage. Under de senaste 25 åren har i Sverige det traditionella löpande bandets monotoni successivt ersatts av självstyrande arbetslag med arbetsutvidgning i form av tillverkning i helheter och ökat kvalitetsansvar. Ett allt mer humant yrkesliv där en strävan mot det "goda arbetslivet" har varit angeläget. Men ett ökat internationellt konkurrenstryck och ett delvis nytt ägande hotar att delvis bryta denna positiva trend, nya metoder som snål bemanning och outsourcing är idag ett uppenbart närvarande inslag inom tillverkningsindustri,

vilket oroväckande nog tycks leda mot ett återinträde för gamla tiders löpande band. Jämfört med det mentala löpande bandet som jag skall beskriva nedan hade det fysiska löpande bandet ändå en fördel. Arbetets enkelhet ledde till att individen kunde tänka på andra och roligare saker under arbetets gång. Just det att tanke och handling var så starkt separerade var samtidigt en kritik mot Taylor. Men inte heller en uttalad sammanflätning mellan tanke och handling är lyckosam om tanken endast utgörs av en monoton kognitiv upptagenhet. Kort sagt, mer än i en filosofisk mening är det skillnad mellan att tänka tankar och att vara kognitivt upptagen av något utifrån styrt.

Det mentala löpande bandet, dvs ett informationsflöde som leder till en ständig kognitiv upptagenhet, medför att individen har en starkt begränsad möjlighet att tänka på annat än just det som för stunden måste utföras. I detta perspektiv är trenden av ökad etablering av t ex callcenters intressant. Det beräknas (branschens egna branschfakta) att branschen netto svarat för hela 37 procent av alla nya jobb i Europa under slutet av 1990-talet, med en tillväxttakt om ca 30 procent årligen. I Europa beräknades ca en miljon personer arbeta i någon form av callcenterverksamhet 1999 (Svenska Dagbladet 1999). I Sverige sysselsätter branschen ca 60 000-80 000 personer. Man beräknar att branschen mellan 2002 och 2005 årligen kommer att växa med 15-20 procent (CCI 2003). Callcenters har en relativt kort organisatorisk historia. De uppstod i slutet av 1980-talet då den datorstödda telefonin (CTI) fick sitt genombrott. Av marknads- politiska skäl lokaliserades många av verksamheterna utanför de stora tätorterna. Dess organisationsidé bygger på mötet mellan företagets affärsdrivna kundorientering och den teknikdrivna rationaliseringen. En liknande utveckling pågår också inom den offentliga sektorn med ökad service och tillgänglighet som drivkraft (Tengblad m fl 2002).

Möjliga konsekvenser av mentala löpande band

Callcenters organisatoriska utformning kan skilja stort sinsemellan, men precis som det finns snarlika sätt att organisera arbetet hos olika hamburgerrestauranger finns en igenkännbar konceptuell likhet också mellan olika callcenters. Gemensamt och utmärkande för de flesta är arbetets bundenhet och höga intensitet.

I en svensk rapport (Tengblad m fl 2002) analyseras fyra callcenters avseende tidsfördelning mellan olika arbetsuppgifter. Metoden var dagbok under tio arbetsdagar. Här framgår att operatörerna till en absolut övervägande del av arbetstiden är upptagna av att ta emot och tala i telefon, liksom av att utföra till samtalet datorrelaterat arbete. En majoritet av operatörerna upplever en stor press under arbetet som ett resultat av att knappt någon tid finns mellan telefonsamtalen och pga att deras samtalsfrekvens, samtalslängd och pauser registreras. Operatörerna upplever också arbetet som mycket styrt. På vissa callcenters är samtalens medellängd ca tre minuter innan det är dags att koppla in nästa. Detta

ger en bild av en arbetsmiljö som rymmer en hög kognitiv belastning under stora delar av arbetsdagen. Denna belastning utmanar de biologiska systemen (se punkt 4 om Allostatisk belastning) som hålls igång över lång tid med få möjligheter till återhämtning. Det ger också en bild av att endast få sinnessystem utnyttjas vid informationsinhämtandet och att i huvudsak korttidsminnet behöver tas i anspråk för arbetets utförande (se tidigare beskrivning).

I Tengblads och medarbetares rapport redovisas inga frågor om upplevelse av monoton och trötthet. Men ett monotont upprepande av information som endast studsar i korttidsminnet innan det är dags för nästa telefonsamtal torde generera stor trötthet. Trötthet är en signal till att avbryta en pågående aktivitet och frågan är om inte den höga kognitiva belastningen som samtidigt är tröttande också konkurrerar ut upplevelsen av trötthet? Detta har t ex visat sig gälla för olika former av smärtupplevelser. Smärtsignalerna blir svagare under inverkan av kognitiv belastning (ökad sympatikusaktivitet), dvs smärtsignalerna konkurreras ut av kognitiv stress (Petrovic m fl 2002). Det är intressant att arbetsuppgifterna är så konstruerade att den information man tar in under ett samtal (arbetscykel) har lite betydelse för nästa samtal, dvs man har endast lite nytta av kunskaper genererade från tidigare arbetscykler. Förmodligen har operatören glömt med vem hon tidigare talat med och efter det fjortonde samtalet är de trettonio tidigare samtalen glömda. I ett perspektiv av meningsfullhet väcker det till eftertanke att det är fjortio människor man talat med men glömt dem allihop (utom någon enstaka som kanske stuckit ut ur mängden på något sätt). Vi vet inte hur operatörerna själva ser på sitt arbete, om det enbart är ett utförande av en tjänst eller är det ett samtal med människor man utför? Och samtidigt, skulle operatören bli starkt berörd av varje samtal skulle förmodligen callcenterarbete vara en omöjlighet. I ett historiskt perspektiv är det i alla fall ett mycket nytt sätt att hantera mänskliga relationer.

I experimentella studier (t ex Lundberg m fl 1993) har stresshormonutsöndring och reaktioner i hjärta och kärl systemet (Allostatisk belastning) undersökts under monotont upprepande datoriserat arbete. Detta jämfördes med mer stimulerande datoriserat arbete. Både den stimulerande och monotona uppgiften utmanar de allostatiska systemen. Men då respektive uppgift avslutats var återhämtningen i de allostatiska systemen långsammare efter den monotona uppgiften än efter den mer stimulerande uppgiftens avslut.

I Tengblads och medarbetares rapport redovisas också en hög förekomst av smärta, särskilt i nacke och skuldraregionen. Detta är ett fenomen som tidigare antogs uppstå i tyngre fysiska arbeten men som blivit vanligare också i arbeten med låg fysisk belastning. Det är känt att kognitiv belastning också genererar muskelspänning i just regionen nacke och skuldra (i den sk Trapeziusmuskeln). Smärtor från det muskuloskeletala systemet är den vanligaste orsaken till sjukskrivning och förtidspensionering, vilket utöver det personliga lidandet leder till stora samhällsliga kostnader. Senare forskning visar att fokus flyttats från att

finna enskilda orsaksfaktorer till smärta, till ett synsätt där fysiologiska och kognitivt belastande faktorer samspelar. I Sverige läggs vi vanligtvis stor vikt vid hur en arbetsplats skall se ut. Men även ergonomiskt genomtänkta arbetsplatser kan ge för lite omväxling och göra att människor arbetar långa perioder med likartade fysiska och mentalt enahanda arbetsuppgifter. Även i till synes fysiskt lätta arbeten (t ex callcenterarbete) är alltså förekomsten av smärtproblem mycket hög. Trots god arbetsteknisk utformning kan hög arbetsintensitet och tidspress leda till ständiga spänningar i muskler. På vilket sätt mental stress och andra kognitiva faktorer kan bidra till smärtutveckling har studerats intensivt under 1990-talet och framgent (Melin m fl 1999, Lundberg & Melin 2002). Framförallt trapezius muskeln reagerar på kognitiv belastning. Experimentella studier har visat att exempelvis stressande baklänges huvudräkning och kognitivt utmanande ordtest, under total frånvaro av fysisk belastning, genererar ökad aktivitet i trapezius mätt med sk elektromyografi (EMG). En slutsats är att vi tycks använda trapezius utöver vad som är fysiskt motiverat, vilket leder till eftertanke.

För att förstå hur kognitiv belastning kan ha effekter på nacke- och skuldra muskulatur finns flera modeller och hypoteser. En modell betonar att musklerna i nackregionen är särskilt rika på muskelspolar och fokuserar på forskning rörande ”onda cirklar” eller störda ”feed-back-kretsar” med muskelspolarna i centrum för utveckling av muskelspänning och smärtsyndrom (Johansson m fl 1999). En annan modell för att förklara uppkomst av arbetsrelaterad muskelsmärta av myalgityp till följd av kognitiv belastning i fysiskt lätta arbeten, avser hur motoriska enheter i trapeziusmuskeln beter sig under exempelvis stress (Hägg 1991). Denna modell bygger på en stereotyp hierarkisk rekrytering av motoriska enheter, dvs de muskelfibrer som rekryteras först vid aktivering är också de som sist återgår till vila. Därmed finns risk att vissa ”lågtröskliga” eller känsliga motoriska enheter är rekryterade under mycket långa tider utan mellanliggande vila.

En annan aspekt på den kognitiva belastningen i callcentermiljö rör den upplevda tidspressen hos operatörerna. Det finns en allmän föreställning om att vårt minne försämras med åren. Senare longitudinell forskning har visat (Nilsson 2003) att så inte är fallet på något avgörande sätt, i varje fall inte hos friska individer före 65 års ålder (en viss försämring av episodiskt minne ses dock till följd av normalt åldrande). Det som däremot påverkas med åldern är de sk exekutiva funktionerna och då i form av hur snabbt man kan plocka fram information ur minnet. Detta går något långsammare med åren och man kan tänka sig att äldre personer får svårare att hantera den exponering av informationen som under ett uppskruvat mentalt tempo en del callcenterarbete medför.

När prestation kopplas till styrning

Prestation kan mätas på många olika sätt, med indirekta eller direkta mått. Vi har nog i många fall lättare att acceptera indirekta mått som vi oftast uppfattar som

otydligare eller som en ”mildare” form av styrning (även om så inte alls behöver vara fallet), som övertalning och beröm, göra bra för företaget etc. Den indirekta formen av styrning uppfattas som ”mild” också för att styrningen inte nödvändigtvis är tydligt och direkt kopplad till prestationen vare sig i tid eller rum. I flera callcentermiljöer möjliggör systemen att en noggrann mätning av samtalslängder, samtalsfrekvenser och pauser etc ska kunna göras. Denna information kan återföras till personalen som ett mått på den personliga insatsen (görs ej i Sverige) och till organisationen som ett mått på produktivitet som därefter kan korrigeras. Detta utgör ett tydligt och ett direkt mått på prestation. Man kan naturligtvis fundera över vilken styrningsform som är bäst, tydlig/otydlig eller indirekt/direkt. Men de direkta måtten, dvs där måtten på prestation är direkt och konsekvent ihopkopplade till det som utförs (t ex antal genomförda samtal) torde upplevas som en mycket påtaglig styrning av operatören. Det är sedan länge känt inom arbetslivsforskningen att korta arbetscykler möjliggör denna form av kontroll. Man kan se denna direkta styrning som kvantitativ till sin natur, mer uppfordrande och som en aversiv stressor och också mindre stödjande och flexibel för individen än de indirekta måtten på prestation. Genom att öka på kravnivån ökas den allostatiska belastningen, varför direktkopplade kvantitativa prestationsmått i de flesta fall utgör en negativ stressor för människor och troligen därför bör undvikas.

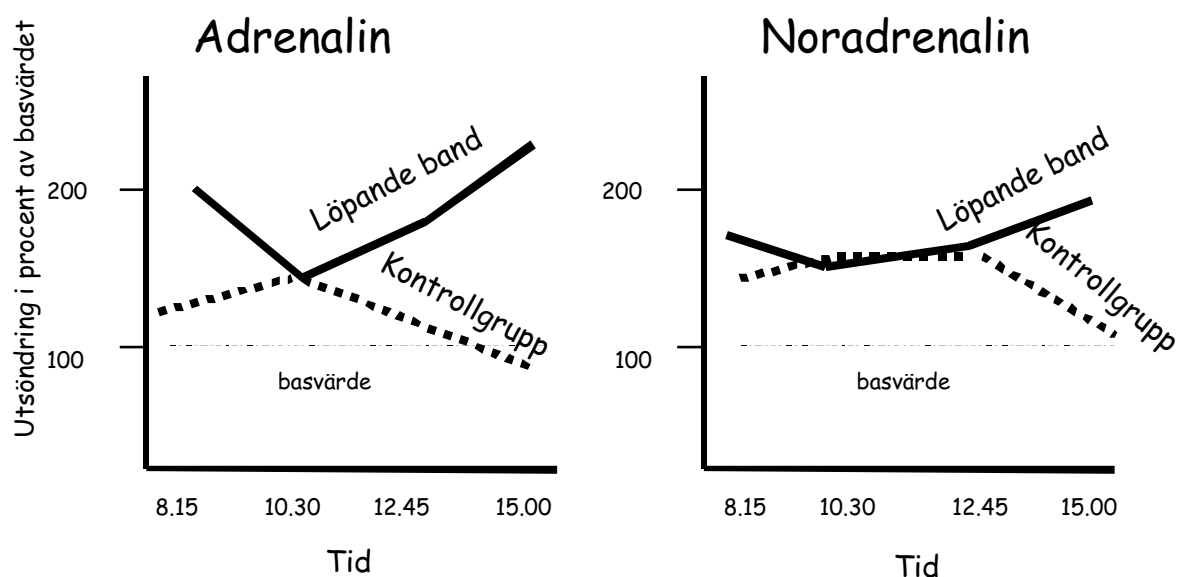
Tidigare förvärvade kunskaper om löpande band

Om en arbetsorganisation är så utformad att den kognitiva belastningen ständigt är hög och nära nog utan avbrott betyder det att individen är satt under nära nog ständig beredskap. Olika stressystem i kroppen är då ständigt påslagna vilket i sin tur kan ge slitage på organismen (se tidigare om allostatisk belastning). Den psykobiologiska forskning som rört monotont kognitivt arbete har främst studerats med hjälp av i sammanhanget angelägna hormoner, sk katekolaminer. Katekolaminer utgörs av de klassiska stresshormonerna adrenalin och noradrenalin. Dessa hormoner reagerar snabbt, särskilt adrenalin, på kognitiv belastning som en del i mobiliseringen för att hantera situationen. Om dessa hormon känner vi alltså till en hel del i samband med mentalt arbete och monoton under framförallt ”kortare” exponeringar.

I klassiska psykobiologiska studier utförda av bl a psykologiprofessorerna Marianne Frankenhaeser, Gunn Johansson, Gunnar Aronsson och Bertil Gardell har katekolaminerna varit i fokus för forskning om bl a arbete vid löpande band. Bland annat studerades ett för sjuttioalet modernt sågverk. I den glesbygd där sågverket låg fanns det inte många arbeten att välja på och därför var omsättningen bland arbetarna låg. Forskarna studerade sågare, kantare och justerare. De hade alla repetitiva, extremt korta arbetscykler. I denna typ av arbete upprepas ett och samma arbetsmoment var femte sekund. Arbetet utförs under tidspress och

takten styrs av en maskin. Arbetarna kunde svårligen variera sin kroppsställning och fick inte lämna sin plats vid löpande bandet utan att en "avbytare" trädde in. I denna miljö gjorde den fysiska bundenheten och bullret att arbetarna hindrades från att umgås och tala med varandra. Tidigare i detta kapitel skrevs att jämfört med det mentala löpande bandet hade de gamla fysiska löpande banden en fördel – arbetets enkelhet ledde till att individen kunde tänka på andra och roligare saker under arbetets gång. Detta stämmer inte för detta exempel, i sågverket ställdes nämligen stora krav på kognitiv upptagenhet som koncentration och precision (stor risk för skador). Forskarna jämförde dessa sågverksarbetare med en kontrollgrupp som hade fysiska men betydligt friare och mindre ensidiga arbetsuppgifter. Resultaten visade att löpandebandarbetet var betydligt mer stressande än kontrollgruppens friare arbete. Inte bara ifråga om självskattningar, som vittnade om jäkt och olust utan också i adrenalin och noradrenalin (de tidigare nämnda katekolaminerna). Dessutom hade stressreaktionerna helt olika tidsförlopp i de bägge grupperna. I kontrollgruppen sjönk under slutet av arbetsdagen hormonnivån, medan den steg hos arbetarna vid löpande bandet (se figur 2).

Figur 2.



Figur 2. Adrenalinhalt i löpandeband arbete respektive kontrollgrupp. Basvärdet 100 motsvarar normal utsöndring i hemmiljö. Figuren är i ett populariserat format från Johansson m fl (1978).

Figur 2 visar att sågverksarbetarna vid det löpande bandet utsöndrade mer adrenalin och noradrenalin än arbetare vis samma sågverk som hade friare och mer omväxlande arbetsuppgifter (kontrollgrupp). Bland löpande bandarbetarna måste

man anstränga sig mer mot slutet av arbetsdagen och då steg adrenalin och noradrenalin medan de sjönk i kontrollgruppen.

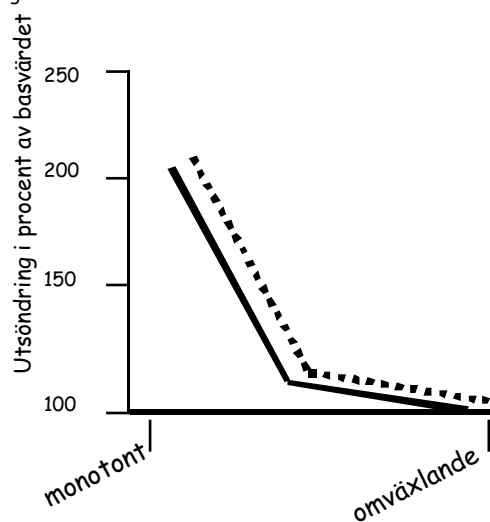
Forskarna konstaterade att en sådan ökning av stresshormonerna var en varningssignal som säger att kroppen är tvungen att mobilisera reservkapacitet och att en sådan anpassning till arbetskraven i längden kan innebära negativa förändringar i hjärta och blodkärl. (Observera att termerna allostasis och allostatisk belastning inte fanns inom humanforskningen vid tiden för denna studie.) Senare psykobiologiska studier (t ex Melin m fl 1999) har jämfört styrda löpande bands liknande former med mer flexibla och variationsrika organisationsformer vid bilmonteringsarbete. Även här liknade hormonkurvorna de som uppmättes i sågverksstudien. Studierna ovan och andra studier visar att vi redan har mycket kunskap om hårt styrda arbeten och deras nackdelar.

Framtida uppmärksamhet på kombinationseffekter av kognitiv stress och låsta arbetspositioner

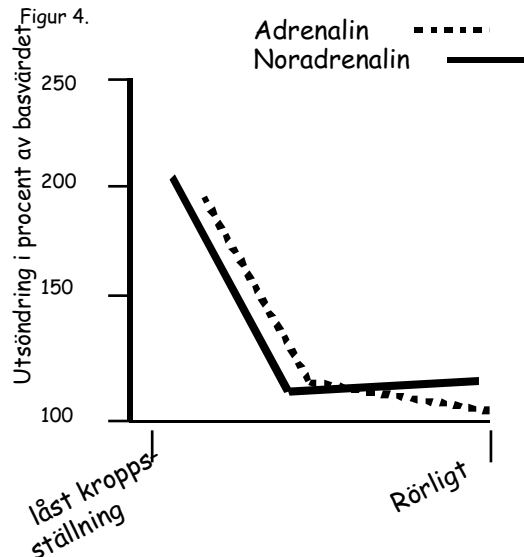
Tidigare beskrevs möjliga mekanismer för hur kognitiv stress kan ha effekter på den muskuloskeletala apparaten. Stress kan ha konsekvenser också för andra hälsorelaterade problem varav några har nämnts tidigare. Stressforskningen i världen är omfattande och på senare tid har alltså stresshormonet kortisol rönt allt större uppmärksamhet pga av sin koppling till en rad hälsorelaterade tillstånd, men också som en konsekvens av att hormonet är relativt "lätt" att mäta (kan idag mätas i saliv, mot tidigare endast i blod eller urin). Jämfört med katekolaminerna är förändringar i kortisolnivåer en långsammare eller i varje fall mer trög-rörlig process. Denna trögrörlighet kan delvis förklara att en hel del av den experimentella forskningen (innebärande korta exponeringstider) sällan på ett tydligt sätt visat på effekter i kortisol. Men flera studier finns idag där kortisol studerats longitudinellt (dvs studier som utförts över längre tider med upprepade mättillfällen) och resultaten från dessa studier har lett till att det hormonsystem som röner mycket intresse är den tidigare nämnda sk HPA-axeln (HPA-axeln: Via CRF- hypothalamus-ACTH – framloben på hypofysen – perifera blodbanan till binjurebarken – Glucocorticoider). Kortisol medför bl a omedelbar energifrisättning som respons till stress. Avvikelse är förknippade med bl a det sk "Metabola syndromet" (Björntorp 2001). Det "Metabola syndromet" handlar inte nödvändigtvis om stark övervikt utan snarare om var på kroppen fett sätter sig. Kortisol tycks via olika mekanismer bidra till att fett ansamlas sig på buken, vilket i flera studier visat sig utgöra en riskfaktor för störningar i hjärta och kärlsystem, till skillnad från det fett vi kan ha på lår och andra ställen av kroppen. Kroniska avvikelser i kortisolnivåer utgör riskfaktorer för utvecklande av hypertoni, Diabetes typ-II, förhöjda blodfetter, arterioskleros, immunosuppression, benresorption och muskulär atrofi.

Varför då denna uppräknig av möjliga biologiska konsekvenser av utdragen kognitiv stress? Jo, utmärkande för dessa ovan beskrivna symtom är att nära nog samtliga också har samband med låg fysisk aktivitet. Är det något förutom den kognitiva upptagenheten som är utmärkande för många nyetablerade IT-verksamheter så är det stillasittande och fysisk bundenhet till arbetet. Även här har den psykobiologiska studien av sågverksarbetare kunskaper att tillföra (se figur 3-5). Johansson och medarbetare fann att stresshormonerna (adrenalin, noradrenalin, kortisol mättes ej) låg som högst när a) arbetet bestod av att upprepa samma korta moment, b) när arbetaren inte kunde röra sig fritt utan var tvungen att behålla samma ställning under hela arbetspasset och c) när arbetstakten var styrd av maskinen och inte av individen själv.

Figur 3.



Figur 4.

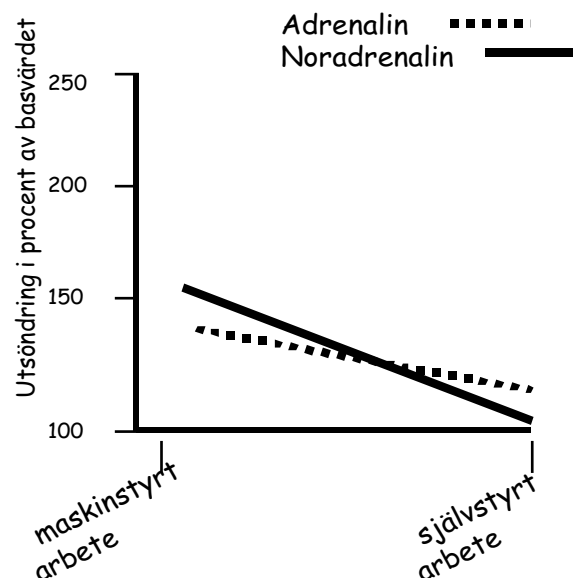


Figur 3-4. Hur mycket adrenalin och noradrenalin kroppen producerar under olika arbetsförhållanden. Basvärdet 100 motsvarar normal utsöndring i hemmiljö. Figurerna är populariserade från Johansson m fl (1978).

Figurerna 3-5 visar hur mycket adrenalin och noradrenalin kroppen producerar under olika arbetsförhållanden. Stresshormonerna sjunker (figur 3) när arbetet är mindre monotont och mer omväxlande; när arbetaren (figur 4) inte är låst till samma kroppsställning utan kan röra sig fritt; när arbetet inte styrs (figur 5) av maskinen utan av arbetaren själv.

Vi bör med andra ord i hög grad vara uppmärksamma på eventuella ogynnsamma kombinationseffekter (eventuellt synergieffekter) då exempelvis callcenterarbete innebär just en kombination av långvarig hög kognitiv exponering och låsta arbetsställningar.

Figur 5.



Figur 5. Hur mycket adrenalin och noradrenalin kroppen producerar under olika arbetsförhållanden. Basvärdet 100 motsvarar normal utsöndring i hemmiljö. Figurerna är populariserade från Johansson m fl (1978).

Hur kommer det att gå?

Empiri om framtiden finns inte. Men låt oss konstatera att information är en ekonomisk storhet eftersom den kostar att frambringa och för att människor är villiga att betala för den. Även om vi som enskilda individer inte tänker så då vi ringer för att boka en biljett och kopplas till ett för oss okänt callcenter någonstans. Att betala för information är fortfarande mindre reellt för oss än att betala för vispar eller bilar. Callcenter är i många stycken utmärkt som idé – att centralisera flera företags/uppdragsgivares behov av att ge service på ett smidigt kostnadseffektivt sätt och samtidigt bidra till decentralisering av arbetstillfällen. I ljuset av regionalpolitiska krafter har just tankarna om decentralisering förmodligen varit en stark motor för den snabba etableringen av olika callcenters i glesbygd. Vi är och kommer att vara i stort behov av callcentrens tjänster, men kommer människor i framtiden att vilja pendla fem mil på isiga vintervägar för att arbeta i dem? Är dessa arbetsmiljöer tillräckligt attraktiva för människors emotionella och kognitiva behov? Vi vet hur det gick för de ”traditionella” eller ”mekaniska” löpande banden till vilka man snart fick svårt att både rekrytera och behålla arbetskraft.

Inledningsvis skrevs att utmärkande för människan är hennes förmåga att själv medvetet välja mellan olika handlingsalternativ. Det betyder förmåga att planera, förutse följder och konsekvenser, att i förväg väga fördelar och nackdelar mot varandra. Vi har använt denna förmåga till att förändra både den sociala och fysiska miljön på genomgripande sätt. Men man skulle önska att denna mänskliga förmåga, att använda tidigare genererad kunskap, skulle använts för att förebygga att systemfel byggs in redan från början i nya verksamheter. Så har uppenbarligen inte varit fallet vid vissa nyetablerade IT-relaterade verksamheter som vid t ex callcenterarbete. Där IT är den helt integrerande delen och förutsättningen för själva verksamheten, och exponeringstiderna långa, är riskerna för ohälsa stora i framtiden. Kapitlet har betonat att kognitivt innehåll och belastning är en arbetsorganisatorisk fråga snarare än en fråga om gränssnitt och behovet av att använda tidigare forskningsbaserad kunskap (inte minst mekanismorienterad forskning) i de nya verksamheterna. Det vill säga, all forskning behöver inte göras om för att nya fenomen uppstår. Om så vore fallet kommer den arbetsrelaterade forskningen alltid att ligga efter samtiden och inte bidra till det viktiga förebyggande arbetet.

Referenser

- Björntorp P (2001) "Do stress reactions cause abdominal obesity and comorbidities?" *Obes Rev* 2(2):73-86.
- Bloomfield BP (1995) "Power, Machines and Social Relations: Delegating to Information Technology in the National Health Service" *Organization* 2(3/4): 489–518.
- Dornic S (1985) "Person och situation i människans informationsbearbetning" i Törestad B & Nystedt L (red) *Människa – omvärld i samspel*. Natur & Kultur, Stockholm.
- Eliasson M (1999) *Mäns våld mot kvinnor*. Natur & kultur, Stockholm.
- Fornäs J (1998) "Digitala gränsland: Identitet och interaktivitet i kultur, medier och kommunikation" *Nordicom Information* 20(3): 25–28.
- Hägg G (1991) "Static work loads and occupational myalgia: A new explanation model" s 141-144 i Anderson PA, Hobart DJ & Danhoff JV (red) *Electromyographical kinesiology*. Elsevier Science, North-Holland.
- Johansson G, Aronsson G & Lindström BO (1978) "Social psychological and neuroendocrine reactions in highly mechanised work" *Ergonomics* 583-599.
- Johansson H & Sojka P (1991) "Pathophysiological mechanisms involved in genesis and spread of muscular tension in occupational muscle pain and in chronic musculoskeletal pain syndromes: A hypothesis" *Medical Hypotheses* 35, 196-203.
- Johansson H, Sjölander P, Djupsjöbacka M, Bergenheim M & Pedersen J (1999) "Pathophysiological mechanisms behind work-related muscle pain syndromes" *Am J Ind Med. Sep;Suppl* 1:104-6.

- Lundh LG, Montgomery H & Waern Y (1992) *Kognitiv psykologi*. Studentlitteratur, Lund.
- Lundberg U, Melin B, Holmberg L & Evans G (1993) "Physiological deactivation after two contrasting tasks at a video display terminal: Learning versus repetitive data entry" *Ergonomics* 6, 601-611.
- Lundberg U (1999) Illustration presenterad vid *Prevention of muscle disorders, PROCID meeting*. Köpenhamn.
- Lundberg U & Melin B (2002) "Stress in the development of musculoskeletal pain" s 165-182 i Linton SJ (red) *New Avenues for the prevention of chronic musculoskeletal pain and disability*. Elsevier, Netherland.
- Melin B, Lundberg U, Söderlund J & Granqvist M (1999) "Psychophysiological stress reactions of male and female assembly workers: a comparison between two different forms of work organisations" *Journal of Organizational Behavior* 20, 47-61.
- Melin B & Lundberg U (1997) "A biopsychosocial approach to work-stress and musculoskeletal disorder" *Journal of Psychophysiology* 11, 238-247.
- McEwen BS (2001) "Neurobiology of interpreting and responding to stressful events: paradigmatic role to the hippocampus" i McEwen BS & Goodman HM (red) *Coping with the environment: neural and endocrine mechanisms*. Oxford University Press.
- Nilsson LG (2003) "Memory function in normal aging" *Acta Neurol Scand Suppl.* 179:7-13.
- Petrovic P, Petersson KM, Hansson P & Ingvar M (2002) "A regression analysis study of the primary somatosensory cortex during pain" *Neuroimage* 2002 Aug;16(4): 1142-50.
- SVD (1999) Svenska Dagbladet. "Callcenter kan ge 100 000 arbetstillfällen till Sverige" artikel införd 1999-03-08.
- Tengblad P, Wiberg A, Herrman L & Backström M (2002) "Hållbart arbete i informationssamhället: Call Center i utveckling" *Vinnova, Rapport VR* 2002:7.
- Westerlund H, Ahlborg-Hultén G, Alfredsson L, Hertting A & Theorell T (2000) "Krav och kontroll i magra organisationer" i Barklöf K (red) *Smärtgränsen? En antologi om hälsokonsekvenser i magra organisationer*. Ord & Vetande AB, Uppsala.

Elisabeth Sundin

Små företag – lösning på vad och för vem?

Det är de stora företagen som skapar de små företagens villkor och som avgör vilken typ av företag som kan överleva på marknaden, skriver Elisabeth Sundin.

Småföretag och entreprenörer – expanderande och älskade

”Småföretak i et stordrifssamfunn” var titeln på den del av den norska maktutredningen som behandlade små och medelstora företag. Den publicerades för mer än 20 år sedan (1980) men skulle kunna sättas som rubrik också över detta kapitel som behandlar Sverige idag – och kanske också i framtiden.

En utgångspunkt för framställningen är den stora positiva betydelse som nu tillskrivs små och medelstora företag (SMF) på snart sagt alla offentliga arenor. Politiker från alla partier betonar vikten av små- och medelstora företag och menar att deras verksamhet bör underlättas. Vidare har småföretag och entreprenörskap blivit ett etablerat forskningsområde. Professurer i ämnet finns runt om i landet och vid alla universitet och högskolor ges specialkurser i entreprenörskap.¹ Småföretagaren, och alldeles särskilt då nyföretagaren, ses som vår tids hjälte. Men vad är ett litet företag? Vad är en entreprenör? Och varför är just små företag stödvärda och positiva?

Småföretagsfördelar

Svaren, eller snarare föreställningarna om svaren, på den sist nämnda frågan rör sig både på samhällelig, organisatorisk och individuell nivå. Det brukar ofta anföras att små företag svarar för en stor del av sysselsättningen, cirka en tredjedel, av dem som finns i arbete idag. Vidare betonas att småföretagen utgör en stödtrupp till storföretagen genom att fungera som underleverantörer och stå för en del av den flexibilitet som de stora organisationerna anses sakna.

Små företag anses vara innovativa och förnyande. Hos dem utvecklas nya produkter och tjänster som prövas förhållandevis lätt och snabbt på marknaden efter-

¹ Se text i information från ESBRI, Institutet för entreprenörskap och småföretagsforskning som har som uppgift att fungera som en länk mellan forskare och allmänt. På hemsidan och i informationsbladet *Entré* publiceras regelbundet nyheter både inom forskning och utbildning. Se också antologin *Images of Entrepreneurship and Small Business* redigerad av Bengt Johannisson och Hans Landström.

Elisabeth Sundin är professor i företagsekonomi. Hon forskar kring små och medelstora företags problem och villkor samt den offentliga sektorns omvandling. Sundin anlägger ofta, men inte alltid, genusperspektiv i sin forskning.

E-post: Elisabeth.Sundin@Arbetslivsinstitutet.se

som SMF är mindre byråkratiska än de stora. Genom sin litenhet har nyckelaktörer nära till marknaden och kan lyssna på kunders och konsumenters önskemål. I dem och genom dem kan nya idéer prövas. De är ekonomins smörjmedel. Det sistnämnda innebär också att småföretag för dem som arbetar i dem är goda miljöer.

Småföretag, kanske särskilt de allra minsta som endast sysselsätter sin ägare, så kallade mikroföretag eller soloföretag, anses vara det naturliga valet för alla dem som vill vara sina egna – för dem som inte vill ha någon chef, för dem som vill bestämma själva, för dem vilka självständigheten är företagandets kärna och drivkraft osv. Det är människor som uttrycker åsikter som dessa som anses vara de klassiska entreprenörerna.²

Trots de stora förändringar som skett med ny teknik, globalisering, nya politiska regimer osv, tycks retoriken avseende de små företagen vara bestående och förhållandevis lik den som fördes för trettio år sedan. Det framgår t ex av Anders Lundströms och Lois Stevensons (2001) och Stevensons och Lundströms (2001, 2002) genomgång av småföretagspolitiken i ett antal länder samt av den av Zoltan J Acs (1999) redigerade volymen om småföretagens betydelse.

Därtill kommer att SMF ger en möjlighet för missgynnade grupper på arbetsmarknaden, såsom kvinnor och etniska minoriteter, att få använda sin kompetens. Småföretagens positiva potential framhävs också i dagens svenska debatt. En ofta framförd ståndpunkt är att sjukskrivningar och utbrändhet har ett starkt samband med orimliga arbetsförhållanden i dagens arbetsliv, dvs i organisationerna och på arbetsplatserna.³ De stora organisationerna är byråkratiska och ger inte människor möjlighet att utvecklas och agera. Ansvar följs inte av befogenheter och belöningar. Avståndet mellan ledare och ledda kan vara stort, både absolut och symboliskt. Det skapar så stor frustration att människor blir sjuka. Sådana missförhållanden undviks i små organisationer med en närhet mellan ledare och ledda hävdas det.

En annan dagsaktuell argumentation utgår från att de allmänna vård- och omsorgssystemen sviktar eller förutses svikta. Finansieringsfrågan är problematisk och svårigheterna att rekrytera anställda är omtalad. Många små alternativa utförare, istället för en monopolproducent i varje kommun och landsting, ses av många som en väg ur dilemmat på flera sätt. Flera företag anses öka konkurrensen om arbetskraften och därmed kan de anställdas löner höjas och benägenheten att söka sig till vård- och omsorgsarbete öka. Små omsorgsföretag förväntas också ha de allmänna positiva småorganisationskaraktäristika vilka bidrar till att göra sektorn mera attraktiv för anställda.

² Dessa så kallade småföretagsfördelar lanserades explicit i den engelska Boltonrapporten som publicerades 1971 och följdes sedan i Sverige av forskning, utredningar och propositioner. Också i andra länder kan iaktas samma mönster och initiativ (Andersson 1983, Lundström & Stevenson 2001, Stevenson & Lundström 2001, 2002).

³ I kapitlet används begreppen "organisation" och "företag" synonymt.

På ovan anförda grunder kan hävdas att framtiden hör de små företagen och entreprenörerna till. Jag menar att så är fallet bara på en mycket ytlig nivå. Innan jag kommer in på hur och varför jag ser det så måste dock några rader ägnas åt skillnaden mellan entreprenörer och småföretagare respektive entreprenörskap och småföretagare. En distinktion som alltför sällan görs.

Småföretagare och entreprenörer

Småföretagare används ofta synonymt med entreprenör på samma sätt som företagande och entreprenörskap gör det. Denna sammanblandning görs inte bara av lekmän och debattörer utan också av beslutsfattare och i policydokument (Stevenson & Lundström 2002). Men alla småföretagare är inte entreprenörer och alla entreprenörer är inte småföretagare. Enligt Nationalencyklopedin är en entreprenör ”en person som i konkret handling skapar ny affärsverksamhet”. Även om det inte förekommer i encyklopedin så är det påtagligt att det numera ofta också innehåller en dimension av förekomst av tillväxt, och i politiska sammanhang, önskan om tillväxt (se t ex Wennekens & Thurik 1999). Det anförs ofta att tillväxten emanerar från de små företagens innovativitet både vad gäller process och produkt. Så konstaterar t ex Henrekson (2001) ett positivt samband mellan ekonomisk tillväxt på makronivå och högt nyföretagande.

Det är troligtvis så att de flesta små företag och småföretagare aldrig har varit entreprenörsdrivna respektive entreprenörer i encyklopedins mening. De flesta småföretag har, troligtvis, startats och drivits för att ge sin utövare en försörjning och/eller möjlighet att utöva sitt yrke. ”Brödföretagande” sätts ofta, inte utan ett visst förakt, som rubrik när den första, försörjningsaspekten, betonas och solo-företagare eller mikroföretagare då den sistnämnda, yrkesaspekten, anses vara den mest framträdande. Dessa beteckningar har anknytning till den forskning som finns kring småföretag och småföretagare, särskilt med betoningen av vilka individuella incitament och kontextuella faktorer som ligger bakom nyföretagandet och dess förändring över tid och rum. Antalet möjliga hänvisningar och referenser är i detta sammanhang många. Här skall jag begränsa mig till att relatera Dieter Boegenholds (1989, 1999)⁴ resonemang eftersom de väl anknyter till de iakttagelser och resonemang som redovisas och förs i detta kapitel.

Boegenhold betonar att företagarens vilja att vara sin egen visserligen är central, men den måste kopplas ihop med individens arbetsmarknadsposition för att förstå företagarens skäl till att starta, till att utveckla företaget och till benägenheten att bli kvar på marknaden i egen regi. De bästa utsikterna har naturligtvis de med en stark arbetsmarknadsposition och en stark önskan att bli sin egen. De sämsta utsikterna har de med svag position på arbetsmarknaden och liten önskan att bli företagare. De vill så snabbt som möjligt få en reguljär

⁴ Dieter Bögenholds efternamn stavas ibland Boegenhold. Jag har använt den stavning som tillämpas i respektive källa.

anställning. Boegenhold (1999) sammanfattar de olika alternativen i en matris som på sin ena axel har ”önskan att bli sin egen” och på den andra ”arbetsmarknadspositionen”. Båda axlarna delas in i tre grader; liten, neutral och hög respektive svag, neutral och god. Jag kommer senare att anknyta till denna ”9-fältare”. Boegenholds iakttagelser styrks också av andra forskare som konstaterat individens varierande orsaker till att starta eget. Inom forskningen förutsätts inte längre alltid att alla egenföretagare tillhör entreprenörlivsformen och brinner för att vara sina egna. Särskilt har forskningen med genus- och mångfaldsperspektiv på företagande betonat denna splittrade bild (Sundin & Holmquist 1990, Holmquist & Sundin 2002, Khosravi 2001).

Vilken trend?

Jag menar att några av de klassiska småföretagsfördelarna aldrig har förelegat i den utsträckning som ”småföretagens vänner”⁵ hävdar. I den mån de verkligen har gällt så är detta nu i fundamentala avseenden ändrat. Dessa i småföretags-sammanhang kätterska påståenden skall jag försöka underbygga i resten av kapitlet. I nästa avsnitt skall dock det ökande antalet små företag belysas. Det är en trend som ofta framhålls. Jag hävdar dock att detta inte, som exempelvis Pettersson (2000) anför vilket relateras i en utredning från Näringsdepartementet i år (Ds 2003:27), är ett tecken på att de små företagen har en stärkt ställning på marknaden utan på det rakt motsatta – deras försvagade ställning på marknaden. Detta är en trend som tycks vara utan återvändo. Har den någon betydelse – och så fall för vem? Kapitlet syftar till att beskriva och diskutera dessa påståenden och frågor.

Sverige – småföretagarland

Sveriges ekonomi beskrivs ofta som extremt beroende av ett litet antal stora dominerande företag. Det är sant ur många synvinklar sett. Men Sverige kan också betecknas som ett riktigt småföretagarland.

I Sverige fanns år 2001 cirka 830 000 företag verksamma på knappt 900 000 arbetsställen. I dessa organisationer sysselsattes mer än 3,5 miljoner människor. (SCB 2002, tabell 3 och 6). Det är en totalsiffra som exempelvis inkluderar myndigheter. Dem är vi inte annat än indirekt intresserade av här. Siffran inkluderar också jordbruksföretag som vanligtvis inte beaktas i uppgifter och diskussioner kring företagande. Dem tar jag med här vilket motiveras mer senare. Enligt

⁵ Uttrycket ”småföretagens vänner” myntades mig veterligen av Dick Ramström som då han tillträdde en professur i företagsekonomi i Umeå startade undervisning och forskning om små och medelstora företag. Han gjorde en pionjärinsats. Några av de tidiga arbetena, skrivna av Ramström och hans medarbetare, samlades i antologierna *Mindre företag – problem och villkor* år 1971 samt *Små företag – stora problem* år 1975. Dick Ramström har senare fortsatt med denna forskning exempelvis i boken *Soloföretag* (2000)

gångse presentationssätt finns det cirka 665 000 företag i landet. Av dessa är drygt 1 100, dvs 0,2 procent, stora, dvs med mer än 200 anställda. Nästan 70 procent har inga anställda alls utan är så kallade soloföretagare. De stora svarar dock direkt för en tredjedel av den i Sverige totala sysselsättningen, medan 15 procent av de sysselsatta på arbetsmarknaden är soloföretagare.

Nyförstagandets utveckling väcker alltid stora rubriker. Högt nyförstagande omtalas som positivt och lågt som negativt. Under de senaste tio åren har nyförstagandet varierat från drygt 22 000 år 1993 till nästan 38 000 år 2000 (SOS 2002, tabell 1). Nyförstagandet har medfört att det år 2000 fanns 47 000 flera företag än år 1990. Starkast var ökningen för dem utan anställda, dvs soloföretagarna, som blev 22 000 flera på tio år. Men också de med anställda ökade (Ds 2003:27).

ITPS⁶ försöker att i sin statistik skilja det genuina nyförstagandet från det som bara är nya registreringar t ex genom byte av företagsform. ITPS är angelägna om att använda sig av verksamhetsbegreppet, något som jag också gör här. Den typiske nyförstagaren är enligt ITPS

En enskild näringsidkare med verksamhet inom ”Finansiell verksamhet och andra företagstjänster” i Stockholms län. Företaget omsatte mindre än 30 000 kronor och sysselsatte 1,7 personer varav 0,8 på heltid. Företagaren var en svensk man i åldern 39 år med eftergymnasial utbildning. Innan företagsstarten hade han arbetat i samma bransch i vilken han nu startat företag.

Tabell 1: Antal och andel nystartade företag 2001 fördelade på bransch samt andel av företagsbeståndet (från: SOS 2002, tabell 2 och 3).

Näringsgren	Antal ny-startade företag	Andel av nyföretagen	Nystartarnas andel i respektive näring
Industrinäringar	5 751	15	5,4
Tillverkning och dylikt	2 469	7	4,6
Byggnadsverksamhet	3 282	9	6,2
Tjänstenäringar	29 819	85	7,9
Varuhandel, rep, restaurant, hotell	6 971	19	5,1
Transport, kommunikation	1 473	4	4,8
Finansiell verks, företagstjänster	13 763	39	10
Utbildning, hälso-, sjukvård samt andra samhälls- och person tjänster	7 611	20	10,8
Samtliga näringar	35 570	100	

⁶ ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier, är den myndighet som har statistikansvaret för nyförstagandet som en av sina uppgifter. I referenslistan återfinns materialet från ITPS under SOS, S2002:008 och S2003:005.

Närmare 85 procent av de nya företag som etablerades år 2000 gjorde det inom tjänstesektorn. Följaktligen etablerades 15 procent av de nya företagen inom industrinäringarna vilket framgår av tabell 1.

I avsnittet ovan antydde att företagare finns av olika slag – entreprenöriella såväl som oföretagsamma. Många har gjort försök att klassificera och gruppera företagare efter denna och andra dimensioner. I det här sammanhanget väljer jag att referera Herman Schmid (1999) eftersom han tydligt beaktar sambandet mellan arbetsmarknaden och företagande. För en grupp individer kan företagande ses som en ren arbetsmarknadsstrategi – en självanställning i väntan på att bli anställd av någon annan. En helt annan kategori utgör de professionella personer som väljer att sälja sin kompetens som företagare i egen regi. Av det slaget finns både yrkesmän, exempelvis snickare, och professionella i den strikta bemärkelsen, såsom advokater. Schmid har också med de klassiska entreprenörerna i sin klassificering. Som en fjärde grupp lanserar han företagare som snarast är ledare och starkt inriktade på sociala relationer och nätverk till gagn för företaget. Den gruppen brukar inte sällan bortdefinieras inom entreprenörsforskningen såsom inte varande ”riktiga” entreprenörer. Att de har stor betydelse i den moderna ekonomin är dock uppenbart och en av de slutsatser som kan dras av min framställning (jfr också Hjort 2001).

Nya och gamla frågor

Uppgifterna om företagsbeståndet och nyföretagandet är den bakgrund mot vilken diskussionen i detta kapitel förs. De frågor som står i centrum är hur den sentida utvecklingen av småföretagandet skall tolkas. Vilken typ av företagare och nyföretagare har vi i dagens Sverige? Vilken framtid hör småföretagen och småföretagarna till? Vilken är relationen mellan små och stora företag och organisationer – uttryckt på ett något annat sätt – hur fria är de fria företagen? Sammantaget bidrar dessa frågor, och eventuella svar, till diskussionen kring svaren på den inledningsvis ställda frågan om varför SMF är så positiva och varför de är så stödvärda. Vilka slutsatser som skall dras är beroende av vilket synsätt, vilken teoretisk infallsvinkel, vi väljer att tolka iakttagelserna ifrån. Men tolkningarna har också en ideologisk politisk dimension.

Jag kommer nedan att försöka belysa frågeställningarna med hjälp av offentlig statistik samt egna och andras erfarenheter. De frågor jag ställer kan inte lätt besvaras. De som konstruerat statistiken tycks inte ha haft dem i åtanke. I den mån de förekommer i undersökningar är företagarnas villighet att svara inte så stor. Det finns en stark önskan hos småföretagarna och småföretagarnas vänner att betona friheten i småföretagandet. Det finns heller ingen önskan hos de stora organisationerna att påtala beroendeförhållanden. Relationer mellan små och stora företag och organisationer är ofta inte heller alltid entydiga. Relationerna

kan utnyttjas olika, de kan tolkas olika och de kan förändras över tid och rum. Det kommer att framgå av framställningen nedan.

Det tentativa i framställningen gör att jag begränsar mig till några sektorer. Jag kommer inledningsvis att nämna de tillverkande företagen. De är, fortfarande, ”företagen i våra hjärtan”. Jag väljer därefter att presentera den sektor där andelen som kommer från anställning och övergår till att starta eget inom samma sektor är störst. Det är byggsektorn, en sektor med en lång tradition av övergångar mellan anställning och jobb i egen regi.

Den största nyföretagarandelen finns inom de två sektorerna ”finansiell verksamhet och företagstjänster” samt inom ”utbildning, hälso- och sjukvård samt andra samhälls- och personliga tjänster”. Det är värt att reflektera kring.

De största småföretagssektorerna är av tradition detaljhandel och jordbruk. De sistnämnda brukar inte uppmärksammas i några småföretagssammanhang varför jag väljer att lägga dem allra sist bland de exempelsektorer som behandlas.

Olika sektorer på lika villkor?⁷

Tillverkande företag – klassiska och trängda

De tillverkande företagen är fortfarande, som nämndes ovan, ”företagen i våra hjärtan”. Det visas på många sätt. Ett är att Gnosjöregionen, med sin för svenska förhållanden osedvanligt höga andel av tillverkande små och medelstora företag, ständigt framhålls som den norm som andra regioner mäts emot. Delegationsbesök från andra delar av landet har kommit i decennier. Företagens arbetande i nätverk framhålls också som föredömligt och det livliga nyföretagandet är berömt. Vad som stundom också nämns som positivt är att flera av företagen producerar för en slutvarumarknad. De är ”de små jättarna”. Det mest typiska också där är dock att småföretagen är underleverantörer till stora företag. Underleverantörernas position relativt sina större kunder har försvagats under de senaste decennierna, bland annat på grund av den avståndsöverbryggande informationstekniken. Order kan, bokstavligen, gå från beställarens beslutsfattare direkt in i tillverkarens maskiner. Många svenska storföretags nära samarbete med, eller uppgång i, internationella företagskonstellationer, har än mer försvagat de små svenska företagens relativa position. De skall tävla med internationella underleverantörer som ofta är betydligt större än de svenska och nära knutna till köparna på olika sätt. ”Småföretagaren i våra hjärtan” är trängd i den moderna ekonomin. Är företagaren som självständig aktör överspelad genom att de villkor han arbetar under är hårt styrda och reglerade av de stora företagen?

⁷ Uppgifterna som refereras i detta avsnitt kommer, om inte annat anges, från SOS. S2002:008, *Nyföretagandet i Sverige 2000 och 2001* (2002) ITPS och SCB *Basfakta 2002. Tabeller ur företagsregistret*. SCB, tabell 3. Företag (FÖ) och anställda (AN) fördelade på näringsgren och storleksklass 2001 och tabell 6. Arbetsställen (AE) och anställda (AN) fördelade på näringsgren och storleksklass 2000.

Byggsektorn – anställda och företagare

Byggsektorn är den sektor där de som på senare år startat eget i högst utsträckning varit anställda i samma bransch. Så är fallet för mer än hälften av dem som år 2001 startade eget. Ytterligare tio procent uppgav att de varit arbetslösa då de startade. Endast drygt 15 procent kom från en annan bransch än byggbranschen.

Byggsektorn domineras, liksom andra sektorer, av små företag. Den absoluta majoriteten har ingen eller ett fåtal anställda. En tiondel av de som arbetar där gör det som egen företagare. Ett hundratal företag har mer än 100 anställda. Branschen brukar betecknas som extremt konjunkturberoende och har ibland använts som en konjunkturregulator. Under tidigare nedgångar har branschens stora företag gjort sig av med många anställda men låtit dem arbeta kvar i egen regi. Ett nyföretagande i den branschen har länge, delvis, kunnat ses som ett direkt utslag av de stora företagens beslut och strategier. Kanske kan sådana strategier spåras också i senare års siffror?

I den rapport från Näringsdepartementet (Ds 2003:27) som behandlar de så kallade kombinatorerna, dvs företagare som kombinerar företagandet i en sektor med en anställning eller ett annat företagande, framstår företagare som hör hemma inom byggnadsindustrin som extrema dels genom att de har en så hög överlevnadsgrad, dels genom att de uppger sig vara nöjda med att kombinera. De vill mer än andra fortsätta att kombinera och har minst av alla registrerade grupper en önskan om att övergå till ett heltidsföretagande. Kombinatorerna fortsätter alltså att vara anställda och beroende av sin arbetsgivare. Kan kombinatorerna i byggbranschen tänkas representera en slags frihet inom dessa trygga ramar medan de som går till ett rent egenföretagande tappar tryggheten utan att för den skull nå friheten?

Tjänstesektorer med stort nyföretagande

Nästan 40 procent av de nya företagen år 2001 startade inom vad som betecknas som Finansiell verksamhet och företagstjänster. Sektorn är till och med en mer utpräglad småföretagssektor än detaljhandeln. Andelen nya företag i sektorn var år 2001 tio procent av hela företagsbeståndet. Det är alltså en mycket livlig sektor ur företagandeperspektiv sett.

Sektorn domineras inte av ett fåtal stora företag på samma sätt som t ex detaljhandeln. Det finns visserligen numera också internationella företag inom denna servicesektor men de dominerar inte, det är min hypotes, marknaden – åtminstone inte ännu. Stora företag köper företrädesvis sina företagstjänster av andra stora företag men det tycks, fortfarande, finnas ett visst utrymme för de små.

Den snabba omsättningen i branschen och det livliga företagandet kan delvis antas vara ett utslag av nedgången inom IT-relaterade sektorer. Det är också jämförelsevis många av nystartarna, mer än 40 procent, som gick till företagandet från en anställning i samma bransch, och mer än tio procent som säger att de

gjorde det för att de var arbetslösa eller befarade arbetslöshet. Det intryck som ges av statistiken är företagare i rörelse i avvaktan på att marknaderna skall stabiliseras. Detta intryck styrks också av att var tionde av kombinatörerna inom branschen hellre skulle vilja vara enbart anställda. Det är en högre siffra än i någon annan sektor.

Den andra av de sektorer som har högst nyföretagarandel, tio procent, under senare år är Utbildning, hälso- och sjukvård samt andra samhälls- och personliga tjänster, dvs verksamheter som under många decennier varit dominerade av den offentliga sektorn, även om antalet och andelen SMF varit och är större än de flesta tror. Det senaste decenniets avregleringar av den offentliga sektorn har i stor utsträckning berört just verksamheter inom utbildning, hälso- och sjukvård. Påtagligt är, vill jag hävda, med vilken snabbhet som ett antal stora aktörer etablerat sig och numera dominerar marknaden. Det börjar bli som inom detaljhandeln, vilket beskrivs mer i nästa avsnitt. Det ögat möter vid en promenad genom många av Sveriges städer är inte skylten för den lokala friskolan "Alternativet" utan den nationella "Kunskapsskolan". Hur rättvisande ögats snabba intryck är återstår dock att utröna. Vissa av de alternativa etableringarna har varit både goda marknadsförare och aktiva i den politiska debatten vilket kan medföra att deras antal och inflytande överskattas. Viss hjälp att verkligen utröna "sakernas tillstånd" kan dock erhållas från den offentliga statistiken.

