

Sten Gellerstedt

Oro för utarmade jobb och digital taylorism

En spridd uppfattning är att andelen enkla jobb har minskat betydligt i Sverige. Samtidigt rapporterar fackförbund inom LO om utarmade jobb, om återgång till det löpande bandet och om uppstyckade ”programmerade” jobb. En iakttagelse är också att IT-teknik används allt mer för att kontrollera de anställda. Denna studie vill bidra till att beskriva och förklara en oroande trend som även nått Sverige, samt hur denna trend kan hejdas.

Sten Gellerstedt, adjungerad professor,
Luleå tekniska universitet, utredare vid
LO, Stockholm
sten.gellerstedt@lo.se

LO-förbundens tidningar rapporterar om en ökande oro för utarmade jobb¹ inom bland andra bil- och vitvaruindustrin, transporter, bevakning, lagerarbete och hemtjänst (se till exempel Carlsson 2004, Okumus 2011, Gatu 2011). Även bland tjänstemän rapporteras att arbetsinnehåll tunnas ut (Brown, Ashton & Lauder 2010).

I löntagarens intresse ligger att vara produktiv genom eget stort kunnande i arbetet. Det ger trygghet och bättre förutsättningar för en god löneutveckling. I ett utarmat arbete är dock den anställde lättare utbytbar.

I tider med hög arbetslöshet och låg arbetslöshetsersättning minskar fackföreningarnas förmåga att mota bort utarmade jobb. En begynnande låglönemarknad och upphandling av tjänster utan sociala krav spär på oron för sämre löneutveckling och sämre arbetsmiljö i ett utarmat jobb. Den korta upplärningstiden i ett utarmat jobb gör dem också lämpliga för tidsbegränsat anställda, inhyrd arbetskraft och anställda på deltid.

Denna studie vill undersöka om oron för utarmade jobb är berättigad.

Artikeln baserar sig på LO:s rapport ”Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism” av Sten Gellerstedt, 2011.

¹ Utarmat arbete definieras här som ett arbete som fått lägre krav på faktisk kompetens, kortare tid för inskolning, mindre av lärande och ständigt likartade arbetsmoment.

Polarisering på arbetsmarknaden

För att överleva i en hård konkurrens måste företaget leverera ”rätt”. En svag länk är då den osäkerhet som beror på arbetaren. Enligt Taylor minskar denna osäkerhet om arbetet görs enkelt, uppdelat och kontrollerat (Taylor 1911, kapitel 1). Arbetaren blir då också lättare att byta ut vilket försvagar arbetarens ställning. Braverman (1977) gav upphov till en omfattande debatt när han skrev att kapitalägare ständigt strävar efter att förenkla arbetet, med syfte att minska beroendet av vem som är anställd. Kern och Schumann (1974, 1984) fann snarare en polarisering mellan okvalificerade och kvalificerade arbeten inom industrin i Tyskland. De konstaterade att när en arbetsprocess är komplicerad så vinner båda parter på att löntagarna får förtroende och breda arbetsuppgifter.

Från USA och Storbritannien rapporteras om en polarisering på arbetsmarknaden med en större andel låg- och höglönejobb inom alla sektorer och en minskande andel rutinbaserade jobb inom industrin. I den expanderande tjänstesektorn har det blivit fler så kallade McJobs med smala arbetsuppgifter, otrygga anställningar och låga löner (Goos & Manning 2003; Autor, Katz & Kearney 2006; Holmes & Mayhew 2010). Green (2006) menar att det pågår en rutinisering av arbeten inom de flesta sektorer. En fråga är om denna utveckling också finns i Sverige.

Någon generell förändring mot enklare jobb kunde inte påvisas inom svensk industri under 1970- och 80-talen (Isacson 1990; Meiksins 1994; Bergman 1995; Wardell, Steiger & Meiksins 1999). En orsak var den organiserade strävan mot utvecklande arbeten som fanns i Sverige sedan 1970-talet, bland annat stadfäst i medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen samt i de centrala arbetsmiljöavtalen (1976) och utvecklingsavtalen (1982) mellan SAF, LO och PTK. Dessa lagar och avtal gav parterna utrymme att gemensamt finna lösningar för utveckling av verksamheten och de anställda (Fleming 1991). Överenskommelser kring ”det goda arbetet” var ett tecken på denna strävan (Oudhuis 1999). Företagen ansåg troligen också att de anställdas lärande i arbete fungerade tillräckligt. Denna maktbalans mellan arbetsmarknadens parter bröts emellertid när massarbetslösheten uppstod på 1990-talet.

Le Grand, Szulkin och Tählin (2001) konstaterade att andelen ej facklärd arbetare minskade betydligt i Sverige under perioden 1974–2000, samtidigt som andelen högre tjänstemän och mellantjänstemän ökade. De fann dock ingen uppqualificering² av arbeten inom branscher och inom de olika grupperna av arbetare och tjänstemän. De såg snarare en nerqualificering inom vissa branscher, kanske främst inom banksektorn. Kraven på formell utbildning ökade dock för de flesta grupper.

² Tid för inskolning, omväxlande arbetsuppgifter, psykiska (mentala) krav i arbetet, enformigt arbete.

Syfte, metod och avgränsningar

Syftet med denna studie är att beskriva kvalitativa förändringar av innehållet i några LO-jobb under de senaste 20 åren, att kvantifiera delar av dessa förändringar, samt att beskriva ändrade storlekar av sysselsatta grupper av arbetare och tjänstemän. I det avslutande avsnittet diskuteras orsaker till och konsekvenser av de senaste 20 årens förändringar av innehållet i arbetet. Studien belyser inte så kallade utsatta jobb³, men i det avslutande avsnittet diskuteras dock hur dessa hänger samman med utarmade jobb.

I intervjuer har ombudsmän ansvariga för arbetsmiljöfrågor från ett antal LO-förbund⁴ fått beskriva ändrat innehåll och tid för inläring i några jobb. Kvantitativa data har hämtats från SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU) och dess tillägg AKU-arbetsmiljö för perioden 1990–2010. Dessa data delas på kvinnor och män för grupperna arbetare, lägre tjänstemän och högre tjänstemän. Kvinnliga och manliga arbetare delas också i sektorerna offentlig sektor, industri, privat service och byggnation.

Resultat

Tabell 1 visar att det bland män har skett rätt små förändringar av olika gruppers storlekar under åren 1997–2009. Bland kvinnor har gruppen ej facklärd arbetare minskat påtagligt. Indelningen i socioekonomisk grupp baseras på utbildning och ger därför enbart indirekt information om vilka arbeten som omfattas.

Tabell 1. Procentandel sysselsatta män respektive kvinnor för perioden 1997–2009 enligt SCB:s AKU-arbetsmiljö, efter kön och socioekonomisk indelning SEI82.

	Män					Kvinnor				
	1997	2001	2005	2007	2009	1997	2001	2005	2007	2009
ej facklärd arbetare	24	25	22	23	21	28	28	26	23	21
facklärd arbetare	21	18	21	22	21	13	13	12	16	16
lägre tjänstemän	10	11	10	9	10	20	17	17	16	17
mellantjänstemän	19	19	19	18	20	22	26	25	25	26
högre tjänstemän	16	17	19	18	18	12	13	15	14	15
företagare	10	9	9	11	11	4	3	4	5	5

³ Utsatta jobb kallas även prekära jobb och atypiska jobb. De karakteriseras ofta av något av följande: visstid, deltid, ”SMS-jobb”, asociala tider, utarmning av innehåll, farligt, inhyrd, falsk egenföretagare, falskt kollektivavtal, svart jobb, låg lön.

⁴ Respondenter i studien: Henriksson T, Livsmedelsarbetareförbundet; Billstam M, SEKO; Eliasson R, SEKO; Andersson R, IF Metall; Syrjanen Ståhlberg M, Handelsanställdas förbund; Jonsson T, Fastighetsanställdas förbund; Jonasson L, Kommunalarbetareförbundet; Wählstedt L, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet; Lahtinen P, GS-facket.

Förändrade jobb inom LO-sektorn

Här presenteras exempel på jobb inom LO-sektorn som ändrat arbetsinnehåll de senaste 20 åren. En *fastighetseskötare* hade tidigare ett varierat arbete med flera olika arbetsuppgifter. Idag utförs de flesta av fastighetseskötarens manuella arbetsuppgifter av "specialister" som var och en utför några få arbetsuppgifter. *Brevbärarens* arbete har också krympt. Idag är brevbäraren enbart en ständigt datorregistrerad postutdelare som inte längre sorterar, eftersänder post och justerar adressregistret. En *långtradarchaufför* fick tidigare order om var och när lastning och lossning skulle ske och valde sedan själv sin rutt. Idag styrs rutten via dator och GPS, vilket har både för- och nackdelar.