Statistiska Centralbyrån har ett särskilt program "Offentlig ekonomi" som följer utvecklingen av privatiseringen av välfärdstjänsterna barnomsorg, skola, vård- och omsorg samt hälso- och sjukvård (SCB, Statistiska bilder av privatiseringen av välfärdstjänster). Redovisningen görs efter juridisk form och ägarkategori. De privatägda företagen är de som intresserar oss här. Den kategorin är i SCBs redovisning indelad i aktiebolag, ekonomiska föreningar, dvs föräldra kooperativ och liknande, ideella föreningar samt stiftelser och liknande. Tyvärr går det inte att av SCBs publicerade material utröna vilka av de privata företagen som är små och lokala och vilka som är stora och nationella eller internationella. Klart är dock att de privat ägda aktiebolagen växer snabbast. De offentligt ägda företagen är dock störst. "Landstingens köp av verksamhet har ökat dramatiskt de senaste åren" finns som en rubrik i "Statistiska bilder av privatiseringen av välfärdstjänster". Även kommunerna har ökat sina köp. Det är alltså fråga om en expanderande marknad skapad genom stora organisationers förändrade utförarstrategier.

Som framgått är det stora organisationer som snabbt tycks utnyttja den nya situationen. Men inte enbart. En indikation på hur de små företagens position utvecklas kan vara uppgifterna om anställda som fortsätter sin verksamhet i egen regi genom så kallade avknoppningar. SCB konstaterar därvidlag att avknoppningarna inom barnomsorgen är modesta, att det inom grundskola förekommer "endast i ett fåtal kommuner", och att det för gymnasieskola, komvux och kommunal musikskola är "mycket sällan förekommande". Däremot är det vanligt

inom vård- och omsorg (30 kommuner) respektive hälso- och sjukvård (hälften av landets landsting). Det är ändå bara åtta procent av dem som lämnat det offentliga och övergått till det privata inom vård- och omsorg. Det är 17 procent av dem som lämnat en anställning inom den offentliga hälso- och sjukvård som gjort det för att starta eget tillsammans med några arbetskamrater. Den absoluta majoriteten får alltså anställning hos annan. Min slutsats är att det framförallt är stora företag, med olika typer av ägare, som blir de som kan utnyttja den nya marknad som de offentligt finansierade välfärdstjänsterna utgör. Det innebär dock inte att inget utrymme alls finns för små. Det har jag och mina kollegor sett t ex vid studier av VIAM-företag⁸ och vid studier av dem som försökt etablera sig som leverantörer av tjänster till Norrköpings kommun. Det kan finnas vissa nischer som, av olika skäl, lämnas av de stora. Det kan finnas utrymme för innovativt tänkande. De små som vi stött på beklagar dock närmast utan undantag att sektorns hela logik är ett tänkande i ”stort” (se Tillmar kommande och Persson kommande). Arbetar dessa små företag på villkor som gör att beteckningen ”Småföretak i et stordriftssamfund” är en adekvat beteckning?

Detaljhandeln – vår (näst största) småföretagssektor

Påståendet i rubriken, att detaljhandel är vår näst största småföretagssektor, kan diskuteras och är beroende av på vilken detaljeringsnivå som beräkningen görs. Den största är, enligt mitt sätt att se, jordbruk. Statistikens näst största grupp ”andra företagstjänster” är som jag ser det så splittrad att jag väljer att ge detaljhandeln den andra positionen.

Detaljhandeln sysselsätter mer än 200 000 människor fördelade på nästan 65 000 arbetsställen. Det är alltså en sektor präglad av små enheter och så har det också varit.

Detaljhandeln vänder sig till slutkonsumenter och deras återkommande behov. Det är ofta fråga om dagligvaruhandel, dvs köpare och säljare möts dagligen. Denna omständighet medför också att detaljhandelns geografiska spridning i stort sett överensstämmer med befolkningen. En viss frikoppling har dock skett avseende det sista under de senaste decennierna. Externa etableringar och centra, framförallt i form av köpcentra i närheten av städer och tätorter, har vuxit kraftigt framförallt på bekostnad av butiksbestånden i förorter och glesbygd. Den rena centrumhandeln tycks ha klarat sig bättre (se en rad rapporter från Handelsutredningsinstitut, t ex Ranhagens från 2002 samt tidskriften *Supermarket*, t ex nr 9 från år 2000). Den rumsliga lokaliseringen av handeln engagerar många kommunala aktörer. Den aspekt jag här skall ta upp, de stora organisationernas faktiska dominans, är inte så uppmärksammas. Den upplevs förmodligen inte av

⁸ VIAM är namnet på ett bolag som etablerats av Vårdförbundet för att hjälpa medlemmarna att starta eget. En studie pågår av VIAM. Hittills har en rapport av Ellinge och Lövstrand publicerats år 2002. Alma Persson kommer under hösten med en andra.

konsumenterna, kommunala företrädare och andra med ansvar för varuutbudet och dess tillgänglighet, som ett tydligt och stort problem.

En promenad längs affärsgatorna i en svensk stad är numera snarlik promenaden i nästa. Det är i stort sett samma butiker som finns överallt. Tydligast är det då de har samma namn. De har då också samma produkter, samma dekorationer och, vilket inte är synligt för ögat, samma redovisningssystem. Andra butiker har egna lokala namn men markerar med en skylt i fönster och/eller annons att de tillhör en samarbetsorganisation. De sistnämnda varierar i omfattning och inriktning och har ofta skapats av ursprungligen självständiga handlare som slutit sig samman för att skaffa sig stordriftsfördelar i den konkurrens som finns. För de förstnämnda, dvs de som tillhör en kedja, kan den formella positionen variera. För kunderna är det i allmänhet omöjligt att avgöra om den butik de handlar i har ägare på börsen, i utlandet eller i Stockholm, eller om hon/han ser ägaren framför sig. I det sistnämnda fallet är det inte sällan fråga om franchising.

Franchising förekommer i flera branscher och sektorer men är särskilt vanligt inom detaljhandel. Franchisekoncepten ger franchisetagare mycket olika villkor. Inom några kedjor, eller koncept som termen ofta är, krävs ganska stora kapitalinsatser av franchisetagaren medan andra är mindre krävande därvidlag. Gemensamt är att relationen franchisegivare-franchisetagare är kontraktsreglerad. Franchisegivaren står i allmänhet för affärsidé, logotype, inredning osv och ger franchisetagaren rätt att utnyttja allt detta. Trots det ofta hårt reglerade kontraktet både vad gäller form och innehåll driver tagaren verksamheten juridiskt och ägarmässigt fristående och registreras som ett fristående företag. I praktiken ligger relationen ofta snubblande nära ett anställningsförhållande men utan de regler för arbetstider osv som finns i lag och avtal.

I den tendens som jag beskriver för detaljhandeln har livsmedelsdetaljhandeln varit en föregångare. Det finns numera knappt en helt självständig livsmedelsdetaljhandlare. Den absoluta majoriteten tillhör ett av de få block som dominerar den svenska marknaden. Oligopolsituationen anses vara en av anledningarna till de internationellt sett höga svenska matpriserna. Den ökande konkurrens som nu förväntas kommer från stora internationella företag såsom det tyska Lidl. I det perspektivet är de stora svenska konstellationerna små – något som de försöker hantera genom ökat samarbete, något som också berörs mera nedan då jordbrukssektorn diskuteras.

Innebär dessa tendenser att de små butikerna inte kan ses som representanter för en småföretagssektor utan för stora enheters strategi att presentera sig som små? Finns det något utrymme för den som vill starta en alldeles egen självständig butik? Är tiden för ”butikerna i våra hjärtan” förbi?

Jordbruket – vår största småföretagssektor

Jordbruksföretag ingår inte i småföretagspolitiken och de brukar inte uppmärksammas av forskare inom SMF-fältet. I det här sammanhanget anser jag dock att de är intressanta av flera skäl. För det första är de så många. För det andra har jordbrukarna ibland fått representera själva sinnebilderna av entreprenörlivsformen, dvs företaget som livsform och viljan att vara sin egen (Höjrup 1983, Sundin & Holmquist 1990) För det tredje håller dessa företag på att diversifieras och etablera sig i ”upplevelsebranschen” både med produkter, såsom ”Butiken-på-landet”-konceptet och tjänster såsom lantbruksturism.

Jordbruksföretagen, i aktuell statistik betecknade som ”Jordbruksföretag och serviceföretag till jordbruk” är den enskilt största företagsgruppen. Företagen och arbetsställena är nästan lika många, dvs verksamheten är koncentrerad till en gård vilket kan vara en indikation på företagets storlek. Nästan hälften av de som är anställda i jordbruksföretag är det på arbetsplatser med färre än fem anställda. Alla företagare som har jordbruk arbetar inte i företaget men nästan 35 000 av jordbruksföretagarna gör det. Antalet företagare är större än antalet anställda. (Statistisk Årsbok 2002, tabell 304).

Jordbrukssektorn är i sanning en småföretagssektor dominerad av mycket små företag i anställda per enhet räknat. Innebär det att jordbrukarna faktiskt är de typiska självständiga företagarna? Jag menar att den frågan inte obetingat kan besvaras jakande eftersom det inom sektorn agerar några mycket stora och dominerande aktörer. De stora är visserligen grundade och formellt ägda av många små ägare men det garanterar ingen småföretagsprägel eller spritt inflytande.

De stora organisationerna inom jordbrukssektorn uppträder i olika skepnader t ex LRF, Lantbrukarnas Riksförbund (LRF, information från LRFs hemsida www.lrf.se). LRF är nästan allomfattande med sina mer än 150 000 medlemmar verksamma i 80 000 företag. Verksamheten är mycket diversifierad och omfattar både inköp, distribution, produktion och försäljningsverksamhet genom affärsdrivande bolag. Därtill kommer också serviceföretag som bistår med finansiering, råd, försäkringar och annan företagsservice. Det är ingen överdrift att påstå att en LRF-medlems hela liv kan ligga i organisationens händer. Det medför en mängd fördelar men också en situation som ingalunda präglas av den klassiska entreprenörlivsformens frihet och självständighet. Den stora organisationen kräver lojalitet och regelföljande. Alternativ, såsom den företagare som sökte starta ett konkurrerande mejeri, Hammerdals Mejeri, i Jämtland för cirka 20 år sedan, bekämpas med resoluta ekonomiska medel. Uppstickaren fick lämna marknaden (se t ex artiklar i Östersundsposten från 29/9 1981 till 20/6 1988).

LRF och dess olika organisationer samarbetar nu, i olika juridiska konstruktioner, med utländska organisationer och företag. Slutsatsen, i detta sammanhang, är alltså en fråga om jordbrukssektorn domineras av få stora orga-

nisationer verksamma på den internationella arenan snarare än av många små företag?

Små företag – lösning på vad och för vem?

Rubriken ovan är densamma som satts för hela kapitlet. De två frågorna skall jag söka problematisera med hjälp av framförallt Boegenholds och Schmidts indelningar samt utifrån den utveckling som ovan presenterats för fem olika sektorer.

Gängse forskning om små och medelstora företag har sin utgångspunkt i det lilla företaget och dess ägare/grundare. Det är ägarens/grundarens incitament, bevekelsegrunder och omständigheter som sätts i fokus. Jag menar dock att vi kan komma längre i förståelse om vi utgår från de stora företagens och organisationernas incitament, bevekelsegrunder och omständigheter. De är de som skapar de små företagens villkor och avgör vilken typ av småföretagare som kan överleva på marknaden. Ty det är, som konstateras i Ds 2003:27 så att

det ökande nyföretagandet och den ökande andelen små företag är delvis en spegelbild av att större företag väljer att lägga ut produktion utanför företaget och köpa istället för att ha egna anställda.

Jag vill skärpa till innebörden i citatet och framställa frågorna om sambandet inte bara gäller nyföretagande utan allt företagande, och om reservationen ”delvis” kan strykas?

Två av de valda sektorerna, *byggsektorn* och *finansiell verksamhet och service*, har under senare år haft vikande marknader vilket resulterat i neddragningar av antalet anställda hos stora företag och organisationer och ett ökat utnyttjande av små företag som leverantörer – inte sällan drivna av före detta anställda. De stora företagen tycks skapa sig överlevnad och flexibilitet genom att skjuta osäkerhet till de små. I vissa fall är det fråga om ren volymanpassning, dvs en numerär flexibilitet. I andra är det fråga om renodling och outsourcing av det som inte direkt anses tillhöra kärnverksamheten. Det kan skapa en marknad för en yrkesman/kvinna.

Båda sektorerna innehåller alla Boegenholds nio celler, dvs människor med goda och konkurrenskraftiga kunskaper såväl som sådana som saknar unik kompetens och människor med en stark önskan att bli sin egen såväl som företagare som egentligen helst vill ha en reguljär anställning. Det kan följaktligen, med Schmidts terminologi, i dessa sektorer förekomma både rena självanställningar och professionella företagare. Vilket som är vilket, och den kvantitativa och kvalitativa avvägningen mellan dem, måste avgöras från fall till fall. De statistiska bilderna kan gömma många olika strategier.

Tillverkning och *detaljhandel* är båda mogna sektorer där de stora företagens agerande och förväntningar endast kan mötas av de småföretagare som kan uppträda som ledare och fungera i etablerade nätverk. Särskilt inom detalj-

handeln med sin geografiskt spridda verksamhet och en gräns för enheternas storlek är den sociala förmågan hos företagen ett absolut krav. Detta tycks tillämpligt också på *jordbruket*. Av den framgångsrike företagaren i dessa sektorer krävs förhandlingsförmåga och anpassning snarare än entreprenörskap och nytänkande. En god utbildning och kompetens parat med önskan om att ta ansvar och leda är mera adekvat än en stark frihetslängtan.

Utbildning, vård och omsorg med mera är sektorer med en stark förankring i den offentliga sektorn. Det senaste decenniets förändringar har inneburit att dessa verksamheter utgör en ny marknad för privata aktörer – stora som små. Personer verksamma i dessa sektorer, både i privata och offentliga organisationer, har som regel tillräcklig utbildning. De är professionella och semiprofessionella antingen de är anställda eller egenföretagare. Yrket och uppdraget anses av verksamma inom sektorerna vara viktigare än företags- och ägarformen. Det är framförallt när man tycker sig sakna möjlighet att utöva verksamheten på ett adekvat sätt som man övergår till annan regi. Någon genuin önskan att starta eget för att starta eget tycks inte förekomma. De som tar steget tycks representera grupper som alla har ett stort professionellt kunnande men varierande inställning till företagande (Lindgren 2002, Persson kommande, Sundin 1999, Tillmar kommande). Liksom vad som skrevs ovan kan bara grundliga studier av varje organisation avgöra vilken som är den mest rättvisande beteckningen.

Vilka konsekvenser, om några och för vem, har den utveckling som jag skisserat? Om det är sant att små entreprenörsdrivna företag är en viktig del av en sund ekonomi så är det skisserade negativt. Utrymmet för den typen av företag i en stororganisationsdominerad ekonomi tycks liten. Om det däremot är så att en modern ekonomi kräver en organiserande entreprenör så är slutsatserna mindre säkra. De måste studeras och analyseras mera. Det är t ex oklart hur maktförhållandena mellan olika aktörer och aktörsgrupper utvecklas. Det tycks vara en stor och växande flora av organiserad samverkan på frammarsch som vi ännu inte kan avgöra innebörden av.

Att hålla fast vid gängse indelningar som jag gjort ovan, som bygger på etablerad statistik, kan medföra att vi missar det nya och innovativa som finns i ekonomin. Kanske är det så att nya sektorer och branscher som vi ännu inte urskiljer är på uppgång? Kanske är det också så att vi inte ser det nya i det etablerade? Det kanske finns en mängd av små detaljhandlare som vänder sig till en lokal marknad eller en nisch som lämnas av de stora. Och det kanske finns en flora av små alternativa vårdgivare, rådgivare m m.

En indelning som kan visa sig vara inadekvat och obsolet för att förstå det nuvarande och framtida företagandet och arbetsmarknadsbeteendet, är den mellan företagare och anställda. Att denna skiljelinje visat sig problematisk i praktiken har många individer fått erfara. Det har diskuterats t ex i samband med franchisingkonceptens utförande, inom fackförbund som Vårdförbundet och av myndigheterna, som i Ds 2003:27 som berör kombinationsföretagarnas villkor. Inom

forskningen tycks det fortfarande finnas en ganska skarp linje mellan så kallade arbetsmarknadsforskare och entreprenörsforskare. Det bör ändras – företagande kan ofta ses som ett arbetsmarknadsbeteende.

Det är viktigt att hålla i minnet att många små företag och ett livligt nyföretagande i sig inte är tecken på någonting. Det kan vara ett tecken på att många människor vill och kan starta eget – men det kan också vara ett tecken på att det finns allvarliga brister i ekonomin, på att de stora organisationerna sviktar och på att arbetsmarknaden stagnerar. Små företag är i sig ingen lösning på någonting. Det beror på vilka de små företagen är, vem som startar dem och vem som driver dem samt på vilka villkor de arbetar. Kanske kan inte utvecklingen av företagandet i landet diskuteras som *en* trend – utan som flera parallella? Vi måste fortsätta att spana, speja, diskutera och ifrågasätta. Vad som händer med småföretagandet och med entreprenörskapet är en viktig fråga både för att åstadkomma och upprätthålla en vital ekonomi och en vital demokrati.

Referenslista

- Acs J A (red) (1999) *Are Small Firms Important? Their Role and Impact*. Kluwer Academic, Boston, Mass.
- Andersson R (1983) ”Småföretagspolitik i olika länder” i Lundin R, Glader M & Sundin, E (red) *Små företag i brännpunkten, En bok om företagande, industripolitik och kunskapsutveckling*. Liber förlag, Malmö.
- Bögenhold D (1989) Die Berufspassage in das Unternehmertum. Theoretische und empirische Befunde zum sozialen Process von Firmengründungen. *Zeitschrift für Soziologie*, vol. 18, N0. 4.
- Boegenhold D (1999) ”Germany – the need to differentiate” i Fogden D & Magnusson L (1999) *Entrepreneurship in the European Employment Strategy*. ETUI, Bryssel.
- Bolton J E (1971) *Report on the Committee of Inquiry on Small Firms*. Allen & Unwin, London.
- Ds 2003:27 *Företags- och anställningsformer i förändring*. Regeringskansliet, Näringsdepartementet, Stockholm.
- Ellinge A & Löfstrand P (2002) *VIAM visar världen vägen. Vårdförbundets väg ur Babels hus*. Internationella handelshögskolan i Jönköping, Jönköping.
- Entré. Forskning om entreprenörskap och småföretag*. ESBRI: Stockholm.
- Fogden D & Magnusson L (1999) *Entrepreneurship in the European Employment Strategy*. ETUI, Bryssel.
- Henriksen M (2001) ”Institutionella förutsättningar för entreprenörskap och företags-tillväxt” i Davidsson P, Delmar F & Wiklund J (red) *Tillväxtföretagen i Sverige*. SNS förlag, Stockholm.
- Hjort D (2001) *Rewriting Entrepreneurship – enterprise discourse and entrepreneurship in the case of re-organising, ES*. Doktorsavhandling, Ekonomihögskolan i Växjö University Press, Växjö.

- Holmquist C & Sundin E (2002) *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. SNS förlag, Stockholm.
- Højrup T (1983) *Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering*. Institutet for Europeisk folkelivsforskning og Statens Byggeforskningsinstitut, Köpenhamn.
- Johannisson B & Landström H (1999) *Images of Entrepreneurship and Small Business. Emergent Swedish Contributions to Academic Research*. Studentlitteratur, Lund.
- Khosravi S (2001) ”Klass och social status bland iranska företagare” i *Marginalisering eller integration – invandrares företagande i svensk retorik och praktik*. NUTEK, Stockholm.
- Landström H (1999) *Entreprenörskapets rötter*. Liber, Malmö.
- Lindgren M (2002) ”Kvinnor och friskolor – kvinnliga entreprenörer och nya livsformer” i Holmquist C & Sundin E *Företagerskan – Om kvinnor och entreprenörskap*. SNS förlag, Stockholm.
- LRF (2000) Lantbrukarnas Riskförbund. Hemsida www.lrf.se. Maj 2003.
- Lundström A & Stevenson L (2001) *Entrepreneurship Policy for the Future*. FSF 2001:3. FSF, Örebro.
- Lundström A & Stevenson L (2002) *On the Road to Entrepreneurship – Volume 1 of the Entrepreneurship Policy for the Future Series*. FSF 2002:2. FSF, Örebro.
- Persson A (kommande) *VIAM-företagarna*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Pettersson K-H (2000) *Det nya företaget. Om den nya ekonomin i ett företagsperspektiv*. Groveda, Göteborg.
- Ramström D (red) (1971) *Mindre företag – problem och villkor*. Studier i företags ekonomi, Umeå universitet, Umeå.
- Ramström D (red) (1975) *Små företag – stora problem*. Norstedts förlag, Stockholm.
- Ramström D m fl (2000) *Soloföretag*. FSF 2000:1. FSF, Örebro.
- Ranhagen M (2002) *Hur påverkas butiksstrukturen av ökad konkurrens – en analys av stormarknadsetableringer*. Forskningsrapport nr 73, Handels utredningsinstitut, Stockholm.
- Schelderup L (1980) *Småforetak i et stordriftssamfunn*. Bergen.
- Schmid H (1999) ”Monitoring the European employment strategy. Entrepreneurship in Denmark” i Fogden D & Magnusson L (1999) *Entrepreneurship in the European Employment Strategy*. ETUI, Bryssel.
- SCB (2001) Statistiska Centralbyrån, *Statistiska bilder av privatiseringen av välfärdstjänster*. SCB, Örebro
- SCB, Statistiska Centralbyrån (2002) *Basfakta 2002. Tabeller ur företagsregistret*. SCB, Örebro.
- SOS, Sveriges Officiella Statistik, S2002:008, *Nyföretagandet i Sverige 2000 och 2001*. Institutet för Tillväxtpolitiska Studier, Östersund.
- SOS, Sveriges Officiella Statistik, S2003:005, *Uppföljning av 1998 års nystartade företag – tre år senare*. Institutet för Tillväxtpolitiska Studier, Östersund.

Statistisk Årsbok 2002

Stevenson L & Lundström A (2001) *Patterns and trend in Entrepreneurship/SME Policy and Practise in Ten Economies – Volume 2 of the Entrepreneurship Policy for the Future Series*. FSF 2001:2. FSF, Örebro.

Stevenson L & Lundström A (2002) *Beyond the Rhetoric – Volume 3 of the Entrepreneurship Policy for the Future Series*. FSF 2002:5. Örebro: FSF.

Sundin E (1999) *Bibliotekarien som startade eget*. FSF (Forum för Småföretagsforskning), Örebro.

Sundin E & Holmquist C (1990) *Kvinnor som företagare. Osynlighet, mångfald, anpassning*. Liber, Malmö.

Supermarket 2000:9.

Tillmar M (kommande) *Nyföretagande inom omsorg i Norrköpings kommun*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

Wennekers S & Thurik R (1999) "Linking entrepreneurship and economic growth" *Small Business Economics*, 15:27-55.

Östersundsposten Pressklipp, 84 stycken 29/9 1981–20/6 1988.

Invandrarna och den svenska arbetsmarknaden

Den kompetens som invandrarna besitter har ofta förblivit osedd av arbetsgivaren. Denna strukturella diskriminering förklaras med hänvisning till kulturella stereotyper, skriver Klas Gustavsson.

Den övergripande frågan är förstås i vilken utsträckning invandrare utestängs från den ordinarie arbetsmarknaden. Sett ur ett längre tidsperspektiv kan man se att mellan 1950-talet och mitten av 1970-talet var invandrarnas sysselsättningsnivå ofta högre än de inrikes föddas. Detta var under en period då invandringen huvudsakligen bestod av arbetskraftsinvandring (Ekberg & Hammarstedt 2002, Knocke 1994a). Sedan konjunktur nedgången i mitten av 1970-talet och fram till det ekonomiskt svåra 1990-talet har den övergripande trenden varit att invandrarnas sysselsättningsnivå ständigt sjunkit. Detta trots 1980-talets högkonjunktur och den samtidigt stora efterfrågan på arbetskraft. Denna negativa trend intensifierades kraftigt under 1990-talet. I tabell 1 framgår att den stora skillnaden finns mellan europeiska och icke-europeiska invandrare (SOU 2000:37, Hjerm 2002).

Tabell 1. Genomsnittliga antalet arbetslöshetsdagar för sverigefödda, europeiska invandrare och utomeuropeiska invandrare 1992-1997. (Källa: Rörlighetsdatabasen, SOU 2000:37.)

	Sverigefödda	Europeiska invandrare	Utomeuropeiska invandrare
1992	20,6	24,5	46,6
1993	28,4	34,2	63,8
1994	28,5	33,7	64,8
1995	27,8	34,0	68,9
1996	26,9	32,8	67,9
1997	25,4	31,3	64,8

Vid 1990-talets ingång var andelen reguljärt sysselsatta utomeuropeiska invandrare 60 procent, för att 1997 ha sjunkit till cirka 32 procent. Här är skillnaden gentemot den svenskfödda befolkningen markant (SOU 2000:37). Med konjunkturvändningen mellan 1994 och 1995 har arbetslösheten för samtliga tre grupper minskat, vilket redovisas i tabell 2.

Klas Gustavsson är fil kand i praktisk filosofi och har varit forskningsassistent i Arbetslivsinstitutets trenduppdrag. Han ingår i tidskriften *Fronesis* redaktion.
E-post: Klas.Gustavsson@Fronesis.nu

Tabell 2. Förändringar av arbetslöshetstalen 1997-2002 (första kvartalet). Procent av respektive grupp i arbetskraften i åldrarna 20-64 år. (Källa: Statistiska centralbyrån, Nelander & Goding 2003.) Tabellen är delvis beskuren.

	Kvinnor			Män		
	1997	2002	Förändring	1997	2002	Förändring
<i>Född i Sverige</i>						
Två svenskfödda föräldrar	6,6	2,7	-3,9	8,1	3,9	-4,2
En utrikesfödd förälder	6,7	3,5	-3,2	9,5	5,1	-4,4
Två utrikesfödda föräldrar	7,8	3,8	-4,0	9,5	6,1	-3,4
<i>Summa födda i Sverige</i>	6,8	2,8	-4,0	8,5	4,1	-4,4
<i>Född i övriga Norden</i>						
Vistats i Sverige i minst tio år	8,5	2,6	-5,9	10,4	6,0	-4,4
Vistats i Sverige i högst nio år	..*	..*		..*	..*	
<i>Summa födda i övriga Norden</i>	8,5	2,8	-5,7	11,2	6,1	-5,1
<i>Född i Europa m m**</i>						
Vistats i Sverige i minst tio år	11,1	5,0	-6,1	10,7	5,9	-4,8
Vistats i Sverige i högst nio år	44,1	11,4	-32,7	30,4	8,2	-22,2
<i>Summa födda i Europa m m</i>	21,1	7,5	-13,6	17,9	7,0	-10,9
<i>Född i övriga världen</i>						
Vistats i Sverige i minst tio år	12,9	10,3	-2,6	19,5	11,3	-8,2
Vistats i Sverige i högst nio år	42,7	16,8	-25,9	41,0	10,1	-30,9
<i>Summa födda i övriga världen</i>	22,6	12,1	-10,5	29,5	11,0	-18,5
<i>Samtliga</i>	7,7	3,3	-4,4	9,5	4,5	-5,0

* Antalet i urvalet alltför litet.

** Övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien eller Nya Zeeland.

Det är tydligt att de senaste årens högkonjunktur inneburit en väsentlig sänkning av arbetslöshetsnivåerna också för de invandrade grupperna. Att minskningen är större hos de invandrade kvinnorna (undantag utomeuropeiska) än männen kan förklaras med hänvisning till att mätperioden för tabellen startar 1997, samtidigt som den offentliga sektorn ligger i en senare konjunkturfas. Minskningen av männens arbetslöshet påbörjades i ett tidigare skede.

Trots den positiva utvecklingen ser vi att invandrargrupperna fortfarande har en mycket högre arbetslöshetsnivå än de infödda svenskarna. Bland de inrikes födda är det värt att notera att de som har svenskfödda föräldrar alltså har en högre arbetslöshetsnivå än de med endast en svenskförälder. De sistnämnda har i sin tur en lägre arbetslöshetsnivå än de som fötts med två utrikes födda föräldrar. Vi ser att de nordiska invandrarna har den lägsta arbetslöshetsnivån av samtliga grupper och att invandrarna i kategorin ”övriga världen” alltså är den mest utsatta gruppen.

Samma trend slår igenom om man jämför inträdesåldern på arbetsmarknaden mellan invandrare och svenskar. I en undersökning över året 1999 framgår det att svenskar födda med minst en förälder född i Sverige uppnådde en 70-procentig förvärvsintensitet vid en ålder av 25 år (män) och 26 år (kvinnor). Samma nivå uppnåddes av invandrare från de nordiska länderna vid 28, respektive 30 år. Män från Turkiet eller Bosnien-Hercegovina uppnådde 70-procentstrecket först vid 31 års ålder, medan kvinnorna från samma länder aldrig nådde denna nivå. Detsamma gällde för män och kvinnor från bl a Afrika, Libanon, Iran och Irak (Hedin 2001).

1990-talet – ett förlorat decennium

Trots att vi under den senaste högkonjunkturen sett en vändning i invandrarernas sysselsättningsgrad, vill jag uppehålla mig vid vad som hände under 1990-talet. Detta är ett val som framförallt motiveras av de ramar som den befintliga forskningen anger. Det är också vanskligt att dra några säkra slutsatser om pågående trender från statistiska förändringar som ligger väldigt nära i tiden. En trend är ju något annat än en tillfällig fluktuation. Snarare än något kontingent, utgör en trend ett skönjbart mönster. Det är detta mönster av etnisk segregation som jag kortfattat vill beskriva utifrån olika studier över 1990-talets svenska arbetsmarknad.

Under 1990-talet har invandrarna som grupp haft en mindre gynnsam utveckling i förhållande till övriga befolkningen, vad det gäller trygghet i anställningsformer, förvärvsinkomster, självskattad ohälsa och upplevelse av ångslan, ångest och oro, se tabell 3 (SOU 2001:79).

Tabell 3. Välfärdsresurser för utrikesfödda. Procent av 16-84 år om inte annat anges. (Källa: SOU 2001:79.) Tabellen har beskurits.

	1990-talets början	1990- talets slut	Välfärd under 1990- talet i relation till övriga befolkningen
<i>Hälsa</i>			
Självskattad ohälsa	38	36	Sämre
Långvarig sjukdom	48	48	Likartad
Ängslan, oro, ångest	18	29	Sämre
<i>Utbildning</i>			
Lågutbildade	33	29	Likartad
<i>Arbete</i>			
Sysselsatta (16-64 år)	70	55	Sämre
Arbetsökande (16-64 år)	6	13	Sämre
Tidsbegränsad anställning (an- ställda 16-64 år)	12	25	Sämre
Fysiskt krävande arbete (syssel- satta 16-64 år)	39	36	Likartad
Jäktigt arbete (sysselsatta 16-64 år)	60	67	Likartad
Lön per timme, kronor	85	108	Sämre

En intressant iakttagelse är att andelen lågutbildade minskat under 1990-talet och att andelen lågutbildade är jämförbar med den övriga befolkningen.

Att arbetslösheten steg bland den invandrade delen av befolkningen måste givetvis förstås mot bakgrund av den allmänna konjunkturedgången. Vi måste också ha i minnet att den stora flyktinginströmningen till Sverige inföll mellan åren 1992 och 1994, det vill säga under den period då konjunkturläget var som mest ansträngt. Men detta kan inte förklara det faktum att 1990-talskrisen, också i högre grad än för den inrikes födda befolkningen, kom att drabba de invandrare som vid decenniets ingång redan var etablerade på arbetsmarknaden. Mikael Hjerm har på uppdrag av Integrationsverket genomfört en studie över invandrarnas situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990-1997. I undersökningen studeras två invandrargrupper, vilka ställs mot en kontrollgrupp av inrikes födda. Den första invandrargruppen består av personer som invandrat till Sverige mellan åren 1968 och 1974, alltså under en period som dominerades av arbetskraftsinvandring. Den andra gruppen består av personer som invandrat mellan åren 1987 och 1990, det vill säga under en period som istället kännetecknades av flyktinginvandring. Samtliga personer var förvärvsarbetande vid mätperiodens början. Studien omfattar alltså bara personer som redan tagit sig in på den svenska arbetsmarknaden.

Studien visade att hälften av dem som sent invandrade stod utanför arbetsmarknaden 1993. De tidigt invandrade hade en mindre dramatisk nergång, men samtidigt en klart sämre utveckling än de inrikes födda där ändå en femtedel stod

utanför arbetsmarknaden. Under åren för konjunkturvändningen är utvecklingen i förvärvsintensitet likartad för alla tre grupperna. Att utvecklingen under den senare perioden är fortsatt negativ för kvinnorna kan delvis förklaras med hänvisning till dessas sektorstillhörighet. Kvinnorna är i högre utsträckning än männen sysselsatta inom den offentliga sektorn, vilken under dessa år var hårt ansatt av personalnedskärningar till följd av saneringen av de offentliga finanserna.

Det slående i Integrationsverkets utredning är att den svenska arbetsmarknaden inte bara verkat segregering i det avseendet att den gör det svårt för invandrare att slå sig in. De invandrare som lyckats ta sig in på arbetsmarknaden har mycket svårare än den svenskfödda befolkningen att stanna kvar. Sent invandrade med tre års anställningstid med samma arbetsgivare blev till exempel i större utsträckning arbetslösa än inrikes födda med bara ett års anställningstid. Inte heller en hänvisning till personernas olika utbildningsnivå kan förklara dessa segregeringstendenser. Generellt är utbildningsnivån bland den invandrade befolkningen högre än i gruppen med inrikes födda. Hjerms och Integrationsverkets utredning konstaterar att sent invandrade med forskarutbildning under undersökningsperioden drabbades lika hårt av arbetslöshet som inrikes födda med enbart grundskoleutbildning.

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har i rapporten ”Rätt man på fel plats”, utifrån en enkätundersökning genomförd av Statistiska centralbyrån (SCB), kartlagt arbetssituationen för akademiskt utbildade personer födda utanför EU/EES-området (Berggren & Omarsson 2001). I utredningen studerades personer som invandrade till Sverige under åren 1991-1997. Personerna var mellan 26 och 45 år gamla och hade som lägst treårig högskoleutbildning. Man kunde konstatera att 40 procent av de utlandsfödda akademikerna hade ett arbete som motsvarade deras utbildningsnivå. Motsvarande siffra för de svenskfödda var 90 procent. I utredningen konstateras att de invandrade akademikerna i större utsträckning än de inrikes födda befann sig i arbetslöshet eller arbetsmarknadspolitiska program (15 respektive 2 procent) och studier (18 respektive 3 procent).

Detta nedslående resultat kan inte enkelt förklaras med hänvisning till svårigheten att värdera gångbarheten i ursprungslandets högskoleutbildning. Med hänsyn till de värderingssystem för utländska högskoleutbildningar som Högskoleverket ansvarar för kan man konstatera att för dem med teknisk/naturvetenskaplig utbildning som har en utbildning som är jämförbar med motsvarande utbildning i Sverige, är chansen att få ett jobb motsvarande utbildningsnivån bara 56 procent.

I AMS-utredningen kartläggs också var de invandrare som befinner sig i ett arbete med lägre kvalifikationer än personens utbildningsnivå motsvarar befinner sig. Här framkommer att en tredjedel av invandrare med teknisk och naturvetenskaplig utbildning arbetar inom sektorn industri, teknik och bygg. Hälften av de med högskoleutbildning inom vård och omsorg, och en tredjedel av de med peda-

gogisk utbildning, arbetar inom sektorn för vård och omsorg. Av invandrare med samhällsvetenskaplig utbildning arbetar ca 70 procent med servicearbete.

Slutsatsen i utredningen är alltså nedslående i det att den visar på en genomgående uteslutning av akademiskt utbildade invandrare från de kvalificerade arbetena. Rätt man (eller kvinna) befinner sig alltså på fel plats. Trots detta måste det ses som positivt att det ofta handlar om fel plats i rätt sektor. Det är med andra ord möjligt att genom en kompetensinventering från arbetsgivarnas sida upptäcka den kvalificerade arbetskraft som underutnyttjas. Ett annat förslag är att minska den statistiska diskrimineringen – det vill säga den diskriminering som bottnar i att en enskild individ tillskrivs egenskaper som påstås vara utmärkande för den grupp hon själv tillhör – har handlat om kompetensvalidering.

Om trenden har varit att de sent invandrade har haft svårare att ta plats på arbetsmarknaden än såväl tidigt invandrade som infödda, så är situationen annorlunda när det gäller utbildningen. Under 1990-talet har de sent invandrade i större utsträckning än de andra båda grupperna varit studerande. Det är begripligt att de nyanlända invandrarna haft ett större behov av att förbättra sina kunskaper i svenska eller komplettera sin utländska utbildning. Det är också troligt att flera av dessa invandrare, med sin särskilt utsatta position på arbetsmarknaden, i frånvaro av förvärvsarbete valt att studera för att skaffa sig en alternativ inkomstkälla. De tidigt invandrade har däremot i lägre utsträckning än de inrikes födda varit studerande (Hjerm 2002).

Det är intressant att se att detta mönster också går igen när det gäller arbetsmarknadspolitiska åtgärder. AMS har som direktiv att prioritera särskilt utsatta grupper på arbetsmarknaden vid antagningen till arbetsmarknadspolitiska program. Denna politiska inriktning har gjort att de invandrare som emigrerat sent är väl representerade inom dessa åtgärder. Däremot har de nordiska invandrarna och de tidigt invandrade i relativt liten utsträckning fått ta del av dessa insatser. Detta har gjort att invandrargrupper från t ex Mellersta Östern och Sydeuropa, vilka har en svårare arbetsmarknadspolitisk situation än infödda svenskar, ofta hamnat utanför åtgärderna (Ekberg & Rooth 2001).

Ett annat intressant område att studera i relation till den etniska segregeringen är egenföretagandet. Var åttonde svenskt företag drivs idag av en person med invandrarbakgrund, det vill säga en person som själv invandrat eller har minst en utlandsfödd förälder (Levin m fl 2001). Detta gör invandrarna något underrepresenterade bland egenföretagarna. Bland de nystartade företagen är däremot andelen större, vilket gör personer med invandrarbakgrund överrepresenterade bland nyföretagarna (SOU 1999:49). Företag som drivs av personer med invandrarbakgrund är överrepresenterade i sektorena för handel, hotell och restaurang, samt för transport och kommunikation. I den senare kategorin är det mindre taxibolaget det typiska företaget. Företag som drivs av personer med invandrarbakgrund är tydligt underrepresenterade inom området för finans- och företags-tjänster, samt för andra kunskapsintensiva sektorer.

Personer med invandrarbakgrund startar oftare än övriga egenföretagare företag av arbetsmarknadsskäl, det vill säga som ett sätt att undvika arbetslöshet. Bland de utlandsfödda företagarna uppger 22 procent detta motiv för verksamhetens etablering. Bland de företagare som själva är födda i Sverige, och vars föräldrar också är det, är motsvarande andel 13 procent.

Utestängningen från arbetsmarknaden och marginaliseringen av utbildade invandrare har alltså i viss utsträckning bidragit till ett ökat egenföretagande. Arbetslösheten har tvingat invandrare att söka alternativa försörjningskällor. Det mönster av etnisk delning, som varit tydligt på arbetsmarknaden och som innebär att invandrare i stor utsträckning utestängs från kvalificerade arbeten, kan kännas igen inom småföretagarsektorn. Också här ser vi hur invandrare är kraftigt underrepresenterade i de kunskapsintensiva branscherna.

Strukturella förskjutningar och etnisk diskriminering

Vi har sett att invandrarnas situation på arbetsmarknaden delvis är konjunkturberoende. Men det finns samtidigt, sedan 1970-talets mitt, en övergripande och konjunkturoberoende trend av etnisk diskriminering och segregation. Woukko Knocke hänvisar till fem förklaringsfaktorer som utgör olika delförklaringar till invandrares utstötning från den svenska arbetsmarknaden. Det handlar om (1) strukturomvandlingen på arbetsmarknaden, (2) integreringen av ny teknik i arbetsprocessen, (3) konjunkturedgångens olika effekter på skilda sektorer, (4) invandrares uteslutning från företagens internutbildningar, samt (5) förtidspensionering och långtidssjukskrivning till följd av förslitningsskador (Knocke 1994a).

Debatten om arbetsmarknadens trender har under flera års tid kretsat kring frågan om industrisamhällets omvandling. Det har talats om postindustrialism (Bell 1973), nätverkssamhälle (Castells 1999) och den nya ekonomin. Här är inte plats för att ytterligare kommentera denna omfattande och begreppsstinna debatt, men vi kan konstatera att ett grundläggande antagande i denna diskurs är att det på de utvecklade ekonomiernas arbetsmarknader har skett en förskjutning från traditionell tillverkningsindustri till informations-, kommunikations- och tjänstesektorerna. Denna övergripande trend måste också tas i beaktande vid en analys av förklaringarna till invandrares utsatta position på den svenska arbetsmarknaden.

Vi vet att de enda näringsgrenar där invandrarna är överrepresenterade i relation till den inrikes födda befolkningen är inom sektorerna för tillverkning och utvinning. I alla andra näringsgrenar är man istället underrepresenterade (Hjerm 2002). Därför är det inte heller märkligt att en minskning av arbetena inom tillverkningsindustrin också drabbar den invandrade befolkningen allra hårdast.

I debatten om industrisamhällets omvandling framhålls också förändringarna i arbetsorganisationen och integreringen av ny teknik i den industriella produk-

tionen. Det handlar om en rörelse bort från taylorismens medvetna reducering av arbetet till monotont manuella arbetsmoment och löpande band, i riktning mot lagarbete och mer av självstyrande enheter. Också denna trend måste sättas i relation till den etniska segregeringen inom arbetet. I detta sammanhang är det intressant att knyta an till det sociologiska fältarbete som under Carl-Ulrik Schierups ledning genomfördes på Volvos Torslandaverket i början på 1990-talet (Schierup & Paulsson 1994). Studien visade på en etnisk delning av arbetet i flera undersökta aspekter. Undersökningen delar upp de anställda i tre kategorier utifrån deras etniska tillhörighet. I materialet skiljer man därför mellan svenskar, finländare och jugoslaver. Det rör sig med andra ord huvudsakligen om arbetskraftsinvandrare som alla tagit sig in på den svenska arbetsmarknaden i början av 1990-talet.

Torslandaverket uppvisade vid tidpunkten för studien såväl enheter med traditionellt manuella system med löpande band, som blandformer av mekaniska system och grupporienterade organisationsformer. De manuella systemen utmärktes av det som Braverman (1977) kallar för degraderat arbete, där det inte ställs några särskilda krav på kvalifikationer förutom lojalitet. De manuella systemen på Torslandafabriken visade exempel på en etnisk segmentering, där vissa nationalitetsgrupper inmutat sina egna områden inom något produktionsavsnitt (Augustsson 1994). Inom de nya produktionsorganisationerna för så kallad integrerad mekanisering tillämpas arbetsrotation för såväl de produktiva som de administrativa arbetsuppgifterna. I lagarbetet är den verbala kommunikationen en viktig social integrations- och produktionsfaktor. Vid en jämförelse mellan de båda arbetsorganisationerna, baserad på interjuver med de anställda själva, visade det sig att de nya arbetsorganisationerna ledde till ökade etniska motsättningar mellan arbetarna och en uteslutning av utländska arbetare. Genomgående i intervjumaterialet var tjänstemännens föreställningar om att invandrarna lämpade sig bättre för de enahanda manuella uppgifterna än de mer intellektuellt krävande. När solidariteten inom arbetarkollektivet alltmer luckras upp tycktes ”fördomar och etniska stereotyper alltmer fungera som starka etniska uteslutningsmekanismer inom den moderna grupporganiserade verksamheten” (Schierup 1994). Integreringen av ny teknik tycks ha förstärkt denna tendens till ökad inbördes konkurrens mellan arbetarna.

De etniska stereotyperna blir på detta sätt också självbekräftande. Genom den strukturellt betingade uteslutningen av invandrare, vilka hänvisas till de degraderade arbetsuppgifterna, blir den etniska arbetsdelningen ett faktum. Arbetsdelningen kan sedan förklaras i kulturalistiska termer med hänvisning till nationella stereotyper. Så hade till exempel en jugoslav 15 procents större risk att hamna i någon form av repetitivt manuellt rutinarbete än en svensk (Paulsson m fl 1994). Möjligheterna till att göra karriär och avancera till mer krävande (och bättre avlönade) arbeten begränsades också för invandrarna. Genomgående hade svenskarna i större utsträckning än de utländska medborgarna genomgått någon

form av internutbildning. Kontrasten var betydligt större i jämförelse med jugoslaverna än med finländarna.

Särskild uppmärksamhet riktade forskarlaget mot invandrarkvinnornas situation. De finska och jugoslaviska kvinnorna gavs nästan obefintliga möjligheter till kompetensutveckling eller karriärmässigt avancemang inom företaget. Istället blev man fast i de manuella systemens monotona arbete vid de löpande banden (Britz 1994, Knocke 1994b).

Skillnaderna mellan nationalitetsgrupperna visade sig också i frågan om långtidssjukskrivningen. Jugoslaverna hamnade i långtidssjukdom senare än svenskarna, men när den inträffat varade denna betydligt längre. Den här omständigheten kan förklaras mot bakgrund av den etniska arbetsdelning som hänvisar denna grupp till de mest fysiskt påfrestande arbetena. Skillnaden i sjuktal ska också förstås mot bakgrund av att svenskarna hade en större rotation och bytte arbete oftare än jugoslaverna. Möjligheten att söka sig bort från påfrestande arbetsuppgifter gavs inte jugoslaverna i samma utsträckning (Paulsson 1994).

Schierup framhåller att undersökningsresultatet inte ska ses som något unikt för Volvofabriken i Torslanda, utan att de beskrivna förhållandena förmodligen också överensstämmer med situationen på flera likartade verkstadsföretag. Det är givetvis alltid vanskligt att dra generella slutsatser utifrån en enskild studie. Man ska också komma ihåg att i den mån resultatet speglar situationen för industri-sektorn i allmänhet, så är det den verklighet som rådde i slutet av 1980-talets långa högkonjunktur. De intervjuade invandrarna är i huvudsak arbetskraftsinvandrare från Finland och Jugoslavien. Samtidigt kan studien bidra till en förståelse av 1990-talets etniska utslagning av invandrare. Denna drabbade, som vi har sett, i hög utsträckning också arbetskraftsinvandrare som redan fanns i arbete. Undersökningen visar att invandrarnas kompetens och kvalifikationer ofta var osedda av arbetsgivaren och att de gavs små möjligheter till internutbildning eller avancemang till bättre positioner inom företaget. På så sätt befann de sig i en mer utsatt position än de svenska kollegerna, när konjunkturen plötsligt föll. När vi nu åter står inför en förväntad lågkonjunktur aktualiseras samtidigt frågan om den interna etniska delningen inom samhällsekonomiskt viktiga sektorer och företag.

Sammanfattning

I detta kapitel har vi sett hur arbetarnas sjunkande sysselsättningsnivå varit en tilltagande trend från mitten av 1970-talet och fram till åren just före millennieskiftet. Trots att denna trend har vänts är invandrargruppernas arbetslöshetsnivåer fortfarande mycket högre än den övriga befolkningens. En tydlig tendens är att invandrarna från Norden har en starkare position på arbetsmarknaden än invandrargrupperna från övriga världen. Kvinnor och ungdomar har ofta en mer utsatt position än männen och den äldre befolkningen med samma nationalitet.

1990-talets lågkonjunktur och nedskärningarna inom den offentliga sektorn drabbade invandrarna som grupp hårdare än övriga befolkningen. Detta gäller tillgången till arbete, men också andra välfärdsindikatorer. Även de invandrare som redan vid decenniets ingång fanns på arbetsmarknaden drabbades av arbetslöshet i större utsträckning än den inrikes födda befolkningen. Invandrare med forskarutbildning drabbades lika hårt av arbetslöshet som inrikes födda med enbart grundskoleutbildning

Viktiga förklaringsfaktorer till invandrarnas utslagning från arbetsmarknaden är strukturomvandlingen på arbetsmarknaden, som inneburit en minskning av den industrisektor där invandrarna varit överrepresenterade. Förändringen i arbetsprocessen för industrin genom integreringen av ny teknik och nya former av arbetsorganisation har inneburit en exkludering av invandrare. Konjunktur- nedgången innebar att arbetslösheten särskilt steg inom industrin och den offentliga sektorn. Invandrare har ofta exkluderats från företagens internutbildningar och i högre och i större utsträckning än övriga befolkningen förtidspensionerats eller långtidssjukskrivits. Den kompetens som invandrarna besitter har ofta förblivit osedd av arbetsgivaren. Istället har denna strukturella diskriminering ofta kommit att förklaras med hänvisning till kulturella stereotyper.

Referenser

- Augustsson G (1994) "Två världar – teknik, arbetsorganisation och etniska relationer" i Schierup & Paulsson (red) *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Bell D (1973) *The Coming of Post-industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Basic Books, New York.
- Berggren K & Omarsson A (2001) *Rätt man på fel plats – en studie av arbetsmarknaden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1990-talet*. Ura 2001:5, AMS Utredningsenhet, Stockholm.
- Braverman H (1977) *Arbete och monopolkapital: arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Rabén och Sjögren, Stockholm.
- Britz S (1994) "Starka röster utan arena – invandrarkvinnornas osedda kompetens" i Schierup & Paulsson (red) *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Castells M (1999) *Informationsåldern: ekonomi, samhälle och kultur, band 1, Nätverks-samhällets framväxt*. Daidalos, Göteborg.
- Ekberg J & Hammarstedt M (2002) "20 år med allt sämre arbetsmarknadsintegrering för invandrare" *Ekonomisk Debatt*, årg 30, nr 4.
- Ekberg J & Rooth D-O (2001) "Är invandrare oprioriterade inom arbetsmarknads-politiken?" *Ekonomisk Debatt*, årg 29, nr 4.
- Hedin G (2001) "Utländsk bakgrund ger sent inträde i arbetslivet" *VälfärdsBulletin*, nr 3, 2001.

- Hjerm M (2002) *Ett förlorat 1990-tal. Invandrarers situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990-1996*. Integrationsverkets rapportserie 2002:6, Integrationsverket, Norrköping.
- Knocke W (1994a) "Monumentala dimensioner. Invandrarnas arbetslöshet" *Arbets-historia*, nr 71-72.
- Knocke W (1994b) "Kön, etnicitet och teknisk utveckling" i Schierup & Paulsson (red) *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Levin H, Najib A B & Wennström A (2001) *Invandrarnas företagande i Sverige*. Kartläggning och analys, NUTEK, Stockholm.
- Nelander S & Goding I (2003) *Myter och vanföreställningar eller fakta och kunskap? LO/ Löne- och välfärdsenheten*, Stockholm.
- Paulsson S (1994) "Långtidsfrånvaro och arbetsmiljö" i Schierup & Paulsson (red) *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Paulsson S, Schierup C-U & Åhlund A (1994) "Den interna arbetsmarknaden – etniska skiktningar och dequalificering" i Schierup & Paulsson (red) *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Schierup C-U (1994) "Etnicitet och arbete – studier från en svensk bilfabrik" i Schierup & Paulsson (red) *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Schierup C-U & Paulsson S (red) (1994) *Arbetets etniska delning*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- SOU 1999:49 *Invandrare som företagare – För lika möjligheter och ökad tillväxt*. Betänkande av Utredningen om företagande för personer med utländsk bakgrund, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2000:37 *Välfärdens förutsättningar*. Forskarvolym för Kommittén Välfärdsbokslut, Fritzes, Stockholm.
- SOU 2001:79 *Välfärdsbokslut för 1990-talet*. Slutbetänkande för Kommittén Välfärdsbokslut, Fritzes, Stockholm.

Ann-Mari Sätre Åhlander

Kollektivt entreprenörskap: Om utveckling som trotsar den ekonomiska klokheten

Den svenska modellen har byggt på att andra ansvarar för sysselsättningen och att individens roll är att stå till arbetsmarknadens förfogande. Nu måste många skapa sina egna jobb, åtminstone i glesbygden, menar Ann-Mari Sätre Åhlander.

Svenskarnas attityder till entreprenörskap tycks ha förändrats under de senaste 20-25 åren (Henrekson 2001). Allt fler verkar anse att entreprenörskap och skapandet av företag bör uppmuntras, och enligt en attitydundersökning i början av det nya seklet kunde 70-75 procent av kvinnor och män i åldrarna 20-24 år tänka sig att starta eget. Mer positiva attityder mot att starta företag avspeglas också i ett ökande antal nystartade företag. Samtidigt har antalet nykooperativ och lokala utvecklingsgrupper ökat. Bilden av att företag expanderar eller slås ihop för att överleva balanseras således av en utveckling mot fler små organisationer, ett fenomen som kan observeras inte bara i privat och offentlig sektor, utan även inom ideella sektorn.

I glesbygdslänet Jämtland har antalet nystartade företag, nykooperativ och lokala utvecklingsgrupper ökat mer än riksgenomsnittet. Fler lokalt baserade organisationer betyder att arbetsdelningen mellan offentlig, privat respektive ideell sektor på lokal nivå är på väg att lösas upp. Utvecklingen går i stället mot att ideella krafter, kommersiella intressen och myndigheter samverkar för att trygga service och försörjning i glesbygd. Avsikten är här att med utgångspunkt i jämtländska erfarenheter belysa hur den nya arbetsdelningen påverkar möjligheten till försörjning och service i glesbygd, samt därmed även varför och hur lokalt baserade samverkansformer växer fram.