Jobb inom *detaljhandeln* har både upp- och nerqualificerats. De särskilda biträdena har försvunnit. Deras arbete görs av dem som är kvar och det upplevs som en uppqualificering att göra fler arbetsuppgifter. Men flera arbetsuppgifter hinns inte med eller görs av extern arbetskraft. Till exempel kan upppackning av varor göras av särskilda företag. Arbetet i charken har i många butiker förlorat i innehåll eftersom varorna kommer färdigpackade. Arbetet i utgångskassan innebär idag många gånger enbart att skanna varor, säga summan och ge kunden ett kvitto. All registrering i kassan sparas hela tiden i en dator, vilket kan upplevas som pressande då man inte vet hur dessa data kommer att användas. Franchising inom detaljhandeln har ökat kraftigt (HUI 2008) och innebär färre arbetsuppgifter och upplevs många gånger vara mindre kreativt för de anställda. Inom fackhandeln finns en uppqualificering då kraven på säljarnas (främst män) kunskap om de tekniska produkterna har ökat.

I *byggbranschen* är trenden att fabrikstillverka så stor del av byggnaden som möjligt och sedan montera den på plats (Nohrstedt 2012). Byggnadsarbetaren går mot att bli monterare med ett mindre utrymme för sin egen färdighet. På den positiva sidan är möjligheten att delta i utvecklingen av företagets egen standard.

Fackförbundet Kommunal rapporterar att betydligt färre anställda inom vård och omsorg idag utför samma mängd arbete som för 20 år sedan. För viss personal innebär det mer ansvar och bredare arbetsuppgifter, men också en högre intensitet. För andra har arbetsuppgifterna blivit uppdelade. Inom hemtjänsten finns en "snuttifiering" av arbetsuppgifterna där arbetsledning och kontroll ofta sker via telefonen. Ett belysande exempel är att "leverera matdosa utan tal – 6 minuter" (Nordström 2010). Undersköterskan på sjukhuset som vårdar svårt sjuka räknas som kvalitativ personal, medan samma undersköterska i hemtjänsten ses som utbytbar; detta trots att båda jobben kräver lång inläring för att läsa av människor och förstå behov som inte uttrycks med ord. Ekonomibiträden i kök tar idag emot mer färdiglagad mat vilket ger ett tunnare arbetsinnehåll. Städarbetet har knappast förändrats de senaste 20 åren, men har i många fall blivit ensammare (Gellerstedt 2008 a).

Inom *industrin* är utvecklingen tudelad. Av IF Metalls fackklubbar med minst 50 medlemmar anger en tredjedel att arbetet på deras arbetsplatser utvecklas successivt; en fjärdedel menar att det främst satsas på dem som redan har kvalificerade jobb; 40 procent anger att utvecklingen av arbetsinnehållet stått still eller gått tillbaka. Sämst är det inom bil- och vitvaruindustrin (IF Metall 2010). De flesta av de 20–25 procent som slutmonterar inom industrin har återgått till ett löpande band. Kostnaden för upplärning av en montör på Volvo Cars minskade från knappt 350 000 kr under mitten av 1990-talet till 90 000 kr under början av 2000-talet (Falck 2008). På ABB Robotics monterade tidigare en person styrskåpet till en robot, nu görs monteringen i 15 moment på ett löpande band (Jacobsson 2011). Det blir då också enklare att använda inhyrd personal. Inom livsmedelsindustrin är jobben också uppdelade, till exempel har styckaren blivit en filéutskärare eller kotlettkapare.

Inom gruv-, kemisk-, läkemedels-, teko- samt byggnadsämnesindustrin har det skett uppkvalificeringar (IF Metall 2010). Automatisering och fjärrkontroll har gett gruvarbetare (Abrahamsson & Johansson 2006) och operatörer inom massa- och pappersindustrin och i sågverken mer kvalificerade arbetsuppgifter. Operatören gör under driften en hel del bedömningar och måste ge korrekt information till den externa underhållspersonal som ska rätta till fel.

Fem svar om arbetsinnehåll

Tabell 2 visar svarsandelar för arbetare, lägre och högre tjänstemän på fem frågor i SCB:s arbetsmiljöundersökningar för åren 1991–2009. Att ständigt upprepa samma arbetsmoment är ett kännetecken på en utarmad arbetsuppgift. Av fråga 1 i *tabell 2* framgår att cirka tio procentandelar fler arbetare och tjänstemän har ett upprepande arbete 2009 jämfört med 1991. Kvinnliga arbetare toppar och ligger på 58 procent, strax följda av manliga arbetare på 56 procent. Fråga 2 visar att andelen som anser sig ha ett enformigt arbete har ökat bland arbetare, främst bland manliga arbetare från 25 procent 1991 till 32 procent 2009. Av fråga 3 framgår att andelen kvinnliga arbetare som anger att de har för enkla arbetsuppgifter ökade från 18 procent 1991 till 27 procent 2009. Även bland manliga arbetare och lägre tjänstemän finns en större andel som anger att de har för enkla arbetsuppgifter 2009 i jämförelse med 1991.