Fler lokalt baserade organisationer

En tydlig pågående trend i samhället är ökat bildande av temporära organisationer och att antalet visstidsanställda ökar. Detta handlar inte bara om industrin där projektorganisering med fastställda start- och slutdatum blivit vanliga, utan också med viss eftersläpning offentlig sektor. En trend som verkar hålla i sig är att antalet nystartade företag ökat under perioden 1993-2001 (ITPS 2002, s 39), den största ökningen har ägt rum inom utbildning, vård och omsorg samt inom

Ann-Mari Sätre Åhlander är fil dr i nationalekonomi. Hennes forskningsområden är ekonomiska system, lokal ekonomisk utveckling, arbetsmarknadens funktionssätt i samhällen under förändring samt gender.

E-post: Ann-Mari.Satre@Arbetslivsinstitutet.se

företagstjänster.¹ Detsamma gäller ökningen av antalet sysselsatta, störst ökning i antal sysselsatta har skett inom företagstjänster, medan utbildning, vård och omsorg står för den näst största ökningen (ITPS 2002, s 40). Tjänstesektorn fortsatte att dominera nyföretagandet, 85 procent för landet som helhet år 2001 (ITPS 2002, s 8). År 2001 var närmare 65 procent av de nystartade företagen enskilda näringsidkare (ITPS 2003, s 9). 81 procent av dessa fanns inom utbildning, hälso- och sjukvård.

Siffrorna speglar upplösningen av de gamla strukturerna och betyder att industrin går ner medan industristödande verksamhet går upp. Vad det handlar om är att produktivitetsökningen inom industrin flyttat fokus från själva produktionen mot marknadsföring av produkten. Detta innebär att arbetsuppgifter som tidigare utfördes inom industrin nu sköts av små tjänsteföretag. Ett ökat ekonomiansvar inom offentlig sektor har medfört uppdelning på mindre kostnadsenheter och att varje enhet måste hålla budget. Ett led i besparingarna är att verksamheter lagts ut på entreprenad, vilket bl a avspeglas i snabbt ökande antal nykooperativ inom vård och omsorg.² 57 procent av de kvinnliga företagarna fanns inom utbildning, hälso- och sjukvård. Det kan således handla om att kvinnor som varit anställda inom vård och omsorg i offentlig sektor, blivit anställda i andra organisationer eller startat företag.³ Personalen kan också ha följt med när t ex hälsocentraler, sjukhus, skolor eller andra verksamheter i offentlig sektor privatiserats.

Nykooperationen har ökat, särskilt de med få eller inga anställda.⁴ Även inom ideell sektor kan en utveckling mot mindre enheter skönjas (se Wijkström & Lundström 2002), vilket avspeglas i att föreningar inte ser sig själva som en enhetlig sektor (se Boli 1991, Sivesind m fl 2002 och Wijkström & Lundström 2002). Ideella organisationer var i Sverige delvis föregångare inom välfärden, de byggde upp välfärdssystem som offentlig sektor kunde ta över. Sådant som i USA sågs som välgörenhet, uppfattades i Sverige som rättigheter. Tidigare kunde ideella organisationer fungera som ”broar” mellan central och lokal nivå i utvecklingen mot ett demokratiskt samhälle. Ju mer stöd ideell sektor fick, desto

¹ Ökningen i antal nystartade företag 1993-2001 var högre inom tjänstesektorn, 61 procent, än inom industrin, 47 procent. Procentuellt störst var ökningen inom utbildning, hälso- och sjukvård, där ökningen under perioden motsvarade 177 procent. År 2001 startade nästan 8 000 företag vilket kan jämföras med 1993 då antal nystartade företag uppgick till knappt 3 000. I antal räknat var dock ökningen större inom företagstjänster där antalet nya företag ökade från drygt 7 000 år 1993 till knappt 14 000 år 2001 (ITPS 2002, s 39).

² Hälso- och sjukvård är den sektor inom vilken antal anställda inom kooperationen har ökat mest under 1990-talet. Mellan 1993 och 1999 ökade antalet anställda i Sverige med 4 274 personer inom denna sektor, vilket motsvarar en ökning med 147 procent (Höckertin 2001, s 97).

³ Av de kvinnliga nystartande företagarna hade 33 procent varit anställda i samma bransch (ITPS 2002, s 23).

⁴ I Sverige har antalet ekonomiska föreningar ökat från knappt 14 000 till närmare 17 000 mellan 1991 och 1999, dvs med 18 procent, medan antalet anställda i dessa minskat med 31 procent under samma tid (Höckertin 2001, s 93-96).

mer integrerad blev den i offentliga politiken. Förhållandet mellan stat och ideell sektor förändrades således över tiden. När levnadsstandarden förbättrades och folk efterfrågade fritidsaktiviteter fick ideella organisationer även en delvis ny roll inom kultur och fritid. I Sverige är antalet arbetstimmar inom den ideella sektorn betydligt större än vad som motsvarar antalet anställda (Wijkström 1997),⁵ en stor andel arbete sker ideellt. Den traditionella hierarkiska strukturen med lokala avdelningar kopplade till centrala organisationer är således på nedgång till förmån för självständiga lokala föreningar.⁶

Mångsyssleri, eller sk kombinationssysselsättning verkar också öka. Knappt varannan företagare hade parallell verksamhet vid sidan av att driva det nya företaget år 2001. Av de drygt 60 000 personer som var sysselsatta i något nytt företag arbetade ca hälften under andra anställningsformer än heltidsarbete. Hälften av de som startade tjänsteföretag hade sysselsättning vid sidan om, dvs de var anställda samtidigt som de startade företag (ITPS 2002, s 26).

I Sverige har många organisationer valt att orientera sig mot ”social ekonomi”. Som ett viktigt inslag i regeringens delvis nya politik gentemot organisationerna innebär det ur svensk horisont relativt nya konceptet tydligare fokus på produktion av välfärdstjänster. Svenska organisationer har snabbt anpassat sig efter de nya principerna för resursfördelning från offentlig sektor. Vissa av dessa organisationer orienterar om delar av sin verksamhet för att kunna expandera eller ersätta medel som försvunnit. Människor i dessa nya organisationer kan ses som en form av ”sociala entreprenörer”. I Sverige har en arbetsgrupp inom regeringskansliet beskrivit begreppet social ekonomi i två rapporter.⁷

Det kan finnas flera olika skäl till varför den kooperativa organisationsformen väljs, t ex politiska, ideologiska, arbetsorganisatoriska eller andra skäl som har med verksamhetens art att göra. För den fortsatta framställningen är ägarformen oviktig då trenden som belyses här handlar just om nya sätt att organisera arbetet, där samverkan mellan ägarformer är en del av det nya.

⁵ Enligt Wijkström (1997) fanns 1992 ca tre procent av den betalda arbetsstyrkan i Sverige inom den ideella sektorn, men nio procent av det totala antalet arbetstimmar..

⁶ Antalet registrerade lokala utvecklingsgrupper har ökat från ca 3 500 år 1997 till 4 000 år 2001, dvs med 14 procent (Herlitz 1998, Forsberg 2001).

⁷ Den officiella beskrivning av social ekonomi som används på myndighetsnivå i Sverige är att verksamheten ska tjäna sina medlemmars intressen före vinstintresset samt att människan och arbete ska ha förtur framför kapital när verksamhetens resurser fördelas. Verksamheten ska också förvaltas självständigt och beslutsprocessen ska vara demokratisk. Se rapport Kulturdepartementet (1999) ”Social ekonomi – en tredje sektor för välfärd, demokrati och tillväxt?”, s 37. Ur vetenskaplig synpunkt är det dock nödvändigt att tillämpa mer exakta definitioner av social ekonomi, beroende på vilka aspekter som avses att belysas. Se vidare t ex Monnier och Thiry (1997), Vivet och Thiry (2000), Westerdahl (2001) och Sätre Åhlander (2001).

Utvecklingstendenser i glesbygden

Den stora utflyttningen av offentliga arbetsplatser från Jämtland och andra glesbygdsregioner på senare år tyder på att man på nationell nivå inte ser avfolkningen av glesbygden som ett viktigt problem. Samtidigt ges signaler om att den nya tillväxtpolitiken ska utformas av regionerna utifrån lokala förutsättningar, att fler beslut om allokering av resurser kommer att flyttas från central till regional och lokal nivå. Utgångspunkten är att en viss befolkningsstorlek behövs lokalt för att säkerställa en miniminivå på service i form av affär, skolor, daghem osv.

Det faktum att störst andel företagare som erhållit stöd år 2001 fanns i Jämtlands län med 45 procent rimmor väl med den mörka bilden av Jämtland som presenteras i skriften "Regionernas tillstånd 2002", enligt vilken Jämtland tillsammans med Gotland hade lägst BRP per sysselsatt år 1999. Jämtland hade dessutom den lägsta genomsnittliga, årliga BRP-ökningen under perioden 1993-99 (ITPS 2002, s 24; ITPS & Nutek 2002, s 9). Samtidigt kan noteras att Gotland och Jämtland låg högst vad gäller andelen kvinnor bland företagarna. Bilden ljusnar också då det ökade antalet organisationer på lokal nivå kan tolkas som lokala svar på omvärldens förändringar. I Jämtland har antalet arbetsställen i ekonomiska föreningar ökat med en tredjedel mellan år 1993 och 1999 (Höckertin 2001, s 94). Ökningen skedde främst inom tjänstesektorn, omsorg och lokal utveckling. Med tjänstesektorn menas här främst handel, restaurang, fritid, turism, kollektivtrafik, media, konsultverksamhet, kultur och utbildning. Den vanligaste branschen inom nykooperationen har av tradition varit barnomsorg i form av föräldra- och personalkooperativ. På senare år har det även skett en tillväxt av verksamheter inom bl a äldreomsorg (Höckertin 2001).

Kombinationen av relativt låg BRP-tillväxt och hög tillväxt i antal företag kan möjligen tyda på en hög andel s k "levebrödsföretag" (enpersonsföretag och kooperativ). Det handlar alltså om mångsysslare av olika slag eller att lokalt baserade organisationer ökar för att säkra den service och försörjning som lokalt krävs för att det ska vara möjligt att bo kvar, t ex samhällskooperativ, kooperativ av mikroföretagare och bykontor som både bedriver försäljning och har hand om posthantering. På flera håll bedriver byutvecklingsgrupper studiecirkel i hur man som företagare jobbar på distans. En by i Västerbotten har ordnat glesbygds-gymnasium på distans.

Det finns flera jämtländska exempel på nya sätt att organisera arbete, där skapandet av nya organisationer möjliggjort för människor att stanna kvar och verka på landsbygden, som andra regioner skulle kunna ta lärdom av (Sätre Åhlander 1999). Ett exempel som skapat möjligheter i landsbygden är samhällskooperativet "Byssbon". Medlemmarna i "Byssbon" vill framför allt kunna bo kvar i bygden. Byinvånarna från tre små byar har bildat ett kooperativ för att tillfredsställa gemensamma behov, bl a har man inom ramen för bykooperativet lyckats behålla affären, räddat kvar skolan, organiserat lokal barnomsorg och

byggt bostäder, vilket möjliggjort inflyttning. I vissa avseenden har bykooperativet "tagit över" uppgifter från kommunen, sådant som normalt sköts inom ramen för offentliga sektorn, men byinvånarna har även organiserat nya marknadsorienterade aktiviteter. Kommersiella företag har skapats lokalt allteftersom bykooperativet tagit sig in på nya områden. Ett exempel är datastugan. "Byssbons" goda och dåliga erfarenheter dokumenteras och sprids med folkrörelserådets hjälp till andra byutvecklingsgrupper i Sverige.

Ett annat exempel är "Drivknuten", vilket bildades 1996 och då bestod av sex små företag med en eller två personer i varje. Arbetskooperativet som år 2000 hade utvidgats till tolv medlemsföretag hade i början år 2002 29 medlemsföretag med tillsammans totalt ca 80 personer. Därutöver har kooperativet anställda, tre personer i form av fast personal samt några visstidsanställda. Företagen har olika inriktning, de producerar varor och tjänster av olika slag. Det som förenar medlemmarna i kooperativet är att de vill kunna försörja sig på sitt företagande för att ha möjlighet att bo kvar i landsorten. Genom att bilda kooperativ kan de enskilda företagen köpa vissa tjänster gemensamt, finna lösningar på gemensamma behov, skapa en gemensam arbetsmiljö och därmed förhindra isolering. Exempelvis delar de på kostnaden för lokaler, bokföring, datatjänster, telefon och marknadsföring.

Ett tredje exempel är informationskooperativet "Agendum". Detta kooperativ består av fyra kvinnor med kompletterande kompetenser, men där var och en har sin egen profil. Erfarenheterna från "Agendum" visar hur kvinnor lyckats förena intressanta jobb med ett liv i landsbygden nära sina familjer. Tillgången till modern teknik innebär att de trots det geografiska läget med tio mil till närmaste stad, Östersund, kan delta i olika typer av EU-projekt. Daghemmet "Bergstrollet" som bildades 1990 utgör ett fjärde exempel från glesbygden i Jämtland. Det är ett kooperativ som givit sina medlemmar en övning i entreprenörskap och resulterat i att nya företag utvecklats i byn. Byn har blivit mer levande i och med att ett kafé, vissa turistaktiviteter samt ett informellt matlag har dragits igång.

Men de här grupperna finns inte bara i Jämtland utan i byar i hela landet, från norr till söder. Frågan är om, när och hur sådana exempel också illustrerar en allmän trend mot en lokalt baserad utveckling, där olika ägarformer samverkar för att organisera lokala svar på såväl strukturomvandling som neddragningar i offentlig välfärdsproduktion.

Ny arbetsdelning som svar på strukturomvandling och neddragningar i offentlig sektor

Det finns flera förklaringar till utvecklingen mot fler lokalt baserade organisationer som har med strukturomvandling och omvandling av välfärdssamhället att göra. I Jämtland där strukturomvandlingen inneburit kraftiga neddragningar av antalet anställda inom skogssektorn, har många i byarna som tidigare arbetat i

skogen fått lov att hitta en ny försörjning. Utvecklingen från industri till industristödande verksamhet har medfört ökad efterfrågan på tjänsteföretag och ökade möjligheter till distansarbete. Den tidigare parallella utvecklingen av stat och marknad har kommit i obalans. Offentlig sektor har tillåtits öka för mycket i förhållande till expansionen av den privata sektorn, och problemen i försörjningssystemet gör att det behövs alternativa lösningar för att kompensera för de neddragningar i offentlig sektor som behöver göras.

Folk vill bo kvar

En utspridd befolkning betyder att det är svårare att klara service inom ramen för den offentliga sektorns produktion. Lokala lösningar växer fram som svar på att staten inte lyckas producera kollektiva varor som tillfredsställer människors behov men lokala utvecklingsgruppers arbete gynnar också det lokala näringslivet. Om "eldsjälar" på flera orter jobbar för att rädda skola, affär och daghem lokalt med målsättningen att människor ska bo kvar på och/eller flytta till den aktuella orten, kan det t ex uppstå en situation där näringslivet stöttar där det ideella engagemanget är starkast. Men variationerna i lokal utveckling är stora och det är ofta inte möjligt att förutsäga vad det är som gör att vissa bygder blomstrar medan andra dör, dvs var i regioner lokala utvecklingsgrupper och kooperativ startar, vilken skola som blir kvar osv. Någon måste ta på sig uppgiften att försöka fylla uppkomna behov. Aktörens betydelse för lokal utveckling är ytterst avgörande. Det handlar om såväl entreprenören som person, som vad denne faktiskt gör (vilken strategi, vilka verktyg denne har osv) samt i vilken omgivning entreprenörskap utvecklas.⁸ Det som ytterst enar enskilda individer i bytvecklingsarbetet är en vilja att kunna bo och verka i bygden. Även sk "hemvändare" och inflyttare, inklusive en del invandrare, deltar på många håll aktivt.

Individer bedriver entreprenöriella aktiviteter, t ex butiker, inom ramen för den sociala ekonomin för att kompensera för att det inte finns underlag att driva viss verksamhet på rent kommersiella grunder. Avsikten med att samverka med andra kan således vara att säkra utbud som annars ej skulle finnas tillgängliga. Kostnaden för produktionen kan hållas nere av ideellt arbete. Det är relativt sett vanligare att butiker, kaféer, och turistaktiviteter bedrivs i kooperativ regi i glesbygd pga svårigheten att överleva under vanliga marknadsvillkor. Det handlar dels om när och hur lokal utveckling skapas på basis av förtroende mellan individer och organisationer, dels om vilken roll myndigheterna har i detta. Frågan är också om och när förtroende för myndigheter är bra eller dåligt. En övertro på myndigheter kan passivisera människor. Ett missnöje med offentliga

⁸ I entreprenörskapsteorier är det vanligen individen som fokuseras. Men entreprenöriella aktiviteter kan bedrivas av antingen individer eller av grupper av individer som agerar samfällt. Då gruppens betydelse kan antas vara viktig när det gäller socialt entreprenörskap och för utvecklandet av lokal samverkan efterlyses teorier kring kollektivt entreprenörskap (Stryjan 2002, s 2-3).

lösningar kan å andra sidan medföra att entreprenöriella processer dras igång för att skapa goda alternativ.

En EU-influerad ekonomisk politik

Med EU-medlemskapet har den centrala regionalpolitiken kompletterats med en regionalpolitik baserad på lokala och regionala strategier för utveckling i Sverige. Detta har inneburit incitament att komma med förslag på lokala utvecklingsprojekt, som kan finansieras och genomföras inom ramen för de regionala strukturfondsprogrammen. Den "horisontella expansionen" som alltså innebär en utveckling baserad på skapandet av nya företag och organisationer, är inte enbart uttryck för en lokal utveckling, utan är också ett resultat av en ekonomisk politik inriktad mot att möta nya utmaningar. Förändringen i den makroekonomiska politiken mot ökad tonvikt vid lokal ekonomisk utveckling med tillhörande decentralisering och privatisering kan ha öppnat vägen för ett delvis nytt sätt att organisera lokalt engagemang. Konkret innebär den nya politiken att nya former av service tillhandahålls av organisationer vilka delvis är finansierade av offentliga medel, men som också är beroende av såväl marknaden som av frivilliga, obetalda arbetsinsatser.

Ur ett makroekonomiskt perspektiv innebär fokuseringen av den dynamiska processen att det blir möjligt att analysera hur det ekonomiska systemet förändras. Bakgrunden är föreställningen om att framtidens konkurrens mer kommer att handla om regioner än om företag och att det behövs nya, flexibla institutioner som kan svara på de snabba förändringar som sker i samhället (OECD 1998). Toppstyrda organisationer med byråkratiska rutiner har problem med att hinna med i utvecklingen. Det talas om att hierarkierna måste bytas ut mot horisontella organisationsformer. En uppenbar slutsats, som egentligen vilar på ett slags cirkelresonemang, är att de regioner som klarar den nödvändiga omställningen kommer att klara sig bra i framtiden (Rifkin 1995). Det finns dock inte någon tydlig enighet bland ekonomiska aktörer, politiker och tjänstemän kring hur denna omvandling ska gå till. Det handlar både om en förändrad ram för makroekonomisk politik till följd av globalisering och strukturomvandling, samt om ett nytt sätt att organisera det svenska välfärdssamhället. När det gäller myndigheternas betydelse för lokal utveckling kan således två olika aspekter urskiljas, dels vad myndigheter på lokal nivå gör för att underlätta att lokala samverkanslösningar kommer till stånd, dels hur den nationella ekonomiska politiken inklusive regionalpolitiken påverkar lokal ekonomisk utveckling.

Utveckling kräver ideellt arbete, stöd från myndigheter och kommersiella inslag

Tre slags relationer där ekonomiska aktiviteter och sociala länkars inbördes beroende utgör spiraler av utveckling kan urskiljas. Obetalt arbete kan leda till

ekonomiska aktiviteter. Ekonomisk verksamhet kan utvecklas inom ramen för sociala länkar, såsom i bykooperativ. För det tredje skapar ekonomiska aktiviteter sociala nätverk. Restauranger, tjänster av olika slag skapar sociala länkar som kan leda till andra aktiviteter. Exempelen ovan har det gemensamt att det går att urskilja ett mönster av jobbskapande och lokal ekonomisk utveckling där individer och organisationer samverkar för att säkerställa lokal service eller för att skapa lokala aktiviteter. Det kan således handla om lokal service och aktiviteter som behövs för att behålla folk i byarna, t ex rädda byskolor, behålla lant-handlare, säkra barnomsorg, bygga hus för att möjliggöra inflyttning, locka till sig barnfamiljer, skapa äldreboende så att äldre kan bo kvar samtidigt som hus frigörs för inflyttning, men också för att starta små turistföretag, andra tjänsteföretag eller varuproducerande företag.

Medlemmar i lokala utvecklingsgrupper blir obetald arbetskraft och de obetalda arbetsinsatserna kan resultera i sysselsättningsmöjligheter för dem själva och/eller för andra när kommersiell verksamhet tar fart. Det går att hitta många liknade utvecklingsprocesser (se t ex Lithander & Möhlnhoff 2000, Svensson 1998 och Boethius 1997). Frågan är emellertid i vilken utsträckning sådana exempel avspeglar en allmän trend. Empiriska data visar att vissa förutsättningar behöver vara uppfyllda för att mer än tillfälliga effekter ska uppnås. Sammanfattningsvis finns det åtminstone tre villkor som förmodligen behöver vara uppfyllda för att detta ska ske. Någon form av socialt och/eller finansiellt stöd från myndigheter behövs.⁹ Obetalt arbete måste omvandlas till betalt arbete. Dessutom behövs kommersiella aktiviteter som leds av för ändamålet hängivna entreprenörer.

Den empiri som finns tillgänglig visar i viss utsträckning en rörelse mot att två av dessa villkor är på väg att uppfyllas. Lokala utvecklingsgrupper får stöd från lokala myndigheter, och EUs strukturfonder har inneburit pengar till lokala projekt. För det andra, medan frivilligt obetalt arbete i förhållande till betalt arbete visar en mindre minskning från 1995 till 1998, har lokala utvecklingsgrupper skapat jobb i privat sektor (Forsberg 2001, s 159 och 163). Även om dessa observationer ger intryck av att EU-politiken faktiskt implementeras finns väldigt lite kunskap om vad som faktiskt händer med EU-medlen på en aggregerad nivå samtidigt som effekterna av enskilda projekt är osäkra. EU-medel till många små projekt innebär att det är oklart vad som är effekt av vad och att det därmed är svårt att utesluta att ett visst projekt faktiskt bidragit till utveckling.

Det är möjligt att lokal mobilisering mest sannolikt sker när situationen är tillräckligt allvarlig, för att förhindra att en kris förvärras. Lokalt baserade organisa-

⁹ Inom ramen för en studie av den sociala ekonomins utbredning i Sverige kartlägger Forsberg (2001) lokala utvecklingsgrupper i Sverige. Hon finner att enligt grupperna kräver skapandet av jobb samverkan mellan olika aktörer, stöd från myndigheter samt finansiering, vilket klart tyder på att frivilligt, obetalt arbete inte var tillräckligt. Av de 155 grupperna i studien hävdade 25 procent att de använde EU-medel som finansieringskälla.

tioner kan därmed ha en stabiliserande effekt och lokal ekonomisk utveckling påverkas indirekt av att social service skapas eller bibehålls så att folk inte flyttar. I vissa fall omvandlas sådant till utveckling av kommersiella aktiviteter och kanske till att även företag utvecklas vilka kan bli motorer för ekonomisk utveckling. En nätverksbaserad ekonomisk utveckling baserad på skapandet av nya organisationer och företag är troligtvis mer rimlig i glesbygden. Det finns emellertid egentligen inte något empiriskt stöd för att Putnams idéer om orsaksambanden mellan antalet lokala sammanslutningar och väl fungerande regioner stämmer för Sveriges del (se Putnam 1993, 2000). Såväl antalet lokala utvecklingsgrupper som nykooperationen har ökat mest där BRP-ökningen är lägst.¹⁰

Kortsiktig överlevnad eller utveckling?

I t ex Jämtland har det EU-relaterade nätverkstänkandet fått ökat gehör i åtminstone fördelningen av EU-projektmedel. Även detta pekar på att politiken på det lokala planet kan spela en viktig roll. Det lokala tillväxtavtalet, vilket förhandlas fram mellan lokala och centrala myndigheter som en del av EU-politiken mot att stärka det regionala perspektivet, kan också haft betydelse för Jämtlands del. Å andra sidan kan de dokumenterade svårigheterna att åstadkomma ekonomisk utveckling i Jämtland tyda på att de traditionella nätverken inte är öppna för nya entreprenörer. Även om det finns flera exempel på dels samverkan mellan mikroföretag, dels samverkan mellan myndigheter och lokala utvecklingsgrupper/kooperativ, tycks denna samverkan inte omfatta de mer traditionella delarna av näringslivet. Det faktum att den traditionella skogsnäringen är av fortsatt stor ekonomisk betydelse kan också verka hämmande för utvecklandet av den nätverksbaserade ekonomin.

Det finns flera exempel som visar hur svårt det kan vara att åstadkomma lokal utveckling med hjälp av subventioner till företag som startar verksamhet i glesbygden. De visar emellertid också att förekomsten av socialt nätverk kan motverka utveckling av verksamhet som är kapabel till anpassning vid makroekonomiska förändringar på nationell eller internationell nivå. När omvärlden förändras och kräver nya lösningar kan det produktiva sociala kapitalet bli improduktivt om det är normer, värderingar och kunskaper från tidigare år som dominerar.¹¹ I en sådan miljö kan det vara svårt för nykomlingar att utveckla företag och få dessa att överleva.

I Finland riktas kritik mot att EU-medel används till att renovera hus och till förbättringar i den lokala miljön i stället för till utveckling av ekonomisk verk-

¹⁰ Antalet nykooperativ per invånare är högst i glesbygdslänen Jämtland, Gotland och Värmland (Höckertin 2001, s 101 och 106), dvs de län som enligt "Regionernas tillstånd 2002" haft lägst BRP-utveckling. Detsamma gäller för lokala utvecklingsgrupper (Forsberg 2001).

¹¹ Socialt kapital definieras av Putnam i relation till det sociala livet, dvs det är nätverken, normer och ömsesidigt förtroende som gör det möjligt för människor att agera tillsammans mer verkningsfullt för att uppnå gemensamma mål (Putnam 1993, s 167).

samhet (Mustakangas & Vihinen 2003). Bottom-up som innebär att initiativen bör komma från lokala aktörer och inte från tjänstemän innebär inte nödvändigtvis att fokus på lokal utveckling också betyder ekonomisk utveckling. Från myndigheters sida kan uppdelning av projekt och deras inriktning mot att förbättra lokala omgivningar utgöra problem. Även om projekten uppfyller kraven i EU-programmen, garanterar detta inte att de framstår som lika ändamålsenliga från myndigheters ståndpunkt och att de passar in i deras utvecklingsstrategier. Från ett glesbygdsutvecklingsperspektiv borde olika slags samverkan länkas till en mer generell landsbygdsutvecklingspolitik, så att varje projekt mer tydligt relateras till lokal ekonomisk utveckling.

Risken är att kombinationen av de centrala spardirektiven och det sektori-serade kortsiktiga lönsamhetstänkandet kommer att innebära en fortsatt statlig utflyttning från glesbygdslänen. Regionalpolitiska överväganden kan inte förväntas tas av myndigheter som är ålagda att spara pengar lika lite som privata företag kan förväntas ta sådana hänsyn.

På kommunal nivå konkurrerar lokal basservice med EU-program om samma pengar. Här finns en möjlig risk att lokala myndigheter frestas att använda regionalpolitiken till de löpande åtaganden som kommunen har ansvar att sköta. Därmed finns också en risk för att lokalt baserade organisationers möjligheter utnyttjas och används som argument för nedskärningar av offentlig sektor. Fokus på bottom-up kan t ex legitimera att ansvar delegeras till byutvecklingsgrupper.

Avslutande diskussion och slutsatser

Inom EU kan åtminstone två utvecklingstrender urskiljas vilka också avspeglas i utvecklingen i Sverige. Dels handlar det om en allmän trend där antalet anställda i jordbruk och industri minskar, medan sysselsättningen inom informations- och tjänstesektorn ökar. Den andra trenden handlar om att samverkan som syftar till att stärka enskilda yrkesgruppers position på arbetsmarknaden minskar medan samverkan för att säkra enskilda regioners överlevnad ökar. I Sverige kan ytterligare en trend urskiljas. Så länge folkrörelseaspekten dominerat den lokala utvecklingen har ökat inflytande framträtt som den viktigaste drivkraften. Den relativt kraftiga ökningen av kooperativ inom vård och omsorg under senare delen av 1990-talet tyder dock på att ekonomiska motiv ökat i betydelse.

Neddragningarna i offentlig sektor och en förändrad syn på organiseringen av välfärdssamhället tyder på en ökad acceptans för att offentlig sektor frångår sig ansvar för vård, omsorg och sysselsättning. Det faktum att mer än hälften av de ekonomiska föreningar som bildats i Sverige 1985 eller senare saknar anställda tyder på att kooperativ i många fall bildas för att utgöra små, lokala serviceorgan för medlemmarna. Byutvecklingsgrupperna kan därmed sägas ha skapat sig två delvis olika roller som behövs för lokalsamhällets överlevnad. Dels

drivs verksamheter som ger försörjning och service i glesbygd. Dels utgör de lokala serviceorgan eller ett slags stöd för det lokala näringslivet.

Under industrisamhällets framväxt, så länge det fanns gott om jobb, kunde flexibilitet och trygghet förenas på arbetsmarknaden. Den som var fast anställd och därmed inne i systemet omfattades automatiskt av trygghetslagar.¹² När välfärdssystemet är satt i gungning, arbetsmarknaden förändras och kraven på flexibilitet ökar, behövs en förnyelse av både försörjningssystem och arbetsliv. Det är inte ovanligt att individer med fast anställning startar företag vid sidan om. Men den som lämnar ett sådant jobb för att bli företagare riskerar både fast inkomst och trygghet. Enpersons företagare i glesbygden vittnar också om hur svårt det kan vara att bli anställd ens på deltid för den som ”försökt stå på egna ben” då de uppfattas som ”opålitlig arbetskraft”. För den enskilde kan det således bli både svårt och kostsamt att försöka växla mellan att vara anställd och företagare. Men många glesbygdsbor är både företagare och anställda på deltid trots att detta inte passar befintliga arbetsrättsliga trygghets- och försäkringssystem.

EU-inträdet och medföljande ökad tonvikt på lokal utveckling och lokal samverkan kan ha bidragit till att det svenska systemet håller på att förändras, från välfärdsstat med ideologiska förtecken mot ökad ekonomisk styrning. Att EU-medel blivit en viktig finansieringskälla för lokal utveckling i Sverige kan möjligtvis förklara ökningen av lokala utvecklingsgrupper. Kraven på nationell medfinansiering stimulerar också lokal samverkan eftersom både offentliga och privata medel behöver ställas till förfogande för att projektidéer ska få ekonomiskt stöd. En fara ligger i gränsdragningsproblemet mellan den positiva drivkraften, att få medinflytande, och den tvingande, att av omständigheterna nödgas gå in i samverkanslösningar av olika slag. Verksamhet som vilar på ideellt arbete är inte hållbar på längre sikt då tidsbrist eller svalnade intresse kan minska den frivilliga insatsen. Den som inte får betalt kan lättare hoppa av när engagemanget sviktar oavsett om det ideella arbetet är självpåtaget eller ”påtvingat” av yttre omständigheter. Sårbarheten ökar också av risken att eventuella stöd till lokala utvecklingsgrupper och kooperativ dras in vid besparingsbehov.

Sammanfattningsvis har flera faktorer bidragit till ett relativt sett gynnsamt klimat för lokal utveckling i svenska glesbygdsregioner. Samtidigt kan balansen mellan förankring och byråkratisering vara hårfin. Offentligt stöd innebär en fara för byråkratisering av lokalt utvecklingsarbete som kan medföra att människors ansvarskänsla för det man skapat minskar. Men materiella och historiska villkor måste tas för givet. Samarbetslösningar krävs för att hitta lösningar när köpkraften inte räcker till.

¹² Förutom försäkringar i form av a-kassa, föräldrapenning, sjukpenning och pension skyddas den fast anställde av en mängd arbetsrättsliga regler vid eventuell uppsägning. Vidare är arbetstiden reglerad, liksom rätten till viss semester osv. Dessa lagstadgade rättigheter utvecklades stegvis under en tid då full sysselsättning var en naturlig och realistisk målsättning.

En slutsats ovan var att även om sociala nätverk kan bidra till att byars överlevnad blir hållbar på en väldigt lokal nivå, är det mindre sannolikt att de leder till lokal ekonomisk utveckling. Detta betyder dock inte att sociala nätverk skulle vara oviktiga för regioners överlevnad. Framgångsrika regioner kan dock se olika ut beroende på deras allmänna förmåga att använda och skapa sociala nätverk. Många projekt med flera olika deltagare gör det svårt för myndigheten att visa hur pengar som fördelats har använts och vad som uppnåtts med investerade medel. Å andra sidan, vad som noteras från tillväxtavtalen är att medfinansiering från olika parter uppfattas som extra resurser till lokala utvecklingsprojekt. Deltagare från olika håll tenderar dock att kunna påverka olika mycket, även om de arbetar för gemensamma mål. Lokala entreprenörer kan t ex inte använda betald arbetstid till projekt på samma sätt som tjänstemän har möjligheter till.

Kan man möjligtvis vända på resonemanget och säga att ingen lokal ekonomisk utveckling är möjlig utan lokalt baserade organisationer? Det finns många exempel där det går att urskilja mönster för hur lokal ekonomisk utveckling kan gå till där viljan att bo kvar i en region förenar människor. En slutsats är att det krävs att vissa förutsättningar är uppfyllda för att mer än tillfälliga effekter ska uppnås. Förmodligen behövs någon form av stöd, socialt eller finansiellt, från myndigheter. Ideellt arbete behöver troligtvis förr eller senare omvandlas till betalt arbete. Det verkar också vara rimligt att det dessutom krävs någon typ av kommersiell verksamhet för att lokal ekonomisk utveckling ska kunna ske mer än tillfälligt och/eller indirekt. Den svenska modellen har byggt på att det är offentlig sektor och näringsliv som ansvarar för sysselsättningen samt att individens roll är att stå till arbetsmarknadens förfogande, inte att skapa sina egna jobb. Men detta gäller inte längre, åtminstone inte i glesbygden. Trenden är den att glesbygdsborna skapar såväl arbetsuppgifter som försörjning och service själva. För dem är det i många fall mångsyssleriet som står för tryggheten.

Referenser

- Boethius M (1997) *Ta vara på kraften!* Utbildningsförlaget Brevskolan och Glesbygdsverket, Stockholm.
- Boli J (1991) "Sweden: Is there a viable third sector?" i Wuthnow (red) *Between states and markets. The Voluntary Sector in Comparative Perspective*. Princeton University Press, Princeton.
- CIRIEC (2000) *The enterprises and organizations of the third system: a strategic challenge for employment*. Final Report.
- Forsberg A (2001) "Lokalt utvecklingsarbete och jobbskapande" s 153-181 i Westlund H (red) *Den Sociala Ekonomin i Sverige*. Nordstedts, Stockholm.
- Henrekson M (2001) "The Entrepreneur and the Swedish Model" i Henrekson M, Larsson M & Sjögren H (red) *Entrepreneurship in Business and Research*. Probus Förlag HB, Stockholm

- Henrekson M, Larsson M & Sjögren H (red) (2001) *Entrepreneurship in Business and Research*. Probus Förlag HB, Stockholm.
- Herlitz U (1998) "Bygderörelsen som demokratisk förnyare" i Grut K & Mattsson E (red) *Social Ekonomi – Om kraften hos alla människor*. Utbildningsförlaget Brevskolan, Stockholm.
- Höckertin C (2001) "Ekonomiska föreningar och nykooperation i ett regionalt perspektiv" s 85-119 i Westlund H (red) *Den Sociala Ekonomin i Sverige*. Nordstedts, Stockholm.
- ITPS (2002) *Nyföretagandet i Sverige 2000 och 2001*. S2002:08, ITPS, Östersund.
- ITPS (2003) *Strukturstudie av näringslivet 2000*. S2003:02, ITPS, Östersund.
- ITPS & Nutek (2002) *Regionernas tillstånd 2002. En rapport om tillväxtens förutsättningar i svenska regioner*. A2002:012, ITPS, Östersund.
- Kulturdepartementet (1999) *Social ekonomi – en tredje sektor för välfärd, demokrati och tillväxt?* Rapport från arbetsgrupp. Nordstedts tryckeri AB, Stockholm.
- Lithander J & Möhlnhoff J (2000) *Framväxt av tillväxt – en fallstudie av sex jobbskapande processer i Jämtlands län*. RALF Rapport 20, Stockholm.
- Monnier L & Thiry B (1997) "Introduction: The General Interest: Its Architecture and Dynamics" *Annals of Public and Cooperative Economics* 1997, nr 3, s 313-333.
- Mustakangas E & Vihinen H (2003) "Local Partnership in Rural Policy Implementation" i Persson L-O, Sätre Åhlander A-M & Westlund H (red) (kommande) *Local Responses to Global Changes. Economic and Social Development in Northern Europe's Countryside*. Work Life in Transition, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- OECD (1998) *Local Management for Effective Policies*. OECD, Paris.
- Persson L-O, Sätre Åhlander A-M & Westlund H (red) (kommande) *Local Responses to Global Changes. Economic and Social Development in Northern Europe's Countryside*. Work Life in Transition, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Putnam R D (1993) *Making democracy work. Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press, Princeton.
- Putnam R D (2000) *Bowling alone. The collapse and revival of American Community*. Simon & Schuster, New York.
- Rifkin J (1995) *The End of Work*. Tarcher/Putnam, New York.
- Sivesind K, Lorentzen H, Selle P & Wollebek D (2002) *The non-profit sector in Norway. Composition, Changes and Causes*, Report 2002:2, Institut for Samfunnsforskning, Oslo.
- Stryjan Y (2002) *Social Cooperatives in Sweden. Etudes in entrepreneurship*. Working Paper 1/2002, Södertörns Högskola.
- Svensson R (1998) *Det nya Sverige byggs underifrån*. Glesbygdsverket.
- Sätre Åhlander A-M (1999) "Den sociala ekonomins betydelse för hushållen" s 133-153 i *Ekonomi i stort och smått. En bok för lärarutbildningen om hushållens ekonomi*. Konsumentverket och Koopi, Stockholm.

- Sätre Åhlander A-M (2001) The social economy: new co-operatives and public sector. *Annals of Public and Cooperative Economics*. Nr 3: s 413-433.
- Vivet D & Thiry B (2000) "Fields of study, quantitative importance and national acceptations" kapitel 1 i CIRIEC *The enterprises and organizations of the third system: a strategic challenge for employment*. Final Report.
- Westerdahl S (2001) *Business and Community*, Gothenburg University, Gothenburg.
- Westlund H red. (2001) *Den Sociala Ekonomin i Sverige*. Nordstedts, Stockholm.
- Wijkström F (1997) "The Swedish Non-profit Sector in International Comparison" *Annals of Public and Cooperative Economics* 1997, vol 68, nr 4, s 625-663.
- Wijkström F & Lundström T (2002) *Den ideella sektorn. Organisationerna i det civila samhället*. Sober, Stockholm.
- Wuthnow (red) (1991) *Between states and markets. The Voluntary Sector in Comparative Perspective*. Princeton University Press, Princeton.

Jan Wallenberg

Rollen som arbetsgivare i morgondagens kommuner

Vi står inför ett dilemma där det handlar om att välja ett av två goda värden: kommunalt självstyre eller nationell välfärdspolitik, skriver Jan Wallenberg.

I dagens kommuner finns en ambition att bli bättre arbetsgivare. Det gäller strävanden att genomföra konkreta förbättringar på enskilda punkter och att förbättra PA-funktionen och utveckla personalpolitiken. Men det finns också en mer radikal ambition som innebär att i grunden reformera arbetsgivarrollen och anpassa den till nya förutsättningar. Detta är inte en isolerad kommunal fråga av teknisk eller juridisk karaktär, utan en fråga av generellt samhällsintresse. Skälen till detta är tre:

- För det första berörs stora delar av medborgarnas vardag, såsom skolor, förskolor, äldreomsorg, vattenförsörjning, gatuunderhåll och sophantering. Om sådan verksamhet fungerar dåligt på grund av brister i arbetsgivarfunktionen, får det stora konsekvenser i dagens svenska samhälle.
- För det andra berörs många människor direkt i sin egenskap av kommunanställda. Ungefär 20 procent av den svenska arbetskraften har kommunerna som arbetsgivare. Hur deras arbetsliv fungerar är därför inte minst av rent kvantitativa skäl av bredare intresse.
- För det tredje är de ansvariga arbetsgivarna i kommunerna – politikerna – också medborgarnas demokratiska representanter i det lokala politiska systemet. Det är dock uppgifter av olika karaktär, vilket lätt skapar spänningar och svårigheter. Mellan den lokala demokratin och de kommunanställdas arbetsliv kan det därför uppstå målkonflikter.

En viktig tanke i den kommunala världens diskussioner om arbetsgivarrollens utveckling är en sorts social determinism; eftersom samhället förändras så måste kommunerna förändras. Dålig anpassning till nya förutsättningar anses ge välfärdsförluster i flera avseenden. Kommunernas uppgift ses dock inte bara som att passivt anpassa sig till externa samhällskrafter, utan också att aktivt påverka utvecklingen. Det finns en strävan att finna nya vägar som säkerställer produktionen av välfärdstjänster och möjligheten att rekrytera och utveckla medarbetare, likaväl som att utveckla den lokala demokratin. Strategier och principer för detta diskuteras flitigt. Begreppet *arbetsgivarpolitik* har blivit högaktuellt. Vanligen är det behovet av utveckling inför en oviss framtid som står i fokus för

Jan Wallenberg är docent i statsvetenskap och forskar om arbetslivets utveckling i kommuner och landsting, med tonvikt på sambandet mellan arbetsliv, lokal demokrati och statlig styrning. E-post: Jan.Wallenberg@Arbetslivsinstitutet.se

intresset. Arbetsgivarpolitiken behöver ses över i grunden, hävdar Kommunförbundet, därför att samhället och kommunerna förändras:

Den kommunala arbetsgivarrollen har till stor del utformats under förutsättningar som inte kommer att gälla framöver. Behovet av omställning mellan verksamheter liksom behovet av nyrekrytering i kommunerna kommer att ställa stora krav på det kommunala arbetsgivarskapet. Kommunerna behöver utveckla arbetsgivarrollen för att bli mer attraktiva som arbetsgivare och bättre kunna locka alla dessa människor till anställningar med meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter (Svenska Kommunförbundet. Program för projektet Strategiska arbetsgivarfrågor).

En konkret yttring av arbetsgivarrollens problem är rekryteringen av personal. Kommunerna uppfattas enligt många undersökningar sällan som attraktiva arbetsgivare (Larsen 2000). De anses också ha svårt att få tag i tillräckligt med personal i framtiden. Beräkningar från Kommunförbundet visar att kommunerna kommer att behöva över en halv miljon nya medarbetare till år 2010, framför allt på grund av pensionsavgångar (Svenska Kommunförbundet 2001). Denna rekrytering sker i hård konkurrens med landsting/regioner och alla andra arbetsgivare. Framför allt brukar sjukvården anses ha ett mycket stort behov av ny personal de närmaste åren. Att bli attraktivare som arbetsgivare framstår för kommunerna mot den bakgrunden som nödvändigt.

En annan konkret yttring av arbetsgivarrollens problem är ohälsan i arbetslivet. Hur stor del av sjukskrivningarna som beror på arbetslivets missförhållanden och hur stor del som beror på livsstil, demografiska förändringar, arbetskraftens sammansättning och liknande är omdiskuterat, men likafullt har villkoren i arbetet någon betydelse. En reformerad kommunal arbetsgivarroll ses som en strategi för att hantera detta och medverka till ett bättre arbetsliv som åtminstone i någon mån kan reducera sjukskrivningarna.

En tredje fråga som visar på behovet av att utveckla arbetsgivarpolitiken är synen på kvalitet och kostnader i verksamheten. Dagens dominerande effektivitetsmodeller betonar vikten av medarbetarens motivation, personliga ansvar och möjligheter till självständiga bedömningar. Dessa mål liknar i hög grad de som brukar ställas för arbetslivets reformering ur medarbetarnas perspektiv. På så sätt sammanfaller två strävanden som lätt kan dra åt olika håll – högre effektivitet och bättre arbetsliv. Detta är långt ifrån oproblematiskt, som den praktiska erfarenheten visar. Men en genomtänkt arbetsgivarpolitik ses som ett hjälpmedel att minska den påtagliga klyfta mellan retorik och praktik som lätt observeras på detta område i den kommunala världen.

Men hur kan ambitiösa mål av detta slag nås? Hur kan kommunerna rekrytera nya medarbetare, utveckla befintliga medarbetare, minska sjukskrivningarna och förbättra effektiviteten? Vilka är hindren och vilka förhållanden måste förändras? Vad innebär egentligen arbetsgivarpolitik?

Dessa frågor har fått stor betydelse för enskilda kommuner och för Kommunförbundet. Det ska inte tolkas som att experter och auktoritativa kommunalesmän har slagit fast innebörden av *den bästa* arbetsgivarpolitiken och formulerat något som kommunerna omgående bör genomföra. I stället ligger tyngdpunkten på ett ifrågasättande och sökande perspektiv. Det pågår omfattande diskussioner och utvecklingsprocesser på området, både i enskilda kommuner och i större nationella projekt.

För att belysa frågorna om arbetsgivarpolitikens utveckling och arbetslivets långsiktiga reformering görs i följande avsnitt en översiktlig redogörelse för ett framtidsinriktat forsknings- och utvecklingsprojekt som hade målet att göra kommunerna till attraktivare arbetsgivare.

Ett forsknings- och utvecklingsprojekt med 32 kommuner

Arbetslivsinstitutet och Svenska Kommunförbundet genomförde tillsammans ett forsknings- och utvecklingsprojekt, Strategiska arbetsgivarfrågor, under åren 2000–2002. Det övergripande syftet var att diskutera hur en fruktbar arbetsgivarpolitik för morgondagens kommuner kan se ut och att öka intresset för denna fråga. Syftet var också att genomföra konkreta förändringar i arbetsgivarrollen i de 32 deltagande kommunerna och att öka deras kunskaper om utvecklingsprocesser.

Utvecklingsprojekten i de enskilda kommunerna var konkret inriktade på enskilda frågor som kunde anses falla under det tämligen diffusa paraplybegreppet arbetsgivarpolitik. Det gällde vitt skilda frågor som att förändra lönepolitiken i mer individuell riktning, att utveckla friskvården, att decentralisera arbetstidsfrågan till enskilda arbetsplatser, att kontakta gymnasier och högskolor i rekryteringssyfte, att utveckla chefsrollen, att förbättra dialogen mellan kommunledningen och ungdomar och att förbättra psykosocial arbetsmiljö.

Även motiven för att medverka i projektet uppvisar en stor bredd. Många kommuner hade personalrekrytering som huvudmotiv, andra betonade att befintlig personal måste förmås att stanna kvar och få möjligheter att utvecklas. En hel del kommuner pekade särskilt på vikten av arbetslivets reformering för att minska sjukskrivningarna och några poängterade arbetsgivarpolitikens utveckling som ett hjälpmedel för att säkerställa kvalitet i verksamheten.

Denna spridning av inriktning och syfte gav stundom intrycket att det är svårt att hitta någon fråga som *inte* är arbetsgivarpolitik. För att travestera statsvetaren Aaron Wildavskys ord om sextio- och sjuttioalets övertro på planering: *Om arbetsgivarpolitik är allting, kanske det är ingenting*. Ändå är det rimligt att se begreppet arbetsgivarpolitik som något allmänt och brett, något som kan omfatta många olika konkreta företeelser men som i högsta grad är under utveckling. En av anledningarna till intresset för denna fråga var att traditionell personalpolitik ansågs för smal, för formalistiskt inriktad och för lite av ett hjälpmedel att uppnå

de demokratiskt bestämda målen i en kommun. Arbetsgivarpolitik ses därför som ett brett begrepp med flera syften. Både ett sätt att förbättra arbetslivet, att utveckla medarbetarna, att rekrytera nya medarbetare, att reducera sjukskrivningar, att långsiktigt säkra verksamhetens kvalitet och att åstadkomma ett effektivt styrmedel för morgondagens kommuner. Den sistnämnda ambitionen ses vanligen som ett övergripande huvudsyfte och betonas i mycket av Kommunförbundets material. Ett exempel:

Arbetsgivarpolitiken utgörs av de styr- och ledningsinstrument som arbetsgivaren använder för att långsiktigt trygga verksamheten. Arbetsgivarpolitiken utgår från de politiskt fastställda målen för verksamhetens inriktning, omfattning och kvalitet (Svenska Kommunförbundet 1999, s 3).

De lokala förändringsprocessernas konkreta ambitioner om friskvård, arbetstider, chefsutveckling och annat gav många värdefulla praktiska erfarenheter, både genom sina framgångar och sina misslyckanden. För en utomstående betraktare bestod ändå de lokala utvecklingsprojektens största värde i vilka lärdomar de gav i övergripande frågor om arbetsgivarpolitikens funktion i styrning och ledning av kommunal verksamhet. Särskilt i ett framtidsperspektiv, i en strävan att utveckla styrning och ledning i morgondagens kommuner.

Ett forum för sådana diskussioner i projektet var framtidsverkstäderna. De var en sorts dialogkonferenser i varje medverkande kommun, där medarbetare från olika hierarkiska nivåer deltog. Avsikten var att på ett öppet sätt diskutera två huvudfrågor: Vilka är kommunens största problem och vilka visioner finns för framtiden? Rapporterna från dessa diskussioner är intressant läsning som ger en hel del lärdomar när det gäller långsiktiga trender i kommunalt arbetsliv (för en analys, se Wallenberg 2001).

Det första diskussionsområdet, problemen, kan sammanfattas med att det finns en alltför stark byråkratisk kultur i kommunerna och att arbetslivet som en följd därav är alltför tayloristiskt. Som en viktig orsak till den byråkratiska traditionen pekade man i många fall på den omfattande lagstiftningen som reglerar nästan all kommunal verksamhet.

Ett vanligt konkret problem som togs upp var att chefer i för hög grad är traditionella tjänstemän, inriktade på regeltolkning, ekonomi och administration, och i för liten grad är inriktade på att stimulera medarbetarna. En annan konkret fråga gällde den kommunala organisationen. Det förekom mycket kritik mot stelbenthet, överdriven regelstyrning, hierarki, dåligt samarbete över förvaltningsgränser och allmän tröghet. En tredje kritisk punkt inom samma huvudfåra var att vanliga medarbetare ansågs ha för lite självständighet i arbetet och för små möjligheter att ta egna initiativ. En fjärde punkt av kritik var att politikerna mer engagerar sig i kortsiktiga ekonomiska detaljer än i visioner, strategier och långsiktiga principer.

Framtidsverkstädernas andra diskussionsområde, visionerna, går direkt in på frågan om långsiktiga trender i kommunalt arbetsliv. Man förespråkar en brytning med de traditionella byråkratiska lösningar som ansågs ha lett till både tayloristiskt arbetsliv och inskränkt lokaldemokrati. Rollerna som medarbetare, chef, politiker och medborgare i morgondagens kommuner diskuterades flitigt. Rapporterna från dessa diskussioner pekar på behovet av flexibla organisationslösningar med mindre regelstyrning, de pekar på behovet av mer strategiskt inriktade politiker, mer kommunikativa och inspirerande chefer, självständigare medarbetare och mer delaktiga medborgare. Särskilt intressant är att visionerna gällde både "produktionsapparaten" i snävare mening – arbetsorganisation, chefsroll, medarbetarskap – och kommunen som samhällsaktör, framför allt den lokala demokratin. Dessa sågs inte som två separata faktorer, utan som två närstående och ömsesidigt påverkande faktorer. Den lösning för framtiden som sålunda skisserades i många rapporter innebär en ökad interaktion mellan medborgare och medarbetare under situationsanpassning och lokal frihet, i syfte att förbättra både demokrati och effektivitet. I samband därmed diskuterades politikerrollen i sin komplicerade dubbelfunktion att både styra produktionen och att representera medborgarna. Den representativa demokratin av idag ansågs i många rapporter ha passiviserat medborgarna och skapat en politikerroll alltför inriktad på att försvara den kommunala apparaten och engagera sig i tjänsteproduktionens detaljer. För att stimulera både medborgare och medarbetare till djupare delaktighet förespråkades i stället politiker som är mer obundna av partiapparaterna och av den traditionella kommunala beslutsordningen. Utökad kommunal självstyrelse sågs i allmänhet som en nödvändig förutsättning för detta.

Projektet gav således genom sina diskussioner intressanta lärdomar i viktiga principfrågor. Men hur lyckades de lokala utvecklingsprocesserna i sina konkreta uppgifter? Och vilka principiella slutsatser kan dras därav när det gäller långsiktiga trender i kommunalt arbetsliv?

Lärdom 1: villkor för de lokala utvecklingsprocessernas framgång

Utvecklingsprocesserna i respektive kommun hade syftet både att förändra arbetslivet och att påverka bredare samhälleliga faktorer som medborgerlig delaktighet, politikerroller och kommunens "image" bland potentiella arbetsökande. Onekligen gick det ganska dåligt för många av de lokala projekten, medan några hade framgångar. Likafullt kan man av dem alla få lärdomar om villkoren för framgång. Några sådana villkor visade sig vara särskilt viktiga.

Politiskt stöd i den egna kommunen var en viktig framgångsfaktor. Utan stöd och intresse från ledande politiker minskar möjligheterna betydligt att bedriva framgångsrikt utvecklingsarbete. Den inledande förankringsfasen i varje medverkande kommun var därför mycket viktig, där Kommunförbundet och i en del

fall forskare var till stor hjälp för att legitimera projektet. Kanske denna mekanism var tydligast i mindre kommuner, där kommunalråd eller andra ledande politiker kan vara mycket betydelsefulla även för operativ verksamhet.

Chefstjänstemännens – kommunchefens/kommundirektörens och förvaltningschefernas – stöd och intresse var en annan avgörande faktor. Utvecklingsprocesserna gällde vanligen frågor som inte riktigt kunde hanteras inom löpande rutinarbete och därför krävde visst godkännande från högre nivåer. Det ekonomiska läget i kommunerna är också ansträngt, så verksamhet som innebär något extra utöver vardagens plikt och krav – såsom utvecklingsprojekt – behöver ordentlig förankring.