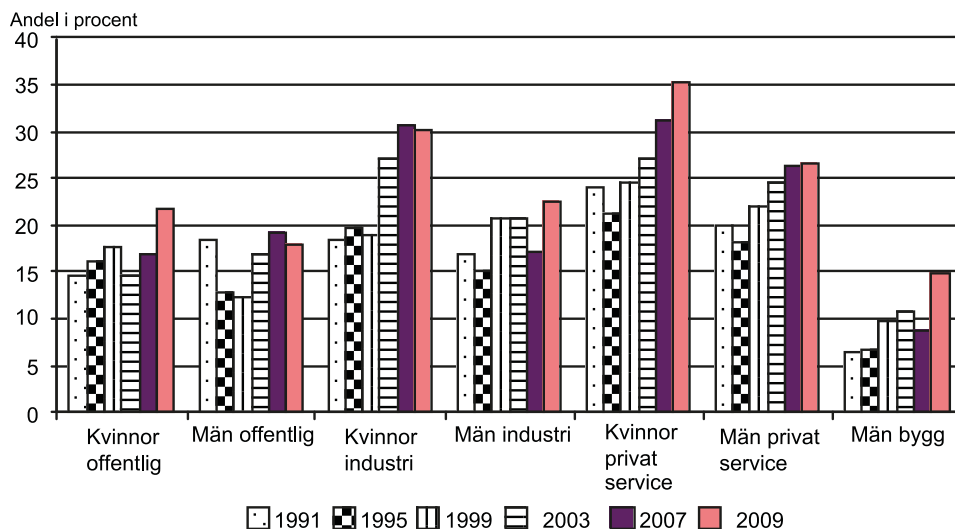
Ett gott arbete innebär bland annat att kunna påverka när olika arbetsuppgifter ska göras. Som framgår av fråga 4 i *tabell 2* ökade andelen kvinnliga arbetare som inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter görs, från 57 procent 1991 till 69 procent 2009. En mindre ökning finns även hos manliga arbetare och kvinnliga lägre tjänstemän. Ett gott arbete kännetecknas också av att man lär sig nytt och utvecklas. Av fråga 5 framgår att andelen som svarat så är ungefär lika stor under perioden 1995–2009. Bland manliga lägre tjänstemän finns en viss minskning och bland kvinnliga högre tjänstemän en viss ökning.

Tabell 2. Svansandelar för arbetare och tjänstemän uppdelade på kvinnor och män på fem frågor i SCB:s arbetsmiljöundersökningar 1991 – 2009.

Fråga	År	Kvinnor arbetare	Män arbetare	Kvinnor lägre tjm	Män lägre tjm	Kvinnor högre tjm	Män högre tjm
1. Upprepar samma arbetsmoment många gånger/timme (minst halva tiden)	1991	49	47	32	19	12	8
	1995	55	51	37	23	19	8
	1999	57	52	39	26	18	15
	2007	63	55	42	28	20	14
	2009	58	56	41	29	21	15
2. Har ett enformigt arbete. Instämmer helt eller delvis	1991	27	25	11	7	4	4
	1995	28	29	13	10	4	3
	1999	30	34	14	13	6	5
	2003	30	34	13	13	6	6
	2007	31	32	13	13	6	6
2009	30	32	13	13	5	8	
3. Har för enkla arbetsuppgifter. Instämmer helt eller delvis	1991	18	16	10	10	5	7
	1995	18	15	11	10	6	5
	1999	20	19	11	12	9	9
	2003	21	20	13	12	9	10
	2007	24	20	13	15	9	10
2009	27	22	15	15	10	10	
4. Kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras	1991	57	47	44	30	33	23
	1995	61	52	49	34	34	20
	1999	63	52	51	35	31	25
	2003	62	48	45	29	28	20
	2007	68	52	52	34	30	22
2009	69	50	49	34	28	21	
5. Arbetet ger möjlighet att lära nytt, utvecklas i yrket (varje vecka). ⁵	1991	35	40	50	64	70	78
	1995	36	42	50	63	69	79
	1999	34	42	56	65	70	77
	2003	39	42	55	64	71	79
	2005	35	40	54	59	75	79
	2007	39	41	57	61	76	81
	2009	37	41	55	58	77	79

⁵ Observera att för åren efter 2003 är värden höjda med 11,7 procent för att kompensera för den ändring i frågeformuläret som SCB gjorde 2005.

Figur 1 visar en mycket stor ökning av andelen kvinnliga arbetare inom sektorn privat service (handel, transport, hotell och restaurang, fastighetskötsel) och inom industrin som anger att de har för enkla arbetsuppgifter. Men även bland manliga arbetare inom privat service finns en påtaglig ökning som anger att de har för enkla arbetsuppgifter.



Figur 1. Arbetare i olika sektorer. Har för enkla arbetsuppgifter, instämmer helt eller delvis. Återgivet från Gellerstedt (2011) med tillstånd från LO.

Diskussion

Föreliggande studie kan ses som en förstudie med syfte att väcka intresse för de förändringar i arbetsinnehåll som sker i många branscher. För en rad olika yrken behövs grundligare studier av faktisk kompetens; arbetsintensitet; egen självständighet, kontroll och tillfredställelse samt sociala stöd; arbetsmiljö; anställningsförhållanden och löneutveckling. Den diskussion som följer här vill öka förståelsen för varför det uppkommer utarmade jobb och resonera kring utvägar för dem som har störst intresse av att slippa utarmade jobb.

Metod

De allt lägre svarsfrekvenserna i SCB:s AKU gör att de inte är helt representativa. År 1999 hade AKU en lägre svarsfrekvens bland yngre, män, utbildade under kortare tid samt bland dem med låg inkomst, utländsk bakgrund, tidsbegränsade anställningar och deltid (SCB 2001). Detta bortfall kan innebära en underskattning av andelen med utarmade arbeten. Svaren på frågorna 2 och 3 i tabell 2 påverkas troligen av att den genomsnittliga utbildningsnivån har ökat hos

de svarande mellan 1991 och 2009. Fråga 1, 4 och 5 är mer riktade mot innehållet i arbetet. Tillsammans torde svaren på dessa fem frågor belysa förändringar av innehållet i arbetet. Informationen i föreliggande studie om utvecklingen av arbetsinnehåll i olika arbeten är mycket varierande. Den är dock så pass klar att det går att se en polarisering på arbetsmarknaden. Det återstår dock att närmare beskriva och kvantifiera denna polarisering.

Fler utarmade jobb inom LO-sektorn

Till LO:s kongress 1966 fanns en rapport med syftet att ”pröva hur föränderligheten i det moderna industrisamhället kan bevaras utan att leda till otrygghet för enskilda människor” (LO 1966). Rapporten påpekar de negativa effekterna av ”hårt nedbrutna och styrda arbetsuppgifter” och att andelen ”programmerbara” arbetsuppgifter hade ökat starkt. Kvinnor hade en ”mycket ensidig yrkesfördelning” och var placerade på arbetsuppgifter som krävde mindre ”allroundkunskap”.

Föreliggande studie har slående likheter med rapporten till LO-kongressen 1966. Andelen med utarmade jobb inom LO-sektorn är större 2009 än 1991, främst bland kvinnor. Hos lägre tjänstemän finns en mindre ökning av andelen utarmade jobb. För många inom LO:s förbund är detta ingen överraskning. Detta stämmer också väl med Le Grand, Szulkin och Tåhlin (2001) och med erfarenheterna från USA och Storbritannien (se inledningen). Föreliggande studie belyser också att skillnader i arbetsinnehåll ökar mellan olika arbeten inom LO-sektorn. Inom processindustrin ökar komplexiteten i många arbeten samtidigt som slutmontering inom industrin har förenklats. Likaså har många arbeten inom servicesektorn förenklats.

Bland de socioekonomiska grupperna har ej facklärd arbetare minskat. Detta faktum visar dock mest att fler än tidigare har gymnasieutbildning, eftersom inledning i socioekonomisk grupp grundas på utbildningens längd.

Varför fler utarmade jobb?

En orsak till att det blir fler utarmade jobb är, enligt bland andra Johansson (2009), Ferm och Wennberg (2008) samt Brown, Ashton och Lauder (2010), den likriktning som pågår mellan och i företag när det gäller arbetsprocesser, kvalitetsstyrning, personalutveckling, logistik och administration (se även Green 2006). Likriktning efterfrågas starkt av företag med verksamhet i flera länder och där produktion sker i långa kedjor av företag. Likriktning och förenkling ger också en ökad möjlighet till numerär flexibilitet i form av inhyrning, deltid och tidsbegränsade anställningar. Även företagsformen franchising efterfrågar ett mer standardiserat arbete. Denna likriktning har drivit på en utveckling av IT och transporter som medger att kapital, information, kunskap och material kan

skickas, användas, bearbetas och registreras oberoende av var företagets ledning finns. Samtidigt har det skapats en internationell, hårt konkurrerande marknad för enkla industri- och tjänstejobb.

Andelen utarmade jobb inom svensk industri är dock begränsad. Det beror bland annat på att arbetsuppgifter har automatiserats, att många enklare industriarbeten är förlagda till Östeuropa och Asien (se till exempel Gallie 1998) och att servicearbeten till stor del utförs av företag utanför industrin. Starka fackklubbar har också bidragit till att andelen utarmade jobb inom industrin är begränsad genom att övertyga ledningen om nyttan med utvecklande jobb.