Ett tredje viktigt villkor för framgång var att bedriva utvecklingsarbetet inom etablerade organisatoriska strukturer och rutiner. Utanför dessa kan knappast något göras. Detta villkor kan ses tämligen generellt och sålunda också gälla de båda ovannämnda punkterna om stöd från politiker och chefstjänstemän. Sålunda blev det mycket svårt för lokala utvecklingsprocesser som berörde flera förvaltningar, som rörde sig mellan olika hierarkiska nivåer, som bröt mot planer och invanda arbetsrutiner eller som bröt mot politikernas och chefstjänstemäns prioriteringar.

Den sista punkten ger en lärdom som rymmer stark kritik mot kommunerna som miljö för förnyelse och utveckling. Ty för att lyckas bör utvecklingsprocesser hålla sig inom etablerade ramar och rutiner och anpassa sig till politikernas och chefstjänstemäns åsikter! Vad är det för utvecklingsprocesser? Själva detta begrepp innebär rimligen en färd in i det okända, en djärv förändring av det existerande och en kontinuerlig rörelse utan slut. Kommunernas etablerade kultur och struktur står på så sätt i tydlig motsättning till strävandena efter långsiktig reformering av arbetsgivarpolitik och arbetsliv med hjälp av lokala utvecklingsprocesser.

Lärdom 2: de lokala utvecklingsprocessernas svårigheter

Med någon förenkling kan man säga att de lokala utvecklingsprocesserna hade större utsikter att lyckas ju mindre och enklare deras ambitioner var. När de prövade djärva och radikala vägar för en ny arbetsgivarpolitik och ett annorlunda arbetsliv gick det i allmänhet dåligt. På så sätt blev kommunernas etablerade organisation, struktur och kultur den största svårigheten för att lyckas med utvecklingsprocesser. Detta är långtifrån ett internt kommunalt problem. Snarare motsatsen. Externa krafter har en avgörande betydelse. Det visade sig tydligt att det framför allt gäller en speciell extern kraft – staten. Statens styrning är en huvudorsak till att kommunerna är en dålig miljö för förnyelse och utveckling. Bakom de konkreta svårigheter som utvecklingsprojekten mötte, i en del fall direkt och i andra fall indirekt, låg sålunda i allmänhet inte lokala särigheter utan gemensamma kommunala frågor som gäller relationen till staten. Lär-

domarna från dessa projekt går därmed utöver det unika och specifika, och gäller mer generella frågor om den svenska politiska och administrativa kulturen som miljö för långsiktig förändring av kommunalt arbetsliv. Sju punkter framstår som särskilt viktiga i en sådan diskussion.

1. Kommunala förvaltningar är sektorsuppdelade efter respektive verksamhet och har få naturliga beröringspunkter med varandra. Det gäller i praktisk verksamhet, i budgetfrågor, i organisatoriska frågor och i lednings- och styrningsfrågor. Varje förvaltning har i allmänhet också en egen politisk nämnd som förstärker sektorstänkandet. Sådana omständigheter gör det mycket svårt att genomföra förnyelseprojekt som berör flera förvaltningar, vilket mer ambitiösa förnyelseprojekt vanligen strävar efter. Huvudorsaken till denna isolering mellan olika kommunala förvaltningar är statens sektorsuppdelade styrning. Lagar, förordningar och ämbetsverks anvisningar och föreskrifter, liksom förvaltningsdomstolarnas domar, följer bestämda sektorsgränser och har därigenom format den kommunala organisationsstrukturen. Det har i sin tur främjat lokala sektorsförstärkande mekanismer som de professionella yrkesgruppernas isolering från varandra, de fackliga organisationernas revirbevakning och kommunalpolitikens specialisering i olika nämnder.
2. Statens styrning av kommunerna leder inte endast till sektorsuppdelad verksamhet utan också till att regler fått en mycket stor betydelse, på två sätt. Dels direkt genom statens lagar, förordningar, anvisningar, föreskrifter och domstolskontroll, dels indirekt genom att respektive kommuns egna regler baseras på de statliga. Regelstyrningen är därför betydande i kommunal verksamhet. Detta utgör svårigheter för lokala förändringsprocesser. Ty förändringsprocesser innebär en situationsspecifik, personberoende och oplanerad färd in i det okända, medan statens regelstyrning innebär motsatsen: nationell likhet, förutsägbarhet, juridiska skyldigheter samt domstols- och ämbetsverkskontroll.
3. Kommunala förvaltningar är vanligen hierarkiska. Detta har två dominerande källor. Dels har förvaltningarna utformats i traditionell byråkratisk anda för att framför allt tillgodose den statliga styrningens behov, dels har den representativa demokratins politiska styrning i klassiskt uppifrånperspektiv förstärkt dessa organisationsideal och förstärkts av dessa organisationsideal. Detta medför betydande svårigheter för en av huvudambitionerna i arbetslivets utveckling: att entusiasmera vanliga medarbetare och få dem att ta egna initiativ och ökat personligt ansvar i interaktion med medborgarna.
4. Det operativa arbetet har en tung prioritet för första linjens chef. Det beror delvis på gapet mellan bristande resurser och ökande verksamhet, som är en konsekvens av statens krav på kommunerna. Men det beror också på den kommunala traditionen att chefer ska ha praktisk verksamhets-

inriktning. Sådana aktiviteter som inte klart och tydligt kan motiveras utifrån ett kortsiktigt och praktiskt verksamhetsintresse läggs ofta åt sidan. Utan entusiastisk, eller åtminstone välvillig, medverkan från första linjens chefer får utvecklingsprojekt mycket svårt att fungera. Det är en gammal erfarenhet från lokala utvecklingsprocesser och det utgör en betydande svårighet för långsiktig förändring av arbetslivet.

5. Det kortsiktiga ekonomiska perspektivet i kommunerna försvårar långsiktigt inriktad verksamhet, både utvecklingsprojekt i allmänhet och arbetslivets reformering i synnerhet. Skulden kan knappast läggas på ont uppsåt hos lokala politiker och chefstjänstemän, utan på kommunernas komplicerade samhällsroll. Å ena sidan måste kommunerna göra mer och mer genom lagstiftningens krav, å andra sidan är de ekonomiskt trängda genom skatteutjämning och kravet på budgetbalans. Denna klyfta mellan ambitioner och möjligheter ger svårigheter som man ofta tvingas lösa med akuta åtgärder av kortsiktigt slag.
6. Politikerrollen i klassisk representativ demokrati är tämligen snävt inriktad på formellt beslutsfattande medelst majoritetsprincipen i toppen av en hierarkisk organisation. Detta är inte alls enbart ett kommunalt problem, det återfinns även på nationell nivå. Men genom kommunernas uppgift att både bedriva omfattande tjänsteproduktion och att utveckla en levande lokaldemokrati blir politikerrollens begränsningar särskilt synliga i kommunerna. Politikernas tyngdpunkt på traditionell styrning utgör särskilt en svårighet för den numera utbredda ambitionen att stimulera självständighet hos medarbetarna och delaktighet hos medborgarna. Sådana erfarenheter av den moderna kommunala politikerrollens problem harmonierar med slutsatserna från ett statsvetenskapligt forskningsprojekt, där man pekar på svårigheterna med den dubbla ambitionen att både styra verksamheten och representera medborgarna (Bäck 2000).
7. Rollen som högre chef har uppenbarligen vissa problem. I hög grad är man klämd mellan den praktiska verksamhetens behov och lagstiftningens krav. Därigenom uppfattas lätt högre chefer som nejsägare och paragrafryttare. "För mycket ämbetsman" är en vanlig kritisk synpunkt på chefsrollen i utvärderingen av lokala utvecklingsprocesser. Tydligt ger denna roll ofta för litet utrymme för att helhjärtat stödja djärva sektorsövergripande utvecklingsprojekt. Kommuncheferns ledarskap analyseras av Jonsson (2002), som visar hur en kommuns högste tjänsteman befinner sig i en komplicerad stabsposition utan speciell beslutsrätt, mycket annorlunda än en VD i näringslivet.

Konkreta svårigheter i lokala utvecklingsprocesser har sålunda en direkt koppling till övergripande principfrågor om kommunal självstyrelse och statlig styrning. I

en diskussion om långsiktiga trender i kommunalt arbetsliv berörs därför oundvikligen nationella faktorer som har en betydande politisk laddning.

Välfärdspolitik, statlig styrning och lokal demokrati

I strävandena att förändra en kommuns arbetsliv är sambandet mellan interna och externa faktorer betydande. Framför allt är det staten som är den viktiga externa kraften. Lagar, förordningar, föreskrifter, anvisningar och domar; riksdag, regering, ämbetsverk, länsstyrelser och förvaltningsdomstolar (länsrätter, kammarrätter och regeringsrätten). Dessa är krafterna som styr kommunerna och som ger villkoren för lokala utvecklingsprocesser. Försvårande villkor, eftersom statlig styrning och lokala utvecklingsprocesser är motsatta företeelser. Statlig styrning innebär nationell likhet, förutsägbarhet och juridiska mekanismer i den klassiska rättssäkerhetens anda. Lokala utvecklingsprocesser innebär en färd in i det okända under situationsberoende bedömningar, utan formellt beslutsfattande och utan tydlig slutpunkt.

Denna spänning mellan två olika principer är dock inte av karaktären att den ena är ett misstag som omedelbart kan rättas till. I stället gäller det ett genuint dilemma där goda värden står mot varandra. Å ena sidan nationell likhet, statligt styrd välfärdspolitik och juridiskt fixerade rättigheter för medborgarna. Å andra sidan kommunal självstyrelse, lokal demokrati, medborgerlig delaktighet och situationsanpassad verksamhet. Målkonflikterna och spänningarna dem emellan är emellertid inte unika för kommunernas roll i samhället. Även den moderna demokratin som idé kännetecknas av målkonflikter, inte minst finns det betydande spänningar mellan två svårförenliga element – politisk styrning och professionell självständighet. Å ena sidan den dominerande tanken att folket via politiker ska styra stat och kommun. Å andra sidan att stat och kommun också är arbetsgivare åt en mängd människor med professionell kompetens inom komplicerad relationsinriktad tjänsteproduktion. Medborgare och medarbetare har i ett modernt välfärdssamhälle till stor del blivit samma människor, vilket de klassiska teorierna om demokrati inte diskuterar (Gustafsson 2001).

Över huvud taget kännetecknas den politiska och administrativa kulturen i det moderna industrisamhället av målkonflikter, balansakter och kompromisser (sådana spänningar mellan olika samhällskulturella tendenser behandlas i teorin om system och livsvärld av Habermas, 1984 och 1987). En kommun är sålunda inbäddad i en större helhet och kan inte betraktas isolerat och reformeringen av dess arbetsliv är långt ifrån enbart en lokal fråga. Kommunala förvaltningar är med detta synsätt en naturlig och oupplöslig del av den nationella institutionella miljön, för att använda Douglass Norths terminologi – han syftar på de spelregler av normer, ideal, lagar och myndigheter som formar en politisk och administrativ kultur (North 1997). På så sätt är kommunal arbetsgivarpolitik och kommunalt arbetsliv integrerade delar av en större helhet. Delarna kan inte reformeras

isolerat från helheten. Hur kan då denna helhet skildras? Och hur kan en långsiktig utveckling av kommunal arbetsgivarpolitik och kommunalt arbetsliv analyseras mot den bakgrunden?

Ett formativt moment i Sveriges moderna förvaltningshistoria var kommun-sammanslagningarna 1952–1974, då de gamla småkommunerna slogs ihop till större enheter. I denna process skedde en betydande professionalisering och byråkratisering av förvaltningen. Även lokaldemokratien förändrades, den utformades efter den nationella nivåns partipolitik och formella beslutsfattande mer än efter traditionellt medborgerligt deltagande och informella relationer. Motiven till dessa omfattande förändringar formulerades strax efter andra världskriget och var av två slag. Dels att industrialiseringen och urbaniseringen under 1900-talet gjort den gamla kommunindelningen omöjlig, dels att den framväxande välfärds-politiken krävde större och mer professionella kommuner. Framför allt har det sistnämnda motivet haft stor betydelse för den roll kommunerna fått i samhället vid 2000-talets början. Resultatet av dessa efterkrigstidens diskussioner blev nämligen att kommunernas huvuduppgift gällde genomförandet av den nationella välfärdspolitiken. Kommunernas klassiska funktion som fria lokala samfälligheter under medborgerligt deltagande tonades ner. Det uttrycktes klart i regeringens proposition om ny grundlag 1973:

Kommunerna har blivit instrument för den samhälleliga reformpolitiken (Prop 1973:909, s 189).

Denna syn på kommunernas huvudfunktion återfinns också i ett betydelsefullt utredningsbetänkande från denna omvandlingstid.

Tydligt är emellertid att en äldre tids föreställningar om kommunalförvaltningen väsentligen förlorat sin förankring i verkligheten. Förhållandet mellan stat och kommun kännetecknas, såsom framgått, inte längre av bestående boskillnad i uppgifter och principiellt olikartade intressen utan av gemenskap i arbetet för medborgarnas bästa, ständiga förändringar och förskjutningar i den inbördes arbetsfördelningen, kontinuerligt samarbete i mångskiftande former och ömsesidigt beroende (SOU 1965:54, s 39).

Spänningen och målkonflikten mellan kommunal självstyrelse och nationell välfärds politik har i svensk politisk kultur i huvudsak avgjorts till den senares fördel. En genomgång av demokratisynen i statliga utredningar från 1960-talet och framåt visar att det viktigaste elementet i synen på kommunerna är att de ska leverera välfärdstjänster till medborgarna. I motsvarande grad nedtonas lokal demokrati, kommunal självstyrelse och kommunernas myndighetsutövning (Jacobsson 1999).

En sådan spänning mellan goda värden av olika karaktär är kännetecknande för dagens kommuner. Kommunerna har huvuduppgiften att genomföra nationell välfärds politik, och inom denna ram finns det tre olikartade krav – rättssäkerhet,

lokaldemokrati och effektivitet. De kommer lätt i konflikt med varandra, samtidigt som de är integrerade i nästan all verksamhet.

Rättssäkerhet är ett traditionellt krav på både statlig och kommunal verksamhet. "Land ska med lag byggas" är en gammal svensk princip. Detta medför regelstyrning, ämbetsverks- och domstolskontroll och andra klassiska kännetecken på byråkratiska organisationer (byråkrati är naturligtvis inget fult ord utan en neutral benämning på modern förvaltning, myntat av Max Weber). Modern rättssäkerhet inom kommunal verksamhet är framför allt inriktad på att välfärdspolitiken ska genomföras enligt statens intentioner. Socialtjänstlagen, Skollagen och Omsorgslagen LSS med dithörande ämbetsverk Socialstyrelsen och Skolverket är exempel på detta. Traditionell rättssäkerhet i form av korrekt handläggning är en betydligt mindre fråga idag. Rättssäkerhetens höga legitimitet till trots innebär detta vissa svårigheter i kommunerna. Erfarenheterna från olika förändringssträvanden visar hur de kommunala förvaltningarnas byråkratiska karaktär och verksamhetens regelstyrning – båda motiverade av rättssäkerhetsskäl – utgör betydande problem för lokala utvecklingsprocesser. Rättssäkerhet och lokala utvecklingsprocesser är helt enkelt olika värden som endast svårligen kan tillgodoses samtidigt. För det kommunala arbetslivets del innebär det att vissa mått av regelstyrning, hierarki och organisatorisk konservatism är naturligt; mer ju högre rättssäkerheten prioriteras.

Lokal demokrati är ett gammalt kommunalt mål. Ingen annan institution än kommunerna har lika stor betydelse i denna fråga. I modern tid har lokaldemokratin till mycket stor del blivit representativ demokrati av traditionell statlig modell. Partiväsande, valrörelser, professionella politiker och formellt beslutsfattande i ett strikt fullmäktige-nämnds-system har blivit lokaldemokratis signum. Eftersom det kommunalpolitiska systemets huvudfunktion är att genomföra den nationella välfärdspolitiken, så har politikerrollerna utformats därefter. Kommunala politiker är sålunda till mycket stor del styrda av staten, men huvudsakligen inte av demokratiskt legitima politikerkollegor i riksdag och regering utan av ämbetsmän och domare i statliga myndigheter respektive förvaltningsdomstolar. De svårigheter som lokala utvecklingsprocesser ofta möter i form av ekonomifixerade, regelberoende och kortsiktiga kommunala politiker kan sålunda mer ses som naturliga utslag av politikernas huvuduppgift än som brister och okunnighet. För arbetslivets långsiktiga utveckling framstår därmed den kommunala politikerrollen och dess knytning till den nationella välfärdspolitikens genomförande som en avgörande faktor.

Effektivitet – hög kvalitet och låga kostnader – är ett tredje kommunalt krav som ökat starkt i betydelse genom kommunernas expanderande verksamhet och ekonomiska svårigheter. Till stor del försöker man nå effektivitetsmålet genom besparingar, rationaliseringar och andra ekonomiskt präglade åtgärder. Orsaken är delvis en alltför traditionell syn på effektivitetsbegreppets innebörd hos de ansvariga, men framför allt att handlingsutrymmet är begränsat av lagar, för-

ordningar, anvisningar, föreskrifter och domslut. Eftersom sådan regelstyrning ger betydande hinder för att omprioritera och förändra i mer genuin mening, så återstår till stor del endast traditionella ekonomiskt färgade rationaliseringsåtgärder. Detta får i sin tur återverkningar på möjligheterna att reformera det kommunala arbetslivet.

Långsiktiga trender för kommunalt arbetsliv och kommunal arbetsgivarpolitik

Ovanstående tre krav på kommunerna är breda och mångfacetterade. Vad innebär lokal demokrati egentligen? Vad är effektivitet inom skolan, förskola och äldreomsorg? Hur ska rättssäkerhetsbegreppet egentligen tolkas?

Vart och ett av dessa krav har i den rådande politiska och administrativa kulturen fått en konkret tolkning. De präglas för närvarande av den kommunala huvuduppgiften att genomföra nationell välfärdspolitik. Som konsekvens därav har lokaldemokrati till stor del blivit klassisk representativ demokrati med politiker som administratörer och beslutsfattare inom statligt styrd tjänsteproduktion. Effektivitet har huvudsakligen blivit besparingar och traditionella rationaliseringar inom given verksamhetsinriktning. Rättssäkerhet har till övervägande del blivit kravet att genomföra statsmaktens välfärdspolitiska intentioner. Strävanden att genomföra lokala utvecklingsprocesser och att reformera det kommunala arbetslivet möter ofta svårigheter som kan hänföras just till dessa tre kategorier.

En slutsats blir att sådana svårigheter inte kan betraktas som misstag, okunnighet eller tillfälliga ofullkomligheter, utan som ett uttryck för att den nationella välfärdspolitiken är ett överordnat värde som naturligen får vissa konsekvenser på lokal nivå.

En annan slutsats blir att detta inte är av Gud givet, utan att vi i demokratisk ordning kan välja mellan två olika principer för utvecklingen av morgondagens kommuner. Det är två olikartade och motsatta alternativ som ger skilda konsekvenser för arbetsliv och arbetsgivarpolitik.

Det ena alternativ som kan skisseras är fortsatt ideologisk hegemoni för traditionell välfärdspolitik, där kommunernas huvuduppgift är att genomföra statens intentioner. Överordnade värden är nationell likhet, juridiskt präglade rättigheter åt medborgarna och statlig styrning och kontroll av kommunerna. För arbetslivets del medför det att regelstyrning i byråkratiska organisationer även fortsättningsvis är viktiga kännetecken och att tayloristiska tendenser därför blir svåra att bekämpa. I detta perspektiv blir kommunal arbetsgivarpolitik framför allt inriktad på att styra och legitimera en tjänsteproduktion som är definierad av externa krafter. Verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet är politiska frågor, som man så i sjuttioalets debatt om medbestämmande inom offentlig sektor, och därför avgjorda av staten. För kommunerna återstår i huvudsak det praktiska genomförandeansvaret. Arbetsgivarpolitik blir då till stora delar en

tämligen konventionell idé om styrning och samordning inom det slags förvaltningsorganisation som dominerar för närvarande. Traditionell personalpolitik blir därmed kärnan i begreppet arbetsgivarpolitik och det kommunala arbetslivet blir även framdeles ungefär som för närvarande.

Det andra alternativ som kan skisseras innebär en tyngdpunktsförskjutning i svensk politisk och administrativ kultur. Nuvarande tolkning av den nationella välfärdspolitiken och den därav följande samhällsrollen för kommunerna nedprioriteras sålunda. I stället hamnar nygamla ideal om kommunal självstyrelse, lokala utvecklingsprocesser och medborgerlig delaktighet i fokus. Kommunalt arbetsliv skulle i ett sådant perspektiv kunna utvecklas mer fritt, beroende på lokala omständigheter och prioriteringar. Utvecklingsprocesser på arbetsplatsnivån skulle vara mer obundna av statens regelverk och kunna leda till nya och oväntade lösningar som utformas av de direkt berörda. Interaktionen mellan medarbetare och medborgare, snarare än lagar och förordningar, skulle kunna utgöra grunden till välfärdstjänsternas konkreta utformning. En arbetsgivarpolitik som utformas inom en sådan referensram skulle bli bredare och mer mångsidig än i det förra alternativet. Den skulle behöva innehålla två principiellt olika element, både effektiv produktionsstyrning och demokratisk mobilisering.

Det första elementet, styrning av tjänsteproduktionen, gäller framför allt strategier för att försvaga de tayloristiska tendenserna i kommunalt arbetsliv och i stället utveckla medarbetarnas personliga ansvar, skapa nya chefsroller och utforma lämplig organisationsstruktur. Moderna effektivitetsmodeller med betoning på självständighet och motivation i arbetet får stor betydelse.

Det andra elementet i arbetsgivarpolitiken, strategier för att öka medborgarnas delaktighet i kommunala angelägenheter, innebär att bryta den passivitet som dominerar både rollen som ”konsument” av välfärdstjänster och rollen som demokratisk samhällsvarelse. I denna diskussion blir interaktionen mellan medborgare och medarbetare ett centralt element.

Genom att omforma rollerna för både medarbetare, medborgare och politiker skulle arbetsgivarpolitiken kunna integrera två för närvarande separerade element – demokrati och effektivitet.

Referenser

- Bäck H (2000) *Kommunpolitiker i den stora nyordningens tid*. Liber, Stockholm.
- Gustafsson R (2001) Måste välfärdstjänstearbetarna offra sig för medborgarna? *Statsvetenskaplig tidskrift* 2001, nr 4.
- Habermas J (1984) *The Theory of Communicative Action. Reason and the Rationalization of Society. Vol 1*. Heinemann, London.
- Habermas J (1987) *The Theory of Communicative Action. The Critique of Functional Reason. Vol 2*. Heinemann, London.

- Jacobsson K (1999) *Den offentliga demokratisynen. Demokrati och medborgarskap*. SOU 1999:77, Fritzes, Stockholm.
- Jonsson L (2002) *Kommunchefer chefskap. Ett lokalt präglat chefskap i politisk miljö*. Nya Doxa, Lund.
- Larsen T (2000) *Attityder till kommunerna som arbetsgivare*. Svenska Kommunförbundet, Stockholm.
- North D (1997) *Institutionerna, tillväxten och väståndet*. SNS Förlag, Stockholm.
- Proposition 1973:90 *Kungl Maj:ts proposition med förslag till ny regeringsform och ny riksdagsordning m m*.
- SOU 1965:54 *Länsdemokratiutredningen. Författningsfrågan och det kommunala sambandet*. Betänkande avgivet av Länsdemokratiutredningen. Stockholm.
- Svenska Kommunförbundet (1999) *Arbetsgivarpolitiken i fokus*. Svenska Kommunförbundet, Stockholm.
- Svenska Kommunförbundet (1999) *Program för Strategiska arbetsgivarfrågor*. Svenska Kommunförbundet, Stockholm.
- Svenska Kommunförbundet (2001) *Personalen i fokus 2000 med kommunernas rekryteringsbehov till 2010*. Svenska Kommunförbundet, Stockholm.
- Wallenberg J (2001) "Arbetsplatsutvecklingens strukturella förutsättningar" i Svenska Kommunförbundet *Arbetsgivarpolitik – en strategisk fråga*. Svenska Kommunförbundet, Stockholm.

Bo Hagström

Ett ledarskap för hela organisationen – mellanchefernas återkomst

Många av första linjens chefer ska idag vara uttolkare av organisationens strategiska mål, samtidigt som de ska fungera som ledare för personalen. Det är ohållbart, menar Bo Hagström.

Chef- och ledarskapets betydelse för arbetsmiljön framhålls i många olika sammanhang. I takt med den arbetsrelaterade psykosociala ohälsans alarmerande ökning kommer det organisatoriska ledarskapet att framstå som en av de viktigaste enskilda framgångsfaktorerna för ett hållbart arbetsliv. Inte minst gäller det i dagens personalintensiva och sjukfrånvarodrabbade offentliga sektor med uttalade ambitioner att bli morgondagens mönsterarbetsplatser. Jag avser i det följande att argumentera för en sannolik, och enligt min mening eftersträvansvärd, utveckling mot ett återupprättande av ledarskapet på förvaltningens mellannivåer samt en ökad fokusering på ledarskapets etiska dimensioner. En sådan ”prediktion” är måhända varken djärv eller kontroversiell. Men för att ändå förhoppningsvis öka trovärdigheten i argumentationen ska jag göra några nutidshistoriska tillbakablickar på ledarskapsdiskursen i Sverige med intresset i första hand riktat mot den offentliga förvaltningsorganisationen inom företrädesvis den stora välfärdstjänstesektorn.

Några nutidshistoriska tillbakablickar

Den offentliga, främst kommunala, sektorns 1960-tal har stundtals kallats för ”*participationsdecenniet*”. Då handlade mycket av det offentliga politiska samtalet om hur medborgarna skulle få inflytande och kunna delta i den alltmer komplexa demokratiska processen. Det ska bli ses i ljuset av de omfattande kommunsammanläggningarna som ägde rum under 1960-talet och början av 70-talet med påföljande dramatiska minskning av antalet kommunala förtroende- män. Chefsproblematiken däremot ägnades ett förhållandevis ringa intresse.

Det därpå följande 1970-talet har ofta karaktäriserats som ”*medbestämmande- decenniet*”. Då var det, åtminstone i somliga kretsar, närmast tvivelaktigt att vara chef. Debatten ägnades istället åt i vilken omfattning och på vilket sätt man kunde säkerställa de offentliganställdas inflytande och delaktighet utan att tumma på den politiska demokratin.

Bo Hagström är docent i statsvetenskap och forskar kring offentligt ledarskap, organisationsteori och förvaltningspolitik med tonvikt på human serviceorganisationer (HSO), massmedia och politisk opinionsbildning.

E-post: Bo.Hagstrom@Arbetslivsinstitutet.se

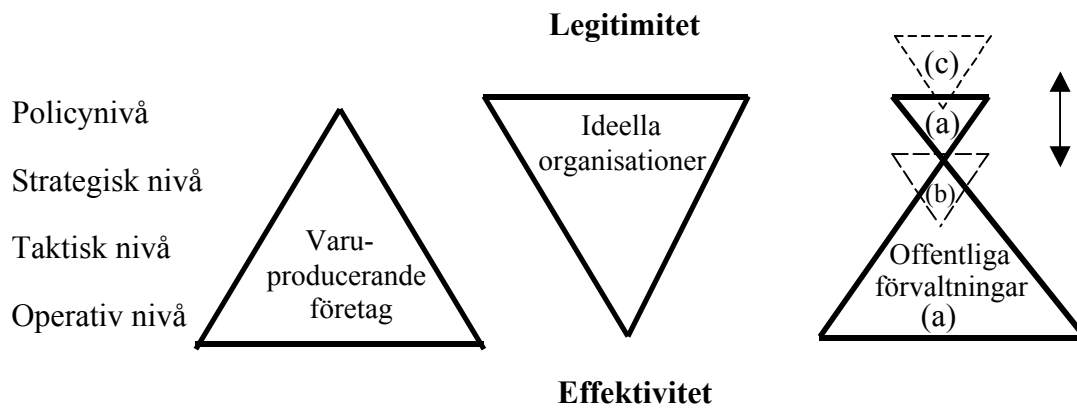
Likt något, som ur ledningssynpunkt skulle kunna betraktas som en motreaktion på 1970-talets medbestämmande, följde 1980-talets ”*decentraliseringsdecennium*”. Krav framfördes på få men desto starkare superchefer i förening med en kraftig reduktion av organisationens mellanchefer. Från näringslivet hämtade managementfilosofier började dyka upp och relativt oreflekterat tillämpas på en rad områden inom den offentliga förvaltningen. Köp-säljmodeller och beställar-utförarsystem sågs av många som lösningen på tidigare problem, inte minst produktivets- och effektivitetsproblem.

Under 1990-talet har vi kunnat registrera vad som närmast skulle kunna betraktas som ett decennium av *självrannsakan* och ”*tillnyktring*”, med en ökad insikt kring viktiga särdrag i den demokratiskt styrda förvaltningsorganisationen.

Vad kan då den i vissa stycken pendelliknande utvecklingen antas vara ett uttryck för? Jag ska göra ett försök att besvara frågan och illustrerar resonemanget med hjälp av figuren på följande sida, som med smärre nyanseringar är hämtad ur boken *Strategisk ledning på politiska marknader* av ekonomerna P-O Berg och Christer Jonsson (1991).

Alla organisationer vilar vanligtvis på någon form av värdegrund. Ofta kan denna värdegrund granskas i termer av *legitimitet* respektive *effektivitet*. Beror på den relativa vikt som olika typer av organisationer tillmäter verksamhetens legitimitet respektive effektivitet, bör ”ledningslogiken” ha fokus på olika hierarkiska nivåer. Med ledningslogik förstås då närmast organisationens kraftsamling och prioritering av ledningsfunktionen. Det typiskt varuproducerande företaget, med vanligtvis starkt uttalade effektivitetsmål, har eller bör ha ledningslogiken koncentrerad till organisationens operativa nivå. Det förhållandet att legitimitetsaspekter stundtals figurerar i t ex läkemedels- och militärindustrin, kosmetika- och leksaksbranschen förändrar inte det faktum att effektivitetsvärdet är det allt annat överskuggande i varuproducerande och vinstbaserade verksamheter. Ser vi istället till ideella folkrörelseorganisationer (politiska partier, Amnesty International, miljö- och idrottsrörelser m fl), så är de starkt avhängiga sin legitimitet i samhället och/eller bland sina medlemmar. Dessa kraftsamlar därför sannolikt ledningslogiken till organisationens högre hierarkiska nivåer. Förvisso kräver även idéproduktion och idéspredning ett visst mått av effektivitet, vilket dock inte förändrar grundantagandet om en starkt legitimitetsgrundad ledningslogik.

Ledningslogiken kompliceras avsevärt i demokratiskt styrda förvaltningsorganisationer. Dessa har i sin tjänsteproduktion anledning att tillmäta såväl legitimitets- som effektivitetsvärdet stor betydelse – något som också bör avspeglas i ledningslogikens utformning. Här uppstår vanligtvis två problem, som jag vill rikta sökarmen på. Det ena är att åstadkomma en ur normativ synvinkel godtagbar avvägning mellan legitimitets- och effektivitetsvärdet. Det andra är att förvaltningens strategiska ledningsnivå empiriskt tenderar att representera en grå-



Figur 1. Ledningslogikens fokus i olika typer av organisationer.

zon, med oklara principer för ledningslogikens förankring i respektive värdegrunder.

Detta gör att ledarskapet ofta beskrivs som svårgripbart, eftersom motstridiga krav och intressen måste hanteras. Dels handlar det om oklara rollfördelningar mellan de administrativa och politiska nivåerna, dels om en del gråzoner, vilket innebär att cheferna måste vara beredda att såväl hantera mångfald som att balansera med- och motkrafter (Lind Nilsson 2003, s 112).

Det är utifrån dessa perspektiv (jfr även Hagström 1990, s 17ff), som de tidigare utvecklingstendenserna borde kunna rekonstrueras. Låt oss illustrera med några typiska organisatoriska förändringstendenser inom svensk sjukvård. Andra liknande exempel skulle kunna hämtas från den kommunala och landstingskommunala sektorn.

Omstrukturerad hälso- och sjukvård

Den i Sverige på 1960-talet kraftigt expanderande hälso- och sjukvården var hierarkiskt organiserad med en utpräglad ”professiokratisk” uppbyggnad. Sjukvårdens inre organisation – den produktiva verksamheten – kännetecknades av en starkt professionaliserad ledning och styrning. Där fanns *styresmannen* (en kollegialt utsedd läkare) i högsta ledningen tillsammans med en administratör – *syslomanen*. Landstinget, som demokratisk överbyggnad, förde i gemene mans ögon en förhållandevis anonym tillvaro som resursfördelare med ett fåtal betydelsefulla sammanträden per år, situation (a) i figuren ovan.

På 1970-talet höjdes starka röster till stöd för en väsentlig förstärkning av politikernas insyn och inflytande i hälso- och sjukvårdens faktiska verksamhet. I landsting efter landsting inrättades successivt ett mer eller mindre stort antal politiskt sammansatta sjukvårdsdirektioner eller distriktsnämnder, med politiskt och i många stycken även operativt ledningsansvar för geografiskt avgränsade

områden. På detta sätt avsåg man att inom avgränsade sjukvårdsområden integrera politik och förvaltning, eller om man så vill, legitimitets- och effektivitetsaspekterna – situation (b) i figur 1. Den på detta sätt tillskapade politiker-medverkan kom på många håll att innefatta högst operativa frågor kring vårdplanering, avdelningars öppethållande, tjänstefrågor m m, och kritiken lät inte vänta på sig. Politikern hamnade närmast i rollen som sjukvårds*producent* och verksamhetsföreträdare och inte som medborgarnas företrädare gentemot det sjukvårdsproducerande systemet.

1980-talet innebar i flera avseenden ett systemskifte, till icke ringa del med ideologiska förtecken, inte minst vad gäller grunderna för den offentliga verksamhetens organisering med tydliga inslag av marknadiseringstänkande. Sjukvårdssverige började nu på många håll att introducera nya organiseringsprinciper med hjälp av köp-säljmodeller eller beställar-utförarsystem. En bärande idé bakom dessa försök var att politikerna nu skulle återta sin roll som konsumentföreträdare och träda tillbaka från den tidigare producentföreträdarrollen. Samtidigt skulle ett sådant system garantera en ökad självständighet, större konkurrensutsättning och kraftigt minskad politikerinblandning i själva tjänsteproduktionen, situation (c) i figur 1.

Såsom figuren schematiskt söker visa, förefaller det som om åtminstone *en* väsentlig grund till den närmast pendelliknande utvecklingen av sjukvårdens organisering står att söka i problemen kring hur ansvaret för den strategiska ledningen av verksamheten ska fördelas. Vem/vilka/vad ska tilldelas huvudansvaret för att väga samman och synkronisera verksamhetens legitimitets- och effektivitetsvärden?

Parallellt med 1990-talets marknadiseringstendenser intensifierades den redan under 1980-talet påbörjade decentraliseringen av förvaltningens inre organisation, med ambitionen att platta ut densamma så långt som möjligt. Flera mellancheferstjänster togs bort med argumenten att ansvar och befogenheter skulle flyttas så nära dem det berör som möjligt. Förändringarna kom givetvis att påskyndas och förstärkas av de påbörjade besparings- och neddragningsåtgärderna som framtvingades redan under 1980-talet och som intensifierades under 1990-talet. Resultatet blev en dramatisk reduktion av antalet mellanchefer inom offentligt driven verksamhet.

Även om somliga av de från näringslivet hämtade managementfilosofierna har anammats och etablerats på det offentliga området, så kan 1990-talet åtminstone i vissa nu diskuterade avseenden betraktas som ett ”självrannsaksdecennium” i landstingsvärlden men också inom andra delar av den offentliga förvaltningen.

När beställar- och utförarmodellerna (eller köp- och säljmodellerna som de också kallades) infördes i svensk sjukvård i början av 1990-talet hade framförallt de nya ekonomiska styrsystemen en framträdande plats. Idag tycks förväntningarna på de ekonomiska styrsystemens förmåga att effektivisera

hälso- och sjukvården ha tonats ned på många håll och i stället betonas brukarperspektivet och beställarorganisationernas roll som befolkningsföreträdare (Blomgren 2003, s 155).

Vissa avbrutna modellförsök bör förvisso förstås i ideologiska termer, medan andra åter har avbrutits, då de inte har visat sig infria de högt ställda förväntningarna. I flera fall har man sålunda kunnat konstatera sk ”marknadsimperfectioner”, som har försvårat, för att inte säga omöjliggjort, strävandena att efterlikna näringslivets organiseringsprinciper.

Ett ytterligare uttryck för den självkritiska omprövningen gäller konsekvenserna av det ”chef- och ledarskapsunderskott”, som börjar göra sig gällande i komplexa och personalintensiva offentliga verksamheter såsom vård, omsorg och skola och som leder oss vidare mot några mer framåtsyftande funderingar.

I fortsättningen av kapitlet framförs två sannolika och delvis sammanhängande utvecklingstrender inom den offentliga organisationens omfattande välfärdstjänstesektor. Den ena trenden handlar om det alltmer framträdande behovet att bryta och vända den fortgående minskningen av antalet chefer på organisationernas mellannivåer – om att komma till rätta med det chefsunderskott, som detta har resulterat i. Den andra trenden handlar om att synliggöra etikfrågorna i diskussionen om den offentliga verksamhetens ledningsprinciper. En viktig premis för en sådan argumentation är att det krävs, eller åtminstone förutsätts, en professionell kompetens för att inneha många chefspositioner. I varje fall så länge vi talar om samhällets relativt professionsstarka human serviceorganisationer – hälso- och sjukvård, utbildning, socialtjänst, omsorgsverksamhet, polismakten m fl.

Här förväntas cheferna representera ett professionellt perspektiv (*expertskapet*), karaktäriserat av lojaliteter och bindningar till den egna professionens intressen, normer och mål, men även ett administrativt/organisatoriskt perspektiv genom engagemang i organisationens specifika mål, ansvar för dess tillväxt och stabilitet liksom för dess verksamhetsformer (*chefskapet*). Till detta kommer också uppgiften att leda och utveckla och engagera sina medarbetare i och för verksamheten och att skapa ett kreativt arbetsklimat (*ledarskapet*) (Hagström 2002, s 4).

De senaste decenniernas omfattande omstruktureringar av den offentliga sektorn torde haft avgörande inverkan på just denna chefskategori. I takt med en ökad professionalisering även av administrativa chefspositioner, bl a som en konsekvens av decentraliseringen av viktiga administrativa funktioner, har professionsföreträdarna funnit att de administrativa chefspositionerna blir en allt viktigare del av karriären. Emellertid har inslag av organisationsteori, organisationsledning och administration hittills varit försummade i många professionella utbildningar. Detta rimmar dåligt med de ökade krav som har kommit att ställas på de redan

hårt belastade förstalinjens chefer efterhand som mellanchefnivåerna har försvunnit.

Mellanchefernas återkomst på 2000-talet

En hierarkiskt uppbyggd linjeorganisation med ”nivellerad” chefsstruktur vilar bl a på antaganden om en successiv utfyllnad, koordinering och operationalisering av överordnade mål och verksamhetsidéer nedåt i organisationen. De under några decennier tillämpade decentraliseringslösningarna i syfte att ”platta ut” organisationerna har emellertid med nödvändighet skapat ett ledningsvakuum mellan organisationens högsta ledning och den operativa verksamheten, så vitt inte dessa ledningsuppgifter har övertagits av någon annan nivå i organisationen. Även om avståndet i *psykologisk* mening förvisso är lika långt mellan organisationens strategiska och operativa ledningsnivåer, så saknas nu den sammanhållande länken som mellancheferna tidigare representerade. Den taktiska ledningsfunktionen har försvunnit (jfr figur 1), alternativt tilldelats första linjens redan hårt belastade chefer (jfr t ex Sundin 2003, s 73). Härvid aktualiseras förvisso också de tidigare diskuterade principerna för chefsrekryteringen. I mer eller mindre starkt professionaliserade offentliga välfärdstjänsteorganisationer, i synnerhet vård, omsorg och skola, rekryteras första linjens chefer nästan undantagslöst från den/de egna professionerna. I den ”gamla” ordningen var emellertid deras roll mer av den typiske arbetsledarens, med starkt fokus på den professionella operativa verksamheten. Man skulle också kunna säga att tonvikten låg mer på ledarskapet än på chefskapet. Ett tydligt exempel framträder vid en jämförelse av den gamla avdelningsföreståndarrollen och den nya avdelningschefsrollen i sjukvården. Den nya ordningens avdelningschefer, som fortfarande rekryteras ur professionen, har ett väsentligt mer uttalat och omfattande chefsansvar samtidigt som de, åtminstone av personalen, även förväntas upprätthålla den ”gamla” arbetsledarrollen.

I den professionella institutionen är autonomi och kreativitet den centrala medan den byråkratiska präglas av krav på integration och kontroll. Detta skulle kunna innebära att de som lämnar sin direkta praktiker- eller fältarbetsroll för en mer administrativ med budgetansvar, arbetsledning och kontroll av andras resultat, fångas av det särskilda värdesystem som den rollen omfattar (Norell 1989).

Forskaren Anders Persson, Arbetslivsinstitutet (Persson 2003), uppmärksammar motsvarande trend bland skolledarna. Han menar att dessa har gått från att vara *primus inter pares* (främst bland likar) till att bli *ultimus inter superiores* (sist bland överordnade). I många förvaltningar torde detta ha blivit en i det närmaste övermäktig uppgift, där riskerna är uppenbara att vissa ledningsfunktioner upprätthålls bristfälligt. Av nedanstående citat, hämtade från en nyligen genomförd

brett upplagd enkätundersökning bland 8 000 human servicearbetare i Skåne inom tolv olika yrkesgrupper, framträder ett av undersökningens mer entydiga resultat (Jönsson m fl 2003, s 36ff):

Sammanfattningsvis kan vi se att vår studie – liksom flera andra på området – styrker tesen om att ledningens utformning har stor betydelse för om man uppfattar sin arbetsmiljö som positiv eller ej. Det är uppenbarligen så att ledningsfunktionen i flera fall har omstrukturerats under 1990-talet för de yrkesgrupper vi undersökt. För många är det uppenbart att ledningen kommit på ett alltför stort avstånd från arbetsgruppen – med ty åtföljande osäkerhet och brist på uppskattning (s 36).

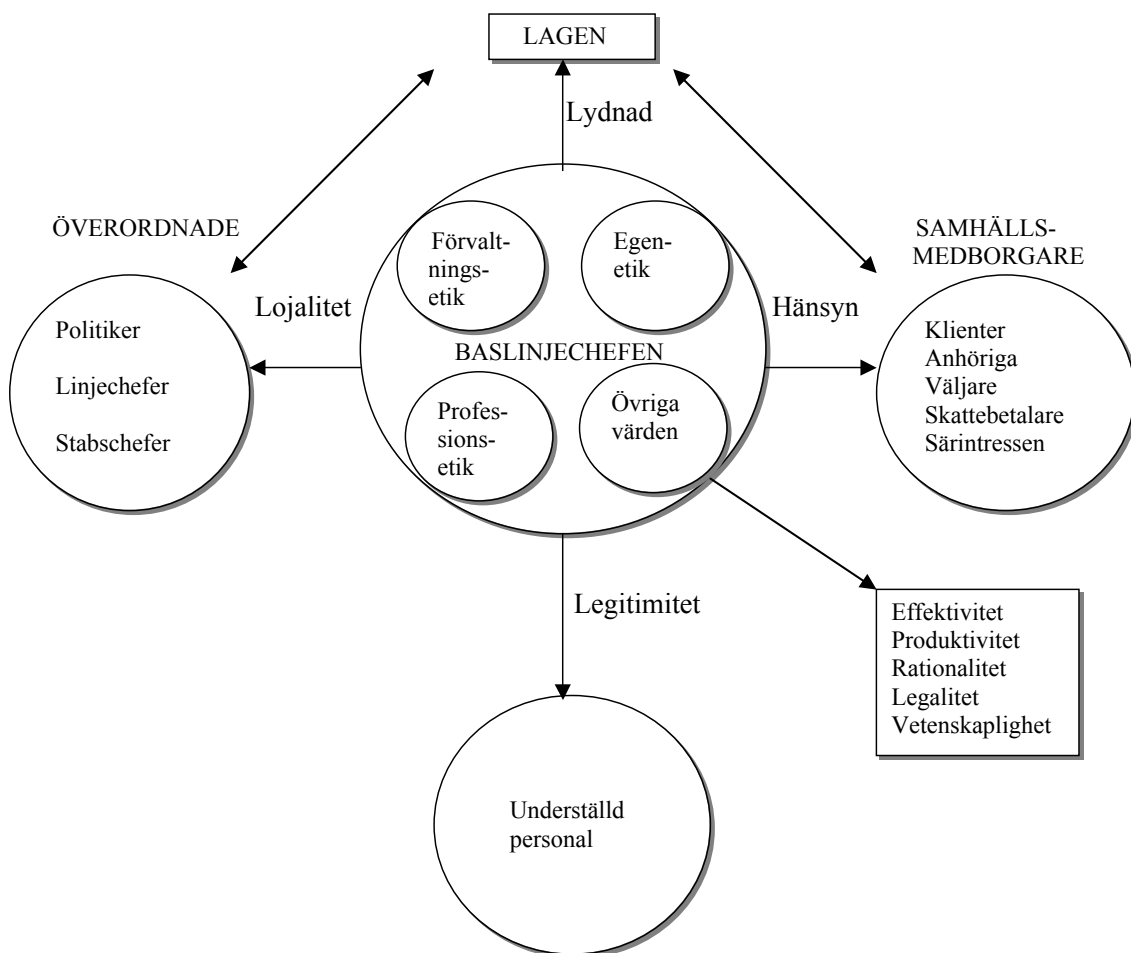
Att viktiga funktioner på det sättet övertagits av grupperna behöver förstås inte på något sätt vara negativt. Det kan ge en ökad frihet åt arbetsgruppen och en känsla av en ökad möjlighet att påverka sin arbetssituation. Samtidigt måste vi ha klart för oss att det finns vissa funktioner i chefskapet som rimligen inte bör övertas av andra. Det handlar bland annat om det yttersta ansvaret för verksamheten, för arbetsledningen, men också om att ge relevant information till arbetstagarna. I detta senare fall har vi i vår studie sett uppenbara brister till följd av den ökande otydligheten i chefskapet (s 40).

Det tycks sålunda som om organisationens baslinjechefer, utifrån ledningens förväntningar och egna ambitioner att fullgöra sina nya och väsentligt utökade chefsuppgifter, på samma gång har förlorat eller åtminstone tvingats nedprioritera den med ledarskapet starkt förbundna och viktiga rollen som arbetsledare för den operativa personalen. Med exempel från bl a äldreomsorgen, med förstalinjechefer ansvariga för drygt hundratalet medarbetare, framstår det som i det närmaste omöjligt att upprätthålla ett kvalificerat chefskap parallellt med rollen som närvarande och tillgänglig arbetsledare (Hagström & Jönsson 2002). För att råda bot på detta torde det efter hand visa sig nödvändigt att åtgärda det chefsunderskott som successivt har uppstått inom stora delar av den offentliga sektorns s.k. human serviceorganisationer, med krav på en återgång till en mer "nivellerad" chefshierarki på flera förvaltningsområden.

Ett provokativt akademiskt debattbidrag till diskussionen om förvaltningens organiseringsprinciper finner vi i boken *Res pyramiderna*, med den talande underrubriken *Om frihetsskapande hierarkier och tillplattningens slaveri*, av förvaltningsforskarna Östen Ohlsson och Björn Rombach. Med exempel från såväl näringsliv som offentlig sektor nagelfar författarna den sedan länge praktiserade tillplattningen i organisationerna och argumenterar för att det, åtminstone på vissa håll, är dags att resa pyramiderna igen.

Chefskapets etikfrågor

Även nästa utvecklingstrend, som föreliggande kapitel fokuserar, tar sin utgångspunkt i villkoren för arbete med människor, dvs klientrelaterat human servicearbete. Denna trend är till väsentliga delar förbunden med den ovan förda diskussionen om den offentliga förvaltningens förändrade ledningsstruktur. För den inomprofessionellt rekryterade chefen torde just positionen i gränslandet mellan "professiokratin", byråkratin och demokratin bilda grunden för olika former av etiska dilemman, som först på senare tid har kommit att uppmärksammas i forskning och debatt (se bl a Lundquist 1988, 1991, 1998; Knutson & Granér 2001). Grunden för antagandet ligger i det faktum att baslinjechefer med sitt väsentligt utvidgade verksamhetsansvar och sina beslutsbefogenheter hela tiden har att förhålla sig till vissa grundhänsyn, som inte alltid är sammanfallande. Schematiskt kan detta illustreras med hjälp av figur 2.



Figur 2. Den offentliganställda cheftjänstemannens grundhänsyn i sin ämbetsutövning. Källa: Med vissa tillägg och omarbetningar huvudsakligen hämtad från Lundquist (1991).

De grundhänsyn, som den offentliganställda ämbetsmannen, chef eller underordnad, har att förhålla sig till, inbegriper givetvis *lydnad* gentemot gällande lagar och andra föreskrifter, *lojalitet* mot överordnade samt *hänsyn* till samhällsmedborgarna. Det låter förvisso självklart och föga kontroversiellt. Svårigheterna uppstår emellertid när dessa grundhänsyn i specifika situationer hamnar i motsatsställning till varandra. Exempelvis kan tjänstemannen uppleva diskrepans mellan lagens bokstav och den styrning som utövas av överordnade förvaltningsföreträdare, vilka i sin tur kan representera inbördes olika viljor.

Samhällets medborgare återfinns i olika roller, t ex som väljare, skattebetalare, klienter, särintressen, vilket kan skapa svårigheter för tjänstemannen att väga olika hänsyn till skilda medborgargrupper och till olika föreskrifter.

I den tidigare refererade enkätundersökningen bland 8 000 företrädare för tolv olika human serviceyrken i Skåne, ställdes ett antal frågor om eventuella lojalitetskonflikter i tjänsteutövningen (Jönsson m fl 2003, s 101):

Den vanligast angivna lojalitetskonflikten är den som kan uppstå mellan klientens önskan och lagens krav. Nästan hälften menar att de åtminstone ibland upplever en sådan motsättning. Lojalitetskonflikten mellan klientens önskan och vad ledningen förväntar sig är den närmast vanligast förekommande. Minst vanlig är den angivna konflikten mellan olika chefers förväntningar på human servicearbetaren. Av de tillfrågade yrkesgrupperna är det framför allt de som har någon form av myndighetsutövning i sitt arbete som anger högst förekomst av lojalitetskonflikter (arbetsförmedlare, socialsekreterare och poliser).

Chefskapet, och i än högre grad ledarskapet, vilar dessutom på att baslinjeföraren åtnjuter åtminstone ett visst mått av *legitimitet* bland sina underordnade – något som torde vara särskilt framträdande i starkt professionaliserade verksamheter.

Motsättningar av nu nämnt slag kan för den enskilde tjänstemannen leda till etiska dilemman som grundar sig på att vederbörande vanligtvis har mer än ett etiksystem att förhålla sig till. *Förvaltningsetiken*, med krav på oväld, enhetlighet, rättssäkerhet, omutbarhet, frånvaro av nepotism m m, omfattar rimligtvis alla offentliganställda tjänstemän. *Professionsetiken* åsyftar närmast den roll- och sakområdesetik, som blir särskilt framträdande i starkt professionaliserade verksamheter som t ex vård, omsorg, skola och polis. Till detta kommer slutligen den *egenetik* som kännetecknar varje individ genom uppfostran, utbildning, religion m m. Utöver de nu nämnda etiska grundvalarna för ämbetsutövningen tillkommer i högre eller lägre grad en rad *övriga värden* som utgångspunkt för handlingar och beslut hos den enskilde tjänstemannen, t ex legalitet, rationalitet, effektivitet, vetenskaplighet och estetik.

Det torde knappast vara kontroversiellt att hävda att det senaste decenniet har inneburit en ökad uppmärksamhet på nämnda typer av etiska dilemmasituationer, inom framför allt klientrelaterat välfärdstjänstearbete. De från professionen

mestadels rekryterade baslinjecheferna har under senare år tilldelats en mer uttalad chefsroll, som sannolikt innebär att de som genuina arbetsgivarföreträdare oftare hamnar i etiska dilemmasituationer och lojalitetskonflikter mellan de olika grundhållningarna som de har att förhålla sig till. Inte minst massmedia har allt som oftast återkommande rapporterat om företeelser såsom ”tystnadens förvaltning”, civillikage, ämbetsmannætos och arbetsgivarlojalitet i 1990-talets nedskärningsdebatt. Vi har också kunnat bevittna ett antal omskrivna protestaktioner i form av ”exit” bland strategiskt placerade verksamhetsföreträdare, inte minst i sjukvården. Inte sällan har dessa motsättningar haft sin orsak i konflikter och meningsskiljaktigheter kring den relativa vikt som man från olika håll har tillmätt de skiftande värdegrunderna för verksamheten, där effektivitets- och ekonomiöverväganden har konfronterats med framför allt etiska överväganden. På goda grunder kan antas att omständigheter av det här slaget kommer att öka vikten och nödvändigheten av att föra in etiska dimensioner i debatten om chef- och ledarskapets utövande i offentligt bedriven verksamhet. *Måhända är det inte bara eller ens i första hand bland politiker man ska söka demokratins väktare.*

Referenser

- Berg P-O & Jonsson C (1991) *Strategisk ledning på politiska marknader*. Studentlitteratur, Lund.
- Blomgren M (2003) ”Att leda på distans i landstinget” i Holmberg I & Henning R (red) *Offentligt ledarskap – om förändring, förnyelse och nya ledarideal*. Studentlitteratur, Lund.
- Hagström B (1990) *Chef i offentlig verksamhet. Forskning kring offentligt ledarskap*. Studentlitteratur, Lund.
- Hagström B (2002) Ledarskap i högskolan: akademisk professiokrati eller professionell ledningskultur? *Nyheter & Debatt*, nr 6, Höskoleverket.
- Hagström B & Jönsson S (2002) *Chef- och ledarskap i äldreomsorgen. En studie av sektionschefernas arbetssituation i äldreomsorgen i Södra Innerstaden i Malmö Stad*. Arbetslivsinstitutet Syd, Malmö.
- Jönsson S & Tranquist J & Petersson H (2003) *Mellan klient och organisation. Psykosocial arbetsmiljö i arbete med människor*. Arbetslivsinstitutet Syd, Malmö.
- Knutsson M & Granér R (2001) *Perspektiv på polisetik*. Studentlitteratur, Lund.
- Lind Nilsson I (2003) ”Ledarskap i kritiska situationer” i Holmberg I & Henning R (red) *Offentligt ledarskap – om förändring, förnyelse och nya ledarideal*. Studentlitteratur, Lund.
- Lundquist L (1988) *Byråkratisk etik*. Studentlitteratur, Lund.
- Lundquist L (1991) *Etik i offentlig verksamhet*. Studentlitteratur, Lund.
- Lundquist L (1998) *Demokratins väktare. Ämbetsmännen och vårt offentliga etos*. Studentlitteratur, Lund.