Att utarmade jobb ökar mest bland kvinnor beror fortfarande på att kvinnors intressen sätts i andra hand. Trenden de senaste 20 åren är tydlig. Förutom när det gäller lönen (Larsson 2011), har LO-förbundens kvinnor fått sämre villkor än männen i arbetet (Gellerstedt 2008 b). Att ifrågasätta maktordningen mellan kvinnor och män är riskfyllt, vilket diskussionen om kvinnopotter i avtalsförhandlingarna har visat. För att höja det relativa priset på det värde som skapas inom kvinnodominerade yrken krävs både facklig enighet och facklig styrka.

Och slutligen – att taylorismen återkommer – har också att göra med att arbetsgivarna till skillnad från på 1970–80-talet inte behöver anstränga sig för att rekrytera och/eller hålla ner personalomsättning.

Digital taylorism

Anställda inom vitt skilda utarmade jobb berättar att de får mål och instruktioner via datorn där arbetet sedan också registreras. Till exempel arbetsleds lagerarbetare av en datoriserad röst (*pick-by voice*, Okumus 2011), hemtjänsten via telefonen, chaufförer via GPS, teletjänst via datorn och alla registreras kontinuerligt i en dator. I arbetet ingår mindre av att tala med varandra och mer av att kommunicera och kontrolleras digitalt. Inom många yrken pågår också ett ständigt rapportering till administrativa system (Söderström 2010). Likriktning och datoriserad kontroll av den anställde gör att arbetsledningen till en del automatiseras. Denna utveckling beskrivs ibland som digital taylorism.

Den brittiska kommissionen för kvalificerad sysselsättning (Brown, Ashton & Lauder 2010) har uppmärksammat den brittiska regeringen på problem med digital taylorism. De definierar digital taylorism som ett starkt styrt kontrollerat arbete med uppdelade arbetsuppgifter byggda på datorprogram som övertagit sådant som tidigare krävde mänsklig bedömning. Individens kunskap har blivit generell tillgänglig och ägs och hanteras av företaget. Resultatet blir automatiskt arbetande kunskap, ett led i att ersätta mänskligt arbete med maskinellt arbete. Tid för inläring blir kortare och upphör när inskolningen är klar. Arbetet blir ofta tråkigare och ensamare. Om den anställde avskiljs från kringliggande arbetsuppgifter bleknar meningen med arbetet. Digital taylorism påverkar alla sek-

torer men torde ha störst inverkan i tjänstesektorn. En term som används är "industrialisering" av tjänster (definitionen är modifierad av Gellerstedt 2011).

Utarmade jobb blir ofta utsatta jobb

Utarmade jobb inom tjänstesektorn blir lätt utsatta jobb. Om dessa utarmade jobb dessutom organiseras enligt digital taylorism kan arbetsvillkoren bli mycket svåra. Många forskare skriver om utsatta jobb (se till exempel Docherty, Forslin & Shani 2002; Thörnquist 2011). Erfarenheter från USA, Storbritannien (Gallie m fl) och Sverige är att utarmade jobb ofta sker i ett högt arbetstempo med hårt beskurna möjligheter att själv kunna reglera arbetstakten och upplägget av arbetet (Gellerstedt 2008 b). Enligt Kantelius (2009) får hyrarbetskraft inom industrin de mest okvalificerade arbetsuppgifterna, så kallade *plug in-jobs*. Ibland är arbetet förenklat just för att kunna ta in hyrarbetskraft (Jacobsson 2011).

Insider – outsider

När några i en verksamhet får förenklade arbetsuppgifter finns risk för långvariga spänningar mellan vinnare och förlorare. Ett starkt lokalt fack kan motverka detta genom att övertyga ledning om att anställda ska varva enkla arbetsmoment med mer kvalificerade. Alternativet att hyra in personal för de utarmade arbetsuppgifterna eller att lägga dem utanför företaget flyttar enbart problemet.

När en betydande del av de utarmade jobben utförs av tidsbegränsat anställda, inhyrda, falska egenföretagare etcetera uppstår en situation med *insider-outsider*. *Insiders* kan genom sin starkare ställning få bättre villkor än *outsiders* (Lindbeck & Snower 1989). Förklaringen ligger i att behovsanställda *outsiders* subventionerar bättre villkor för *insiders*. Bemanningsavtalet mellan LO och Almega är ett sätt att hejda en sådan utveckling (Bemanningsavtalet 2010). Avtalet anger att inhyrd personal ska ha en lön som motsvarar den genomsnittliga lönen hos jämförbara grupper i kundföretaget. Men när arbete utförs av utstationerad personal blir det svårare för facket att motverka "social dumpning". Efter EU-domstolens utslag i målet Laval beskars fackföreningarnas möjlighet att få utländska företag att teckna hängavtal (Thörnqvist 2011).