- Norell P O (1989) *De kommunala administratörerna. En studie av politiska aktörer och byråkratiproblematik*. Studentlitteratur, Lund.
- Ohlsson Ö & Rombach, B (1999) *Res pyramiderna. Om frihetsskapande hierarkier och tillplattningens slaveri*. Svenska Förlaget, Stockholm.
- Persson A (2003) ”Framgångsrika skolledare i spänningsfält och allianser” i Persson A (red) *Skolkulturer*. Studentlitteratur, Lund.
- Sundin E (2003) ”Ledarskap på låga nivåer – offentlig städning i omvandling” i Holmberg I & Henning R (red) *Offentligt ledarskap – om förändring, förnyelse och nya ledarideal*. Studentlitteratur, Lund.

Marianne Döös och Lena Wilhelmson

Delat ledarskap – en trend i vardande?

När ledarskapet delas på två finns tid och ork att leda genom att bygga relationer till medarbetarna – sådan interaktion och kommunikation är grunden för att skapa kvalitet i verksamheter, skriver Marianne Döös och Lena Wilhelmson.

Redan de gamla romarna delade ledarskap. Under fyra århundraden före vår tideräkning utvecklades i romarriket principer för ett delat ledarskap mellan konsulerna. Dessa konsulter var den republikanska statens två högsta tjänstemän och delade ett och samma ämbete. I syfte att undvika maktmissbruk var de tillsatta för endast ett år och kunde upphäva varandras beslut (Wistrand 1978). De tillsattes och avgick ihop och skulle, enligt Sally (2002), ha en uppgiftsfördelning som innebar jämlikhet vad gäller makt och ära samt praktisera en viss grad av självförnekelse och ödmjukhet. Grundprinciperna gällde inte bara för konsulerna utan för alla normala statsämbeten och innebar att ”varje ämbetsman ska ha en kollega med lika myndighet” (Wistrand 1978, s 206).

Inget nytt under solen alltså, ändå möter vi både förvåning och ibland starkt avståndstagande när vi presenterar resultat från vår studie om delat ledarskap (Döös m fl 2003). Människor förefaller a priori ha en skeptisk inställning till att chefspositionen är något man kan dela likställt på. En illustration av detta är när man från ett företag mycket tydligt säger att ”Det är en omöjlighet hos oss! Här ligger avancemang och status i att nå positionen som chef, då vill man inte dela den”.

Dagens arbetsliv ställer krav på chefer och ledare att handskas annorlunda med sin uppgift (Hildingsson & Krafft 2003). Det är inte heller samma sak att vara medarbetare och anställd idag som förr (Backström 2003). För enskilda individer liksom på organisationsplanet framstår delat ledarskap som relevant att undersöka ur såväl uthållighets- som kompetens- och lärperspektiv.

Kunskapsläget om delat ledarskap är bristfälligt. Så är exempelvis fenomenets omfattning obekant, dess former och förutsättningar i huvudsak oklara, kunskapen onyanserad om effekter på verksamhetsresultat och konsekvenser för medarbetare, insikten om dess arbetsprocesser otillräcklig.

Marianne Döös är docent i pedagogik och forskar kring organisatorisk utveckling, erfarenhetslärandets individuella och gemensamma processer samt villkor på lokala arbetsplatser. **Lena Wilhelmson** är fil dr i pedagogik och studerar vardagens läroprocesser i arbetslivet samt möjligheterna att organisera för sådant lärande. Hon intresserar sig även för dialog som kommunikationsform i arbetslivet.

E-post: Marianne.Doos@Arbetslivsinstitutet.se

Lena.Wilhelmson@Arbetslivsinstitutet.se

Syftet med trendspaningen i detta kapitel är att göra delat ledarskap synligt och ställa frågan om parledarskap är en trend i vardande. Avsikten är också att öka kunskapen om den särskilda form av delat ledarskap som vi valt att kalla *samledarskap* (Döös m fl 2003). Efter en inledning om chefsarbete i 2000-talets början, och några reflektioner över chefen i våra föreställningar, så belyser föreliggande text fenomenet delat ledarskap i vår tid. Vi gör det genom att lyfta fram tro och vetande om dess förekomst och utbredning liksom om dess former, uppkomstmekanismer och skäl, förutsättningar och arbetsprocesser. Särskilt fokus riktas därefter mot samledarskap eftersom det är den form som mest avviker från det traditionella ensamma ledarskapet. Kapitlet avslutas med några slutsatser och framåtblickar avseende uthållighets-, kompetens-, och lärperspektiv på delat ledarskap.

Att vara chef i början av 2000-talet

Innan vi går in på det delade ledarskapet finns det anledning att dels förtydliga innebörden av att vara chef respektive ledare, dels säga något om under vilka förutsättningar många chefer är verksamma.

En vanlig definition av chef är att vara utnämnd att ansvara för system och strukturer samt företräda arbetsgivaren. Med chefsansvaret följer också kravet att leva upp till vissa arbetsrättsliga lagar. Ledaren är istället den som vägleder och stimulerar människor att bidra till verksamhetens bästa. Ett rådande synsätt idag är att framgång som chef i moderna organisationer med nödvändighet inkluderar att leda (Yukl 2002). Uppgiften att leda kan man inte ensidigt ta sig uppifrån, den måste också tilldelas en underifrån. Det kan t ex beskrivas som att man blir behörig av en grupp att leda dess arbete.

Chefsarbete karaktäriseras ofta av reaktivitet och brist på reflektion. Det finns små möjligheter till att tänka efter, brandkärsuttryckningar hör till vardagen och beslut måste levereras på stående fot (Tyrstrup 2002). Chefskapsdelen av chefens arbete handlar, enligt Tyrstrup, om de återkommande frågor som hanteras i ett medellångt perspektiv genom olika former av rutiner och regelbundna procedurer. God administration skulle man kunna säga.

Ledarskap hör däremot hemma dels i arbetsvardagen (när arbetet så att säga krumbuktat sig), dels i de processer vilka helt enkelt inte låter sig avgränsas i tiden. ... Ledare improviserar och bidrar till den kontinuerliga utvecklingen av synsätt inom ett företag (Tyrstrup 2002, s 119).

Chefsuppgiften har således i många organisationer förändrats i riktning mot att också kräva utövande av ledarskap. Det handlar inte om att vara antingen det ena eller det andra – utan om att rå med att såväl vara den chefande administratören, ekonomen och systemförvaltaren, som att utöva ledarskap, dvs stå för framåtriktning och förändring, att vägleda och stimulera människor. I denna text an-

vänder vi begreppen som sammanhängande, när vi talar om delat ledarskap så avser vi även chefskapet.

Många vittnar om svårigheterna i att vara chef i dagens arbetsliv, vilket inte förefaller särskilt märkligt mot bakgrund av vad exempelvis mellanchefer förväntas räkna till för. Av en enkät¹ som riktade sig till 400 chefer på olika nivåer drar exempelvis ombudsman Ing-Marie Svensson på Civilekonomerna slutsatsen att ”chefer upplever inte att de får det stöd de behöver för att fungera bra i chefsrollen, det är det massiva intrycket av enkäten”. Nästan genomgående nämnde alla svarande följande områden som prioriterade i meningen att de behövde stöd för att kunna klara av sin chefsuppgift: egen och andras kompetens- och karriärutveckling; planeringssamtal med underställda; konsten att hantera kriser; förändringsarbete, dvs hur planerar och genomför man en organisationsförändring och hur tar man reda på att den fick effekt; hur ska man leda etnisk mångfald; och hur ska man rekrytera rätt, både när man gör det själv och när man anlitar rekryteringsfirmor (Svensson 2003). Cheferna upplevde således i stor utsträckning att de saknar de kunskaper och den kompetens som de behöver för att göra sitt jobb, för att göra en meningsfull och tillfredsställande insats. Detta går i linje med budskapet i en serie skrifter utgivna av SACO som nyligen avrundats med ”HögTid för ledarskap – om stöd till chefer”. Där konstaterar man att:

Många chefer menar att den höga intensiteten i såväl chefskapet som ledarskapet är en större belastning än de många timmarnas övertid. ... Uppdrag läggs till uppdrag i en aldrig sinande ström och medarbetare behöver dig för att klara ut olika problem. Samtidigt ska vardagens uppgifter löpa friktionsfritt och akuta och stora problem lösas. Ensamheten i chefsrollen blir extra tydlig eftersom du förväntas klara allt detta själv. Utan någon att bolla tankar, frågor, idéer och åtgärder med. ... Statistik över chefers upplevelse av sin arbetssituation visar att alltför många ligger sömlösa under natten och grubblar över arbetet – inget bra tillfälle för konstruktiv problemlösning (Hildingsson & Krafft 2003, s 19).

Bland chefsrekryterare i näringslivet är tongångarna liknande och man bekymrar sig exempelvis över att allt fler tvekar inför att bli toppchef på grund av tuffare krav från såväl ägare och styrelse, som från massmedia – utsattheten och kraven ökar och många yngre chefer är inte beredda att gifta sig med jobbet (Ny Teknik 2002). Ett annat exempel kommer från Stockholms Stad. Där planerar man nu att, inom ramen för Kompetensfonden, pröva alternativa arbetsformer och då finns delat ledarskap/samledarskap med som en försöksverksamhet. Huvudsyften är att underlätta rekryteringen av nya chefer, att undvika sjukskrivna chefer

¹ Enkäten riktade sig till ett slumpmässigt urval bland de av Civilekonomernas medlemmar som var anmälda som chefer. Svarefrekvensen var 55 procent, 111 män och 110 kvinnor, inom såväl privat som offentlig verksamhet.

(pressade, ensamma, uppgivna, utmattade) och att två chefer tillsammans ska orka driva mera strategiska frågor. Försöket ska följas upp och utvärderas i samarbete med forskare. Även i Lerums kommun visar sig gemensamt ledarskap vara ett sätt att hantera kombinationen lärande och hållbarhet. ”Ut med ensamchefen – in med teamet” skriver man i en populärsammanfattning av en organisation som genomsyras av teamarbete, från toppen och nedåt (Lerums kommun/PreEra 2002).

Behovet av att begripa sig på

Det ständigt påpekade förhållandet att verksamheter ofta är komplexa och stadda i förändring talar för att det är bra att vara två. Tillsammans med någon som är lika ansvarig kan man bättre begripa sig på vad som händer. När cheferna själva vill åstadkomma utveckling av verksamheten – då kan ett parledarskap bidra till att inte fastna i ständiga vardagliga brandkårsuttryckningar utan att tillsammans kunna hjälpas åt att lyfta blicken och få kraft att driva strategiska frågor. Och om man som chef vill ha en dräglig arbetsituation – då kanske ett delande av chefsuppgiften kan innebära en möjlighet att undvika utmattning. I och med att platta organisationer blivit vanligare så har antalet underställda per chef ökat. Detta kräver tid av chefen eftersom dagens ledarskap alltmer handlar om att leda förståelse och meningsskapande (Sandberg & Targama 1998), vilket förutsätter mycket kommunikation och goda medarbetarrelationer.

Det förefaller alltså angeläget att utveckla olika varianter av samarbete i ledningsfunktionen mot bakgrund av dels det en chef och ledare förväntas räkna till för, dels de möjligheter exempelvis parledarskap rymmer. Ökat samarbete ledare emellan kan enligt vår mening stödja såväl ledarna själva som hela verksamheten. Det handlar om att nå uthållighet genom både ökad konkurrenskraft och effektivitet för verksamheten, och genom utvecklande och hälsosamt arbete för de anställda (se t ex Docherty m fl 2002, angående perspektiv på uthållighet). Delat ledarskap kan tänkas vara en trend i tiden eftersom chefer idag förefaller ha ett stort behov av att ha någon att begripa tillsammans med. Nedanstående är hämtat från vår studie om delat ledarskap:

De fyra paren menar att delandet ger bättre kvalitet i utförandet av arbetsuppgifterna, det gynnar helt enkelt verksamhetsresultatet. Därigenom känner de sig som ledare också mer nöjda med den egna insatsen. Tillsammans har de skapat annorlunda förutsättningar för verksamheten genom att bryta med chefstraditioner och konventioner.

När ledarskapet delas på två har det funnits tid och ork nog att leda genom att bygga relationer till medarbetarna, att ha tid med interaktion och kommunikation, vilket ledarna ser som grunden för att skapa kvalitet i sina respektive verksamheter (Döös m fl 2003, s 190).

Ja, det var några faktorer som talar för att det är bra att vara två som delar på chefsposten. Men hur fungerar delat ledarskap med våra föreställningar om vad chefs- och ledarskap är och hur det ska utövas?

– Får jag tala med hovmästaren!

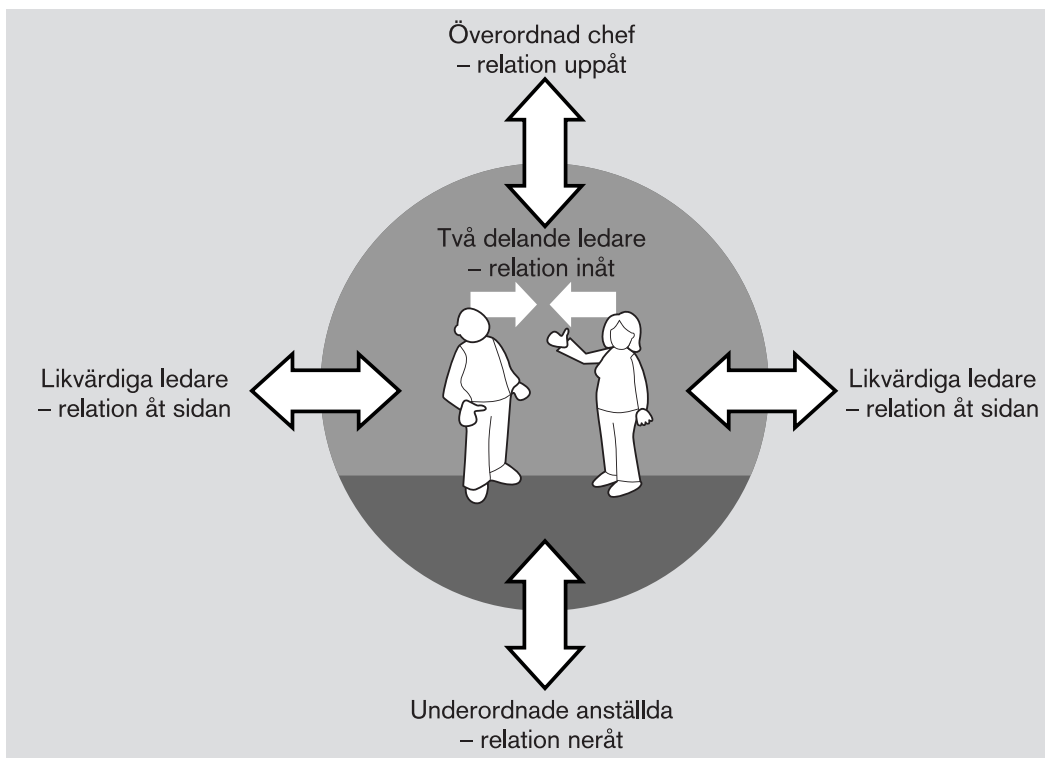
– Javisst, här är dom.

Chefen i våra föreställningar

Hur ser chefen i våra föreställningar ut? Chefskap är fortfarande i mångt och mycket förknippat med den ensamme på toppen och bra karl förväntas reda sig själv samt vara utrustad med givna chefs- och ledaregenskaper. Att vara två på chefsstolen stämmer helt enkelt inte med de förutfattade meningar om vad en chef är, som är allmångods i den västerländska kulturkretsen. Risken, sade en chef nyligen, är att man blir betraktad som ”vad är det där för en halv som inte klarar sig själv”. Ur rådande synsätt skapas svårigheter för de män och kvinnor som vill dela på chefsuppgiften. Befästa föreställningar som människor har stoppar lätt upp utvecklingen. Ett parledarskap som endast har en nödtorftig tillåtelse att dela på chefskapet kan i realiteten vara utsatt för att organisationen bara väntar på att denna underliga fågel ska kraschlanda. Människor styrs och hindras av både sina egna och andras föreställningar. Tankemönstren avseende chefskap är till betydande del cementerade, enligt vår mening.

Ändå kommer förändringar. Nya krav ställs och den moderna toppchefen ”måste på ett annat sätt än tidigare kunna inspirera sina medarbetare till stordåd”, säger en chefsrekryterare (Ny Teknik 2002). Det finns inga enkla svar på hur det ska gå till men Weick (2001) argumenterar, i en antologi om framtidens ledarskap, för att den centrala uppgiften för ledare handlar om meningsskapande och inte längre om beslutsfattande. För ledaren gäller det att ställa frågor och att inte veta (Weick 2001), att skapa system där andra uppmuntras att göra allt det som annars brukat hamna på ledarens bord (O’Toole 2001). Hildingsson och Krafft (2003) har fokus på mellanchefer och framhåller i en liknande anda att chefens ledaruppgift handlar om att bygga upp, vidmakthålla och utveckla relationer. Att det är en styrka att söka stöd betonar de med emfas. Det faktum att något sådant behöver påpekas är ett uttryck för rådande föreställningar om vad en chef är.

Ett sätt att betrakta chefs- och ledarskap på är att betona att det vardagligen och löpande konstrueras och rekonstrueras i alla pågående *relationer* (Dachler & Hosking 1995). Chefskap handlar därmed inte så mycket om givna former, och ledarskap inte om en ledares karaktärsdrag och egenskaper. Ledarskap blir snarare till en företeelse som kan ta sig många olika uttryck och som kan förstås och begripas utifrån varierande utgångspunkter och med hjälp av olika perspektiv. Många olika chefs- och ledarskapskonstruktioner blir då möjliga att uppfatta och att praktisera.



Figur 1. Chefs- och ledarskap konstrueras i relationer.

Som framgår av figur 1 innebär ledarskap i arbetslivet att dess relationer hanteras inom ett hierarkiskt system. En ledare har normalt relationer åt tre håll inom en organisation: uppåt och nedåt i olika lager samt åt sidorna. Delat ledarskap innebär att hantera relationer åt fyra håll: ett inåt och tre utåt. Ledarna har med andra ord att förhålla sig dels var och en till varandra, dels gemensamt till underlydande, till jämställda och till överordnade. Därtill kommer naturligtvis alla relationer till personer utanför organisationen, som även de kan ha inverkan på hur chefskonstruktionen går till.

Både som ensam och som delande ledare ingår man i nät av relationer. I den interaktion och kommunikation som relationerna medför konstrueras fortlöpande såväl ledarnas som medarbetarnas föreställningar om vad chefs- och ledarskap är. Beroende på hur relationerna ser ut konstrueras olika chefskap. För underställda som får veta att chefen nu är två infinner sig lätt frågor om vem som bestämmer och vem man ska vända sig till om vad. För chefer ovanför ett samledarpar kan det kännas ovant och obekvämt att behöva tala med två istället för en. En ledare med erfarenhet av att dela berättar exempelvis att de som par skapar bättre argument tillsammans och har mer koll än vad deras chef har. Han tror att detta upplevs som hotfullt av chefen. Maktförhållanden förskjuts och parledarskap uppfattas som besvärligt och otydligt innan man vant sig.

Insikt om hur chefskap fortlöpande konstrueras som föreställningar hos människor skulle kunna leda till mer avsiktliga sådana konstruktioner, såväl från

cheferna själva som från deras medarbetare. Vad som är möjligt eller inte avgörs i stor utsträckning av hur vi tänker om vad som är möjligt. Förståelse för hur ledarskap konstrueras utifrån rådande tradition och i samspel med den aktuella verksamhetsuppgiften, medarbetare och andra skulle göra det möjligare att avsiktligt förändra chefs/ledarroller i en verksamhet. Ansvar skulle, som resultat av en sådan insikt, exempelvis kunna utkrävas av två lika ansvariga samledare, under förutsättning att regelverk förändras i samma riktning.

Även i lagstiftningen återspeglas ju rådande föreställningar. Medan ändringar i aktiebolagslagen gjort det möjligt med delat ledarskap också i toppen inom privata näringslivet så släpar kommunallagstiftningen efter. Samledarskap stämmer inte fullt ut med de regelverk som gäller offentliga verksamheter. Eftersom beslutsrätt där enbart kan delegeras till *en* anställd är det enligt vissa jurister inte möjligt med samledarskap. Det är uppenbart att nuvarande lagstiftning försvårar ianspråktagandet av likställt delat ledarskap. Samledarskap förekommer likafullt inom det offentliga genom olika uppfinningsrika lösningar.

Delat ledarskap

Från vår pedagogiska utgångspunkt blir fenomenet delat ledarskap omedelbart intressant, eftersom vi fäster uppmärksamhet vid chefens uppgift att organisera för vardagens arbetsvillkor så att dessa ger goda förutsättningar för lärande och utveckling för medarbetare och verksamhet. För oss som arbetslivspedagoger med vardagens lärprocesser i fokus framstår delat ledarskap som en spännande och lärande ledningsform, såväl inom ledarparet som gentemot övriga i organisationen. Innan vi går in på att redogöra för vår studie ska vi gå igenom vad vi funnit i övrigt.

Här ges en beskrivning av fenomenet delat ledarskap. Först redogörs för tidigare forskning i ämnet, därefter för kunskapsläget avseende utbredning och slutligen presenteras försöksvis en typologi över olika former av delat ledarskap.

Vad säger tidigare forskning?

Ledarskapsforskningen är flödande men om delat ledarskap finns inte särskilt många studier. Litteratursökningar har givit ett förhållandevis klen resultat. Vanligast i ledarskapslitteraturen förefaller det vara att delat ledarskap är osynligt, alternativt omnämns med viss skepsis eftersom det går på kollisionkurs mot vissa vedertagna teorier och uppfattningar om att ledarskap bäst sköts av en ensam person. Ensam ledarskap antas bland annat vara tydligare och innebära ett snabbare beslutsfattande.

Likväl finns det inom forskningen röster som höjs om att delat ledarskap växer i relevans och omfattning. House och Aditya (1997) skriver exempelvis att det nu spekuleras i om delat ledarskapsansvar, på två eller flera individer, kan vara att föredra i vissa sammanhang. Troiano (1999) lyfter fram att tecken under senare

tid antyder att ett nytt ledarskapsparadigm håller på att träda fram. Daft (2001) tar upp att man på senare år experimenterat med team på företagsledningsnivå för att bättre och snabbare kunna anpassa sig till en skiftande omgivning. Team som dock leds av en enda ledare. Greenberg-Walt och Robertson (2001) skriver att delat ledarskap är ett ämne som nu debatteras och att forskning antyder att det kommer att vara framtidens ledarskapsmodell. O'Toole, Galbraith, och Lawler (2002) menar att motstånd mot delat ledarskap stammar från tusentals år av kulturellt villkorande. Det är en nästan universell myt att ledarskap är singular; med alla fakta på bordet så har även de mest omskrivna solitära ledare supportats av ett team av andra effektiva ledare.

Förutom vår egen studie har vi i Sverige enbart funnit två magisteruppsatser om delat ledarskap från senare år (Karlsson & Rubensson 2001, Sjöberg 2000). Merparten av nedanstående redogörelse bygger därför på amerikansk litteratur som i huvudsak har riktat ljuset på vd-nivån. Vissa anknytningar till att ledarskap delas på flera görs ibland inom forskning som har annat huvudfokus som t ex teorier och studier om team, beslutsfattande och roller. Dessa anknytande spår lämnar vi dock därhän här.

Exempel finns det en hel del. Exempel på såväl framgångsrika parledarskap som på motgångar och problem finns att ta del av i dagspress och artiklar som vänder sig till företagsledare och chefer (se t ex O'Toole m fl 2002, Sally 2002, Troiano 1999, för diskussion och hänvisningar). I Sverige finns några exempel på kända delade ledarskap: förbundskaptenerna i svenska fotbollslandslaget, miljöpartiets språkrör, ett Vd-team på två inom Uddeholm Tooling AB och Djurgårdens fotbollstränare. Mer i skymundan, på olika mellanchefernivåer inom organisationer liksom i ledningen för små privata företag, finns däremot merparten av dem som delar. O'Toole m fl konstaterar att det finns tillräckligt många lyckade exempel på delat ledarskap för att avfärda den konventionella visdomen om att det inte fungerar. Uppgiften sägs istället vara att identifiera de faktorer som förbättrar oddsen att en viss kombination av ledare ska ha framgång (O'Toole m fl 2002).

Skäl till att dela på ledarskapet. När delat ledarskap framhålls som en trend i vår tid så ses orsakerna till detta i samtida företeelser som ställer krav på ledare och chefer. Det gäller föränderlighet, komplexitet, globalisering, fusioner och uppköp, partnerskap och allianser, platta organisationer, team och självstyrande medarbetare. Därutöver tillkommer de skäl som anges från parledarskapets insida och som bland annat handlar om bättre kvalitet och lönsamhet i verksamhetsresultat, att kunna vara mer tillgänglig för medarbetarna samt en mer hållbar situation för ledaren själv eftersom arbetet blir roligare och något man känner sig mer nöjd med (Döös m fl 2003, Heenan & Bennis 1999, Karlsson & Rubensson 2001, Sjöberg 2000, Wilhelmson & Döös 2000).

Troiano (1999) tar upp vad som händer med högsta ledningen när företag fusioneras och köps upp. Delat ledarskap ses då ofta som en övergångslösning där Vd-posten besätts av de två som var Vd:ar för respektive verksamhet före fusionen. Delandet kopplas därmed till själva sammanslagningen och betraktas som en episod i företagets historia. Att få ihop sitt ledarskap i sådana situationer är en hård process och Troiano skriver: "While power sharing sounds good on paper, it remains a struggle in the real world". Troiano ger även exempel på genuint och långvarigt delat ledarskap.

O'Toole m fl (2002) lägger till ytterligare två ursprung till delat ledarskap. Dels att det uppstår ur en praktik där två individer delar på jobbet, dels att en sittande Vd inviterar någon till att dela makten. Heenan och Bennis (1999) ser tre vägar som leder fram till vad de kallar medledarskap:² vice eller ställföreträdande chef som är på väg upp, fd chefer som är på väg ner samt framstående underordnade som antingen inte ville nå toppositionen eller inte befordrades dit. Greenberg-Walt och Robertson (2001) pekar därutöver på ett växande antal partnerskap och allianser samt att marknader blir mer komplexa och sammanhängande. Sammantaget ställer det krav på ledandet som ingen individ kan klara av ensam med gott resultat.

Heenan och Bennis (1999) beskriver betydelsen av det formellt underordnade medledarskapet. Det är inget nytt men som ett resultat av förändrade realiteter så kan inte ens de största av män och kvinnor få jobbet gjort ensamma. Som ett resultat behöver vi ompröva våra mest grundläggande ledarskapsbegrepp menar författarna, ingen kan leda på helt egen hand:

Called on to make more and more complex decisions more and more quickly, even the most da Vincian CEOs acknowledge that they can't do everything themselves (Heenan & Bennis 1999, s 7).

Former och förutsättningar. Det framhålls gärna att arbetsuppgifterna i ett delat ledarskap bör eller måste vara uppdelade (se t ex O'Toole m fl 2002), krav som också gärna ställs från medarbetare och underställda när ett delat ledarskap införs. Som kommer att framgå nedan är detta inte nödvändigt. Graden av gemenskap eller uppdelning i arbetsuppgifterna sammanhänger med vilken typ av delat ledarskap som är aktuell. Att delat ledarskap används som benämning på alla former av ledarskap där man är fler än en som leder eller chefar, ser vi som olyckligt. Det skymmer sikten för såväl vilka arbetsprocesser, som vilka för- och nackdelar, som olika former av delat ledarskap kan vara förknippade med. När man som O'Toole m fl (2002) efterlyser forskning om vilka förutsättningar som gynnar och hindrar framgångsrikt delande blir det väsentligt att arbeta med ett

² Heenan och Bennis använder termen co-leadership, ett uttryck som av andra används mer allmänt för delat ledarskap. Co-leadership i Heenan och Bennis tappning ligger närmast det vi längre fram benämner som skuggledarskap.

mer förfinat begreppssystem för delat ledarskap. Vi återkommer till detta under rubriken ”Delat ledarskap i fyra tappningar”.

När Sally (2002) utifrån romartidens konsulter drar slutsatser till vår tid så anger han följande regler och principer som avgörande för delat ledarskap:

- ledarna tillsätts och avgår ihop,
- har ingen chans för övergång till sololedarskap,
- har en uppgiftsfördelning som innebär jämlik vikt och ära,
- det är två ledare men ett ämbete (ett ”kontor”),
- ledarna ingår i ett maktdelande system,
- har formell vetorätt mot varandras alla beslut,
- en delande ledare måste kunna offra det egna,
- talar aldrig illa om den andre inför någon annan person/publik,
- framgångsrika par drar fördel av tvåfalden,
- praktiserar viss grad av självförnekelse och ödmjukhet, har ”koll på sitt ego”.

Även O’Toole m fl (2002) betonar vikten av att delande ledare rekryteras ihop och menar att några ytterligare nyckelfaktorer är att de har komplementära färdigheter och emotionella orienteringar samt att mekanismer för koordinering används. När det gäller relationen mellan ledarna så behövs en bottenplatta av förtroende, prestigelöshet och gemensamma värderingar (se t ex Karlsson & Rubensson 2001, Sjöberg 2000). Ovanpå detta har komplementariteten identifierats som viktig (Karlsson & Rubensson 2001, Sally 2002).

I och med att en hel del av delat ledarskap på Vd-nivå i USA kommer från sammanslagningar av företag så medför det särskilda förutsättningar, kanske dessutom sådana som inte är så gynnsamma för delandet. När de två ledarna kommer från helt olika företag(skulturer) minskar sannolikheten för att de ska ha en gemensam grundsyn på verksamheten eftersom de kommer från olika erfarenhetsvärldar.

Arbetsprocesser. Hur ser det då ut på insidan av ett delat ledarskap? Här finns inte så många tidigare studier att ta stöd i. Troiano (1999) menar dock att modellen sätter maktens art i fråga och bidrar med följande uppställning angående skillnader mellan traditionellt och delat ledarskap:

Traditional leadership

- Information is tightly controlled
- General distrust of power sharing
- Top dog gets all the credit
- I protect my flank
- You are my subordinate
- I am responsible for everything
- I am going to tell you
- Chain of command is immutable

Co-leadership

- Information is more freely distributed
- General encouragement of power sharing
- The limelight is shared
- I am committed to the success of the whole
- You are my co-creator
- I am willing to delegate
- I am going to ask you
- Chain of command is flexible

Källa: Troiano (1999, s 43).

Karlsson och Rubensson (2001) betonar i sin studie att de två undersökta ledarparen hade en humanistisk människosyn och en tydlig resultatorientering. Vidare att de hade tillgängligheten som målsättning och att ledarna i det gemensamma arbetet drog nytta av sina olikheter. En annan styrka var att paret fungerade som en liten krisgrupp. Allt kommunicerande som blir nödvändigt mellan två i ett parledarskap innebär att ledarna *kan* kommunikation och uppövar signalmedvetenhet. Med den styrka de får genom att de är två följer en risk som ”medarbetarna beskrivit som jobbig ibland, då de kan vara för starka och få för stort inflytande i och med sin samspelhet” (Karlsson & Rubensson 2001, s 27). Vidare framkom, liksom hos Sjöberg (2000), att strategiska frågor alltid beslutas om gemensamt, medan operationella frågor efter ett tag inte behöver diskuteras utan kan tas av vem som. Sjöberg fann ett antal strukturella drag hos de sju delade ledarskap som hon studerade: låg grad av formalitet mellan partners, snabb beslutsprocess och direkt tillgång till partnern. Viktigt var även det gemensamma berättandet.

Delat ledarskap i siffror

Delat ledarskap används således med skiftande innebörd om alla former av ledarskap där man är fler än en som leder eller chefer. Siffror om förekomst och utbredning lyser t ex i stort sett med sin frånvaro. Här ska vi bidra med de fragment av siffror som gått att finna samt i nästa avsnitt bringa någon ordning i begreppet delat ledarskap.

Chefsorganisationen Ledarna har i samarbete med Temo två år i rad genomfört en rikstäckande intervjuundersökning med svenska chefer. I den studie som genomfördes år 2002 (Ledarna/Temo, 2002)³ uppgav närmare två tredjedelar (64 procent) att de var positiva till delat chefskap. Med delat chefskap avsågs att två chefer har ett delat ansvarsområde. Chefer på lägre nivåer var mer positivt inställda än de på högre (se tabell 1).

Tabell 1. Chefers inställning till delat chefskap 2002. Procentuell fördelning efter chefsnivå (n = 400).

	Lägsta nivå	Mellersta	Högsta nivå	Totalt
Positiv	75	61	57	64
Vet ej	10	15	9	11
Negativ	15	25	34	24
Totalt	100	101	100	99

Källa: Ledarna/Temo 2002.

I årets chefsbarometer (Ledarna/Temo 2003) uppgger 78 procent att de kan tänka sig att dela sitt ledarskapsuppdrag. Av dessa anger 56 procent att de arbetar i

³ En rikstäckande intervjuundersökning med 400 chefer på tre olika nivåer i såväl privata som offentliga verksamheter av varierande storlek.

någon form av delat ledarskap idag, vilket motsvarar 44 procent av alla chefer i undersökningen. Vad som döljer sig bakom dessa höga siffror är oklart men delat ledarskap finns i många former och verkar dyka upp naturligt som ett behov av avlastning, utan att vara formaliserat. I barometern förekommer inte någon könsskillnad och heller inte någon skillnad mellan olika chefsnivåer i huruvida man kan tänka sig att dela sitt chefsuppdrag. Det finns en tendens till att det är vanligare med delat ledarskap i privata sektorn och i små företag (färre än 50 anställda).

Några andra studier som ger siffror på det delade ledarskapets utbredning samt chefers inställning därtill har inte påträffats. I syfte att få litet mer kött på benen ställdes några frågor till Kristin Holmberg som har erfarenhet av att själv arbeta i delat ledarskap, och som sedan ett par år arbetar som konsult med delat ledarskap som specialitet. Ökar delat ledarskap och har det till exempel något med manligt och kvinnligt att göra? Holmberg gör den uppskattningen att det är fler chefer som delar idag än för 5–10 år sedan. Sjukvården är nog den bransch där det är mest förekommande, och tvärt emot vad många föreställer sig är det *inte* något som särskilt kvinnor gör (Holmberg 2003). Delat ledarskap förekommer i samtliga konstellationer: man – man, kvinna – kvinna samt man – kvinna. Om det är män eller kvinnor som utövar delat ledarskap är sannolikt snarare avhängigt vilken bransch de befinner sig inom.

Sammanfattningsvis är det alltså svårt att få någon enhetlig bild av utbredning och förekomst utifrån de få studier vi har funnit. En av orsakerna till detta är antagligen den begreppsförvirring som råder, det finns ingen upparbetad konsensus om vad fenomenet delat ledarskap egentligen är. Därför övergår vi nu till att i någon mån bringa reda i denna förvirring.

Delat ledarskap i fyra tappningar

Delat ledarskap handlar om olika former av samarbete i en ledningsfunktion. Här nedan presenterar vi några olika varianter av ledningssamarbete så som vi har kommit att förstå det utifrån en empirisk studie av samledarskap (Döös m fl 2003, manus).

De olika formerna av delat ledarskap förtydligas genom isärhållande av i vilken utsträckning *arbetsuppgifter* respektive *ansvar och befogenheter* är *gemensamma* eller *uppdelade*. I tabell 2 redovisas en försöksvis indelning i fyra varianter av delat ledarskap. Vidare kan konstateras att det finns gråzoner av delande som inte självklart låter sig insorteras i dessa fyra varianter.

Samledarskap och funktionellt delat ledarskap innebär ett formellt likställt delat ledarskap. Samledarskapet karaktäriseras av att såväl arbetsuppgifter som ansvar och befogenheter är gemensamma. I såväl funktionellt delat ledarskap som i skuggledarskap och matrisledarskap finns däremot något slags överenskommen uppdelning mellan ledarna. Förutom de uppdelningar som fastställts

formellt i respektive fall förekommer mer informella varianter som handlar om hur ledarna delar i praktiken. Respektive form byggs till del upp av olikartade arbetsprocesser inom ledarskapet, och förmodas även få olika konsekvenser för relationerna till såväl medarbetare som överordnade chefer. Samledarskapet kommer vi i nästa avsnitt att beskriva närmare men först ska vi kort säga något om övriga tre former.

Tabell 2. Olika former av delat ledarskap – en försöksvis indelning.

	Gemensamma arbetsuppgifter	Uppdelade arbetsuppgifter
Ansvar/befogenheter gemensamt	Samledarskap	Funktionellt delat ledarskap
Ansvar/befogenheter uppdelat	Skuggledarskap	Matrisledarskap

Skuggledarskapet karaktäriseras av att två personer i stor utsträckning gör samma arbetsuppgifter, men den formella ledaren fattar besluten och följs av sin medledare som inte syns särskilt mycket utåt. Det är ett hierarkiskt präglat delat ledarskap. Heenan och Bennis (1999) poängterar dock att framgångsrika medledare ser sig själva som jämbördiga med de ledare de följer, förutom till det formella. Skuggan är likafullt tydligt underordnad i den formella hierarkin. Så när som på rangordningen kan skuggledarskapet ha stora likheter med det samledda.

Skuggledarskap kan ses som en vanlig variant av den ensamme ledaren på toppen. Att företeelsen trots det inte har rubbat föreställningen om chefen som en enda person beror sannolikt på just skuggans osynlighet utåt och formella underordning. I den mån det förtjänar att lyftas fram som ett delat ledarskap krävs det en viss grad av informell likställdhet inom paret och att man i huvudsak har gemensamma arbetsuppgifter. Eftersom det är utåt som skuggan är särskilt osynlig så kan man anta att det är i rollen som stöd åt den formelle ledaren som medledaren har sin främsta funktion, och därmed inte i lika hög grad gentemot sido- och överordnade chefer, och kanske inte heller gentemot övriga medarbetare i organisationen.

I det *funktionellt delade ledarskapet* har ledarna ansvar och befogenheter gemensamt för helheten, men man har en uppdelning på så vis att man sköter olika arbetsområden. Till exempel kan den ena ha hand om marknadsfrågor medan den andra sköter produktionen, vilket bl a innebär att det är olika medarbetare man är chef för. Ledarna är hierarkiskt sidoordnade i förhållande till varandra, dvs ingen är överordnad den andre. Denna typ av uppdelning är – såvitt vi hört – vanlig i Tyskland och Österrike.⁴

⁴ Litteratursökningar vi gjort har inte givit någon information om detta trots att det rimligtvis bör finnas empiriska studier m m.

I *matrisledarskap* är vare sig arbetsuppgifter eller ansvar och befogenheter gemensamma. Det man delar är att vara ledare eller chef för samma medarbetare. Ett exempel på detta är när en person ansvarar för produktutveckling och en annan för medarbetarnas kompetensutveckling. I korsningen förväntas man samverka för verksamhetens bästa. Denna den mest åtskilda formen av delat ledarskap verkar kunna medföra en hel del problem beroende på chefernas konkurrerande perspektiv. Idén om att låta skilda perspektiv tala utgör samtidigt en grundtanke bakom att organisera i matrisform.

Går man djupare in i vad delat ledarskap är så framstår det som en komplex företeelse, svår att fånga i alla sina aspekter. Ett delat ledarskap kan ha både en formell och en informell sida. Det förändras när organisationen förändras, det följer olika faser i organisationens liv och ser aldrig riktigt likadant ut från tid till annan. Dessutom ser det olika ut beroende på varifrån det betraktas. En chef med erfarenhet av samledarskap säger så här när han betraktar det i efterhand:

Jag och Eva körde sam- och skuggledarskap eller någonstans mittemellan. Uppifrån sett var Eva nummer 1 och jag 2. Men vår allra närmaste chef satte både min och Evas lön samt lät oss båda sitta i sin ledningsgrupp. Högre uppifrån så sågs Eva som nummer 1 och jag 2 (om jag sågs alls?). Underifrån, som jag upplevt det, uppfattades vi som samledarskap. Bland chefer på samma nivå upplevdes vi som samledarskap. Eftersom mitt nätverk var mycket större och jag i tidigare befattningar haft ”mycket makt” så kan det till och med vara så att konstruktionschefer på lokalbolag ute i världen såg mig som nummer 1 och Eva som 2. Jag och Eva upplevde det själva som samledarskap.

Samledarskapet

Samledarskapet dröjer vi här vid lite längre eftersom det så uppenbart avviker från den traditionella chefsnormen om den ensamme på toppen. Den delade ledningsfunktionen utgörs av två heltidstjänster, som innehas av ett par som själva vill leda tillsammans.

Underlag för det här avsnittet är främst hämtat från den studie som vi redan tidigare refererat till (Döös m fl 2003), men i viss mån också från andra samledare som har kommit i vår väg sedan studien gjordes. Till studien utvaldes och intervjuades fyra framgångsrika samledarpar som hörde hemma i fyra helt olika typer av verksamheter: produktutveckling (man-kvinna), reklam (kvinna-kvinna), managementkonsulter (kvinna-kvinna) samt fotboll (man-man). De hade gjort det till sin uppgift att leda genom att bygga team, gemenskap och delaktighet, samtidigt som de uppmärksammade individen. Alla utom reklambyrån hade chefer som var dem överställda.

Samledarskapet presenteras ur följande aspekter:

- Vägen in
- Skäl
- Förutsättningar
- Arbetsprocesser
- Resultat
- Vägen ut

Vägen in

De samledarskap som ingår i studien hade sin uppkomst i att ledarna redan tidigare samarbetat och sett varandra i aktion, och därigenom sökt sig till varandra i en ömsesidig känsla av förtroende. Exempelvis ber en som tillfrågats om att bli chef den andra att vara med och dela på chefskapet. En annan variant är att båda tillsammans söker en och samma chefstjänst i akt och mening att dela på den. En tredje variant är att tillsammans starta ett företag och när det börjar gå bra och flera medarbetare anställs så resulterar detta i ett samledarskap. Med andra ord, det är samledarna själva som har tagit initiativ till att dela på uppgiften att leda en verksamhet.

Ett drag som de åtta samledarna har gemensamt är att tänka och agera prestigelöst och utanför givna ramar. De går sina egna vägar, vilket kräver ett visst mått av mod. Tvåskapet kan tänkas ge styrka att handla egensinnigt och viljestarkt, att faktiskt göra det man vill göra trots att omgivningen vill hålla fast vid det gamla invanda. Att välja att arbeta i en annorlunda ledningsform inom en traditionell och hierarkisk organisation ställer dock krav på lönsamhet och goda resultat för att man ska få hålla på.

Skäl

Skälen för att samleda varierade, dock verkar det som om samledare har kommit till en punkt där de bestämt sig för att de inte vill vara ensamma ledare. Och om de tvingas tillbaka i ensamt ledande så är det med saknad och vetskap om hur mycket bättre de skulle kunna göra jobbet om de varit två.

Samledarna hävdade att det var roligare, tryggare och gav arbetstillfredsställelse att vara två om ledaruppgiften, arbetsglädje som chef helt enkelt. Några menade att risken att drabbas av utmattning minskade. Är man nöjd med sin insats kan det vara lättare att orka. De framhöll också att både verksamhetens resultat och kvalitet gynnades. En orsak till detta kan vara att de tillsammans hade mer tid att både hålla fler bollar i luften och att hinna med att uppmärksamma medarbetarna samt tänka strategiskt. En annan, menar vi, avgörande faktor är den ständiga kommunikation som är inbyggd i själva grundförutsättningen att dela på samma arbetsuppgifter och att ha samma ansvar. Mer om detta längre fram.

Förutsättningar

Ledarparen pekade på nödvändigheten av prestigelöshet, ömsesidig respekt och förtroende, lojalitet och generositet sinsemellan. Viktigt var det också att ha gemensamma grundläggande värderingar. Därutöver drog de nytta av att vara olika som personer och i kompetens. De hinder för sitt samledarskap som de mötte uppstod inte främst i deras egen relation sinsemellan, utan utgjordes av hinder i tradition och regler. Såväl överordnade chefer som underordnade medarbetare och sidoordnade kollegor har visat sig skeptiska. Oftast lade sig skepticismen efter ett tag när omgivningen hade vant sig och hittat sätt att anknyta till samledarna.

Från organisationens sida gäller att chefanDET inte får vara så uppslukat av det operationella arbetet att inget utrymme finns för ledarna att, särskilt inledningsvis, tänka igenom och forma sitt ledarskap. Tid för den livsviktiga kommunikationen ledarna emellan är en förutsättning, liksom legitimitet från överordnad chef. Organisation och samledare behöver ömsesidigt hitta framkomliga vägar för nya sätt att vara chef och leda på.

Hur rekrytering av samledare bäst görs är en öppen fråga men det förefaller sannolikt att samledarna själva måste få välja både ledarskapsformen och den person de ska dela med. Om problem inom paren uppstår kan man behöva hjälp utifrån, ett av paren i studien gick en period i samtal hos en personalkonsulent för att lösa uppkomna problem och konflikter.

Arbetsprocesser

Ständigt pågående kommunikation samledarna emellan var smörjmedlet i arbetsprocessen. Detta ledde fram till en samsyn som exempelvis innebar frånvaro av kompromisser. Gemensamma beslut växte fram när ledarna kritiskt granskade varandras argument, lyssnade på varandra och tänkte högt tillsammans. En dialogisk process som innebar att de tillsammans kom fram till en förståelse som ingen av dem hade kunnat utveckla på egen hand. De drog nytta av varandras olikheter för att tillsammans kunna dra åt samma håll på ett lite klokare sätt än de kunnat göra på egen hand.

Det är således i relationerna mellan individer som olikheter i egenskaper och förmågor ger dynamik och bidrar till personlig utveckling och kvalitet i utförandet av arbetsuppgifter (Döös m fl 2003, s 200).

Att ha arbetsuppgifterna gemensamma är i samledarskapsvarianten av delat ledarskap en central ingrediens. Samledarna växlade mellan arbetsuppgifter och varvade inom arbetsuppgifter. En började och den andra fortsatte. Detta skapade möjligheter att utveckla arbetssätt och kvalitet i verksamheten eftersom det alltid fanns ett par kritiska ögon som var lika insatta och ansvarstagande.

Det hände att medarbetare var oroliga för otydlighet och dubbla budskap och avkrävde samledarna en uppdelning av ansvarsområden. Men enligt ledarna vände sig medarbetarna genom att de fick lika giltiga svar av båda, de vände sig vid att inte undra över vem som egentligen var chef. Det hela slutade i något fall med att de berömde sina chefer för att de var så tydliga. Kanske kan detta hänga ihop med att samledarnas avsiktliga och oavsiktliga påverkan samverkar genom att de gör som de säger? Två delande ledare har möjlighet att i praktiken levandegöra värderingar som handlar om delaktighet och kommunikation genom att öppet visa att och hur de tänker och sätter i fråga. (Döös m fl manus).

Samledarna har dragit fördel av att vara två om den gemensamma chefsuppgiften på flera olika konkreta sätt; de kunde förbereda olika delar av en uppgift och sedan komma längre tillsammans, eller tvärtom, de förberedde sig gemensamt men gjorde sedan olika delar av arbetsuppgiften på varsitt håll. På exempelvis möten och träningar kunde den ena vara mer operativ och den andra ägna sig åt analys och observation, för att sedan byta uppgift nästa gång. I den gemensamma planeringen hanterades såväl det vardagliga som strategi för framtiden. Uppgifter synliggjordes, konkretiserades och fördelades återkommande; i tal, skrivande och ritande gjorde de sina föreställningar synliga för varandra. En sorts tvåsamhetens tvång som gav genomlysning, som medförde att ledarna själva bättre begrep vad de menade och ville, därmed blev de tydligare i att förmedla detta till andra. Att vara genompratad och genomtänkt ledde till en förmåga att handla snabbt och intuitivt, liksom att kunna agera på vaga signaler från omgivningen. Kommunikationen inåt skapade på detta sätt känslspröt utåt. Man kan hävda att samledarna skapade en kompetent relation, tillsammans nådde de längre än vad var och en skulle ha gjort på egen hand.

Resultat

De fyra studerade ledarparens verksamheter utvecklades och nådde nya mål under samledarskapet. Såväl i ekonomiskt hänseende som avseende kvalitetsförbättring. Ett av ledarparen fick pris för bästa chefskap. Ett annat ledde en del av en organisation som gick från botten- till topplats i interna mätningar. Av detta kan man dra slutsatsen att samledarskap under tillräckligt goda omständigheter bidrar till hållbarhet för såväl cheferna själva som deras verksamheter. När de själva får välja varandra, när de har förtroende från sin ledning, när de får fritt spelrum att utveckla sitt ledarskap på eget vis och när de har tillräckligt med tid för daglig kommunikation. Då klarar de turbulens och konflikter. Andra ledare som försökt sig på samledarskap men utan att få stöd från ledning och utan tid för kommunikation har däremot fallit hårt, trots goda egna ambitioner. Liksom det har hänt att ledarpar har gjort där gemensam grundsyn saknats och prestige gjort sig gällande.

En risk vi kan ana med samledarskap är att paret kan bli så starkt att det blir centrum för självgod maktkoncentration. Att de skulle falla offer för tunnelseende och inte släppa in kritiska röster, genom att bli alltför samkörda. Sådan kritik har framförts. Samtidigt kan man också tänka sig motsatsen; att deras vana vid att tala och lyssna kritiskt granskande gentemot varandra också smittar av sig i deras relation till andra (Döös m fl manus). Just våra fyra par hävdade att tvåskapet gjorde det extra viktigt att lyssna aktivt till medarbetare, kunder, samarbetspartners och egna chefer. I stället för att koncentrera makten till sig själva ansträngde de sig för att sprida makten ytterligare, särskilt till de egna medarbetarna. ”Ju fler man blandar in ju större är chansen att lyckas ... det gäller att inte falla för frestelsen att bli den stora chefen och ta beslut som man inte borde”, sade en av samledarna. Hur detta upplevs av medarbetarna själva är dock något som återstår att undersöka.

Vägen ut

Alla åtaganden har ett slut, så även samledarskapet. Dock verkar det som om själva samledarformen lätt antas vara orsaken när samledarskap avslutas. Av studiens fyra ledarpar så är ett i skrivande stund fortfarande verksamt och två har gått vidare i nya samarbetsformer med varandra. Ett par har splittrats mot sin vilja pga organisationsbeslut på högre nivå, men håller återkommande kontakten. Det kan vara smärtsamt att tvingas arbeta på egen hand igen efter att ha upplevt ett gott samledarskap:

Jag är ju själv nu och jag gör alla de här felen, som jag vet är fel, för jag orkar inte. Man klarar inte att arbeta in de här nya idéerna man har, och man slukas in i dagligt operativt arbete.

När samledarskap verkligen havererar så beror det enligt de olika fall vi hört talas om till exempel på att samledarna inte har valt varandra och egentligen inte själva formen heller, att de aldrig fått igång ett förtroendefullt samarbete, eller så har de inte fått de förutsättningar från organisationens ledning som krävs för att få luft under vingarna. Samledarskap kräver av den överordnade ledningen ett delvis annat stöd än vad den ensamma ledaren behöver. De har inte samma behov av mentorer och bollplank, däremot behöver de utrymme och förtroende att utveckla sin verksamhet efter eget huvud. Då kan de bidra till att utveckla en dynamisk verksamhet som har förmåga att anpassa sig till förändrade omvärldskrav. För delande par i ledningen för politiska partier förefaller det oss som att det tillkommer ytterligare ett dilemma eftersom journalister och politiska kommentatorer kan ha svårt att acceptera att två kan vara lika giltiga som en. Detta ställer till problem för denna nygamla ledningsform genom att gamla sanningar befästs i stället för att ifrågasättas och förändras.

Slutsatser och framåtblick

Vi började detta kapitel med att peka på svårigheterna i att vara chef i dagens arbetsliv. Chefsuppgiften blir alltmer en egen profession som också kräver ledarskap. Föränderlighet och komplexitet i arbetslivet innebär ett stort behov av att ha någon att begripa tillsammans med. Att kunna lyfta blicken, hinna med strategiska frågor samtidigt som man ska coacha medarbetare och undvika utmattning för egen del.

Med den här kapitlet vill vi bidra till att förstärka den trend som håller på att rubba föreställningarna om chefskap ur konventionens ok. Vad chef- och ledarskap är, konstrueras och rekonstrueras ständigt i alla pågående relationer på arbetsplatser runtom i landet. Insikt om detta kan leda till avsiktliga förändringar av chefskap och ledaruppgift, både hos cheferna själva men också i organisationer och regelverk. Olika former av delat ledarskap kan underlätta uppgiften att vara chef.

Inför framtiden vill vi särskilt peka på de möjligheter till förnyelse av chef- och ledarskap som ligger i den ledarskapsform som vi här har kallat för samledarskap. Vi ska här resonera något om dess konsekvenser för uthållighet, kompetens och lärande.

Uthållighet, kompetens och lärande

Resultaten från samledarskapsstudien antyder att sättet att leda på medverkar till *uthållighet* för såväl cheferna som organisationen. Samledarskap har potential att bidra till drägliga arbetsvillkor. Att hålla ut som chef ligger inte bara i mängden arbete. Det handlar likaledes om att känna sig tillfreds med det man uträttar, om att reducera en tärande känsla av otilräcklighet som många chefer tycks dras med. Med samledare som i kraft av ett gott tvåskap begriper bättre, kommunicerar mer, samt tar sig utrymme för även strategiska frågor, så ges arbetsplatsen ökade möjligheter att undanröja hinder för såväl effektivitet som ohälsa.