Samordnade kollektivavtal och det utvecklande arbetet

Fackföreningarna använder två vägar för att förbättra villkoren i utarmade jobb. Den ena vägen är att försöka höja lönen så att de utarmade jobben konkurreras ut. Ett specialiserat enklare arbete kan visserligen ge en ökad produktivitet, men på sikt når produktiviteten ofta ett tak. Det går inte att förbättra sin arbetsteknik, höja sitt arbetstempo och korta av pauser hur mycket som helst. Enligt Lindbeck och Snower (2000) minskar den ekonomiska avkastningen från specialiserade arbetsuppgifter, medan avkastningen för jobbutvidgning och mångkunnighet

ökar. Centralt avtalade löneökningar bidrog tidigare till att minska andelen enkla jobb. Därmed höjdes produktiviteten i hela samhället (Meidner 1999, Erixon 2003). Denna metod hade ett brett stöd i tider av låg arbetslöshet. Alltför låga löner i lågproduktiva jobb sågs som en för samhället olönsam subvention av ineffektivt kapital. Idag är det svårare att öka de lägsta lönerna, se exempelvis avtalet mellan Svensk handel och Handelsanställdas förbund 2012-04-12, där lägstalönerna enbart höjs med 80 procent av höjningen för övriga löner.

Den andra vägen för att förbättra arbetsvillkor är att arbeta för att dessa jobb organiseras om och blir mer värdeskapande. Fackföreningsrörelsen har många års erfarenhet av att i samarbete med arbetsgivaren utveckla verksamheter. I rapporten *Det utvecklande arbetet* till LO:s kongress 1991 (LO 1991) finns en strategi för utveckling av arbete som kan gälla även idag. Den genomfördes dock inte eftersom 90-talskrisen kom i vägen och fackföreningarna blev upptagna med arbetslöshet, omorganiseringar och rehabilitering. Under 00-talet ökade dock åter aktiviteten bland flera LO-förbund för att utveckla jobben. Inom IF Metall och Pappers kopplas dessa idéer samman med industriell utveckling och stärkt konkurrenskraft. Inom Kommunal intensifieras insatserna för att i samverkan med politiker, kommunförvaltning och privata företag utveckla både medlemmarna och deras arbete. I stället för digital taylorism kan digital teknik i rätt händer bidra till industriell demokrati. Erfarenheter finns av att en kunnig och stark fackklubb med stöd av förbundet kan påverka hur ett arbete organiseras så att de anställda får en större överblick, gör fler arbetsuppgifter och även deltar i planeringen av arbetet.

Referenser

- Abrahamsson L & Johansson J (2006): "Grounded skills to sky qualifications: A study of workers creating and recreating qualifications, identity and gender at an underground iron ore mine in Sweden". *Journal of Industrial Relations*, nr 4/9/06.
- Arbetsmiljövtalet, SAF, LO, PTK (1976-05-22).
- Autor DH, Katz LF & Kearney MS (2006): *The polarization of the US labor market*. NBER Working Paper No JEL No J3, D3, O3. Washington, USA: The Brookings Institution and NBER.
- Bemanningsavtalet, 2010-05-05, LO, Almega.
- Bergman P (1995): *Moderna lagarbeten*. Lund: Arkiv förlag.
- Braverman H (1977): *Arbete och monopolkapital*. Stockholm: Raben & Sjögren.
- Brown P, Ashton D & Lauder H (2010). "Skills are not enough: The globalisation of knowledge and the future UK economy". *Praxis*, nr 4/March. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Carlsson J-O (2004): "Ormen är tillbaka i fabriken." *Arbetaren* nr 7/04.
- Docherty P, Forslin J & Shani R (red) (2002): *Creating sustainable work systems*. London: Routledge.
- Falck A-C (2008): Muntlig uppgift. Chefsergonom, Volvo Cars, Göteborg. Se även: Falck A-C (2010): "Analysis in car manufacturing". *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, vol 20, nr 1, s 24–41, January/February.
- Ferm R, Wennberg B-Å (2008): Nyttaylorism och digital arbetsmiljö – Ett hot mot svensk industris konkurrenskraft? <http://www.samarbetsdynamik.se/>, 2010-11-10.
- Fleming D (red) (1991): *Industriell demokrati i Norden*. Lund: Arkiv Förlag.

- Gallie D, White M, Cheng Y & Tomlinson M (1998): *Restructuring the employment relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Gatu H (2011): "Arvet från Uddevalla." *Dagens Arbete*, 2011-10-04.
- Gellerstedt S (2011): *Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism*. Rapport. Stockholm: LO.
- Gellerstedt S (2008 a): *Att arbeta ensam – LOs handlingsprogram mot ensamarbete*. Stockholm: LO.
- Gellerstedt S (2008 b): *Trender i arbetsmiljön 1991–2007*. Rapport. Stockholm: LO.
- Erixon L (red) (2003): *Den svenska modellens ekonomiska politik. Rehn-Meidnermodellens bakgrund, tillämpning och relevans i det 21:a århundradet*. Stockholm: Atlas akademi.
- Goos M & Manning A (2003): *Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain*. Centre for Economic Performance. London: London School of Economics and Political Science.
- Green F (2006): *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Holme C & Mayhew K (2010): *Are UK labour markets polarising?* SKOPE Research Paper nr 97, September. Oxford: University of Oxford.
- HUI (2008): *Franchising i Sverige 2008. Utredning på uppdrag av Svenska Franchiseföreningen (SFF)*. Stockholm: Handelns Utredningsinstitut.
- IF Metall (2010): *Trender i industriarbetarnas arbetsvillkor 2010 – sammanfattning av klubbarnas bedömningar av arbetsvillkoren*. Kongressrapport. Stockholm: IF Metall.
- Isacson M (1990): *Verkstadsindustrins arbetsmiljö: Hedemora verkstäder under 1900-talet*. Lund: Arkiv förlag.
- Jacobsson G (2011): "Här är hälften inhyrda." Intervju av Rolf Söderström, fackstyrelsen IF Metall på ABB Robotics. *LO-tidningen*, nr 21, s 10.
- Johansson Å (2009): *Fem trender på arbetsplatsen*. Stockholm: Unionen.
- Kantelius H (2010): "Den outhärliga periferin – Långtidshyrda och ordinarieanställda montörers arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter och upplevda anställningsbarhet." *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 16, nr 1, s 27–41.
- Kern H & Schumann M (1974): *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein*. Frankfurt am Main/Köln: EVA.
- Kern H & Schumann M (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung?* Munich: Verlag CH Beck.
- Larsson M (2010): *Lönerapport år 2010. Löner och löneutveckling år 1999–2009 efter klass och kön*. Rapport. Stockholm: LO.
- Larsson M (2011): *Lönerapport år 2011. Löner och löneutveckling år 2000–2010 efter klass och kön*. Rapport. Stockholm: LO.
- Le Grand C, Szulkin R & Tåhlin M (2001): *Har jobben blivit bättre?* SOU 2001:53, kap 3.
- Lindbeck A & Snower D (1989): *The insider-outsider theory of employment and unemployment*. Boston, MA: MIT Press.
- Lindbeck A & Snower D (2000): *The division of labor and the market for organizations*. IZA Discussion Papers 119. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
- LO (1966): *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen*. Rapport till LOs kongress 1966. Stockholm: LO.
- LO (1991): *Det utvecklande arbetet*. Rapport till LO-kongressen 1991. Stockholm: LO.
- Meidner R (1999): *Manifest för full sysselsättning*. Stockholm: Atlas.
- Meiksins P (1994): "Labor and monopoly capital for the 1990s: A review and critique of the labor process debate." *Monthly Review*, 46.6, November, s 45–59.
- Nohrstedt L (2012): "Här blir varje hus en egen fabrik." *Ny teknik* nr 19, s 54–55.
- Nordström A (2010): Muntlig uppgift av fackförbundet Kommunals ordförande i november 2010.
- Oudhuis M (1999): *Vägen till jämlikhet. En analys av den svenska arbetarrörelsens syn på effektivitet och emancipation i arbetslivet*. Stockholm: Atlas akad.
- Okumus E (2011): "En robot på mjöklagret." *Tidningen Arbetet*, 2011-10-28.
- SCB (2001): *Svar, bortfall och representativitet i Arbetsmiljöundersökningen 1999*. Bakgrundsfakta 2001:6. Stockholm: SCB.
- Söderström J (2010): *Jävla skitsystem*. Malmö: Holmbergs.
- Thörnquist A & Engstrand Å-K (red) (2011): *Precarious employment in perspective*. Bryssel: PIE Peter Lang.
- Taylor FW (1911): *Principles of scientific management*. New York: Harper & Row.

Thörnqvist C (2011): "Pros and cons of the Swedish collective bargaining system in the light of the Laval conflict." I: Thörnqvist A, Engstrand Å-K (red): *Precarious employment in perspective*. Bryssel: PIE Peter Lang.

Utvecklingsavtal, SAF, LO, PTK (1982-04-15).

Wardell S, Steiger TL, Meiksins P (1999): *Rethinking the labor process*. Albany, USA: State University of New York Press.