Samledarskap kan bidra till utveckling av *kompetens*. Genom den kompetenta relation som samledarskapet utgör får ledarna egna erfarenheter av det betydelsefulla i samverkan kring arbetsuppgifter. Erfarenheter som kan leda till att de organiserar för medarbetarnas arbete på ett sådant sätt att även de får tillgång till gemensamma sammanhang att tänka och arbeta i. Relationik kallar vi det sammantagna bygget av interaktiva processer av kunnande som bär upp arbetsplatsens kompetens (Döös 2002). Att värna om relationiken handlar bl a om att i en organisation avsiktligt skapa en kommunikativ infrastruktur som stöder utveckling av kompetenta relationer. Då blir ledarens uppgift snarare att undanröja hinder för självständiga medarbetares kreativitet än att styra och kontrollera med administrativa regler. Självgående medarbetare som får göra och lära av sina misstag utvecklar ständigt ny kompetens (Backström 2003).

Samledarskap innebar ömsesidig kritisk reflektion, att granska och sätta ord på även vaga känslor och erfarenheter. Enligt pedagogisk teori är detta förutsättning för ett utvecklande *lärande*. Samledarna menar att den gemensamma uppgiften och det pågående samtalet om den innebär ett dagligt lärande för egen del som de aldrig varit med om tidigare. Lärande om vad exempelvis chefskap kan vara kan även tänkas uppstå hos kollegor som blir utmanade samt hos överordnade. Överhuvudtaget så utmanas konventioner om ledarskap, vilket i sig kan vara lärande för en hel organisation. Det finns flera exempel på att parledarskap i en organisation får efterföljare både nedåt och åt sidorna.

En trend i tillväxt

Det är uppenbart att chefs- och ledarskap är stadda i förändring, och vi ser det som att ledarskap som delas på flera är en del av denna förändring. För att kunna konstatera om delat ledarskap ökar i omfattning behövs mer underlag. Vår slutsats är att delat ledarskap är en trend som behöver växa till sig i omfattning och finna sina former. Det är en social konstruktion som kan bidra till arbetslivets ut hållighet i vår tid. Visserligen ett sätt av många och inte en sanning för alla, men tillräckligt intressant för att tas under övervägande i organisationer som exempelvis har svårt att rekrytera mellanchefer för att den arbetsuppgiften anses svår och slitsam.

Det verkar vara just det likställda delandet som väcker förvåning och viss anstöt, och inte exempelvis skuggledarskapet som ju inordnar sig i konventionella föreställningar om chefskap. Att människor – även chefer – finner former för att samverka och samarbeta är en sak, men att bidra till ökade möjligheter att formalisera ett likställt delande något annat. Här kan utvecklingen gå vidare genom att synliggöra fenomenet samt undanröja formella hinder i form av obsoleta regelsystem och kvardröjande lagstiftning. Därigenom går det att bidra till en god mångfald i sättet att chefa över och leda en verksamhet, från toppen och ner till vanliga mellanchefer.

Uppgiften för framtiden är för oss forskare att få fram mer kunskap om delat ledarskap, genom att t ex identifiera de faktorer som förbättrar oddsen för ett nytänkande kring chefs- och ledarskap. Det handlar bl a om att undersöka vilka förutsättningar som gynnar och hindrar framgångsrikt delande samt att studera hur och varför det går snett när delandet misslyckas. Vi behöver därutöver veta mer om det delade ledarskapets omfattning och utbredning, vilka gråzoner som finns mellan olika delandeformer, vilka faser delat ledarskap genomgår samt hur delat ledarskap ter sig från olika perspektiv: den överordnade ledningens, de underordnade medarbetarnas samt de sidoordnade chefernas. Dessutom behövs kunskap om på vilket sätt delat ledarskap inverkar på verksamhetens bedrivande, på kvalitet i produkter och tjänster samt produktivitet.

Vi menar alltså att den aktuella relevanta frågan inte är *om* delat ledarskap är något för chefer även i vår tid, utan under vilka förutsättningar, hur och varför, delat ledarskap kan vara intressant.

Referenser

- Backström T (2003) "Medarbetarskap – möjlighet eller nödvändighet?" s 267-293 i Wilhelmson L (red) *Förnyelse på svenska arbetsplatser. Balansakter och utvecklingsdynamik*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Dachler H P & Hosking D-M (1995) "The primacy of relations in socially constructing organizational realities" s 1-28 i Hosking D-M, Dachler H P & Gergen K J (red) *Management and organization: Relational alternatives to individualism*. Avebury, Aldershot.
- Daft R L (2001) *Organization theory and design* (7 utg). South-Western.
- Docherty P, Forslin J, & Shani A B (red) (2002). *Creating sustainable work systems: Emerging perspectives and practices*. Routledge, London.
- Döös M (2002) *Arbetsplatsens relationik – om långsamt kunskapande och kompetenta relationer*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm. www.arbetslivsinstitutet.se.
- Döös M, Wilhelmson L & Hemborg Å (2003) "Delat ledarskap som möjlighet" s 182-211 i Wilhelmson L (red) *Förnyelse på svenska arbetsplatser. Balansakter och utvecklingsdynamik*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Döös M, Wilhelmson L & Hemborg Å (manus) "Smittande makt – samledarskap som påverkansprocess".
- Greenberg-Walt C L & Robertson A G (2001) "The evolving role of executive leadership" s 139-157 i Bennis W, Spreitzer G M & Cummings T G (red) *The future of leadership*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Heenan D A & Bennis W (1999) *Co-Leaders. The power of great partnerships*. John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Hildingsson K & Krafft C (2003) *HögTid för ledarskap. Om stöd till chefer*. SACO, Stockholm.
- Holmberg K (2003) "Delat ledarskap". Personlig kommunikation. Doppia, Stockholm.
- House R J & Aditya R N (1997) "The social scientific study of leadership: Quo vadis?" *Journal of Management*, 23(3), 409-473.
- Karlsson J & Rubensson C (2001) *Delat ledarskap. En ledarduo i samverkan*. Magisteruppsats, Sektionen för Ekonomi och Teknik, Högskolan i Halmstad.
- Ledarna/Temo (2002) *Ledarnas chefsbarometer. En rapport om svenska chefers situation på arbetsmarknaden*. Ledarna, Stockholm.
- Ledarna/Temo (2003) *Ledarnas chefsbarometer – om svenska chefers situation på arbetsmarknaden*. Ledarna, Stockholm.
- Lerums Kommun/PreEra (2002) *En lärande organisation med helhetssyn och kontinuitet*. Slutrapport projekt LärO fas 2, dec. 2002. Lerums kommun.

- Ny Teknik (2002) "Allt svårare hitta rätt chef" 2002-08-21.
- O'Toole J (2001) "When leadership is an organizational trait" s 158-174 i Bennis W, Spreitzer G M & Cummings T G (red) *The future of leadership*. Jossey-Bass, San Francisco.
- O'Toole J, Galbraith J & Lawler E E I (2002) "When two (or more) heads are better than one: The promise and pitfalls of shared leadership" *California Management Review*, 44 (4, Summer 2002), 65-83.
- Sally D (2002) "Co-leadership: Lessons from republican Rome" *California Management Review*, 44(4, Summer 2002), 84-99.
- Sandberg J & Targama A (1998) *Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer*. Studentlitteratur, Lund.
- Sjöberg E (2000) *Co-existence or no existence. The art of running an entrepreneurial business together*. Master's thesis, Stockholm School of Economics.
- Svensson I.-M (2003) "Chefsenkät 2001". Personlig kommunikation. Civilekonomerna, Stockholm.
- Troiano P (1999) "Sharing the throne" *Management Review*, 88(2), 39-43.
- Tyrstrup M (2002) *Tidens furstar. Om tid, företagsledning och ledarskap*. Studentlitteratur, Lund.
- Weick K E (2001) "Leadership as the legitimation of doubt" s 91-102 i Bennis W, Spreitzer G M & Cummings T G (red) *The future of leadership*. Jossey-Bass, San Francisco.
- Wilhelmson L & Döös M (2000) *Förändringens resa. Om kompetens och organisatoriskt nyskapande på Ericssons Internet Group*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Wistrand E (1978) *Politik och litteratur i antikens Rom* (2 utg). Paul Åströms förlag, Göteborg.
- Yukl G (2002) *Leadership in organizations* (5 utg). Prentice-Hall International, Inc, Upper Saddle River, NJ.

Anders Kjellberg

Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv

Den fackliga arbetsplatsorganisationen har försvagats och detta försvårar fackens pådrivande roll för det ”goda arbetet”, menar Anders Kjellberg.

Ur ett 50-årsperspektiv har det fackliga landskapet genomgått avsevärda förändringar i Sverige. Idag är majoriteten av fackmedlemmarna tjänstemän respektive kvinnor. Internationellt sett tillhör Sverige en liten grupp länder med mycket hög fackanslutning, även om det kan urskiljas en ökad instabilitet hos yngre löntagare. På de flesta andra håll har organisationsgraden sjunkit avsevärt under senare decennier. I detta kapitel diskuteras bl a orsakerna till denna skillnad. Samtidigt som gränserna mellan arbetare och tjänstemän blivit oklarare har de nordiska länderna med Sverige i spetsen fortfarande världens mest socialt segregerade fackliga rörelse genom uppdelningen på arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. En del tecken tyder dock på att gränsöverskridande omstruktureringar kan komma att ske i framtiden. De avsevärda internationella variationerna inom den fackliga världen visar att framtiden ingalunda är bestämd på förhand. Flera viktiga vägval förestår, t ex mellan intensifierat samarbete respektive ökad konkurrens om medlemmarna.

Internationellt sett har de fackliga organisationerna i Sverige på flera sätt mycket goda förutsättningar att verka för hållbara arbetsplatser. Hit hör den fortsatt höga organisationsgraden, den välutbyggda fackliga arbetsplatsorganisationen, en relativ frånvaro av facklig rivalitet samt den långa traditionen av samarbete mellan arbetsmarknadens parter. Sedan 1990-talet förefaller facken på många arbetsplatser ändå ha svårt att leva upp till rollen som aktiv förändringskraft. Metalls vision om det goda arbetet har i vissa avseenden havererat och vänts i sin motsats. Även medlemmarnas förväntningar på vad facket kan uträtta har avtagit de senaste femton åren. I kapitlet diskuteras orsakerna till denna utveckling och hur förändringar på arbetsgivarsidan kan komma att påverka framtidens arbetsplatser.

Tilltagande internationella skillnader i facklig anslutning

Klyftan i facklig anslutning mellan länderna med högst och lägst organisationsgrad vidgas alltmer. Det gäller även inom EU. Ingen av de tre världsledande

Anders Kjellberg är docent i sociologi. Han forskar bl a om fackligt medlemskap och arbetsgivarorganisationers kulturer och strategier.

E-post: Anders.F.Kjellberg@Arbetslivsinstitutet.se

ekonomierna – USA, Japan och Tyskland – har numera en organisationsgrad som överstiger 25 procent (Kjellberg 2002, s 68). Samtidigt är fortfarande så mycket som åtta av tio löntagare fackmedlemmar i Sverige, Finland och Danmark.

De betydande internationella variationerna i fackanslutning framgår tydligt av att sex av tio IT-anställda tillhör facket i Sverige (Kjellberg 2001a, s 309ff), vilket är lågt efter svenska förhållanden, men avsevärt mer än den genomsnittliga organisationsgraden i Österrike, Storbritannien, Tyskland och många andra länder.

I Sverige, Finland och Danmark är mellan 75 och 80 procent av löntagarna fackmedlemmar. I Finland är andelen ca tio procentenheter högre än för tjugo år sedan. Den danska organisationsgraden har varit mycket stabil sedan 1980. Där- emot har fluktuationerna varit ganska stora i Sverige. Den fackliga uppgången i Sverige under första halvan av 1980-talet avlöstes av en ganska brant nedgång när arbetsmarknaden gick in i en fas av ”överhettning” mot årtiondets slut. Då högkonjunkturen slog om i massarbetslöshet vid 1990-talets början nådde fackanslutningen efter några år en ny rekordnivå. Sedan 1993 har organisationsgraden sjunkit oavbrutet och är nu lägre än 1980.

Ur ett internationellt perspektiv ser fackföreningarnas framtid inte särskilt ljus ut med tanke på den starkt sjunkande fackanslutningen i nästan alla de länder där den tidigare var relativt hög (Kjellberg 2002, s 68). Sedan 1980 har organisationsgraden i Australien halverats, från varannan till var fjärde löntagare. Raset är nästan lika stort i Storbritannien, närmare bestämt från 52 till 29 procent 1980-2001. Även i Österrike var drygt varannan löntagare fackmedlem 1980, vilket sedan sjunkit till 36 procent. En liknande nedgång har inträffat i Italien (från 50 till 35 procent 1980-2001), i varje fall om man exkluderar de sk autonoma fackföreningarna, som har sitt starkaste fäste bland offentliganställda tjänstemän.

I länderna med redan låg eller mycket låg andel fackmedlemmar har nedgången fortsatt. Räknat från 1980 till senast kända tidpunkt sjönk anslutningsgraden i Tyskland från 35 till 23 procent (-12 procentenheter), i Japan från 31 till 21 procent (-10), i USA från 23 till 13 procent (-10) och i Frankrike från 19 till 10 procent (-9). I Nederländerna, där organisationsgraden minskat från 35 till 23 procent, avstannade dock nedgången efter 1980-talet.

Hur förklaras de stora internationella skillnaderna i fackanslutning?

Gemensamt för Sverige, Finland och Danmark är att de alla har *fackliga arbetslöshetskassor*. Det gäller även ”Gentsystemets” hemland Belgien, men liksom i Norge, är fackanslutningen där väsentligt lägre än i de tre länder som innehar fackligt världsrekord. I Norge förstatligades arbetslöshetsförsäkringen 1938. De fackliga a-kassornas betydelse får dock inte överdrivas. Det framgår redan av att organisationsgraden varierar mellan 10 och ca 50 procent i länderna utan sådana kassor, samt mellan ca 60 och ca 75-80 procent i länderna med fackliga a-kassor.

För det andra, i dagens Sverige är det relativt vanligt med direktanslutning till a-kassorna, dvs att man är med i en a-kassa utan att vara fackmedlem. Däremot går det inte att vara "direktansluten" till fackföreningarnas konfliktfonder, som i Sverige är välfyllda, till skillnad från i bl a Storbritannien och Frankrike där strejkfonder i praktiken saknas.

Centralisering och decentralisering

En minst lika viktig förklaring till den höga svenska organisationsgraden är att partsrelationerna på en och samma gång är *centraliserade* och *decentraliserade*. Även om avtalsförhandlingarna decentraliserats en hel del under senare decennier innebär den fortsatta existensen av branschvisa avtal att facken ute på arbetsplatserna kan stödja sig på riksavtal när de förhandlar. Vidare undviks en fragmentarisk facklig utbredning som i USA, där fackföreningarna tvingas hävda förenings- och förhandlingsrätten företag för företag. Det behöver man i regel inte göra i Sverige eftersom kollektivavtalen ingås med en välorganiserad arbetsgivarpart. I USA tillhör nästan inga företag arbetsgivarföreningar.

Samtidigt är de svenska fackföreningarna också mer *decentraliserade* än i många andra länder genom att de anställda ute på arbetsplatserna representeras av fackklubbar och inte som i de kontinentaleuropeiska länderna av företagsråd. Förutom att företagsråden även företräder de som står utanför facket är råden i flera länder mer eller mindre kraftlösa, bl a i Frankrike och Nederländerna. En facklig närvaro direkt på arbetsplatserna är utomordentligt viktigt ur facklig rekryteringssynpunkt. Förutom att det ger facket ett ansikte där medlemmarna finns, är det på arbetsplatsen som frågor om t ex arbetsmiljö och arbetsorganisation hör hemma och lokala förhandlingar äger rum.

Såväl *ensidig* centralisering (t ex Nederländerna) som *ensidig* decentralisering (t ex Storbritannien) motverkar en hög facklig anslutning, medan en *kombination* av centralisering och decentralisering ökar den fackliga styrkan (de nordiska länderna).

I Storbritannien har en långtgående decentralisering av avtalsförhandlingarna underminerat fackföreningarnas ställning på arbetsplatserna. Genom att branschavtalen i flera viktiga branscher (bl a verkstadsindustrin) försvunnit ges de fackligt förtroendevalda betydligt mindre stöd från fackförbunden än tidigare. På många små och medelstora arbetsplatser har det medfört att man inte längre förhandlar alls om löner och att fackligt medlemskap där blivit sällsynt.

Gemensamt för Storbritannien, Italien, Österrike, Nederländerna och Australien är att fackföreningarna befinner sig i en mycket problematisk situation på arbetsplatserna (Kjellberg 2001a, kapitel 7). Såväl i Australien som Nederländerna var den fackliga arbetsplatsorganisationen redan tidigare mycket svag eller närmast icke-existerande, medan en avsevärd försvagning skett i Storbritannien. I Australien avreglerades under 1980-talet det starkt centralistiska

skiljedomssystem som gav fackföreningarna påtagliga fördelar. Den nästan fullständiga frånvaron av fackklubbar har försatt fackföreningarna i en svår situation sedan ett extremt centraliserat avtalssystem ersatts med ett lika extremt decentraliserat. I Italien, Österrike och Nederländerna har det lokala handlingsutrymmet beskrivits av den starkt centralistiska fackliga strategi som prioriterat ekonomisk-politiska målsättningar och en långtgående central löneåterhållsamhet på bekostnad av arbetsplatsfrågor.

Sverige är det nordiska land där förhandlingssystemet har decentraliserats allra mest. Men till skillnad från sina kollegor i Storbritannien lyckades de svenska arbetsgivarna inte avveckla branschavtalen trots ambitionen att uppnå en helt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Även under 1990-talets massarbetslöshet visade sig de svenska fackens konfliktkapacitet i stort sett vara intakt. Försvaret av riksavtalen var också ett av huvudmålen med den förhandlingssamverkan som Metall, SIF och CF inledde 1992 när de bildade samverkansorganet Förhandlingsrådet (Lundenmark & Nilsson 2001). Inför den enade fronten fick Verkstadsföreningen successivt överge sin ambition att helt och hållet decentralisera avtalsförhandlingarna till de enskilda arbetsplatserna. Istället växte en ny form av samordning eller centralisering fram. Genom Industriavtalet 1997 mellan tolv arbetsgivarförbund och samtliga LO-, TCO- och SACO-förbund inom industrin åstadkoms en breddning av förhandlingarna såväl vertikalt (arbetare – tjänstemän – akademiker) som horisontellt (samtliga industribranscher utom den grafiska industrin). Följden blev att förhandlingssystemet även fortsatt rymmer både centralistiska och decentralistiska komponenter. Särskilt i branscher med många små arbetsplatser och bristande lokal förhandlingsstyrka är branschavtalen betydelsefulla.

Avsevärda internationella variationer inom de privata servicenäringarna

Framför allt i länderna med låg organisationsgrad är det vanligt med *mycket låg* anslutning i branscher som domineras av småföretag. Ofta finns dessa branscher inom de privata servicenäringarna, som i många EU-länder omfattar nästan varannan förvärvsarbetande och i USA sex av tio anställda (Dølvik & Waddington 2002, s 357f, Bureau of Labor Statistics 2003). Dessa näringars låga och sjunkande fackanslutning i kombination med deras ökande andel av de sysselsatta utgör i flera länder en viktig orsak till den genomsnittliga organisationsgradens nedgång. Handelsbranschen är en typisk representant för de privata servicenäringarna, bortsett från att den utmärks av en stagnerande sysselsättningsutveckling. Förutom av små arbetsplatser kännetecknas handeln av höga andelar kvinnor, deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda. I Nederländerna tillhör endast 14 procent av de handelsanställda en fackförening, i Storbritannien 11 procent, i Japan 9 procent och i USA blygsamma 5 procent (Kjellberg 2001a). Däremot är två av tre handelsanställda i Sverige fackmedlemmar, vilket visser-

ligen är klart under den genomsnittliga organisationsgraden, men avsevärt högre än i de just redovisade länderna. Även på de minsta arbetsplatserna (1-5 anställda) inom de privata servicenäringarna är organisationsgraden förhållandevis hög i Sverige.¹ I Norge, som till skillnad från Sverige och Danmark saknar fackliga a-kassor, är endast var femte handelsanställd med i facket (Nergaard 1999). A-kassorna blir naturligtvis särskilt betydelsefulla för medlemsrekryteringen om *andra* incitament saknas, t ex på små arbetsplatser utan nämnvärd facklig verksamhet såsom ofta är fallet inom privata servicenäringar. Hos tidsbegränsat anställda kan också den lösa anknytningen till arbetsmarknaden och till den enskilda arbetsplatsen medföra att fackligt medlemskap upplevs som mindre angeläget. Under sådana omständigheter kan fackliga a-kassor förväntas utgöra ett framträdande motiv för medlemskap och därigenom underlätta en relativt *jämn* facklig utbredning, vilket är en avgörande förutsättning för den höga eller mycket höga organisationsgraden i de fyra länderna med fackliga a-kassor (Sverige, Finland, Danmark och Belgien). Rent allmänt spelar fackliga a-kassor sannolikt en viktig roll för att rekrytera grupper som har en svag position på arbetsmarknaden och som därför löper större risk än andra att bli arbetslösa (Western 1999, s 129, 135ff). Hit kan räknas ungdomar, kvinnor, invandrare respektive deltidsanställda och tidsbegränsat anställda. Dessa kategorier är ofta överrepresenterade i de privata servicenäringarna.

Jämfört med industrin utmärks de privata servicenäringarna av en tydligare uppdelning av arbetskraften i "vinnare" och "förlorare" eller "fria" och "styrda" (jfr TCO-rapporten *De styrda och de fria. Den tudelade tjänstesektorn*, TCO 2000). Som exempel på "styrda förlorare" kan nämnas de växande skarorna av kvinnor, ungdomar och/eller invandrare i t ex hamburgerkedjor, catering-firmor, callcenters och städfirmor (Dølvik & Waddington 2002, s 358). Det rör sig ofta om lågbetalda jobb med hög personalomsättning och villkor som avviker från "normalanställningen", t ex behovs- och deltidsanställningar, tidsbegränsade jobb och "egen-anställningar". Därmed motverkas framväxten av en kollektiv identitet och försvåras facklig organisering. Internationellt sett varierar dock genomslaget av sådana tendenser mycket starkt. Som handelsbranschen illustrerar är skillnaderna i fackanslutning mellan olika länder allra störst just inom de privata servicenäringarna.

Samtliga löntagargrupper välorganiserade i länder med hög fackanslutning

I länderna med mycket hög organisationsgrad (Sverige, Danmark och Finland) är mer eller mindre *alla* löntagargrupper välorganiserade, såväl inom industrin som

¹ Andelen fackanslutna arbetare inom detalj- och partihandel var första kvartalet 2002 62 procent på arbetsplatser med 1-5 anställda arbetare, vilket inte avviker särskilt mycket från branschens genomsnittliga organisationsgrad för arbetare (68 procent). Inom övrig privat service var motsvarande andelar 66,5 respektive 74 procent (Nelander & Goding 2002:1, s 69).

inom de privata servicenäringarna och bland offentliganställda. Därmed får förändringar av arbetskraftens sammansättning inte samma dramatiska konsekvenser för organisationsgradens utveckling som i många andra länder.

Det betyder inte att den fackliga styrkan förblir opåverkad i Sverige när offentliga servicenäringar genom privatiseringar och bolagiseringar övergår till privat sektor. Även i Sverige har offentliganställda en klart högre organisationsgrad än anställda inom de privata servicenäringarna, låt vara att skillnaderna i Sverige är små ur ett internationellt perspektiv. För det andra är andelen offentliganställda fortfarande hög i Sverige, till skillnad från i USA där de privata servicenäringarna sysselsätter en betydande del av löntagarna. Det gör det befogat att för Sveriges del fråga sig om en långtgående privatisering av offentlig verksamhet kan komma att medföra en mer amerikaniserad arbetsmarknad innebärande försvagade fackföreningar, minskat anställningsskydd, stark segmentering med väldigt skiftande villkor för olika löntagarkategorier etc.

En av de största internationella olikheterna i facklig anslutning berör tjänstemännen inom privat sektor. I bl a Tyskland och Japan är det vanligt att både arbetare och tjänstemän tillhör *samma* fackföreningar. Åtskilliga tjänstemän avstår från medlemskap eftersom de har svårt att identifiera sig med arbetardominerade fackförbund. Vidare riskerar dessa förbunds politiska orientering att stöta bort många tjänstemän. I Sverige och övriga nordiska länder har existensen av särskilda fackförbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän utan tvekat bidragit till den höga fackliga anslutningen.

Partsreglering (kollektivavtal) kontra statsreglering

Som framgått förklaras den höga svenska organisationsgraden av flera omständigheter: fackföreningarnas egenskap att på en och samma gång vara centraliserade och decentraliserade, de fackliga a-kassorna samt förekomsten av separata fack för arbetare och tjänstemän. Därtill kommer att *partsreglering* i allmänhet prioriterats framför statsreglering. Således har kollektivavtal föredragits framför lagstiftning, åtminstone fram till 1970-talets omfattande arbetslagstiftning, som å andra sidan var inriktad på att förstärka den fackliga *förhandlingsrätten* på arbetsplatserna. Att kollektivavtal snarare än lagstiftning och andra statsingripanden utgör ett centralt element i den svenska arbetsmarknadsmodellen har medverkat till att de fackliga organisationerna kunnat behålla sin starka ställning och aldrig uppfattats som överflödiga i löntagarnas ögon (Kjellberg 1983, 2001a, kapitel 2, 7 och 9).

Inte mindre än ca 90-95 procent av de svenska löntagarna täcks av *kollektivavtal* (Kjellberg 2001b, s 211f). Inte heller den sk nya ekonomin har förblivit opåverkad. Inom IT-sektorn vinner såväl facklig organisering som avtalssystemet allt mer insteg även om åtskilliga företag ännu saknar kollektivavtal. Inom branscher som tidigare var mer eller mindre offentliga monopol är det relativt

vanligt att avregleringen gått så långt att även kollektivavtal saknas. Det gäller t ex nya företag inom telekom-, flyg- och mediebranscherna. Även en del företag anslutna till arbetsgivarorganisationer föredrar att arbeta utan kollektivavtal. De aktuella förbunden är Svensk Handel, Flygarbetsgivarna, Tjänsteföretagens Arbetsgivareförbund och Medie- och Informationsarbetsgivarna, samtliga medlemmar av Svenskt Näringsliv (SN) (jfr Kjellberg 2001b, s 206ff). Därtill kommer att Almega-Gruppen (se tabell 7) erbjuder företag utan kollektivavtal *servicemedlemskap*, vilket innebär att företagen för en reducerad avgift får tillgång till ett urval av Almeegas tjänster.

Ur ett internationellt perspektiv tillhör Sverige en mindre grupp länder där kollektiva partsrelationer slagit igenom på nästan hela arbetsmarknaden. Den mycket höga avtalstäckningen innebär att företagen knappast kan reducera sina lönekostnader genom att undvika fackföreningar. Man har heller inget att vinna på att ge icke-fackmedlemmar företräde vid anställningar eller placera dem sist vid uppsägningar i och med att kollektivavtalen i praktiken omfattar båda grupperna. När riksavtalen med början 1905 fick sitt genombrott blev snart en av de viktigaste poängerna ur arbetsgivarsynpunkt att undanröja lönerna som konkurrensfaktor mellan företagen. Under 1940- och 50-talens arbetskraftsbrist blev detta ett skäl att få med småföretagen och deras organisationer i SAF (Jerneck 1986, s 46f, Lundqvist 1998, s 32f, 75; 2000, s 110ff).

I en del länder kan kollektivavtalen genom statliga utsträckningsmekanismer nå en betydande täckningsgrad, låt vara att det ofta handlar om en lågt satt miniminivå. Liksom där det förekommer lagstiftning om minimilöner, som i Frankrike, tenderar det motverka facklig organisering med följd att det blir svårt att bygga upp konfliktfonder eller att sådana helt saknas. För att ändå sätta kraft bakom kraven kan demonstrationsstrejker (ofta riktade mot staten) av kort varaktighet (mer har man inte råd med) bli ett fackligt vapen, istället för fredliga förhandlingar under latent eller manifest *hot* om konflikter mellan relativt jämnstarka parter på arbetsmarknaden.

Internationellt sett är inte bara löntagarna utan även *arbetsgivarna* mycket välorganiserade i Sverige: ca 75-80 procent av alla privatanställda löntagare befinner sig i företag anslutna till Svenskt Näringsliv (SN) eller annan arbetsgivarorganisation (Kjellberg 2001b, s 206). SN bildades 2001 genom att SAF och Industriförbundet gick samman. Arbetsgivarnas stigande organisationsgrad har alltsedan SAF och Verkstadsföreningen under 1900-talets första decennium, inte bara accepterade, utan också drev på utvecklingen mot riksavtal medverkat till den höga *fackliga* anslutningen. Det avviker markant från förhållandena i USA där erkännandet av facket långtifrån är självklart och arbetsgivarorganisationer knappast alls förekommer. På den starkt segmenterade amerikanska arbetsmarknaden är lönebildningen betydligt mer decentraliserad än i Sverige. Under senare decennier har de amerikanska arbetsgivarna blivit ännu ovilligare

att erkänna fackföreningar. En av orsakerna är de stora löneskillnaderna mellan fackligt organiserade och oorganiserade arbetsplatser/regioner.

Ett nytt fackligt landskap

Under de senaste hundra åren har det fackliga landskapet förändrats i grunden. Det domineras inte längre av manliga industriarbetare. Idag utgör *tjänstemännen* majoriteten av såväl löntagarna som fackmedlemmarna. Trots att man i Sverige tillämpar en mycket vid definition av arbetare svarar tjänstemännen även i vårt land för mer än varannan löntagare. Vidare är den fackliga organisationsgraden i Sverige numera ungefär densamma för arbetare och tjänstemän. Tjänstemannagruppernas tillväxt, i kombination med deras internationellt sett mycket höga organisationsgrad, har medfört avsevärda förskjutningar mellan de fackliga centralorganisationerna. Under perioden 1945-2002 sjönk LOs andel av fackmedlemmarna från 79 till 52 procent (tabell 1). Omvänt steg TCOs andel från 14 till 32 procent fram till 1975, varefter ingen större förändring ägt rum. Från en blygsam start på 1 procent av fackmedlemmarna 1950 har SACOs andel oavbrutet stigit och var vid årsskiftet 2002/2003 uppe på 12 procent.

Tabell 1. De fackliga centralorganisationernas andel av fackmedlemmarna i procent 1945–2002.

År	LO	TCO	SACO	SR	SAC	Övriga	Alla
1945	79	14	1 ^a	1	2	4	100
1950	78	17	1	1	1	2	100
1960	74	21	2	1	1	1	100
1970	66	28	3	1	1	1	100
1980	61	31 ^b	5	–	0	3 ^b	100
1990	58	34	8	–	0	0	100
2000	54	32 ^b	11	–	0	2 ^b	100
2002	52	33 ^b	12	–	0	3 ^b	100

Anm. Baserat på aktiva löntagarmedlemmar, dvs exklusive egenföretagare, pensionärer och studerande. a. SYACO , b. SALF/Ledarna ej anslutna till TCO.

Av Sveriges tio största fackförbund tillhör vardera fem LO och TCO (tabell 2). Jämfört med år 1950 innebär det att LO-förbundens nästan fullständiga dominans i toppen upphört. För femtio år sedan var SIF ensamt bland de tio största fackförbunden om att inte vara LO-anslutet (tabell 3). SIF intog då sjundeplatsen. Sedan dess har mycket hänt. Metall, som 1950 var överlägset störst, distanserades 1977 av Kommunal och 2001 av SIF. Inom verkstadsindustrin är Metall fortfarande det tyngsta förbundet då en betydande del av SIFs medlemmar finns inom andra branscher. Om den planerade sammanslagningen mellan Metall och Industriefacket blir av (beslut tidigast 2004) bildas ett förbund klart större än SIF och med betydligt bredare medlemssammansättning än dagens LO-förbund inom industrin. Metalls tillbakagång under senare år förklaras med att många traditionella

Tabell 2. De 25 största fackförbunden i Sverige 31/12 2002.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Kommunal		589 500	81	O/P	S	Arb	V	LO	1910
2	SIF	FI	308 000	38	P	I	Tjm	V	TCO	1920
3	Metall	FI	295 300	20	P	I	Arb	V	LO	1888
4	Läraryrket	OFR	176 200	82	O	S	Tjm	Y/P	TCO	1991
5	HTF		157 300	63	P	S	Tjm	V	TCO	1937
6	Handels		143 600	68	P	S	Arb/Tjm	V	LO	1906
7	SKTF	OFR	140 500	74	O	S	Tjm	V	TCO	1936
8	Seko		114 100	31	P/O	S	Arb/Tjm	V	LO	1970
9	Byggnads		98 000	1	P	I	Arb	V	LO	1949
10	Vårdförbundet	OFR	96 900	92	O/P	S	Tjm	Y/P	TCO	1965
11	Industrifacket	FI	73 600	37	P	I	Arb	V	LO	1993
12	CF	FI	71 500	20	P/O	I/S	Tjm	P	SACO	1954
13	ST	OFR	69 100	65	O	S	Tjm	V	TCO	1938
14	Transport		67 400	15	P	S	Arb	V	LO	1897
15	Ledarna	OFR	64 400	14	P/O	I/S	Tjm	Y	Ober	1928
16	Hotell & restaurang		58 300	68	P	S	Arb	V	LO	1918
17	LR	OFR	55 600	65	O	S	Tjm	P	SACO	1912
18	Skogs och trä	FI	49 300	17	P	I	Arb	V	LO	1924
19	Jusek		46 400	51	O/P	S	Tjm	P	SACO	1940
20	Livs	FI	41 900	38	P	I	Arb	V	LO	1922
21	Fastighetsförbundet		38 500	50	P	S	Arb	V	LO	1936
22	Finansförbundet		34 800	65	P	S	Tjm	V	TCO	1887
23	SSR	OFR	31 900	78	O/P	S	Tjm	P	SACO	1958
24	Läkarförbundet	(OFR)	26 200	41	O/P	S	Tjm	P	SACO	1902
25	Grafiska		25 300	29	P	I	Arb	V	LO	1973

Summa 1–25: 2 873 600, varav FI 839 600 (29,2 procent).

Alla förbund: 3 193 200, varav 25 största 90,0 procent.

Anm. Alla medlemstal avser aktiva löntagarmedlemmar, dvs exkl egenföretagare, pensionärer och studerande. (1) rang, (2) fackförbund, (3) tillhör FI (Facken inom industrin) respektive OFR (Offentliganställdas Förhandlingsråd), (4) antal aktiva löntagarmedlemmar, (5) andel kvinnor i procent (kvinnodominerade förbund fetmarkerade), (6) O=offentliganställda, P=privatanställda, (7) S=servicesektorn, I=industri inkl byggnadsverksamhet, (8) Arb=arbetare, Tjm=tjänstemän, (9) V=vertikalt förbund (omfattar en mängd yrken), Y=yrkesfackförbund, P=professionellt eller "semi-professionellt" förbund, (10) anslutet till facklig centralorganisation, (11) bildat år.

arbetarjobb rationaliserats bort eller flyttats utomlands. Andra omvandlas till tjänstemannabefattningar, vilket medför att flera tusen Metallmedlemmar årligen går över till SIF, som dessutom har lägre medlemsavgift. Det är inte ovanligt att de som söker sig till SIF räknar med högre lön. Vidare har SIF ökat rekryteringen inom IT-branschen. Under 1990-talet tillfördes förbundet ett stort antal medlemmar från bolagiserade offentliga verksamheter som Vattenfall, Telia m fl. Var tredje SIF-medlem återfinns idag inom de privata servicenäringarna. Till denna utveckling bidrar också en ökad outsourcing av funktioner från industriföretagen, vilket medfört att gränsen mellan industri- och tjänsteföretag blivit mindre distinkt.

Medan SACO var helt orepresenterat bland de 25 största fackförbunden 1950 (tabell 3), finner man idag fem akademikerförbund på denna lista. Störst är civilingenjörernas CF med en tolfteplacering, följt av gymnasielärarnas LR (nr 17), Jusek (nr 19), SSR (nr 23) och Läkarförbundet (nr 24). Tillsammans med de sju TCO-förbunden och Ledarna innebär det tretton tjänstemannaförbund bland de 25 största fackförbunden 2002. Genom sammanslagningar har antalet LO-förbund reducerats från 44 år 1950 till dagens 16 (tabell 4), vilket naturligtvis skapat ett utrymme för ett växande antal tjänstemannafack på 25-listan. Alla utom fyra mindre LO-förbund (Pappers, Elektriker, Målare och Musiker) finns idag på listan. Omvänt faller hela 20 SACO-förbund utanför, vilket avspeglar yrkesförbundsprincipens starka ställning inom SACO-familjen.

Tabell 3. De 25 största fackförbunden i Sverige 31/12 1950.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1	Metall		211 800	28	P	I	Arb	V	LO	1888
2	Byggnads		111 100	1	P	I	Arb	V	LO	1949
3	Kommunal		85 900	42	O	S	Arb	V	LO	1910
4	Järnvägs	StK	69 100	4	O	S	Arb/Tjm	V	LO	1899
5	Handels		66 600	43	P	S	Arb/Tjm	V	LO	1906
6	Fabriks		60 100	20	P	I	Arb	V	LO	1891
7	SIF		59 700	25	P	I	Tjm	V	TCO	1920
8	Träindustri		56 300	2	P	I	Arb	V	LO	1924
9	Textil		47 400	51	P	I	Arb	V	LO	1898
10	Lant		42 900	1	P	I	Arb	V	LO	1918
11	Transport		39 700	9	P	S	Arb	V	LO	1897
12	Pappers		37 900	6	P	I	Arb	V	LO	1920
13	Livs		37 900	27	P	I	Arb	V	LO	1922
14	Beklädnadsarb		35 400	81	P	I	Arb	V	LO	1889
15	Skogs		30 800	0	P	I	Arb	V	LO	1918
16	SALF/Ledarna		30 400	2	P	I	Tjm	Y	TCO	1928
17	Hotell & Rest		22 000	79	P	S	Arb	V	LO	1918
18	SKTF		21 000	49	O	S	Tjm	V	TCO	1936
19	Fastighets		20 200	30	P	S	Arb	V	LO	1936
20	SvT/Tele	StK	19 700	45	O	S	Arb	V	LO	1901
21	FCPF/Försvars	StK	19 300	17	O	S	Arb	V	LO	1917
22	Elektriker		18 600	0	P	I	Arb	Y	LO	1906
23	Målare		17 900	0	P	I	Arb	Y	LO	1887
24	SPF/Post	StK	17 000	21	O	S	Arb/Tjm	V	LO	1886
25	Väg	StK	15 300	0	O	S	Arb	V	LO	1914

Summa 1–25: 1 194 000, varav StK 140 400 (11,8 procent) respektive LO 91 procent, TCO 9 procent.

Alla förbund: 1 605 600, varav 25 största 74,4 procent.

För *Anm.* samt (1)-(2), (4)-(11): se föregående tabell.; (3) tillhör StK (Statstjänarkartellen).

Av de 25 största fackförbunden svarar industri- och byggnadsarbetarna för endast sex, vartill kommer tre tjänstemannaförbund (SIF, CF och Ledarna) med en

betydande del av medlemmarna inom industrin och byggbranschen. Av dessa sammanlagt nio förbund tillhör alla utom Ledarna och Grafiska Fackförbundet den nya samarbetskonstellationen *Facken inom industrin* (FI). Trots att det ofta sägs att vi lever i ett *post-industriellt* samhälle har industrin genom detta initiativ stärkt sin redan starka ställning inom det svenska avtalssystemet. På egen hand hade LO-förbunden inom industrin knappast lyckats uppnå denna position. Genom att man tillsammans med TCOs och SACOs största förbund (SIF respektive CF) bildade ”Facken inom industrin” kan man idag registrera en nära nog 30-procentig andel av medlemmarna i Sveriges 25 största fackförbund. Ett annat fackligt samarbetsorgan *Svenska Bygg- och Träfacken* (SBTF) tillkom år 2000 då förbunden nr 2 (SIF), 9 (Byggnads) och 18 (Skogsträ) på 25-listan samt Elektrikerförbundet och Målareförbundet gick in för att samordna politiken och resurserna gentemot gemensamma motparter i Sverige och på ett internationellt plan.

Ökad medlemskonkurrens eller förbundssammanslagningar?

En fråga för framtiden är vad som kommer att hända med den fackliga organisationsstrukturen med tanke på att gränserna arbetare/tjänstemän, akademiker/övriga tjänstemän, offentlig/privat sektor och industri/tjänstenäringar håller på att luckras upp. De förstnämnda processerna kan komma att utmana ett av de mest grundläggande kännetecknen hos det svenska fackliga landskapet. Jag tänker på att Sverige har världens mest socialt segregerade fackliga rörelse genom förekomsten av särskilda förbund och centralorganisationer för vardera arbetare, akademiker och övriga tjänstemän. Samma uppdelning finns också i övriga nordiska länder, men inte lika renodlat som i Sverige.

Bäst förutsättningar för förbundssammanslagningar på tvärs av de sociala skiljelinjerna finns troligen inom industrin, som genom Industriavtalet och den nya konstellationen ”Facken inom industrin” visat störst förmåga till samarbete mellan LO-, TCO- och SACO-fack och mellan arbetsgivare och fack. SIF har en vision om ”ett företag – ett fack” (SIF 2000), som om den förverkligades skulle innebära en radikal omstöpning av det fackliga landskapet inom industrin. Å andra sidan håller sig den planerade sammanslagningen mellan Metall och Industrifacket helt och hållet inom traditionella sociala barriärer. Vidare förefaller Ledarna svårflörtade. Förbundet förespråkar fri medlemskonkurrens snarare än sammanslagningar och står utanför Industriavtalet till följd av sin policy om en fullständigt decentraliserad lönebildning. Ledarna, som utslöts ur TCO 1997, har ambitionen att organisera chefer inom alla avtalsområden. Med anledning av att Ledarna börjat rekrytera inom HTFs område diskuterar PTK (Privattjänstemannakartellen), som Ledarna tillhör, ändringar av sina stadgar för att möjliggöra ökad medlemskonkurrens. SIF stödjer förslaget, kanske för att industrin utgör en krympande rekryteringsbas.

De allt mer uppluckrade gränserna mellan olika löntagarkategorier kan komma att ställa de fackliga organisationerna inför ett vägval: *antingen* samarbete/sammanslagningar mellan fackförbund och centralorganisationer samt reglerade gränser *eller* fri medlemskonkurrens där extremfallet är "alla organiserar alla". Det senare utesluter inte förbundssammanslagningar men då mest i syfte att utöka rekryteringsområdet och växa i storlek. I Storbritannien har facken blivit alltmer heterogena till sin sammansättning genom sin ensidiga strävan efter maximal storlek, vilket bl a får ses mot bakgrund av den starkt fallande brittiska organisationsgraden. Ett annat exempel på ett alltmer vildvuxet fackligt landskap är USA där fackföreningarna "försvinner in i varandra" genom att utan hänsyn till några logiska principer utvidga sina rekryteringsområden, exempelvis genom att bilarbetarna organiserar universitetslärare och stålarbetarna sjukhusanställda (Abrahamsson 2002, s 63f).

Det finns även exempel på reglerad medlemskonkurrens. De danska motsvarigheterna till SACO-förbunden Civilekonomerna och Jusek har slutit avtal om "frit organisationsvalg", där det är upp till den potentielle medlemmen att välja fackförbund. De danska akademikerfackens på detta sätt vidgade rekryteringsområden kan eventuellt komma att bereda vägen för framtida sammanslagningar mellan dem. En annan förändring i samma riktning är att den nya lagen om arbetslöshetsförsäkring tillåter varje a-kassa att rekrytera över hela den danska arbetsmarknaden.

För de svenska facken har *arbetsplatsen* (fackklubbar) respektive *yrket* (främst SACO-förbunden) utgjort viktiga källor till samhörighet mellan medlemmarna. Arbetsplatserna kan förväntas bli allt viktigare genom de ökade kraven på ett "medlemsnära" fack – det är här som fackföreningen har ett ansikte direkt inför medlemmarna, vidare genom avtalsförhandlingarnas decentralisering och det förhållandet att arbetsplatsen utgör den naturliga arenan för arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna. Å andra sidan har även yrket hamnat i fokus genom att alltfler yrken professionaliseras och kompetensutveckling tillmäts ökad betydelse. Det är därför en öppen fråga om framtiden ligger i arbetsplatsbaserade, relativt heterogena fackföreningar eller i specialiserade yrkesfack.

Sett ur ett längre perspektiv har antalet LO- och TCO-förbund krympt kraftigt genom sammanslagningar, medan SACOs fasthållande vid yrkesförbundsprincipen borgat för fortlevandet av ett stort antal förbund (tabell 4). En viktig drivkraft för framtida sammanslagningar kan bli att öka underlaget för lokalavdelningar och fackklubbar där detta krymper eller av kostnadsskäl blir otillräckligt. Även den starkt avtagande klubbäckningen inom Metalls och SIFs Stockholmsavdelningar (se nedan) aktualiserar en sådan utveckling. Om det medför ett konsekvent förverkligande av industriförbundsprincipen (ett fackförbund per bransch) eller förbund som omfattar en hel sektor (t ex alla fack inom industrin) eller något annat, beror naturligtvis på vilka förbund som slås samman. Resultatet kan också, som i Storbritannien och Australien, bli jättelika

heterogena konglomerat. Ett fackförbund per bransch/sector och arbetsplats skulle medföra en facklig kraftsamling och öka den fackliga styrkan i de transnationella företagen. Sammanslagningar kan även vara ett logiskt steg för grupper vars avtal blir mer och mer lika, t ex Tjänstemannaavtalet och Verkstadsavtalet inom verkstadsindustrin. En viktig skillnad är dock att tjänstemännens löner inom den privata sektorn ofta är ”hemliga” och rymmer ett större inslag av individuell lönesättning, medan arbetarna vanligen känner till varandras löner.

Tabell 4. Antal fackförbund i Sverige 1945–2003 (förbund med minst 150 medlemmar)

År	LO	TCO	SACO ^a	SYACO	SR	SAC	Övriga	Alla
1945	46	35	–	7	14	1	65	165
1950	44	42	17	–	20	1	27	151
1960	44	35	27	–	14	1	17	138
1970	29	23	28	–	10	1	7	98
1980	25	21	25	–	–	1	6	78
1990	23	20	24	–	–	1	4	72
2000	18	18	25	–	–	1	6	68
2003	16	18	25	–	–	1	6	66

a. Exklusive Reservofficersförbundet, eftersom det saknar yrkesverksamma officerare. *Anm.* SYACO (Sveriges Yngre Akademikers Centralorganisation) var en föregångare till SACO. SR (Statstjänstemännens Riksförbund) gick upp i SACO 1974.

Ett problem med sammanslagningar är att de tenderar göra förbunden mer heterogena, vilket dock kan motverkas genom att skapa underorganisationer för olika medlemsgrupper. En annan möjlighet är att samtidigt *slå samman* och *dela upp* de existerande fackförbunden. Förbunden tillhöriga ”Facken inom industrin” skulle t ex kunna gå samman, samtidigt som nya förbund baserade på en bred branschindelning utkristalliserades, t ex ett fack för verkstadsindustrin. SIFs vision om ”ett företag – ett fack” skulle då kunna översättas till ”ett företag – ett fack – en bransch”.

Hitintills har inga arbetar- och tjänstemannaförbund gått samman med varandra i Sverige. När Försäkringsanställdas förbund gick över till TCO, för att från 2003 anslutas till Statstjänstemannaförbundet, renodlades den socialt redan starkt uppdelade fackliga strukturen ytterligare genom att LO förlorade ett av sina ytterst få tjänstemannaförbund. Ett hinder för att idag slå samman arbetar- och tjänstemannafack är den fortfarande markanta skillnaden mellan kontor och verkstad på många arbetsplatser och att arbetsorganisationen inte förändrats lika mycket överallt, varför gränslinjen mellan arbetare och tjänstemän långtifrån är utsuddad. Metalls utvärdering av det goda arbetet 2002 (se nedan) visar för övrigt att endast en mindre del av metallarbetarna utför tjänstemannabetonat arbete. Även olikheter i facklig kultur, politik och i praktiskt avseende verkar som en broms. Angående det sistnämnda har arbetarfacken genomgående avsevärt högre medlemsavgifter än tjänstemannafacken, vilket efter en sammanslagning skulle

innebära kraftigt minskade intäkter då det knappast är möjligt att höja tjänstemännens avgift vid ett samgående. Ett ännu svårare hinder utgörs av LO-fackens socialdemokratiska koppling. Tjänstemannaförbunden är av tradition partipolitiskt obundna. Danska LO kapade emellertid år 2003 banden till det socialdemokratiska partiet för att bana vägen för samgåenden med tjänstemännens organisationer.

I länder med gemensamma fackförbund för arbetare och tjänstemän inom privat sektor (t ex tyska IG Metall) är privattjänstemännens fackliga anslutning vanligtvis mycket låg, eftersom dessa har svårt att identifiera sig med arbetardominerade fackföreningar. Med tanke på att tjänstemännen i Sverige numera utgör majoriteten av både löntagarna och fackmedlemmarna behöver framtida sammanslagningar med arbetarfack inte nödvändigtvis medföra att tjänstemännen hamnar i en minoritetsposition. Som framgått har SIF idag fler medlemmar än Metall (tabell 2). De inom industrin kraftiga regionala variationerna mellan antalet medlemmar i olika förbund kan dock vålla svårigheter vid sammanslagningar mellan arbetar- och tjänstemannafack (se tabell 5).

Tabell 5. Antal aktiva medlemmar i Metall, SIF och CF i vissa län 31/12 2002

	Stockholm	V Götaland	Skåne/Halland	Östergötland	Hela Sverige
Metall	14 800	62 900	28 100	19 500 ^d	295 300
SIF	73 200 ^a	57 400 ^b	39 600 ^c	16 400 ^d	308 000
CF	22 600	14 300	9 900	5 200	71 500

Anm. Aktiva löntagarmedlemmar, dvs exkl. studerande, pensionärer och hos CF även egenföretagare.

a. Inklusive Nyköping, Oxelösund och Gotland, b. inklusive Kungsbacka, c. exklusive Kungsbacka, d. inklusive Tranås

I Stockholms län har SIF över fem gånger så många medlemmar som Metall. Även CF har här fler medlemmar än Metall, medan Metall har en kraftig övervikt i förhållande till CF i övriga regioner. Dessa skillnader beror främst på att huvudkontor och utvecklingsavdelningar har sin tyngdpunkt i Stockholmsregionen medan produktionsenheterna huvudsakligen finns i övriga landet. Det bör observeras att medlemstalen i SIF och CF inte är helt jämförbara med Metalls eftersom de förra förbunden organiserar inom hela industrin och mer därtill. Nästan sex av tio SIF-medlemmar fanns 2002 utanför metall- och gruvbranscherna (kategorin ”uppgift saknas” exkluderad; SIF 2003). Enbart de privata servicenäringarna (exklusive IT/Telekom) svarade för var tredje medlem.

Kvinnorna en majoritet av fackmedlemmarna

Varannan anställd är idag *kvinnor*, liksom något mer än varannan fackmedlem (52 procent). Kvinnornas organisationsgrad är numera högre än männens (80 respektive 75 procent 2002). Många kvinnor arbetar inom offentlig sektor, där fackanslutningen generellt är högre än på den privata sidan. Bland privatanställda arbetare är kvinnornas organisationsgrad däremot lägre än männens, vilket får ses

mot bakgrund av att många kvinnor arbetar inom de privata servicenäringarna, som har en efter svenska förhållanden låg organisationsgrad. Hit hör bl a detaljhandeln samt hotell- och restaurangbranschen. Männerna är fortfarande starkt överrepresenterade bland industri- och byggnadsarbetarna. Kvinnorna är således till stor del koncentrerade till näringar som antingen har en mycket hög organisationsgrad eller en förhållandevis låg, dvs offentliga respektive privata servicenäringar.²

Av Sveriges tio största fackförbund domineras sex av kvinnor, men inget består uteslutande av kvinnor (tabell 2). De sex förbunden är de LO-anslutna Kommunal och Handels, nummer 1 respektive 6 på listan, samt TCO-facken Lärarförbundet, HTF (tjänstemän inom privata servicenäringar), SKTF (kommunal-tjänstemän) och Vårdförbundet (sjuksköterskor) – se kolumn 1-2, 4-5 och 11. Väl att lägga märke till finns samtliga dessa kvinnodominerade förbund inom *servicenäringarna* (kolumn 7).

Om vi går tillbaka till 1950 var både Kommunal och Handels, till skillnad från idag, *mansdominerade* förbund (tabell 3). Däremot är Metall *mer* mansdominerat idag än det var 1950, vilket bl a får ses mot bakgrund av att industriföretagen i stor utsträckning outsourcat personalmatsalar, städning och andra servicefunktioner.

Sedan LO 1994 dragit igång en kampanj för att öka andelen kvinnor med fackliga förtroendeuppdrag skedde en markant uppgång av den kvinnliga aktiviteten inom LO och dess förbund (Nelander & Goding 2003:4, s 30ff). Mellan 1993 och 1998 ökade andelen kvinnliga medlemmar med fackligt uppdrag från 8 till 12 procent medan andelen aktiva män sjönk från 19 till 16 procent. Sedan dess har ett dubbelt bakslag inträffat. Dels har andelen LO-medlemmar med förtroendeuppdrag minskat (från 14 till 12 procent 1998-2002), dels har nedgången i första hand berört kvinnorna (från 12 till 9 procent). Bland de unga kvinnorna är minskningen mycket kraftig. Däremot är könsfördelningen betydligt jämnare inom TCO och SACO med avseende på förtroendeuppdragen (ibid, s 71f).

Även fördelningen på olika typer av uppdrag skiljer sig åt mellan könen inom LO. Bland kvinnorna är det relativt sett mycket vanligare att vara kontakt- eller arbetsplatsombud, medan styrelseuppdragen oftast innehas av männen.

Var tionde fackmedlem född utomlands

För hundra år sedan var Sverige ett utvandrarsland. Mellan 1821 och 1930 emigrerade nästan 1,2 miljoner svenskar, vilket placerade Sverige i den europeiska utvandrartoppen. Endast Irland, Norge och Storbritannien hade större utvandring per capita. Idag är Sverige ett *invandrarsland*, med omväxlande arbets-

² Två av tre privatanställda kvinnliga löntagare finns inom servicenäringarna jämfört med varannan privatanställd man (tilläggsstabell 137AX i AKU 2002). Kvinnorna svarar för tre av fyra offentliganställda löntagare.

kraftsinvandring och perioder med politiska flyktingar. Var tionde löntagare är numera född utomlands, varav två av tre kommer från utomnordiska länder. Även var tionde *fackmedlem* är invandrare, men här är det nordiska inslaget något större. Det beror på att organisationsgraden bland nordiska invandrare är klart högre än bland de utomnordiska (och för den delen också än bland infödda svenskar).

Av LOs medlemmar är 14 procent födda utomlands, av TCOs 7 procent och av SACOs 8 procent (1a kv 2003, Nelander & Goding 2003). Om alla med utländsk bakgrund (minst en utlandsfödd förälder) tas med blir andelarna 22, 15 respektive 17 procent. Bland LO-förbunden har Fastighets (33 procent) och Hotell & Restaurang (28 procent) särskilt hög andel utlandsfödda, men även Industrifacket och Livs ligger högt (ca var femte medlem). Omvänt utgör invandrarna endast 4 procent av Elektrikernas medlemmar och 7 procent av Byggnads och SEKOs. Hos flera av de största TCO-förbunden ligger invandrandelen på 7-9 procent, närmare bestämt Vårdförbundet, SKTF och HTF (samtliga 9 procent) respektive SIF och Lärarförbundet (båda 7 procent). Finansförbundet har betydligt färre utlandsfödda, endast 2 procent. Bland de större SACO-förbunden är andelen invandrare 10 procent i CF, 7 procent i Lärarnas Riksförbund, 8 procent i Jusek och 16 procent i Läkarförbundet (uppgifter från Sven Nelander, LO).

De fackliga organisationernas försvagade ställning på arbetsplatserna

Även om organisationsgraden fortsatt är mycket hög i Sverige tenderar den fackliga styrkan undermineras på många håll genom en uttunnad arbetsplatsorganisation. Inom Metalls och SIFs stockholmsavdelningar har andelen klubblösa arbetsplatser successivt ökat. Vid årsskiftet 2002/2003 befann sig mer än fyra av tio sysselsatta SIF-medlemmar i Stockholm på arbetsplatser utan fackklubb. Det innebär mer än en fördubbling sedan 1990. Vid senaste årsskiftet återfanns nästan varannan förvärvsarbetande Metallmedlem i Stockholm på en klubblös arbetsplats. Ännu 1990 hade klubbäckningen varit närmare 70 procent och 1950 drygt 90 procent (Kjellberg 2001). Mer än hälften av Handelsmedlemmarna i Sverige tillhör klubbar utan styrelse, dvs i praktiken icke-fungerande klubbar (Kjellberg 2002). Inom Kommunal har antalet arbetsplatsombud sjunkit kraftigt sedan kontaktombuden och skyddsombuden slogs samman 1993. År 2001 saknade var tredje Kommunalare fackombud på sin arbetsplats. Likaså har antalet arbetsplatsombud inom Hotell & Restaurang minskat sedan 1990-talets mitt. Idag känner varannan medlem inte någon facklig representant på den egna arbetsplatsen. Vidare finns det idag bara en fjärdedel så många skyddsombud inom förbundet som för femton år sedan. Överhuvudtaget blev 1990-talet ett mörkt decennium för skyddsombuden, särskilt under decenniets slut då det totala antalet ombud i Sverige sjönk från 108 000 1997 till 87 000 1999-2000 (*Arbetskydd*, nr 3 2003). Därefter har utvecklingen vänt. Våren 2003 var antalet skydds-

ombud uppe i 107 000, vilket tyder på att arbetsmiljöfrågorna under senare år fått en högre prioritet.

Arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna

Massarbetslösheten under 1990-talet medförde att det lokala facket fick ägna mycket tid åt personalminskningar och åtgärder för att skapa ny sysselsättning, medan arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna kom i bakgrunden (Kjellberg 2001a, kapitel 8).³ Minskad personalomsättning och låg sjukfrånvaro innebar dessutom att företagen inte hade samma incitament som under den fulla sysselsättningens dagar att skapa goda arbetsmiljöer och arbetsorganisationer för att få arbetsplatserna att framstå som attraktiva. Det var då som Volvo, i samarbete med framför allt Metall, experimenterade med nya sätt att organisera arbetet vid sina svenska anläggningar (inte minst genom de nya Kalmar- och Uddevalla-fabrikerna), till skillnad från i det arbetslöshetsdrabbade Belgien där personalomsättningen och sjukfrånvaron var låg och folk stod i kö för att få anställning vid fabriken i Gent.

Därtill kommer att många företag, inte minst underleverantörer, utsatts för ökad konkurrens, vilket pressat dem att slimma organisationen. Inom offentlig sektor har kraftiga besparingskrav medfört omfattande personalnedskärningar, omorganisationer och att det blivit vanligt att anlita entreprenadföretag. Det sistnämnda försvårar naturligtvis en långsiktig planering av arbetsmiljön.⁴

En rad undersökningar tyder på att utvecklingen på arbetsmiljöområdet under de senaste tio-femton åren varit problematisk för stora löntagargrupper (se även Wikmans och Marklunds kapitel i denna volym). Av Arbetsmiljöverkets rapport *Negativ stress och ohälsa* (2001) framgår att andelen kvinnor och män vars arbeten förenar höga krav med lågt inflytande ("hög anspänning") steg markant 1991-99 (s 131ff). Bland kvinnor fann man mycket höga andelar (ca 60 procent 1997/99) inte bara bland kassapersonal, utan också hos högt kvalificerade yrkesgrupper som sjuksköterskor, grundskollärare och läkare. Den genomsnittliga

3 Fackföreningarnas möjligheter att aktivt verka för goda arbetsmiljöer begränsades inte bara av den dramatiska ökningen av arbetslösheten vid 1990-talets början, utan också av minskat statligt stöd till företagshälsovård, arbetsmiljöutbildning och de regionala skyddsombudens verksamhet. Dessutom kunde man iaktta en hårdnande attityd från arbetsgivarhåll. Ett markant trendbrott inträffade när SAF utan förvarning 1991 sade upp Arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK (1976), som trädde ur kraft 1/7 1992 utan att ersättas av ett nytt avtal. Uppsägningen innefattade också partssamarbetet om företagshälsovården och utbildningen i arbetsmiljöfrågor. Därmed bröts en långvarig tradition av partssamverkan på arbetsmiljöns område. Inom verkstadsindustrin ingicks inget nytt arbetsmiljöavtal förrän 1997 då VF och Metall/SIF/CF slöt ett avtal om bl a arbetsmiljöutbildning, företagshälsovård och samverkan på arbetsmiljöområdet. Det var säkerligen inte en slump att det sammanföll med tillkomsten av Industriavtalet, som signalerade en renässans för partssamarbetet på lönebildningens område.

4 Kortsiktigheten är inbyggd redan i att "upphandlingen" endast avser en begränsad tidsperiod samt att uppdraget normalt går till det företag som kommer med det lägsta anbudet. För att samtidigt uppnå en godtagbar vinstmarginal kan entreprenadföretaget dessutom frestas att bemanna verksamheten på lägsta möjliga nivå med allt vad det innebär av ökat risktagande och press på personalen.

andelen kvinnor med ”hög anspänning” var 34 procent och män 22 procent (1997/99). Enligt Arbetsmiljöverket (2003) uppger mer än var fjärde yrkesverksam ”arbetsorsakade besvär”, varmed menas besvär orsakade av arbetet av sådan dignitet att det varit svårt att arbeta eller utföra det dagliga hemarbetet någon gång under de senaste tolv månaderna. Särskilt kvinnorna är utsatta, men besvären har under senare år ökat avsevärt hos båda könen. Mellan 1997 och 2003 steg andelen berörda män från 19 till drygt 25 procent och kvinnor från 24 till 32 procent. Såväl fysiska som andra besvär visar en uppåtgående kurva, men de fysiska besvären är fortfarande vanligast. Om vi ser på *orsakerna* till besvären kommer stress och psykiska påfrestningar på första plats bland kvinnorna och påfrestande arbetsställningar bland männen (på andra plats råder omkastade förhållanden). Tung manuell hantering är den tredje vanligaste besvärsorsaken bland både män och kvinnor. Den största ökningen noteras för stress och psykiska påfrestningar – sedan 1997 en fördubbling hos både kvinnor och män. Inom vårdsektorn (inklusive sociala tjänster) har var sjunde anställd besvär av denna orsak, inom utbildningsväsendet så mycket som var femte.

Av LOs rapportserie *Röster om facket och jobbet*, som bygger på ca 7 000 SCB-intervjuer, framgår att kommunal- och statsanställda LO-kvinnor befinner sig längst ned på ”Ofrihetens trappa” (av fackanslutna löntagare, Nelander & Goding 2003:3, s 36ff). Många av dem har en ”hårt styrd arbetssituation”, vilket innebär att individen har högst en av följande tre friheter: (1) friheten att bestämma i vilken ordning arbetsuppgifterna skall utföras, (2) vad man skall arbeta med under den närmaste timmen, och (3) att kunna gå ifrån arbetsplatsen under fem minuter utan att be om lov eller kalla på ersättare (den sistnämnda friheten uppges av nästan alla som endast har en frihet). Störst frihet har manliga SACO-medlemmar inom privat sektor. Vid en uppdelning på fackförbund, istället för på sektor och kön, blir bilden delvis en annan. På LO-sidan är andelen med hårt styrd arbetssituation högst inom Pappers och Livs (ca 55 procent 2002), följt av Kommunal, Industrifacket, SEKO och Hotell & Restaurang (som alla ligger inom intervallet 42-45 procent). Bland tjänstemännen är andelarna högst inom Vårdförbundet och Lärarförbundet. Förhållandevis få Metall-medlemmar har en hårt styrd arbetssituation (35 procent). Förbundet tillhör dem som i ett längre perspektiv (1988-2002) uppvisar en relativt gynnsam utveckling, medan medlemmarna i Lärarförbundet ”fått vidkännas en kraftig försämring” (ibid, s 39f). För LO i sin helhet har andelen med hårt styrd arbetssituation minskat något 1988-2002 (från 44 till 38 procent), medan förändringarna är mindre inom TCO (från 28 till 25 procent) och SACO (från 21 till 18 procent).

Om man bortser från grundskollärarna är det slående hur små förändringarna varit. Det betyder å andra sidan att de avsevärda skillnader som förekommer mellan olika löntagargrupper består. ”Ofrihetens trappa” går i hög grad efter klass- och könsgränser inom det svenska arbetslivet. Även om möjligheterna att styra det egna arbetet i allmänhet inte minskat – för metallarbetarna förefaller de

snarast ha ökat – kan andra förändringar ha bidraget till att många ändå upplever arbetet som mer fysiskt och psykiskt påfrestande än tidigare. De frågor som används i LO-rapporten tar t ex inte explicit upp möjligheterna att påverka arbetstakten. Det görs dock i en annan rapport från LO, där det framgår att en tilltagande andel LO-medlemmar 1991-99 upplevde arbetet som stressigt, psykiskt påfrestande, att man hade alldeles för mycket att göra respektive att man under större delen av arbetstiden inte kunde bestämma arbetstakten (Nelander & Lönnros 2001, s 39). Som redovisas av Wikman och Marklund i denna volym tycks kontrollen över arbetstakten generellt ha minskat under 1990-talet, mest påtagligt inom kommunerna.

Metall och det goda arbetet

Metall framstod som det ledande fackförbundet bakom lanseringen av ”det goda arbetet”. Kongressen 1985 antog en rapport med samma namn. Låt oss därför se på den serie utvärderingar som förbundet låtit göra av utvecklingen på detta område. Åren 1994, 1998 och 2002 ställdes ett antal frågor som Metallklubbarna besvarade.⁵ Mellan 1994 och 1998 var klubbarnas bedömning att detaljstyrningen av arbetet minskat inom alla avtalsområden utom Samhall. På det hela taget förbättrades således möjligheterna till ett mer självständigt arbete, vilket var en av de få ljuspunkterna i 1998 års undersökning. Därefter har ett bakslag inträffat. År 2002 ansåg fyra av tio klubbar att detaljstyrningen *ökat*. För de fyra andra undersökta aspekterna av arbetsvillkoren konstaterades en generell försämring 1994-98. Särskilt negativ var utvecklingen när det gäller arbetsintensitet och stress. Vidare pekade klubbarna på kortare cykeltider – och därmed mindre variation – inom monteringsarbete, samt ökad risk för utslagning. Mest hade arbetsvillkoren försämrats där arbetsorganisationen genomgått små förändringar. Sammanlagt berördes 1998 drygt varannan metallarbetare av arbetsorganisatorisk utveckling.⁶ Störst chanser till utveckling i arbetet – mer än fördubblade chanser – hade de som arbetade i grupp.

5 I undersökningarna 1998 och 2002 var klubbarnas svarsfrekvens ca 60 procent. Det motsvarar ca 70 procent av de metallarbetare som berördes av undersökningarna. Härav framgår att de mindre klubbarna inte besvarat frågorna lika ofta som de större. Utanför undersökningarna faller de metallarbetare som finns på klubblösa arbetsplatser. Inom verkstadsindustrin har endast klubbar med minst 50 medlemmar tagits med. För övriga avtalsområden har gränsen satts vid 25 medlemmar. Se Metall 1999a-b. Uppgifter för 2002 från Margareta Pettersson, Metall.

6 1998 omfattades 56 procent av metallarbetarna av arbetsorganisatorisk utveckling. 2002 var motsvarande andel för män 53 procent och för kvinnor 47 procent. Den arbetsorganisatoriska utvecklingen mäts med hjälp av ett poängsystem som bygger på uppskattningar av andelen metallarbetare som kommer i åtnjutande av arbetsutveckling inom traditionellt metallarbete samt andelen med arbetsuppgifter av planerande, arbetsledande, beredande respektive ekonomisk karaktär eller som utför personalarbete, uppgifter där externa kontakter ingår respektive administrativt arbete inom kvalitetsområdet.

Bortsett från att grupparbetets omfattning sedan 1998 ökat ytterligare, från 68 till 74 procent av metallarbetarna,⁷ fortsätter den negativa trenden. År 2002 rapporterade drygt tre av fyra klubbar en höjd arbetsintensitet, 85 procent av klubbarna ansåg att stressen tilltagit och drygt 40 procent att cykeltiderna blivit kortare (på 15 procent av arbetsplatserna har cykeltiderna dock blivit längre). Nästan sex av tio klubbar ansåg att risken för utslagning från arbetsplatsen ökat. Vidare har lärandet i arbetet stagnerat. Mycket av denna utveckling tillskriver klubbarna en alltför låg bemanning, något som även går ut över möjligheterna till kompetensutveckling, som dessutom ges låg prioritet av arbetsgivarna. Enligt 2002 års undersökning har bemanningen på många arbetsplatser skurits ned till en miniminivå, där ökad efterfrågan löses med övertidsuttag, tidsbegränsade anställningar, inhyrning av personal, kundanpassad arbetstid m m (Margareta Pettersson, Metall, ansvarig för undersökningen). Den ökade andelen metallarbetare i grupparbete upplevs som positivt, men den låga bemanningen av grupperna vållar samtidigt problem, bl a svårigheter att lämna laget för att ägna tid åt facklig verksamhet.

Nästan varannan metallklubb arbetar *inte* systematiskt med arbetsorganisation, kompetensutveckling och lönesättning. Å andra sidan tar drygt varannan klubb systematiskt itu med dessa frågor. Om klubben uppträder aktivt och är pådrivande eller ej betyder mycket för utvecklingen på arbetsorganisationsområdet (Metall 1999a, s 15). Minst kan facket naturligtvis göra där klubbar saknas, varför en sjunkande klubbäckning får konsekvenser på detta område. Den arbetsorganisatoriska utvecklingen är mer omfattande i stora företag än i små (och då ingår ändå bara arbetsplatser med klubb i undersökningen). Även mellan de enskilda storföretagen och mellan olika branscher förekommer skillnader. Medan utvecklingen 1998-2002 upplevs som positiv av klubbarna inom stål- och metallindustrin, Saab Aircraft, Volvo (lastvagnar) och Svemek (smidesverkstäderna), framstår den som negativ inom Saab Automobile, Scania (utom i Södertälje där den varit positiv), SKF och ABB. En annan begränsning är att där arbetsorganisationen utvecklas sker det sällan på hela arbetsplatsen.

Den 1999 publicerade utvärderingsrapporten framhåller att ”om inte kraftanstängningar görs kommer arbetsvillkoren för metallarna att *tudelas* – en mindre grupp får intressanta och trygga jobb medan villkoren för majoriteten blir den motsatta” (Metall 1999b, s 17, min kurs). Samma tendens urskiljs 2002. Frågan om det utvecklande arbetet är i hög grad en fördelnings- och rättvisefråga som inte bara berör arbetsvillkoren, arbetsmiljön och möjligheterna till vidareutbildning, utan också chanserna till löneutveckling, trygghet i anställningen respektive möjligheterna att byta jobb. Det är både en jämlikhets- och jäm-

⁷ Däremot har andelen arbetsplatser med grupparbete minskat något (från 85 procent 1998 till 79 procent 2002). I Metall 1999a uppges felaktigt att 85 procent av metallarbetarna 1998 omfattades av grupparbete (rätt siffra är 68 procent).

ställdhetsfråga med betydelse för såväl individens utvecklingsmöjligheter som de sociala relationerna på arbetsplatsen och samhällsklimatet i stort.

Efter att under 1980-talet med stor genomslagskraft ha lanserat ”det goda arbetet” hamnade Metall under 1990-talet på efterkälken gentemot arbetsgivarna, som med sina idéer om flexibilitet och ”lean production” erövrade initiativet såväl i den allmänna debatten som i företagen. Mot bakgrund av ökade belastnings-skador och bristande kompetensutveckling i företagen framhöll Metallordföranden Göran Johnson självkritiskt under 1999 års kongress att ”vi måste ånyo prioritera arbetsmiljöfrågorna” samt tackla kompetensfrågorna på ett betydligt bättre sätt (Metall 1999e, s 58f). Förbundsstyrelsens utlåtande om det goda arbetet utpekade otillräcklig bemanning som en källa för ohälsa och bristande kompetensutveckling (Metall 1999d, s 112). Nästföljande kongress poängterade förbundsledningen vikten av att öka den lokala fackliga aktiviteten för att bättre kunna hantera kompetensutvecklingsfrågorna och de fortsatt stora arbetsmiljöproblemen (Metall 2001, s 154).

Stora variationer i facklig aktivitet för förändrad arbetsorganisation

Företagsekonomen Tony Huzzard, som studerat fackliga lärprocesser hos Metall och SIF i fyra stora verkstadsföretag under 1980- och 90-talen, redovisar flera allvarliga bakslag under 1990-talet för de fackliga strävandena att få till stånd utvecklande arbeten och till dem anpassade lönesystem (Huzzard 2000). I alla de studerade företagen hamnade fackföreningarna under 1990-talet i en defensiv position, om än i olika grad och på lite olika sätt. Andra studier påvisar stora skillnader mellan olika arbetsplatser och branscher. Mycket hänger på hur aktiva klubbarna är och om man lyckas få till stånd en samverkan med företagsledningen (Huzzard & Nilsson 2003). Betydelsen av aktiva klubbar bekräftas av de ovan redovisade Metall-utvärderingarna av det goda arbetet. Medan det inom Metall finns många exempel på en långt driven lokal partssamverkan, ofta av informell karaktär, är det sämre beställt inom Hotell & Restaurang. Det kan förklaras med den betydligt svagare arbetsplatsorganisationen inom det senare förbundet, vilket avspeglas i att endast 7 procent dess medlemmar har ett fackligt förtroendeuppdrag jämfört med 14-18 procent hos LOs industriförbund (Nelander & Goding 2003:4, s 20).

Huzzard och Nilsson konstaterar att det fortfarande är vanligast att arbetsgivaren har initiativet när det gäller att samverka om förändrad arbetsorganisation m m och att facket intar en mer passiv hållning. Endast ”i undantagsfall förekommer vad man skulle kunna kalla fackföreningsstyrd partssamverkan” (s 54). Ett dilemma för facken är att samtidigt som de försöker koppla ihop kravet på arbetsutveckling med företagets ökade behov av effektivitet, flexibilitet och kvalitet kan dessa båda typer av önskemål på kort sikt komma i konflikt med

varandra. Av omtanke om konkurrenskraften tvingas även facken ibland prioritera ökad produktivitet framför utvecklande jobb (ibid, s 50, 61f).

Jämfört med i de flesta andra länder befinner sig dock fackföreningarna i Sverige långt framme när det gäller att påverka förhållandena på arbetsplatserna. Förutom att den fackliga arbetsplatsorganisationen är starkare och mer välutbyggd än i många andra länder finns det i Sverige en lång tradition av parts-samarbete och från fackligt håll en positiv syn på teknisk utveckling. Frågan är bara vilket genomslag fackliga synpunkter kan få så länge arbetslösheten är hög och många tillverkningsjobb flyttas utomlands och/eller läggs ut på underleverantörer som pressas allt hårdare. Om arbetslösheten i framtiden vänds i arbetskraftsbrist och hög personalomsättning, eventuellt i kombination med fortsatt höga sjuktal, kan å andra sidan alltfler arbetsgivare komma att övertygas om vikten att satsa mer på en arbetsorganisation anpassad till människors behov. I ett sådant läge bör förekomsten av fackföreningar inställda på att förbättra arbetsmiljön och utveckla arbetsorganisationen vara en tillgång för företag och förvaltningar i Sverige.

Fackmedlemmarnas förväntningar på de fackliga organisationerna

Undersökningar visar att medlemmarna har ganska stora förväntningar på de fackliga organisationerna när det gäller arbetsmiljö- och arbetsorganisationsfrågorna. Närmare sju av tio medlemmar i Metall och Industrifacket betraktar utveckling av arbetets innehåll som ett viktigt fackligt område (Nelander & Goding 2002:1, s 171). Att arbetsmiljön kommer högt upp bland önskemålen framgår av att nästan samtliga LO-, TCO- och SACO-medlemmar betecknar den som en viktig facklig fråga, varav drygt sju av tio anger den som ”mycket viktig” (ibid, s 171, 174). Cirka tre av fyra medlemmar i LO, TCO och SACO anser inflytande över det egna arbetet vara ett viktigt fackligt område. På frågan om vad man anser sig få ut av sitt medlemskap svarade år 2002 klart färre än i motsvarande undersökning 1988 jakande när det gäller möjligheterna att påverka arbetsmiljön och inflytandet över den egna arbetssituationen, men detsamma gäller även frågorna om bättre anställningsvillkor, lönehöjningar vid lokala förhandlingar (med undantag av SACO-medlemmar) och ökad anställningstrygghet (ibid, s 185). Föga förvånande önskar betydligt fler medlemmar än tidigare att den lokala fackliga organisationen bör ha mer att säga till om på arbetsplatsen än vad den har idag.⁸

Samtidigt som de fackliga organisationerna mötte ökade svårigheter att driva arbetsplatsfrågorna har kraven på utvecklande arbeten och personlig utveckling stigit med nya generationers inträde på arbetsmarknaden. Med uteblivna eller

⁸ Av LOs medlemmar ansåg 54 procent detta 2002 mot 44 procent 1988 och 1993, av TCOs 48 procent (ca 33 procent 1988 och 1994) samt av SACO-medlemmarna 45 procent (33 procent 1988, 28 procent 1993). Ibid, s 183.

bristande resultat på bl a dessa områden är det inte ovanligt att nyttan av fackligt medlemskap ifrågasätts. Det framgår t ex av Vårdförbundets och Läkarförbundets medlemsundersökningar (båda år 2000). Många löntagare upplever det dessutom som svårt att påverka det lokala facket. Arbetsmiljön är den i särklass viktigaste frågan som Läkarförbundets medlemmar vill att förbundet skall driva. Det är förståeligt mot bakgrund av att läkarna är den yrkesgrupp som anser sig få minst gehör för synpunkter på arbetsmiljö och arbetsvillkor (Aronsson & Gustafsson 1999, s 195, 203).

Fackföreningarna och de unga

Särskilt *de unga* har fått känna på fackföreningarnas försvagade position ute på arbetsplatserna. Facken kunde under 1990-talet inte förhindra den snabba tillväxten av unga som saknar ett fast jobb. Arbetsgivarna utnyttjade den djupa lågkonjunkturen och de ungas svaga marknadsposition till att kraftigt öka andelen med tidsbegränsade kontrakt. Idag saknar varannan ung anställd i 16-24-årsåldern ett fast jobb. I avsaknad av en fast anställning är det naturligt att inte engagera sig särskilt mycket i de problem som finns på arbetsplatsen. Då blir inte heller ett fackligt engagemang särskilt relevant. Ibland kontaktas de tillfälligt anställda inte ens av fackrepresentanterna.

Tabell 6. Facklig organisationsgrad för löntagare efter ålder 1990–2002 (exklusive heltidsstuderande med arbete).

Ålder	1990	1993	1999:1	1999:2	2002	1990-2002	1993-2002
16–24 år	62	69	54	54	50	-12	-19
25–29 år	78	81	76	76	72	-6	-9
Summa 16–29 år	69	76	67	66	62	-7	-14
30–44 år	85	86	84	83	81	-4	-5
45–64 år	88	89	89	88	87	-1	-2
Summa 16–64 år	81	85	82	82	80	-1	-5

Anm. AKU årsmedeltal. Heltidsstuderande med arbete vid sidan om studierna exkluderade. 1999:1 med gamla länsvikter, 1999:2 och 2002 med nya länsvikter.

Till skillnad från under högkonjunkturen under 1980-talets slut, då nedgången i de ungas fackanslutning var mest påtaglig bland privatanställda i storstadsområdena, omfattar den nedgång som inträffat sedan 1993 (tabell 6) alla kategorier unga oberoende av regiontyp, sektor och kön. Förutom den kraftiga ökningen av tidsbegränsat anställda i de yngre åldersgrupperna, vilket pressar ned organisationsgraden, får den ökade fackliga instabiliteten hos de unga ses mot bakgrund av att arbetslöshetens svängningar hos dem varit som störst. Arbetslöshetsnivån hos de unga fortsatte dock under hela 1990-talet att ligga klart över den genomsnittliga. Värderingsförändringar och andra faktorer som kan tänkas påverka de yngres fackanslutning behandlas av Arnell Gustafsson i denna volym (se även Kjellberg 2001a, avsnitt 8.1).

Tudelningstendenser

Även om det ännu är långt till en polariserad arbetsmarknad av japansk eller amerikansk modell kan man i dagens Sverige urskilja en tendens till en tudelning av arbetskraften i: (1) en kärna av fast anställda med relativt goda utvecklingsmöjligheter, och (2) en grupp av tillfälligt anställda som växer eller krymper allt efter företagets behov och som ofta saknar möjlighet att utvecklas i arbetet. Arbetsgivarna satsar nämligen inte särskilt mycket på personalutbildning för de tidsbegränsat anställda. Vikarier får endast hälften så mycket personalutbildning som fast anställda (mätt i procent av arbetstiden) och behovsanställda mindre än en fjärdedel (Nelander & Goding 2002).

I dagens arbetsliv, som utmärks av ständiga förändringar och ett ökat kunskapsinnehåll, är det viktigare än någonsin med vidareutbildning. Annars finns risken att hamna utanför och slås ut från arbetsmarknaden. Särskilt stor risk löper grupper som generellt har en svag position på arbetsmarknaden. Minst personalutbildning får de som har lägst utbildning. LO-anslutna löntagare får avsevärt mindre personalutbildning än TCO-anslutna, som i sin tur är missgynnade jämfört med SACOs medlemmar. Mellan 1994 och 2000 sjönk dessutom personalutbildningens omfattning kraftigt för LO-medlemmarna (från 2,7 procent av arbetstiden till 1,6), vilket vändes i en återhämtning 2001-2002 (2,2 procent 2002; Nelander & Goding 2003:3, s 69). Allra minst personalutbildning får LOs medlemmar inom privat sektor (ca 1,5 procent 2002) och mest SACOs statsanställda (7,6 procent). Sedan 1994 har personalutbildningen *minskat* för främst Metall (från 2,6 till 1,8 procent), Industrifacket (från 1,7 till 0,8 procent) och Kommunal (från 4,3 till 3,3 procent). För de förstnämnda förbunden fortsatte nedgången även mellan 1998 och 2002.

En angelägen facklig uppgift är att få arbetsgivarna att satsa betydligt mer på vidareutbildning för att bredda och fördjupa kompetensen, särskilt för LO-grupperna samt för tidsbegränsat anställda (som huvudsakligen återfinns inom arbetaryrken) så att individen lättare kan växla över till andra arbetsuppgifter eller utvecklas inom yrket. Därmed ökar också chanserna till fortsatt anställning och en bättre löneutveckling. Men här finns idag en ond cirkel: de som saknar fasta jobb eller är lågutbildade får mindre utbildning än andra, vilket håller tillbaka den form av flexibilitet som bygger på bredd i kunskaper och färdigheter. En rad negativa konsekvenser kan bli följderna, t ex belastningsskador av alltför ensidiga arbetsuppgifter och en känsla av otrygghet.

Arbetsgivarnas organisering och strategier

Om det gått trögt med förbundssammanslagningar på fackligt håll, t ex att genomföra industriförbundsprincipen, kan det inte liknas vid den konservatism som förekommer på arbetsgivarsidan. Under senare år har en hel del dock hänt, främst bildandet 2001 av Svenskt Näringsliv (SN), efter misslyckade försök

under 1970- och 90-talen. Två år senare slogs Kommun- och Landstingsförbunden samman. Även om SN internationellt sett omfattar en ovanligt stor del av den privata sektorn, existerar det fortfarande särskilda arbetsgivarorganisationer för bl a bankerna och tidningarna. SN rymmer inte mindre än 36 arbetsgivarförbund, varav tretton inom industrin och fem inom byggsektorn (tabell 7), vartill kommer ett antal branschorganisationer som inte sysslar med arbetsgivarfrågor.

Decentralisering och intensifierad arbetsgivarsamverkan

Avtalssystemets decentralisering, som inleddes under 1980-talet med arbetsgivarna som starkt pådrivande kraft, nödvändiggjorde så småningom en ökad samverkan mellan SAF-förbunden, särskilt som deras antal var mycket stort och det var glest mellan sammanslagningarna (Kjellberg 2001b, s 214ff, 259f). Även ekonomiska besparingsskäl medverkade. Ett fördjupat samarbete påkallades också av de växande olikheterna mellan olika företagskategorier, i synnerhet mellan de stora transnationella bolagen inom bl a VF och det stora antalet små och medelstora företag som huvudsakligen befinner sig på hemmamarknaden, t ex inom handelsbranschen.

Två år efter att SAF avvecklat sin löneförhandlande avdelning, vilket skedde 1990, fördes medlemsförbunden samman i nio *förbundsgrupper*, även om inte alla grupper visade sig livskraftiga (jämför tabell 7). Ett av syftena var för övrigt att bryta VFs dominerande ställning inom SAF, varför VerkstadsindustriGruppen förutom Sveriges Verkstadsindustrier (med arbetsgivardelen VF) endast kom att rymma ett par av SAFs minsta förbund. Störst av förbundsgrupperna är Almega-gruppen, som idag består av sju förbund med nästan en fjärdedel av SN-företagens arbetstagare. Vidare märks TransportGruppen, Arbio, MetallGruppen samt den mer lösliga Byggyrkesgruppen. Med undantag av den senare har varje grupp ett kansli som är gemensamt för de ingående förbunden. Tanken bakom grupperna var att med informella medel reducera antalet förbundskanslier och åstadkomma en ändamålsenlig struktur. Inte minst i arbetsgivarvärlden är formella förbundssammanslagningar en mycket känslig fråga som kräver en komplicerad beslutsprocess. Gruppkanslierna utgörs av servicebolag som förbunden hyr in sig i eller kan lämna precis som när det gäller vilket affärsavtal som helst företagare emellan. Det är också förbunden som tecknar kollektivavtal, inte förbundsgrupperna. En förbundsgrupp är således inget formellt stadgebundet organ, utan en tämligen informell organisation som hämtar sin styrka ur kulturell samhörighet och gemensamma intressen. Idealet är att åstadkomma en miljö där de enskilda förbunden känner en naturlig samhörighet och där inget förbund blir alltför dominant.

Jämfört med förhållandena vid 1960-talets mitt, då antalet SAF-förbund uppgick till 43, har man kommit långt på vägen mot en effektiviserad struktur. Inte så mycket genom att reducera antalet förbund (de uppgår 1/7 2003 till 36), utan

som följd av den radikala minskningen av antalet förbunds*kanslier*. Vidare har Industriavtalets tillkomst 1997 medfört en intim samverkan mellan SN-förbunden inom industrin.

På arbetsgivarsidan är klyftan mellan industri- och tjänstenäringsar fortfarande en realitet trots att industri och tjänster alltmer integreras. Almega Industri och Kemiförbundet lämnade 2003 Almega-gruppen och bytte namn till Allmänna IndustriGruppen. Enligt Göran Trogen, VD för Almega t o m 2002, är olikheterna mellan industri- och tjänsteföretag stora vad gäller kollektivavtal, fackliga motparter, lönesystem samt arbetstids- och anställningsförhållanden (*Almegatidningen* nr 4 2002).

Tjänster och handel är inte heller samma sak. Med tjänsteföretag i strikt mening avses dem som säljer *tjänster*, till skillnad från handelsföretagen som säljer *varor*. En betydande förbundsgrupp fram till upplösningen 1/1 2000 var Svensk Handel och Tjänsteföretagen. Den aktiva opinionsbildning som dess största medlemsförbund, Svensk Handel, bedrev, ifrågasattes av övriga förbund inom gruppen. Idag återfinns tre av de senare förbunden inom Almega.

Arbetsgivarna har ännu långt kvar till att förverkliga sin vision om fullständigt decentraliserad och individualiserad lönebildning. Fackföreningarnas försvagade ställning på arbetsplatserna kontrasterar mot avtalsförhandlingarna på förbunds-nivå, där den fackliga konfliktkapaciteten föreföll nästan intakt även under 1990-talets massarbetslöshet. Inom industrin lyckades Metall-SIF-CF genom att bilda en enad front med framgång avvisa arbetsgivarnas propåer om en fullständigt decentraliserad lönebildning. Industriavtalet 1997 medförde tvärtom en viss centralisering genom etablerandet av gemensam förhandlingsordning och koordinerade avtalsförhandlingar. Vidare har det statliga medlingsinstitutet med tiden fått en viktig samordnande roll för hela arbetsmarknaden. Det hindrar inte att en successiv decentralisering ägt rum av avtalens konkreta innehåll, såväl inom industrin som andra branscher. Dessutom har det på vissa områden, inklusive inom offentlig sektor, blivit vanligt med ”nollavtal”, där lönen helt och hållet avgörs på lokal nivå. Det sk Ledaravtalet som 1992 ingicks mellan SALF (idag Ledarna) och Almega blev av stor symbolisk betydelse för denna utveckling genom att sätta processen chef – medarbetare i centrum och introducera individuella lönesamtal (Trogen 2003, s 121ff). Sedan ett antal år tillämpar Vårdförbundet, med stöd av gynnsamma marknadskrafter för sjuksköterskor, framgångsrikt en lokalt och individuellt inriktad lönestrategi. På arbetsplatser där individer med stark ställning med hjälp av facket blivit duktiga på att förhandla, är det i framtiden ”inte säkert att det behövs kollektivavtal för att åstadkomma goda villkor för medlemmarna”, menar förbundets ordförande Eva Fernvall (Fernvall 2003, s 58). Detta är säkert sant för vissa grupper under tider av bristande tillgång på yrkesgruppen ifråga. Under andra förhållanden, utan vare sig branschavtal eller marknadskrafter i ryggen, är det betydligt mer osäkert.

Tabell 7. Arbetsgivarförbund och förbundsgrupper inom Svenskt Näringsliv 18/5 2003.

Bransch/förening	För- kortning	A B	Antal företag	Antal årsanst	varav arbetare
I. Industri m m					
Teknikföretagen ^a		IK A B	3 147	316 258	164 275
Tekoindustrierna	TEKO	IK A B	217	9 725	6 004
<i>Summa fd Verkst ind gruppen</i>			3 364	325 983	170 279
Gruvornas Arbgf	GAF	IK A	24	5 983	4 351
Stål- och Metallförbundet	SMF	IK A	186	37 879	25 594
SvetsMekaniska Arbgf	SVEMEK	IK A	379	5 091	3 985
<i>Summa Metallgruppen</i>			589	48 953	33 930
Skogsindustrierna		IK A B	313	41 897	30 731
Skogs- och Lantarbfg	SLA	IK A	3 114	19 759	14 000
Trä- och Möbelindustriförbundet	TMF	IK A B	636	25 643	19 660
<i>Summa ARBIO</i>			4 063	87 299	64 391
Allmänna IndustriGruppen		IK A	1 176	87 565	47 155
Livsmedelsföretagen	Li	IK A B	949	54 380	38 302
Byggnadsämnesförbundet	BÄF	IK A	194	11 752	7 445
Grafiska Företagens Förbund	GFF	A B	743	21 947	15 662
Energiföretagens Arbgf	EFA	A	150	17 297	3 077
<i>Summa Industri m m</i> (44,3% av SNs årsanställda)			11 228	655 176	380 241
II. Byggbranschen					
Sveriges Byggindustrier	BI	A B	2 432	68 487	48 268
Elektriska Installatörsorg	EIO	A B	2 232	22 959	18 205
Maskinentreprenörerna	MA	A B	3 492	6 681	6 087
Plåtslageriernas Riksförb	PLR	A B	833	4 379	3 498
VVS-Installatörerna		A B	1 096	13 941	10 836
<i>Summa Byggyrkesgruppen</i> (7,9% av SNs årsanställda)			10 085	116 447	86 894
III. Handel och transport					
Biltrafikens Arbgf	BA	A	5 439	58 810	45 146
Bussarbetsgivarna	BuA	A	496	17 999	16 219
Flygarbetsgivarna	FlygA	A	73	20 037	4 319
Motorbranschens Arbgf	MAF	A	2 112	37 345	21 921
Petroleumbranschens Arbgf	PAF	A	39	4 600	2 635
Sveriges Hamnar		A B	56	4 265	3 212
Sjöfartens Arbgf	SARF	A	108	10 044	5 185
<i>Summa Transportgruppen</i>			8 323	153 100	98 637

Tabellen fortsätter nästa sida

Tabell 7. Fortsättning.

Bransch/förening	För- kortning	Antal		Antal årsanst	varav arbetare	
		A	B			
Svensk Handel		A	B	7 091	144 144	89 106
Elgrossisternas Arbgf		A		12	2 336	609
<i>Summa Handel/transport</i> (20,3% av SNs årsanställda)				15 426	299 580	188 352
IV. Tjänster						
Almega Tjänsteförbunden	ATJ	A		3 713	148 409	39 819
Almega Tjänsteföretagen		A		2 251	63 902	13 529
Vårdföretagarna		A	B	1 792	36 824	4 734
Almega IT-företagens Arbgor		A		622	67 269	1 159
Medie- o Informationsarbetsgiv	MIA	A	B	383	10 591	1 185
Almega Samhallförbundet		A		3	20 763	17 736
Bemanningsföretagens förb ^b		A	B			
<i>Summa ALMEGA</i>				8 764	347 758	78 162
Sveriges Hotell- o Rest företag	SHR	A	B	2 777	45 288	38 399
Försäkringsbranschens Arbgor	FAO	A		108	13 188	335
<i>Summa Tjänsteföretag</i> (27,5% av SNs årsanställda)				11 649	406 234	116 896
Hela Svenskt Näringsliv	SN			47 416^c	1 477 437	772 383

a. Tidigare Sveriges Verkstadsindustrier, b. Bildat 26/6 2003. c. Företag tillhöriga flera förbund räknade endast en gång. *Anm.* A=renodlade arbetsgivarförbund; A+B=samtidigt arbetsgivar- och branschförbund. IK=Industrikommittén, som rymmer parterna inom Industriavtalet, varav elva arbetsgivarförbund, av dem åtta inom tre förbundsgrupper samt tre fristående förbund. Arbgf = arbetsgivarförbund.

Kollektivavtalens och arbetsrättens framtid

Nationella kollektivavtal kan dock på flera sätt komma att fylla en viktig roll även i framtiden. Förutom som stöd för lokala avtal (jämför fackens svårigheter i Storbritannien där branschavtalen till stor del avvecklats) kan riksavtalen – om de samordnas – fylla en närmast motsatt funktion, att hålla kostnadsutvecklingen under kontroll. Det blir särskilt viktigt om Sverige går med i EMU. Åtminstone en framstående företrädare för arbetsgivarna är övertygad om att ”Industriavtalet på ett avgörande sätt bidragit till att hålla kostnadsökningarna på en rimlig nivå under de senaste åren” (Trogn 2003, s 123). För det tredje framstår avtal alltmer som ett alternativ till det fortfarande vanliga mönstret att genom lagstiftning implementera EU-direktiv. Utan kollektivavtal finns det inte heller någon mekanism som garanterar arbetsfreden under förutsägbar framtid (motsvarande avtals-

periodens längd) eller som utjämnar konkurrensvillkoren mellan företagen vad gäller löner m m.⁹

Om den fackliga medlemskonkurrensen tilltar – i enlighet med Ledarnas koncept – och flera fackförbund organiserar samma grupper kan kollektivavtalen dock komma att ifrågasättas av arbetsgivarna: ”Som det är nu köper sig arbetsgivarna, genom att teckna kollektivavtal, arbetsfred med förvisning om att något annat fackförbund inte kan komma att kräva eget avtal och därmed varsla om konfliktåtgärder” skriver Örjan Lenard (förbundsdirektör i Almega Tjänsteföretagen) under rubriken ”Facklig konkurrens hot mot kollektivavtalet” (*Almega-tidningen* nr 2 2003).

Innan SAF och Industriförbundet gick samman i Svenskt Näringsliv bedrev den förra organisationen en relativt omfattande opinionsbildning med syfte att avreglera eller omreglera stora delar av den svenska arbetsrätten. Tillsammans kan förslagen, om de realiserar, medföra en väsentlig försvagning av de fackliga organisationerna, särskilt på arbetsplatsnivå och inom de privata service-näringarna. Enligt en SAF-undersökning bidrog företagen 1998 med flera miljarder kronor för att finansiera den fackliga verksamheten. Förtroendemannalagens regler om företagets skyldigheter att tillåta facklig verksamhet på betald arbetstid borde därför avvecklas enligt SAF (www.saf.se 1999-05-03). Andra krav var avskaffandet av lagarna om anställningsskydd och medbestämmande samt införande av förbud mot sympatikonflikter. I kombination med en helt decentraliserad lönebildning skulle ett sådant förbud naturligtvis försvaga fackföreningarna avsevärt. Innan SAF gick i graven var man också inne på tankar om att i största möjliga utsträckning ersätta kollektivavtalen med civilrättsliga avtal (SAF 1999). Från borgerligt håll har även framförts förslag att frikoppla akassorna från fackförbunden, vilket sannolikt skulle få störst konsekvenser där den fackliga arbetsplatsorganisationen är svag, dvs inom de privata service-näringarna.

När Svenskt Näringsliv bildades 2001 betonades vikten av dialog och breda allianser. Följaktligen har man tonat ned flera av kraven som tidigare framfördes av SAF. Strävan efter samförstånd ligger också i linje med Industriavtalet. Å andra sidan har arbetsgivarna inte släppt kraven på t ex inskränkningar av konflikträtten och införandet av tvångsskiljedom, nyligen aktualiserade av Kommunal- och Elektrikerstrejkerna (Teknikföretagens förhandlingsledning i *Svenska Dagbladet* 22/5 2003). För flera av önskemålen blir det dock svårt att få politiskt gehör även från borgerligt håll. Den blivande moderatledaren Fredrik Reinfeldt har framhållit att arbetsrätten inte vållar företagen några större problem och att det var fel av moderaterna att i senaste valrörelsen driva frågan om en mer

⁹ Inom åkeribranschen tenderar kollektivavtalen dock delvis få motsatt effekt – att bli en konkurrensnackdel – genom den allt hårdare konkurrensen med utländska åkerier och speditörer. Ingångna avtal håller på att överges i smyg när de får svårt att hävda sig mot låga tyska och ännu lägre polska löner (*Sydsvenska Dagbladet* 3/2 2000).

företagsvänlig arbetsrätt (*Dagens Nyheter* 3/5 2003). Trenden tycks således gå mot ett ökat samförstånd vad gäller arbetsrätten (se även Bruun i denna volym).

Avslutning

Trots att Sverige, tillsammans med Finland och Danmark, har världsrekord i facklig anslutning samt en internationellt sett mycket välutbyggd facklig arbetsplatsorganisation, förefaller de svenska fackföreningarna sedan 1990-talet ha svårigheter att med framgång omsätta sina idéer om utvecklande arbeten. Frågorna om arbetsmiljö och arbetsorganisation tillhörde inte de mest prioriterade under 1990-talets massarbetslöshet, men en omsvängning kan urskiljas under senare år, vilket bl a visar sig i att antalet skyddsombud ökat kraftigt efter en djup svacka mot decenniets slut. En negativ omständighet är att det på många håll skett en uttunning av den fackliga arbetsplatsorganisationen, särskilt som det är på lokal nivå som frågorna om arbetsorganisation och arbetsmiljö hör hemma. Men problemen stannar inte därvid. Förutom att uppsägningar och nedskärningar tog mycket tid i anspråk under 1990-talet tenderade arbetsgivarnas incitament för goda arbetsplatser typ Volvos Kalmar- och Uddevallafabriker att minska när den ”fulla sysselsättningen” vändes i sin motsats. Skärpt internationell konkurrens och besparingskrav inom offentlig sektor har åtföljts av arbetsorganisatoriska förändringar på både gott och ont: fler arbetar i grupp än tidigare och med vidgade arbetsuppgifter, men bemanningen är ofta minimal i enlighet med konceptet ”lean production”. Det kan avläsas i höjd produktivitet, men också i att arbetet av många löntagare upplevs som mer intensivt och stressigt. För fackligt förtroendevalda kan låg bemanning innebära svårigheter att lämna arbetskamraterna för att ägna sig åt fackligt arbete. Svenskt Näringsliv tycks dock ha lagt åt sidan SAFs krav om att facklig verksamhet inte bör ske på betald arbetstid. För att uppnå flexibilitet vid svängningar i efterfrågan har andelen tidsbegränsat anställda ökat, särskilt bland de yngsta där de idag uppgår till varannan anställd.

Risken finns att utvecklingen går mot en tudelning av arbetsmarknaden där somliga, förutom fasta jobb, även har goda möjligheter att utvecklas i arbetet eller göra karriär samtidigt som de premieras lönemässigt, medan andra hänvisas till tidsbegränsade eller på annat sätt otrygga jobb utan möjligheter till arbets- och löneutveckling. När det gäller hur styrt olika gruppers arbete är talar en LO-studie om en ”ofrihetens trappa”, där klass, utbildning, kön och sektor betyder mycket för var man befinner sig. En liknande trappa existerar när det gäller möjligheterna till kompetensutveckling. Minst personalutbildning får LO-grupperna inom privat sektor, mest får statsanställda SACO-medlemmar. Metalls vision om det goda arbetet har – i varje fall när det gäller kompetensfrågorna – inte kommit de egna medlemmarna till del i någon större utsträckning. Tvärtom påvisar förbundets egna utvärderingar en nedåtgående kurva i detta avseende. Snål bemanning och bristande kompetens hos arbetsgivarna anges som de viktigaste

orsakerna. Tendenserna till en tudelning av löntagarna i vinnare och förlorare framträder inte bara vid jämförelser mellan olika grupper, utan också bland medlemmar av ett och samma fackförbund, bl a inom Metall.

Med löneförhandlingarnas decentralisering blir partsrelationerna på lokal nivå allt betydelsefullare. För en hållbar arbetsorganisatorisk utveckling är de om möjligt ännu viktigare. För att en sådan skall bli verklighet krävs såväl motiverade arbetsgivare som aktiva arbetsplatsfack. Sannolikt kan framtida samgåenden mellan arbetar- och tjänstemannafack underlätta arbetsorganisatoriska förändringar, men ännu har inte en enda sådan sammanslagning inträffat i Sverige.

Referenser

- Abrahamsson B (2002) "Facklig strukturförändring" s 53-72 i Sverke M & Hellgren J *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Arkiv, Lund.
- AKU Tilläggstabeller och specialkörningar SCB, Stockholm.
- Almegatidningen* nr 4 2002 och nr 2 2003.
- Arbetarskydd* nr 3 2003.
- Arbetsmiljöverket & SCB (2001) *Negativ stress och ohälsa*. Information om utbildning och arbetsmarknad 2001:2. Arbetsmiljöverket & SCB, Stockholm.
- Arbetsmiljöverket & SCB (2003) *Arbetsorsakade besvär 2003*. Statistiska meddelanden AM 43 SM 0301, Arbetsmiljöverket & SCB, Stockholm.
- Aronsson G & Gustafsson K (1999) Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandenas betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 3, s 189-206.
- Bureau of Labor Statistics (2003) *Union members in 2002* <http://www.bls.gov/news.release/union2.toc.htm> (2003-07-03). Bureau of Labor Statistics, Washington.
- Dølvik J E & Waddington J (2002) "Private sector services: challenges to European trade unions" *Transfer* vol 8 nr 3, s 356-76.
- Fernvall E (2003) "Likställda parter är viktigare än garanterade löneökningar" s 52-60 i *Tretton perspektiv på lönebildningen*. Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Huzzard T (2000) *Labouring to learn. Union Renewal in Swedish Manufacturing*. Boréa, Umeå.
- Huzzard T & Nilsson T (2003) "Fackets nya roll – att dansa med arbetsgivare?" s 40-67 i Wilhelmson L (red) *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Jerneck M (1986) *SAFs framtidssyn*. SAF, Stockholm.
- Kjellberg A (1983) *Facklig organisering i tolv länder*. Arkiv, Lund.
- Kjellberg A (2001a) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Arkiv, Lund.

- Kjellberg A (2001b) ”Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år” s 155-284 i Strøby Jensen C (red) *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn.
- Kjellberg A (2002) ”Ett nytt fackligt landskap – i Sverige och utomlands” *Arkiv* 86-87, s 44-96.
- Lundenmark T & Nilsson C (2001) *Slaget om riksavtalet*. Förhandlingsrådet, Stockholm.
- Lundqvist T (1998) *Arbetsgivarna efter 1945 – arbetskraftsbrist och kartellstrategi*. Arbetslivsinstitutet (Arbetsrapport 1998:38), Solna.
- Lundqvist T (2000) *Arbetsgivarpolitik under full sysselsättning. En ekonomisk-historisk studie av Verkstadsföreningen 1946-1983*. Arbetslivsinstitutet (SMIF Forskningsrapport 2000:1), Solna.
- Metall (1999a) *Utvärdering av det goda arbetet. Klubbarnas syn på metallarbetets utveckling och villkor*. Metall, Stockholm.
- Metall (1999b) *Utvärdering av det goda arbetet. Klubbarnas syn på kompetensutveckling*. Metall, Stockholm.
- Metall (1999c) *Ett krafttag för arbetsmiljön – halvera arbetskadorna*. Metall, Stockholm.
- Metall (1999d) *Beslutsbok till Metalls kongress 1999*. Metall, Stockholm.
- Metall (1999e) *Protokoll från Metalls 37:e ordinarie kongress 1999*. Metall, Stockholm.
- Metall (2001) *Protokoll från Metalls 38:e ordinarie kongress 2001*. Metall, Stockholm.
- Nelander S & Goding I (2002:1, 2003:3-4) *Röster om facket och jobbet*. LO, Stockholm.
- Nelander S & Goding I (2002) *Personalutbildning 2001*. LO, Stockholm.
- Nelander S & Goding (2003) *Andelen medlemmar i facket med utländsk bakgrund*. LO, Stockholm.
- Nelander S & Lönnros E (2001) *Ohälsans trappa*. LO, Stockholm.
- Nergaard K (1999) *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. Fafo, Oslo.
- SAF (1999) *En företagsam arbetsrätt*. SAF, Stockholm.
- SIF (2000) *SIFs idéprogram 2000*. SIF, Stockholm.
- SIF (2003) *Sif i siffror 2002*. SIF, Stockholm.
- TCO (2000) *De styrda och de fria. Den tudelade tjänstesektorn*. TCO, Stockholm.
- Trogen G (2003) ”Löneavtalen – norm för kostnadsbegränsningar eller grund för lokal och individuell lönebildning?” s 116-127 i *Tretton perspektiv på lönebildningen*. Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Western B (1999) *Between Class and Market*. Princeton University Press, Princeton.

Göran Brulin och Eskil Ekstedt

Ett hållbart arbetsliv kräver legitimitet – dags för ett nytt arbetsorganisatoriskt kontrakt

Varken som medarbetare eller som medlemmar i de fackliga organisationerna får de anställda höra att ett aktivt arbetsorganisatoriskt arbete faktiskt kan leda till att förhållandena blir bättre, tror Göran Brulin och Eskil Ekstedt.

Den kraftiga strukturella omvandlingen av ekonomin under de senaste decennierna sammanfaller med att arbetsmarknadens centrala aktörer deltar allt mindre i aktiviteter som bidrar till att bygga upp legitimitet för utvecklingen av arbetslivet. Tron på att arbetsförhållandena kan förbättras har på många håll ersatts med en uppgivenhet. Trots att många arbetsorganisationer utvecklas och att verksamhetsområden där medarbetarna faktiskt kan påverka sin situation blir vanligare, utmålas arbetslivet som ohållbart. ”Arbetslivet är i många avseenden omänskligt”, som statsministern uttryckte det vid ett av alla seminarier om frågan (Norra Latin 2003-04-23).

I det ovanstående antyds tre trender som kommer att diskuteras i det följande. För det första sammanfaller den avtagande legitimiteten för arbetslivet och dess organisation med att arbetsmarknadens centrala aktörer (t ex parterna) trendmässigt minskat verksamhet som har till syfte att legitimera arbetslivets organisatoriska förändringsarbete. För det andra har den strukturella omvandlingen av ekonomin resulterat i att allt flera arbetar i verksamheter i vilka det finns potentiellt större utrymme för individen att påverka sin arbetssituation. Detta utesluter naturligtvis inte att det finns många individer (och arbetsplatser) för vilka situationen blivit sämre bl a genom ökat tempo vid drastiska kostnads- och bemaningsbesparingar. För det tredje arbetar, paradoxalt nog, allt fler med att omvandla arbets- och näringslivets organisering. Antalet företag och personer som arbetar med organisatorisk och teknisk utveckling och effektivisering av andra företag och organisationer har ökat trendmässigt.

Vi menar att vägen mot ett hållbart arbetsliv förutsätter att den första trenden måste brytas; arbetsmarknadens parter måste åter tillsammans verka för en ut-

Göran Brulin är professor i arbetsorganisation med inriktning mot företagsekonomi, sociologi och arbetsvetenskap. Han forskar om arbets- och näringslivets lokala och regionala utvecklingsprocesser samt arbetsorganisation. **Eskil Ekstedt** är professor och forskar om arbets- och näringslivets utvecklingsprocesser. Hans discipliner är företagsekonomi och ekonomisk historia. Han forskar om kunskapsbildning och organisationsformer vid olika slags ekonomiska utvecklingsprocesser.

E-post: Goran.Brulin@Arbetslivsinstitutet.se

veckling som ger arbetslivets förändringsarbete en högre legitimitet. Detta skall naturligtvis inte ske till vilket pris som helst, utan vi pläderar för ett ”arbetsorganisatoriskt kontrakt” i vilket en strävan efter en god arbetsmiljö i vid mening kombineras med en strävan efter långsiktig produktivitet utveckling av ekonomin. När medarbetarna därigenom får en större möjlighet att påverka utvecklingsprocesserna vidgas deras innehåll; utvecklingsarbete som endast syftar till kortsiktig effektivitet (främst kostnadsminskningar) måste kompletteras med verksamhetsutveckling (värdeskapande) och en långsiktig effektivitet. Sådana processer förutsätter emellertid ett innovativt klimat, dvs en arbetsmiljö som bl a kännetecknas av stor tillit mellan aktörerna och tid för reflexion. Parterna måste också ta i beaktande att utvecklingen av arbets- och näringslivets organisering (den andra trenden) förändrar medarbetarnas arbetsuppgifter och roller. I de nya organisationerna med ett stort inslag av temporära lösningar och informella kontrakt blir medarbetarna sårbara och måste få ett större och annorlunda stöd (Ekstedt 2002). En god arbetsmiljö får om möjligt en än mer central roll för ekonomisk utveckling i den moderna ekonomin än i den traditionella. Vi återkommer till tankarna om det nya ”tysta” arbetsorganisatoriska kontraktet avslutningsvis.

Arbetsgivare och fackliga organisationer har i stort sett upphört med aktiviteter som medvetet främjar arbetslivets legitimitet. Detta trots att den minskade legitimiteten torde medföra omfattande kostnader i form av lägre motivation, bristande framtidstro och minskad kreativitet för människor i såväl offentlig som privat sektor. Intresset för att engagera sig i organisatorisk utveckling har ersatts med övergripande diskussioner om de institutionella spelreglerna. Resultatet blir att många unga får svårt att tänka sig en framtid i t ex sjukvård eller industri med dagens förhärskande föreställningar om hur arbetet i dessa sektorer fungerar. Den typ av exempel som SAF en gång skapade med ”Annorlunda fabriker” innebar att svensk arbetsorganisation blev världsberömd (Agurén & Edgren 1979). Med stöd av facket förmedlades gemensamt en känsla av att svensk arbetsmiljö och arbetsorganisation gick att utveckla i positiv riktning. Inom ramen för exempelvis Arbetslivsfonderna bedrevs utvecklingsarbete i arbetslivet. Även om de konkreta effekterna emellanåt kunde ifrågasättas innebar upplysningsarbetet kring fonderna ett tydligt legitimitetsskapande för arbetslivet; arbetslivet kan förbättras och håller på att förbättras (Brulin & Nilsson 1995)

Arbetslivets legitimitet har också urholkats av den eländesbild som spridits av forskare och media. En stor del av rapporteringen från arbetslivet – i forskning, i populärvetenskap, i tidningsartiklar – ger en bild av ett exploaterande arbetsliv som skördar offer. Utgångspunkten i exempelvis Harald Gatus (2003) populärvetenskapliga skrift *Hållbara arbetsplatser* (som bygger på Docherty m fl 2002) är att ”priset för personalminskningar, underbemannade arbetsplatser och ett högre tempo framdrivet av globalisering och teknisk utveckling är exploderande sjukfrånvaro och utslagning”. Den här typen av samband är emellertid mycket

svåra att styrka. Visserligen säger t ex den sk AHA-utredningen att andelen arbeten som innebar hög anspänning ökade under 1990-talet, men att gå därifrån till ovanstående typ av påståenden är mycket vanskligt (SOU 2002:62, s 8). Dels finns en stor del av arbetsplatserna i sektorer som inte är utsatta för internationell konkurrens, dels kan man fråga sig varför urgamla fenomen som globalisering och teknisk utveckling skulle ge dessa effekter under just denna period? Sådana påståenden måste utvecklas och sättas in i ett makroekonomiskt sammanhang för att bli meningsfulla.

Det tycks emellertid finnas tecken på att mäns och kvinnors arbets- och livssituation utvecklas olika. Männen arbetsmiljö förbättras samtidigt som de lever längre. Även om kvinnor fortfarande lever betydligt längre än män finns data som tyder på att deras situation, framför allt inom vård och omsorg, i många fall blivit sämre (relationerna mellan arbetsförhållanden och hälsa utreds närmare av Wikman och Marklund i ett annat kapitel i denna skrift).

Det är också vanligt att den strukturella och trendmässiga omvandlingen av ekonomi och arbetsmarknad underskattas. Detta gäller bl a när man söker förklara de höga sjukskrivningstalen. Vogel och Theorell menar att arbetskraften efter den senaste lågkonjunkturen åter har fyllts på med sjuka och sköra individer som slås ut pga den generellt försämrade arbetsmiljön (Dagens Nyheter 2003-04-23). Ohälsan skulle alltså vara konjunkturell. Men utvecklingen kan knappast bara förklaras med att de sjukliga återvänt i högkonjunkturen. Sysselsättningsgraden var ca 85 procent vid förra högkonjunkturen, 1989/90, och nådde endast 77,6 procent vid den senaste, 2001, samtidigt som ohälsotalen skenade. Detta tyder snarare på att det är strukturella problem det handlar om.

Betydelsen av det strukturella understryks ytterligare av att även omvandlingsprocessen i sig tycks skapa problem. Szücs, Hemström och Marklund (2003) menar att enbart oro för organisationsförändringar kan räcka för att förklara stora delar av sjukfrånvaron. Med den utgångspunkten kommer ohälsotalen vara fortsatt svåra att nedbringa. De kanske t o m kommer att öka, eftersom det inte finns några tecken på att takten i försörjningssystemets omvandlingsprocesser kommer att avta. Exempelvis har ett företag som Ericsson på bara några år i det närmaste halverat sin arbetsstyrka och organiserat om företaget i grunden. Den brist på flexibilitet som Ericsson har lidit av gäller sannolikt även andra storföretag. Förändringarna i offentlig sektor kommer heller inte att bli mindre, utan snarare större i en framtid med nya behandlingsmetoder, nya flyttmönster, generationsförskjutningar osv.

Utan omfattande legitimitet för arbetsorganisatoriskt utvecklingsarbete och arbetsmiljöarbete blir de olyckliga trenderna svåra att bryta. Varken som medarbetare eller som medlemmar i de fackliga organisationerna får de anställda veta att det arbetsorganisatoriska arbetet faktiskt kan leda till att förhållandena blir bättre. Att utvecklingen uppfattas som positiv på många enskilda arbetsplatser torgförs ej. I våra grannländer är bilden annorlunda. I Finland och Norge, som

genomgår en likartad omvandling av näringslivet som Sverige, intensifieras det centrala partssamarbetet för att modernisera arbetslivet. Danmark har alltid fungerat annorlunda i det här avseendet. Där har man exempelvis ingen karensdag, men man har ändå lyckats hålla sjukskrivningarna i schack genom legitimitetsskapande processer på enskilda arbetsplatser, branschvis och regionalt.

I Sverige tycks bristen på samsyn göra att arbetsmarknadens parter inte längre upplever det som sitt ansvar att ge legitimitet åt förhållandena och förändringsarbetet i arbetslivet. Om de skall bidra till att skapa ett hållbart arbetsliv måste de åter, från arbetsgivarnas centralorganisationer till LO/TCO/SACO, ta aktiv del i arbetslivets legitimitets- och tillitsskapande processer (Rothstein 2003). Grunden måste vara en uttalad tro på att utvecklingen trots allt går att påverka i rätt riktning. Ett hållbart arbetsliv kännetecknas av en stor delaktighet i såväl arbetet med att höja produktiviteten som i miljöarbetet. De som arbetar med utvecklingsarbete (t ex företagsledning och organisationskonsulter) måste bli medvetna om att långsiktig effektivitetsutveckling förutsätter ett innovativt klimat, som bl a kännetecknas av att medarbetarna känner att de har omgivningens förtroende. Men det är också viktigt att arbetsuppgifterna är utmanande och att ledningen stödjer initiativ och självständigt handlande. Därigenom förbättras engagemang och motivation. I den kreativa organisationen måste man vara beredd att ta risker och testa nya förslag. Det måste vara tillåtet att misslyckas (Ekvall 1988). Detta är också vad som karaktäriserar en miljö med hög legitimitet. Det kortsiktiga kamerala tänkandet som kom att dominera många arbetsplatser under 1990-talet torde följaktligen ha resulterat i det motsatta. Tilliten till andra grupper och individer inom och mellan organisationer begränsades. Men, som vi kommer att se i det följande, verkade samtidigt den strukturella omvandlingen för att de verksamheter som kännetecknas av mera kreativa organisationsformer kan expandera.

Ett arbetsliv i omvandling

Arbetets organisering betraktades länge som ett slags fasta tillstånd, vetenskapligt definierade av sådana som Taylor och Weber. De senaste decennierna har arbetsorganisationer däremot mer och mer börjat ses som ständigt pågående förändrings- och utvecklingsprocesser (Brulin & Nilsson 1997, Brulin 2002a). Detta öppnar upp för nya, mindre styrda, mer innovativa arbeten och arbetsplatser. Samtidigt framträder avarterna av det nya arbetslivet, i form av gränslöst arbete och negativ ”flexibilisering”, allt tydligare. Arbetet invaderar varje sfär av människans liv. Man förväntas vara ständigt uppkopplad, beredd att när som helst ta itu med besvärliga arbetsuppgifter.

Arbets- och näringslivet genomgår utan tvekan djupgående och långsiktiga förändringar (se Lars Magnussons och Jan Ottossons bidrag i denna skrift). Detta gäller inte minst arbetsdelningen mellan olika slags organisationer. Minskningen av antalet anställda i traditionell industri har kompensrats av en snabb ökning av

personer som anställts i industrinära tjänsteföretag, dvs oberoende företag som på uppdragsbasis arbetar med projekt för eller tillsammans med den traditionella industrin. Även inom industriföretagen används projektlösningar allt oftare. Om man inkluderar de stödjande företagstjänsterna i industrin sysselsatte hela sektorn ca 1,2 miljoner personer både år 1985 och år 1997! Av dessa arbetade ca 25 procent med företagstjänster år 1985. Denna andel hade stigit till nästan 40 procent år 1997. Teknikföretag, övriga kunskapsföretag, finansföretag samt utbildnings- och vårdföretag står för denna snabba expansion. Det är också inom dessa, vanligtvis projektorganiserade områden, som huvuddelen av nyföretagandet står att finna. Den största delen av expansionen avser företag som just sysslar med teknisk och organisatorisk utveckling av organisationer, dvs företag som har osedvanligt goda förutsättningar att delta i arbetslivets legitimitetskapande processer (Ekstedt 2002, Ullström 2002).

En betydande del av den projektorganiserade verksamheten äger rum i olika slags ekonomiska system, såsom kluster, innovationssystem eller nätverk, som i sin tur består av olika slags företag samt delar av offentlig sektor såsom högskola och kommun. Systemen utgör dock i första hand den tänkbara arenan från vilket en ekonomisk aktivitet – t ex ett projekt – kan hämta sina resurser. Med vårt arbetsorganisatoriska perspektiv är det därför naturligt att i fortsättningen tala om projektorganisering och ej nätverk. Det senare är för vagt och ej så handlingsorienterat som projekt. Den avgörande distinktionen går i stället mellan att arbeta i permanenta eller temporära organisationer, t ex mellan linje- och projektorganisation. Den projektorganiserade verksamheten kännetecknas av att det finns ett angivet mål, en tids- (kostnads-) ram och att projektet vanligen utförs av ett specifikt komponerat team från en eller flera permanenta organisationer. Helt andra krav (och utbildning) ställs på projektledare än ledare i traditionella byråkratiska organisationer (Ekstedt m fl 1999)

Organisationsformer som kännetecknas av att medlemmarna är självständiga och ansvarstagande växer således i förhållande till rutiniserad verksamhet genom bl a ökad automatisering. Det måste också noteras att den projektorganiserade verksamheten domineras av tillsvidareanställning och inte får förväxlas med visstidsanställningar ("projektanställning") vars utveckling beskrivs nedan. Själva projektens fokusering mot tid kan naturligtvis vara stressframkallande, men detta vägs i många fall upp av arbetets stimulerande karaktär. Under 1990-talet kan vi också se en annan trend, nämligen en försämring av de formella arbetskontrakten. Antalet personer i icke-permanent arbete – visstidsanställning – har ökat markant inte minst inom offentlig sektor (Ekstedt 2002, Wikman 2002).

Parallellt med förändringarna mot temporära arbetsorganisationer och ökande andel visstidsanställningar har det globala genomslaget för "lean production" gjort att det löpande bandet återkommit också i svensk industri. Men det är inte det förmansstyrda arbetet – med grårockarna och tidsstudiemännen – som återkommer, utan nu förväntas operatörerna själva vara med och driva rationa-

liseringen av arbetet. Utvecklingsmöjligheterna för individen är med andra ord större i löpandeband-produktion av idag än den var i den traditionella formen. Samtidigt organiseras delar av tjänsteproduktionen, exempelvis vissa callcenter-företag, på ett löpandeband-liknande sätt.

Från linje- till projektorganisation

I moderna, projektorganiserade organisationer är relationen till kunden av primär betydelse. I tayloristiska och byråkratiserade produktionsorganisationer gäller motsatsen, nämligen att "skydda" de som arbetar i produktionen från kundpåverkan. I sådana produktionsorganisationer skall inte den stabila och förplanerade produktionen störas av kundernas, patienternas och brukarnas specifika önskemål. Arbetet organiseras för att eliminera de orosmoment som kan sinka en jämn och störningsfri produktion.

Men i den moderna projektorganiserade verksamheten ser det alltså annorlunda ut. På den konkreta arbetsplatsen organiseras arbetet och produktionen i ökad utsträckning utifrån relationerna till externa aktörer – kunder, leverantörer, konsulter med flera – och i projekt. Det är inte ovanligt att säljare och köpare arbetar tillsammans i samma projekt. Den nära relationen till kunderna avspeglar sig också i de projektbaserade organisationernas interna liv. Tid och kostnader för ledning av arbetet och övervakning minimeras, eftersom det ligger i projektmedlemmarnas intresse att utföra uppdraget i enlighet med de uppsatta målen. Behovet av mellanchefer är följaktligen litet. Istället uppstår höga kostnader förbundna med kontrakt och förhandlingar. Att förhandla blir en av de viktigaste sysslorna för de projektorganiserade företagens permanenta delar (Ekstedt m fl 1999).

Projektorganisation innebär att både rumsliga och tidsrelaterade relationer mellan aktörer varierar avsevärt. Arbetet kan utföras på många olika sätt, i ett stort antal konstellationer och på många olika platser. Även arbetsintensiteten kan variera. I projektorganiserad verksamhet är arbetet således mål- och probleminriktat i stället för regelstyrt, vilket kan upplevas som ett hot mot existerande relationer på arbetsmarknaden. Att uppfylla målen i förhållande till en given överenskommelse är en central strävan, hur detta utförs är däremot en mer öppen fråga. En detaljerad reglering av relationerna mellan aktörerna är svår att genomföra och skulle i många fall upplevas som ett hinder för verksamheten. I vissa fall har avsaknaden av formella regler dock ersatts med informella.

I den här typen av verksamhet är det alltså troligt att generella kontrakt måste kompletteras med individuella förhandlingar anpassade till den unika situation som varje projekt utgör. Mycket tyder på att engagemanget, men även arbetsbelastningen, är hög i projektarbete. Det hårt uppdrivna tempot i vissa verksamheter bidrar till att individen mer eller mindre medvetet kan hamna i ohållbara arbetssituationer som resulterar i psykiska stressreaktioner (Zika-Viktorsson m fl

1998). Arbetstagarnas position och förmåga att förhandla får stor betydelse för deras arbetsvillkor. Bättre kunskap om de informella kontraktens innebörd och stöd vid förhandlingar från personer i liknande situationer genom t ex de fackliga organisationerna skulle kunna leda till för alla parter mer hållbara arbetsplatser (Ekstedt 2002). Den legitimitetsskapande verksamheten måste således utformas i samklang med de ”nya” organisationsformerna och följaktligen i dialog mellan aktörerna.

Märkligt nog minskar legitimiteten för arbetslivet under en period då antalet aktörer som arbetar med organisationsutveckling ökat i snabb takt. En stor del av industrins och den offentliga sektorns snabbt expanderande stödstruktur är IT och organisationskonsulter. Många av de företag som bildades under IT-revolutionen har omvandlats från hårdvarusäljare till organisationskonsulter som integrerar informations-, kommunikations- och organisationslösningar. I takt med att produktionen av komponenter till hårdvarorna blev standardiserade kom den att automatiseras och förläggas till låglöneländer som Korea och Taiwan. Gamla kända hårdvarutillverkare omdisponerade sin verksamhet genom att utvidga service- och konsultaktiviteter. Omställningen av verksamheten innebär bl a att projektorganisation används allt oftare för att förse kunderna med unika lösningar inom organisations och informationsområdet. För många IT-företag dominerar numera den mindre priskänsliga konsultverksamheten (Ekstedt m fl 1999). Det är möjligt att dessa företags framfart på den svenska arbetsmarknaden underblåst den oro för omvandling och organisationsförändringar som Szucz, Hemström och Marklund talar om. De har i så fall varit utomordentligt dåliga på att legitimera sin verksamhet hos de svenska arbetstagarna. Dessa företag som själva är projektorganiserade tycks således inte lära som de själva lever.

Att organisationskonsulterna varit dåliga på att skapa legitimitet för sin verksamhet kan bero på att många av dem är illa bevandrade i det svenska arbetslivets grammatik. Det finns internationella studier som visar att den amerikanska management- och arbetsmarknadskulturen, vars värderingar ofta finns i dessa företag, haft ett olyckligt inflytande i en del länder (Djelic 1998). I Tyskland och Frankrike har de amerikanska tankemönstren införts mer eller mindre med tvång. En storföretagarretorik har blivit dominerande, medan exempelvis Italien lyckats värja sig från det amerikanska inflytandet och i stället utvecklat en ekonomi som finner sina ideal i småföretagandets och de industriella distriktens föreställningsvärld. Det är mycket som talar för att det amerikanska managementtänkandet också rotat sig bland konsultföretagen i Sverige, eftersom de anpassat sig till sina viktigaste kunder, nämligen de internationella storföretagen. Att de sedan applicerat samma tänkande, styrt av uttryck som t ex ”re-engineering” eller ”downsizing”, på kunder inom t ex landstingen är om möjligt än mer olyckligt.

Nya principer i löpande bandproduktionen

Även traditionell (tayloristisk) arbetsorganisation förändras. Till och med bilmonteringen har förändrats för att öka kundernas direkta påverkan. För Volvo och Saab har det gällt att försöka ersätta prognosstyrd produktion av bilar med kundorderstyrd. Helst bör ingen plåt börja bockas i Olofström och inga växellådor börja sättas ihop i Skövde innan man vet vilken kund som skall få dessa delar i sin bil. En underleverantörsby har vuxit upp i närheten av Volvo Torslanda. Bilsättestillverkningen har flyttats från Bengtsfors till bland annat Torslanda för att korta leveranserna från Lear till Volvo till mindre än fyra timmar från order. Antalet anställda på huvudlinan har minskats radikalt från sjutusen till ca tvåtusen. Ambitionen är att montera större paket av komponenter, ibland hela system av delar, för att minska den direkta sammansättningstiden. För att minska framtagningskostnaderna och tiden att konstruera en ny bil försöker man standardisera konstruktionsarbetet i ”plattformar”. Till varje plattform knyts underleverantörer så att de är med redan i konstruktionsfasen.

De nya principerna för att organisera arbetet innebär att företag och organisationer ersätter tydliga och förutsägbara modeller för att organisera arbetet – som taylorism och rationell byråkrati – med en ständigt pågående konstruktion av nya arbetsorganisatoriska lösningar. Det är inte ”det goda arbetet” som införs utan ökade krav på alla medarbetare att vara med och utforma de nya arbetsuppgifterna. Skiftet i arbetsorganisatoriska principer innebär en övergång från detaljstyrning av de anställda till kundstyrning: Istället för att dela upp arbetsuppgifter i olika funktioner integreras arbetsuppgifter i arbetslag, team och projektgrupper. Till och med i bilindustrin kan således en ”projektifiering” iaktas (Midler 1995). Taylorismens isolering av den enskilda arbetaren vid en maskin ersätts med krav på alla medarbetare att delta i ständiga förbättringar – istället för att specialisera sig på en arbetsuppgift skall man klara att röra sig flexibelt mellan olika arbetsuppgifter. Istället för tidsstudiemän som detaljstyr arbetet förväntas de anställda i grupp själva arbeta med systematiska arbetsstudier för att få upp takten i arbetet.

En av de mest högljudda arbetsorganisatoriska diskussionerna de senaste decennierna har handlat om helbilsproduktion eller inte. Skall en enskild montör sätta ihop hela bilen eller måste alla anpassa sig till och anamma sk ”lean production” (Womack 1990). ”Lean production” har kritiserats (Berggren 1992) för att innebära en återgång till löpande bandet och gammal taylorism, dvs utarmat industriarbete, med belastningsskador och motivationsproblem. Tankarna kom i direkt konflikt med Metalls koncept ”det goda arbetet”. ”Lean production” stred mot kraven på större sammanhang för montören i produktionen. Idealet var helproduktsmontering, i bilproduktionen montering av en hel bil som i Volvos Uddevalla-fabrik eller åtminstone en stor del av en bil som i Kalmar-fabriken. Idag kan emellertid en annorlunda syntes mellan ”det goda arbetet” och ”lean production” skönjas (Metallarbetarna och Lean production 2003).

En del av montörernas – eller snarare arbetslagens – arbete handlar med andra ord om att analysera och utveckla de standardiserade arbetssätt man är tvingad att använda inom ramen för lean production. Att operatörerna själva är med och analyserar sitt eget arbete är något som är helt emot Taylors principer som bl a innebar att operatörerna skulle arbeta och tjänstemännen tänka. I det här avseendet är lean production med andra ord inte att jämställa med en enkel ny-taylorism. Svenska Metalls fackklubbar har, om än ibland motvilligt, accepterat lean production. Men de har också hårt drivit kraven på att arbetslagen vid linorna ska tillföras arbetsuppgifter från produktionstekniker och -beredning både för att det innebär mer berikande arbete och för att det är produktivitetshöjande.

De nya arbetsorganisatoriska principerna ersätter implementering av färdiga organisatoriska modeller med en struktur, som kan liknas vid en kontinuerlig sökprocess efter ständigt ”bättre” organisationslösningar och arbetsuppgifter. I t ex monteringsarbete kan det handla om krav på operatörerna på golvet att bidra till ökad monteringsvänlighet av komponenternas utformning både för att öka takten och förbättra ergonomin. De anställda förväntas själva utifrån standardiserade arbetssätt rationalisera sina egna arbetsuppgifter. Detta leder rimligen till plattare organisationer och annorlunda ledarskap.

I t ex Scania arbetar man numera utifrån ett standardiserat arbetssätt med monteringen i ett linjeupplägg. Tanken är att man alltid skall använda den idag bäst kända metoden för att utföra ett arbetsmoment. Samtidigt finns det fyra rangordnade prioriteringar. Den första gäller säkerhet och miljö. Arbetsorganisationen skall vara säker och inte ge upphov till negativa arbetsmiljömässiga konsekvenser. Den andra prioriteringen är kvalitet och den tredje leveranssäkerhet. Först som nummer fyra kommer ekonomi för att göra de tre tidigare prioriteringarna verkligt trovärdiga. Att ekonomi kommer som prioritering fyra innebär exempelvis att det finns ett bemanningsavtal som bygger på en kontinuerlig genomlysning av de bemanningsbehov som krävs för att upprätthålla de tre tidigare prioriteringarna. Dock har klubbarna fått ge ordentligt utrymme för korttidsanställningar för att få inflytande över bemanningen (Bäcklund m fl 2003).

Strukturumvandlingen eliminerar naturligtvis inte de gamla arbetsmiljöproblemen. Att relationerna mellan olika näringsgrenar och organisationsformer förskjuts, innebär ju inte att det traditionella arbetet försvinner. Bullerproblemen är exempelvis växande, belastningsskador vid terminalarbete liksom traditionellt monteringsarbete är fortsatt stora: samexponeringar av kemiska och fysikaliska faktorer med okända effekter ökar, byggnadsrelaterad ohälsa (sjuka hus) sprider sig, problemen med elektromagnetiska fält ökar osv. Det har visat sig att höga ohälsotal har en tydlig regional dimension. Delar av landet har betydligt högre ohälsotal än andra. Inte heller har de traditionella svenska storföretagen så mycket att yvas över. Kvinnor med monteringsarbete i dessa företag har många gånger blivit förtidspensionerade pga belastningsskador; skador man fått i monotona, hårt styrda industrijobb. Men övergången till linjeproduktion innebär inte

alltid högre sjukfrånvaro eller större personalomsättning. På vissa avdelningar i Scania har utvecklingen snarare varit den motsatta. Detta gäller t ex bearbetningsverkstäderna. En mätning av stressnivån i transmissionsverkstaden visar att över 90 procent inte anser sig uppleva någon stress i arbetet. Den här typen av indikatorer är dock mycket grova. Men mycket talar för att personer som arbetar inom andra sektorer, t ex lärare och sjukvårdspersonal, uppfattar sitt arbete som särskilt psykiskt påfrestande (för utförligare resonemang se Wikmans och Marklunds bidrag i denna skrift).

Trots att det blir svårare att entydigt säga vilket kön som hör samman med vilka jobb uppvisar sjukskrivningarna ett visst könsmonster. Det är kvinnorna som har stått för den kraftigaste ökningen när det gäller sjukskrivningar. Det är på de kvinnodominerade arbetsplatserna inom vården, skolan och omsorgen som de största problemen med sjukfrånvaron finns. De ökade effektivitetskraven i den offentliga sektorn har inte utan visst berättigande lyfts fram som ett hot mot arbetstagarnas arbetsvillkor och hälsa. Samtidigt måste påpekas att det inom ramen för den ständiga förändringen av arbetsorganisationerna skapas nya möjligheter till egenkontroll; arsenalen av användarvänliga verktyg och metoder ökar. Det innebär att den anställde själv, i ökad utsträckning, kan kontrollera, åtgärda och utveckla sitt arbetes innehåll främst i samband med att projektorganiserad organisation införs, men också i delar av den traditionella flödesproduktionen. Detta hindrar dock inte att arbetstakten kan drivas upp.

Exempel på legitimitetsskapande samarbete

I det nya arbetslivet är arbetsorganisationerna allt mindre färdiga och mer temporära. De är i allt större utsträckning konstruerade i interaktion mellan medarbetare och inte minst kunder. Det ena projektet är inte det andra likt. Nedbrytningen av taylorismens och byråkratins hierarkier och strukturer ökar utvecklingsmöjligheterna för många. Mångfald och heterogenitet upplevs mer och mer som en tillgång. I traditionella organisationer liksom traditionell organisationsforskning är kön oftast osynligt. Man utgår från en manlig, abstrakt värld där endast maskulinum är närvarande och utgör norm. Men fabrikkssystemets ”starke vite man” utgör inte längre den självklara normen, det är inte bara för honom de flexibla arbetsorganisationerna utformas. För att kunna ta tillvara den mest kompetenta arbetskraften och kunna agera på olika marknader gäller det att skapa arbetsorganisationer som ser olikhet som en tillgång.

De regioner och arbetsplatser som förmår att hantera skillnader i kön, hudfärg, språk, religion och världsåskådning, politiska ideologier, sexuell läggning och personliga egenskaper verkar få ett försteg framför regioner som i en alltmer mångfacetterad värld ängsligt strävar mot homogenitet (Ekstedt m fl 1994). Näringslivet i framgångsrika regioner som San Francisco Bay Area eller industriella distrikten i Emilia Romagna eller Gnosjöregionen, anser sig inte ha råd att

exkludera medarbetare på grund av den ena eller andra avvikelser från normen. En stor del av de anställda i Silicon Valley är välutbildade med asiatiskt ursprung.

Det är denna typ av utmaningar som framtidens arbetsmarknad måste kunna hantera. I det följande ser vi lite närmare på hur man förberett sig på central nivå i Finland och Norge. Vi visar också hur det lokala utvecklingsarbetet kan drivas inom kommunala verksamheter.

Gemensamma tag i Finland och Norge

Under det gångna seklet utmärktes arbets- och näringslivets utveckling i de nordiska länderna av stora likheter. Bland annat blev arbetsgivarna och arbetstagarna mycket välorganiserade och organisationsgraden är fortsatt hög i alla länderna. Men i andra avseenden ökar olikheterna. I Norge och Finland verkar arbetsmarknadens parter ta ett fortsatt stort ansvar för arbets- och näringslivets utvecklingsprocesser. I Danmark och Sverige verkar däremot de gemensamma aktiviteter som skapades inom ramen för utvecklingsavtal och dylikt spela allt mindre, om ens någon, roll. Skillnaden mellan Sverige och Danmark är emellertid att man i Danmark har en betydligt större tradition av och legitimitet för problemlösning på de enskilda arbetsplatserna och även på regional nivå (Burlin 2002b).

Finland moderniserades betydligt senare än Sverige och var länge extremt beroende av ett fåtal tunga basindustrier, inom stål (varv) och skog. Under de senaste två decennierna har man gjort mycket målmedvetna ansträngningar att skapa en mer diversifierad och avancerad näringslivsstruktur samtidigt som legitimitetsskapandet i arbetslivet har intensifierats. I Finland till skillnad från Sverige handlar det om gemensamma tag för att modernisera såväl arbets- som näringsliv (Berggren & Burlin 2002). En viktig samlade roll har sedan mitten på 1980-talet spelats av Finlands vetenskapliga och teknologiska råd. Här ingår, under ledning av statsministern, ministrarna för industri-, utbildnings- och finansdepartementen, företrädare för vetenskap, teknologi, företag och arbetsmarknadens parter. Målet för dessa nationellt samordnade men samtidigt pragmatiska ansträngningar är att kraftigt öka satsningarna på utvecklingsaktiviteter i näringslivet. Sammantaget har detta skapat legitimitet för en tredubbling av FoU-satsningarna på tjugo år, från en procent av BNP till tre. De kraftigt ökade satsningarna har tillsammans med sätten att genomföra dem på, bidragit till att Finland snabbare än något OECD-land omvandlats från en råvaruberoende till en högteknologisk ekonomi. Det finska systemet har skapat tryck på alla aktörer att ta ansvar för arbets- och näringslivets utvecklingsprocesser.

I Finland menar man att det är traditionen av partsgemensamma utvecklingsansträngningar i arbetslivet som har legat till grund för den framgångsrika nationella kraftsamlingen kring innovationer (Alasoini 1998). I Finland har alltid

staten spelat en framträdande roll i arbets- och näringslivets utvecklingsprocesser. Samarbetet mellan arbetsmarknadens parter förtätades under 1970- och 1980-talen med många nya lagar och avtal. Det första inkomstpolitiska avtalet slöts 1968. På senare år har arbetsmarknadsdepartementet lanserat flera utvecklingsprogram, -projekt och -aktiviteter med fokusering såväl på det privata näringslivet som på den offentliga sektorn. Parterna arbetar tillsammans nationellt men också lokalt och regionalt. De lokala avtalen som har slutits har gjort att arbetsgivare och arbetstagare med förtroendevalda arbetar intensivt tillsammans på de enskilda arbetsplatserna. Det är detta lokala och regionala utvecklingsarbete som backas upp av den centrala samverkan i arbetslivsprogrammen.

Det senaste decenniet har trepartssamverkan främst handlat om tre arbetslivsprogram – Produktivhetsprogrammet, Programmet för utvecklande av arbetslivet och Orka arbeta programmet. Det gemensamma målet för programmen är att förbättra nationens välbefinnande, konkurrenskraft och sysselsättning genom att påskynda innovations- och produktivhetsutvecklingen. Uppkomsten av nya former av arbetsorganisationer och organisatoriskt lärande främjas inom ramen för programmen liksom av förbättringar i arbetslivskvaliteten. Man menar att trepartsmodellen i programmen gör att allas röster blir hörda i frågor om hur arbetslivet i Finland skall utvecklas. Central samverkan skapar en bred uppslutning kring den kontinuerliga moderniseringen av finländskt arbets- och näringsliv på de enskilda arbetsplatserna och regionalt.

Även i Norge gör Arbetsgivarförbundet (och Landsorganisationen inom ramen för "Avtale om bedriftsutvikling" stora ansträngningar för att skapa en bred och aktiv medverkan i arbets- och näringslivets utvecklingsprocesser. Ambitionen inom detta avtal är att förankra gemensamma utvecklingsaktiviteter på de flesta norska arbetsplatser. Utvecklingsarbetet organiseras så att majoriteten av medarbetarna är delaktiga på något sätt. Aktiviteterna förbereds och drivs i de avtalsbaserade organen på de enskilda arbetsplatserna i praktiskt samarbete mellan företagsledningen och förtroendevalda. En ökad drivkraft i utvecklingsarbetet skapas genom att aktiviteterna på enskilda arbetsplatser organiseras som ett lärande mellan olika arbetsplatser lokalt och regionalt (Brulin 2002b).

Ett trepartsavtal mellan staten och arbetsmarknadens parter slöts i Norge 2001 om ett inkluderande arbetsliv. Avtalet går bl a ut på att skapa sk aktiv sjuk-skrivning – sjukskrivna skall så långt det är möjligt vara på arbetsplatsen. Avtalet innebär att arbetsplatserna tillförs ett antal stödinsatser från myndigheterna och att det genomförs en certifiering av arbetsplatser som har visat prov på att kunna hantera sjukskrivningar så att de sjukskrivna kan, åtminstone på deltid, fortsätta vara i arbete. Utgångspunkten i "Intentionsavtalet om ett mer inkluderande arbetsliv" är att arbetsmarknadens parter gemensamt skall se till att arbetsplatsen skall fungera som huvudarena för arbetet med att förhindra onödig sjukfrånvaro och utstötning från arbetslivet. Arbetsmiljøverket tillhandahåller, inom ramen för

avtalet, en idébank som samlar inspirerande exempel på hur man kan arbeta med ett inkluderande arbetsliv! Även om man inte alltid kan lära av goda exempel innebär den norska exempelsamlingen att anställda och arbetsgivare tillsammans tvingas att, i intensifierad takt, utveckla nya effektivare och socialt mer ansvarstagande arbetsplatser. Det viktigaste är dock att avtalen i Norge och programmen i Finland bidrar till att bygga upp arbetslivets legitimitet. Aktörer på alla nivåer blir medvetna om att arbetslivet kan utvecklas i positiv riktning.

Nya arbetstidmodeller i Sverige

Trots att det brister i samverkan på central nivå i Sverige är utvecklingen intressant inom vissa, ibland även oväntade lokala områden. Undan för undan tycks den offentliga sektorns ofta kvinnodominerade arbetsorganisationer bli mindre regel- och mer målstyrda och flexibla. Detta innebär ökade krav på delaktighet av de anställda när det gäller utveckling av arbetsorganisationen och inte minst arbetstiderna. Förväntningar ökar på de anställdas egna idéer och ställningstaganden om hur och när arbetet skall utföras. Beslut tas i ökad utsträckning av medarbetarna på egen hand och i dialog med arbetskamrater.

Det har visat sig att man med ganska små förändringar av arbetstidsmodellerna i t ex en kommuns sociala omsorgsarbete kan åstadkomma en hel del då det gäller arbetsförhållandena (Brulin 2003, s 34). Ökande möjligheter för individerna till val sätter igång en hel räkka av förbättringar. Möjligheten att styra sin egen arbetstid och därmed även sin fria tid framhålls som något positivt. Det blir lättare för föräldrar att arbeta heltid. Men även delaktighet i och utrymme för dialog om arbetet ökar med de flexibla modeller som införts i omsorgsarbetet.

Liknande modeller har också använts inom sjukvården. I Stockholms läns landsting har vissa avdelningar använt flexibla tider för arbetets början och slut. Basen är dock en gemensam ram där vissa kategorier av sjukvårdspersonal måste närvara. I andra fall har ännu öppnare metoder för flexibilitet använts. Personalen har fyllt i sina önskemål (i samarbete med varandra) för vilken tid de vill arbeta utifrån en modell där endast det minimala personalbehovet är angivet. Vid konflikter medlar avdelningssköterskan (von Otter & Viklund 1995).

Ökad flexibilitet i arbetslivet kan dock inte enbart bygga på varje enskild individs önskemål utan måste konstrueras i ett socialt samspel med omvärlden. Detta samspel bygger på djupt rotade normsystem som sätter ramarna för vad som ses som möjligt eller inte möjligt. Normsystemen kan exempelvis vara bärare av regionala och lokala könskontrakt. Kontrakt som gör att kvinnor i stor utsträckning väljer sina arbetstider i förhållande till den egna familjens behov och i strid med det traditionella heltidsarbetets utformning.

Att införa flexibla arbetssätt och arbetstidsmodeller är inte lätt för personal som har vant sig vid hård regelstyrning. I de traditionella arbetsorganisationerna vet personal vad det är som skall göras, hur det skall göras och när. I sådana

organisationer fordras inte särskilt mycket delaktighet i form av reflektion eller egna initiativ. Men genom att de nya tidsmodellerna kräver en öppen och reflekterande dialog redan kring tidsplaneringen, kan olika dilemman synliggöras och nya handlingsmönster växa fram. Genom att bilda särskilda mötesplatser, dvs forum för dialoger som t ex arbetskraftträffar, samrådsgrupper eller fokusgrupper, kan verksamhetens utvecklingsarbete hållas levande. Och kanske ännu viktigare, i dialogerna frigörs den energi som är nödvändig för att ge utvecklingsarbetet legitimitet och därmed genomslagskraft.

Ett hållbart arbetsliv förutsätter ett nytt arbetskontrakt

Bristen på samsyn och centrala överenskommelser gör att de fackliga organisationerna inte ser sig som ansvariga för utvecklingsprocessen; de känner inte att de har till uppgift att förklara den för medlemmarna. Det finns inget budskap i linje med den en gång förhärskande Rehn-Meidnerska modellen som kombinerade solidaritetstänkande med ett omvandlingstryck för att höja produktiviteten och göra svensk industri konkurrenskraftig (Meidner 1984). Organisationerna väljer, eller tvingas att välja i brist på delaktighet i arbetslivets utvecklingsprocesser, att inta en ensidigt kritisk hållning till de existerande arbetsförhållandena. Om inte någon eller några aktörer, på generell nivå, aktivt bidrar till att systematisera och skapa legitimitet för alla de utvecklingsinsatser som faktiskt görs, kommer inte människor på de enskilda arbetsplatserna att välja att vara kvar för att åtgärda den belastning och de svårigheter de upplever. Alltför många väljer att ”kasta in handduken”.

Det tycks som om det svenska arbetslivet förlamas av en *utvecklingsparadox*. Runt om i landet finns mängder av projekt och aktiviteter som syftar till att förbättra arbetsmiljöer och utveckla arbetsresultaten. En mängd konsulter och andra stödpersoner är involverade. Forskare försöker skapa modeller för hur man kan utveckla arbetsorganisationer och förbättra arbetsmiljöer. Bara inom Arbetslivsinstitutets ram bedrivs interaktiv forskning i t ex Östersund, Söderhamn och Dalarna. Men det går samtidigt inte att bortse ifrån att det brister i systematik och generell legitimitet för alla dessa ansträngningar. Eftersom den centrala uppbackningen från arbetsmarknadens parter är svag upplevs ansträngningarna alltför ofta som ad hoc lösningar som endast gäller enskilda arbetsplatser.

Det kan vara flera orsaker till att det ges så lite legitimitet åt det utvecklingsarbete som faktiskt pågår. Företagsledares retorik och prioritet har under en längre tid kommit att handla om kortsiktiga framgångar på exempelvis börsen framför långsiktiga investeringar i arbetsorganisation och arbetsmiljö. Kostnaderna för en sådan ignorans har ibland blivit förskräckande. Om exempelvis ABBs ledning haft kunskaper motsvarande Arbetarskyddsverkets två-dagars grundkurs om asbest hade man knappast köpt Combustien och företaget hade fortfarande varit välmående. Men det är möjligt att en attitydförändring kan vara

på gång i näringslivet. En indikator på detta är att *Veckans affärer* har börjat att kora Sveriges 25 bästa arbetsplatser (nr 9 2003).

De fackliga organisationerna har inte heller varit angelägna att framhålla att arbetslivet i stora stycken faktiskt har utvecklats positivt. Åtminstone centralt har det saknats en samsyn med arbetsgivarna kring arbetslivsfrågorna, strängt taget ända sedan SAF, i kölvattnet av den nyliberala yran i början på 1990-talet, hoppade av de organ som sysslade med arbetslivets utveckling. Det är också möjligt att omvandlingen av näringslivets struktur, som accentuerades efter den kraftiga konjunkturedgången i början på 1990-talet, gjorde att många av arbetsmarknadens aktörer fick svårt att känna igen sig. "Den svenska Bilfabriken" försvann som förebild (och experimentlåda) och ersattes med projekt- och nätverksorganiserade företag i IT- och mediasektorerna. Omvandlingar som man förut bejakat och stött tog nya och oväntade banor som störde de etablerade föreställningarna och relationerna. De kraftiga nedskärningarna av offentlig verksamhet bidrog till att skapa osäkerhet för grupper som tidigare levt i relativ trygghet.

De stora möjligheterna till positiv utveckling, dels genom att strukturomvandlingen fött många organisationer som sysslar med självständiga och stimulerande arbetsuppgifter, dels genom att flera aktörer arbetar med utvecklingsarbete, ges således ingen institutionell uppbackning. Det finns naturligtvis inga enkla recept för hur arbetsorganisationer kan utvecklas och arbetsmiljöer förbättras. Inte ens goda exempel eller objektiva fakta säljer sig själva. Men systematiken i alla de olika ansträngningar som görs kan ökas betydligt. På svensk arbetsmarknad borde det, på ett liknande sätt som i våra grannländer, vara arbetsmarknadens parter som tar ett övergripande ansvar för att bygga upp legitimitet. De kan tillsammans få människor att tro på ett bättre arbetsliv.

Att värna om arbetstagarnas inflytande är naturligtvis en fortsatt viktig uppgift för de fackliga organisationerna. Men för att arbetet i längden skall bli hållbart krävs också ett effektivitetstänkande. Detta samband uttrycks av den internationella arbetarorganisationen (ILO) på följande sätt: "decent work can only exist in competitive, productive and economically viable organisations". Man tänker sig i första hand en ekonomisk produktivitet utveckling genom det sk "high road"-alternativet. Om produktiviteten bestäms av kvoten mellan "value added" och kostnader, innebär "low road" en produktivitetstillväxt genom kostnadsjakt, medan "high road"-alternativet förordar satsningar på kvotens täljare, på "value added", dvs ett värdeskapande. Naturligtvis är inte dessa två alternativ så renodlade i verkligheten, organisationsutveckling handlar om förändringar av både täljare och nämnare, men modellen illustrerar ändå att det ofta finns alternativa möjligheter för agerande.

Det måste finnas platser och arenor för diskussion om hur organisationen bör utformas. Det ska vara platser där "arbetskontraktets" olika parter kan diskutera på någorlunda lika villkor, och arenor där förutsättningarna för legitimitetsskapande processer är goda. Det är möjligt att dagens centrala och lokala

aktiviteter för att skapa kluster och innovationssystem kan tolkas som trevande försök att initiera sådana utvecklingsprocesser (t ex genom VINNOVA). Dessa försök torde dock inte få så stort genomslag om inte arbetsmarknadens parter också engageras i arbetet. Deras engagemang kan bidra till den legitimitet som behövs för att skapa en innovativ och hälsobefrämjande arbetsmiljö, som i sin tur är en förutsättning för verksamhetsutveckling och värdeskapande i den moderna ekonomin. I Norge har vissa av de företag som tecknat avtal om ”Inkluderande arbetsliv” sänkt sjukfrånvaron med 25 procent (LO-tidningen 2003 –06-13).

Referenser

- Agurén S & Edgren J (1979) *Annorlunda fabriker. Mot en ny produktionsteknisk teori*. SAF, Stockholm.
- Alasoini T (1998) ”Workplace Development as Part of National Innovation Policy” i Alasoini T & Kyllönen M (red) *The Crest of the Wave*. National Workplace Development Programme, Helsingfors.
- Berggren C (1992) *Alternatives to Lean Production. Work Organization in the Swedish Auto Industry*. ILR Press, Ithaca N.Y.
- Berggren C & Brulin G (2002) *Klistriga kluster eller globala glidare! Den lokala dynamikens paradoxala betydelse i den globaliserade ekonomin*. Nutek, Stockholm.
- Brulin G (2002a) *Faktor X. Arbete och kapital i en lokal värld*. Atlas och Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Brulin G (2002b) ”Globaliseringsparadoxen, arbetslivets utvecklingsprocesser och den nordiska partsmodellen” i Jansson B, Nyström Ö & Trägårdh B (red) *Den globala utmaningen. Samverkansmönster och näringslivsutveckling i Västsverige*. Atlas, Stockholm.
- Brulin G (red) (2003) *Att utveckla effektivare och socialt mer ansvarstagande arbetsorganisationer*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Brulin G & Nilsson T (1995) *Arbetsutveckling och förbättrad produktivitet. En utvärdering av Arbetslivsfonden*. School of Business’ Research Reports, nr 2, Stockholms universitet.
- Brulin G & Nilsson T (1997) *Läran om arbetets ekonomi. Om utveckling av arbete och produktion*. Rabén och Prisma, Stockholm.
- Bäcklund T, Fagerstedt M & Wallin K (2003) Opublicerade intervjuer med Tommy Bäcklund, huvudskyddsombud på Scania i Södertälje, Max Fagerstedt, expert på arbetsorganisatorisk utveckling vid Metall centralt och Kjell Wallin, ordförande i Metallklubben på Scania 2003-02-05.
- Dagens Nyheter* 2003-04-23: Hög sjukfrånvaro priset för goda tider. Professorerna Joachim Vogel och Töres Theorells.
- Djelic M-L (1998) *Exporting the American Model – the postwar transformation of European business*. Oxford University Press.
- Docherty P, Forslin J & Shani A B (Rami) (2002) *Creating Sustainable Work Systems: Emerging perspectives and practice*. Routledge, London and New York.

- Ekstedt E (2002) "Ekonomins omvandling och arbetskontrakten" i Ds 2002:56 (Bilagedel) *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. Norstedts, Näringsdepartementet, Stockholm.
- Ekstedt E, Henning R, Andersson R, Elvander N, Forsgren M, Malmberg A & Norgren L (1994) *Kulturell Friktion – Konfliktkälla och förnyelsekraft i en integrerad ekonomi*. SNS Förlag, Stockholm.
- Ekstedt E, Lundin R A, Söderholm A & Wirdenius H (1999) *Neo-industrial organising. Renewal by action and knowledge formation in a project-intensive economy*. Routledge, London and New York.
- Ekvall G (1988) *Förnyelse och friktion. Om organisation, kreativitet och innovation*. Natur och kultur, Stockholm.
- Gatu H (2003) *Hållbara arbetsplatser, botemedel mot ett sjukt arbetsliv?* Arbetslivsinstitutet/SAL TSA, Stockholm.
- LO-Tidningen* nr 21-22, 2003-06-13, Alla behövs på jobbet – i Norge.
- Meidner R (1984) "Samordning och solidarisk lönepolitik under tre decennier" i *I arbetets tjänst*. Tiden, Arbetslivscentrum, Stockholm.
- "Metallarbetarna och Lean production" (2003) Stencil från Svenska Metallindustriarbetarförbundet 2003-03-11.
- Midler C (1995) The projectification of the firm: The Renault case. *Scandinavian Journal of Management*, 11 (4), 363 – 375.
- Rothstein B (2003) *Sociala fällor och tillitens problem*. SNS förlag, Stockholm.
- SOU 2002: 62 *Kunskapsläge sjukförsäkringen. Delbetänkande av utredningen om analys av hälsa och arbete*. Näringsdepartementet, Stockholm.
- Szücs S, Hemström Ö & Marklund S (2003) *Organisatoriska faktorerens betydelse för långa sjukskrivningar i kommuner*. Arbete och Hälsa 2003:6, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Svenska Dagbladet* 2003-04-20: Eländesbilden håller inte. Professorerna Göran Brulin och Casten von Otter.
- Ullström J (2002) *Det svenska nyföretagandet 1986-1997, förändringar i företagsstrukturen och sysselsättningseffekter*. Vinnova, SCB och Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- von Otter C & Viklund B (1995) s 183-201 i *Flexible Working Time. Collective Bargaining and Government Intervention. Sweden. The Case of Health Care*. OECD, Paris.
- Wikman A (2002) *Temporära kontrakt och inlåsningseffekter*. Arbetsliv i omvandling 2002:4, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Womack J P (1990) *The Machine that Changed the World*. Macmillan Publishing Company, New York.
- Zika-Viktorsson A, Nordqvist S & Hovmark S (1998) *Psykosocial arbetsmiljö, ledning och effektivitet i projektgrupper*. Rapport 1998:99, Psykologiska institutionen, Stockholms Universitet.

Senast utgivna nummer i Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserie ARBETSLIV I OMVANDLING

2001

- 4 **Eskil Ekstedt (red):** Kunskap och handling för företagande och regional utveckling.
 - 5 **Kurt Lundgren och Lars-Martin Liljenvall:** Distansundervisning som stöd för livslångt lärande i arbetslivet.
 - 6 **Arja Tyrkkö och Hanna Westberg:** Förskjutning i segregeringsmönster på yrkesnivå. Bearbetning av folk- och bostadsräkningarna 1970–1990 och arbetsmiljöundersökningarna 1989–1995
 - 7 **Sophia Ivarsson:** Kvinnors karriärväg mot chefskap – om könsrelaterade mönster i karriärutvecklingsprocessen.
 - 8 **Anders Wikman:** Internationalisering, flexibilitet och förändrade företagsformer. En statistisk analys av arbetsställets utveckling under 90-talet.
 - 9 **Annette Thörnquist (red):** Work Life, Work Environment and Work Safety in Transition. Historical and Sociological Perspectives on the Development in Sweden during the 20th Century.
 - 10 **Michael Allvin:** Distansarbete. Ett instrument för frihet eller kontroll?
 - 11 **Inga-Britt Drejhammar och Birgit Pingel:** Kvinnor är lika bra arbetskraft som män, men olika. Jämställdhetsarbete i östgötska organisationer.
- organisational change. Identifying and dealing with non-synchronised processes in a rapidly changing environment.
- 7 **Lennart Svensson, Göran Brulin, Per-Erik Ellström och Örjan Widegren (red):** Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik.
 - 8 **Anette Forsberg, Chatrine Höckertin och Hans Westlund:** Socialt kapital i lokalt utvecklingsarbete.
 - 9 **Marianne Ekman Philips (red):** Dialog över etablerade gränser. Om organisationsutveckling i sjukvården.
 - 10 **Birgit Pingel:** Att såga av den gren MAN sitter på – utvärdering av en jämställdhets-satsning med manliga "brytare" i ett landsting.
 - 11 **Hans Robertsson:** Maskulinitetskonstruktion och könssegrering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet.

2003

2002

- 1 **Lotte Alsterdal:** Hertig av ovisshet – aspekter på yrkeskunnande. Andra, reviderade upplagan.
 - 2 **Åke Sandberg och Fredrik Augustsson:** Interactive Media in Sweden 2001. The Second Interactive Media, Internet and Multimedia Industry Survey.
 - 3 **Nils Elvander:** Industrial Relations: A Short History of Ideas and Learning.
 - 4 **Anders Wikman:** Temporära kontrakt och inläsnings effekter.
 - 5 **Kerstin Sörensen och Christina Bergqvist:** Gender and the Social Democratic Welfare Regime. A comparison of gender-equality friendly policies in Sweden and Norway.
 - 6 **Lena Wilhelmson och Marianne Döös:** Sustainability and innovative
- 1 **Sten Bornberger-Dankvardt, Carl-Göran Ohlson och Peter Westerholm:** Arbetsmiljö- och hälsoarbete i småföretag – försök till helhetsbild.
 - 2 **Åsa-Karin Engstrand:** The Road Once Taken. Transformation of Labour Markets, Politics, and Place Promotion in Two Swedish Cities, Karlskrona and Uddevalla 1930–2000.
 - 3 **Anders Wikman:** Indikatorer på företagets omstruktureringar. Ett förslag till utbyggd omvärldsbevakning.
 - 4 **Wuokko Knocke, Inga-Britt Drejhammar, Lena Gonäs och Kerstin Isaksson:** Retorik och praktik i rekryteringsprocessen.
 - 5 **Ulla Arnell Gustafsson:** När arbetsplats och skola möts. Om den arbetsplatsför-lagda utbildningen på gymnasieskolans Handelsprogram.
 - 6 **Johan Åkerman:** Lokala fack i globala företag. Electrolux verkstadsklubb i Motala och koncernfacket 1925–1985.
 - 7 **Fredrik Hertzberg:** Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsför-medlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad.