

---

**Steve Jefferys, Frederik Mispelblom Meyer & Christer  
Thörnqvist (red): European Working Lives  
Continuities and Change in Management and Industrial  
Relations in France, Scandinavia and the UK**

Edward Elgar, Cheltenham, 2001

När flexibiliteten på den svenska arbetsmarknaden diskuteras kan det låta som om det för några decennier sedan inte alls fanns någon flexibilitet eller några krav i den riktningen. Ibland ges en bild av att vi nu håller på att lämna ett närmast statistiskt industrisamhälle där jobben enbart bestod av livslånga heltidsanställningar. Den bilden är missvisande. I själva verket kännetecknades decennierna efter andra världskriget av en snabb strukturuomvandling där betydande krav ställdes på arbetskraftens anpassning till förändrade villkor. En bärande tanke i den modell för svensk ekonomisk politik och arbetsmarknadspolitik som Gösta Rehn och Rudolf Meidner formulerade och som under lång tid bidrog till att forma utvecklingen var att arbetskraften måste vara flexibel. Rehn och Meidner talade om rörlighet snarare än om flexibilitet, men det som åsyftades var i princip detsamma.

I dag framhålls ofta behovet av ökad flexibilitet hos arbetskraften, politiken är klart inriktad på inflationsbekämpning och det finns mer eller mindre artikulerade önskemål om försvagning av anställningsskyddet, om större lönespridning, om neddragningar i den aktiva arbetsmarknadspolitikerna och om sänkning av ersättningsnivåerna i arbetslöshetskassan – förändringar som alla kan antas göra arbetskraften mer anpassningsbar. Mot denna bakgrund bör det vara intressant att fråga sig vilka likheter och skillnader som finns i den äldre och den nyare

diskussionen om rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden. En som tagit sig an den frågan är Åsa-Karin Engstrand – i ett kapitel i den nyutkomna boken *European Working Lives. Continuities and Change in Management and Industrial Relations in France, Scandinavia and the UK*, redigerad av Steve Jefferys, Frederik Mispelblom Meyer och Christer Thörnqvist.

Engstrand menar att det finns likheter mellan det gamla och det nya flexibilitets-tänkandet. Både Rehn och Meidner var t ex angelägna om att bekämpa inflationen och de betonade behovet av en rörlig arbetskraft. Samtidigt finns det väsentliga skillnader. De båda LO-ekonomerna vägledades av idéer om en omfördelande rättvisa snarare än av en obetingad tilltro till marknadens rationalitet. Den fulla sysselsättningen var för dem en överordnad fråga; arbetslösheten innebar ett gissel som måste bekämpas. Ökad rörlighet uppfattades som ett sätt för individer att få större valfrihet och slippa vara låsta till en arbetsgivare eller arbetsplats. Rehn och Meidner ville dessutom ha mindre och inte större löneskillnader. Rörligheten på arbetsmarknaden var tänkt att åstadkommas bl a via en solidarisk lönepolitik som skulle tvinga låglöneföretag till antingen rationaliseringar eller nedläggningar.

Även om Engstrands text är alldeles för kort för att ge någon djupare jämförelse av de båda flexibilitetsdiskussionerna utgör den ett exempel på en intressant infallsvinkel

på samtidens arbetsmarknads- och arbetslivsfrågor i boken *European Working Lives*. Skriften emanerar från ett nätverk av forskare från tre länder – Frankrike, Storbritannien och Sverige – och är produkten av ett samarbete i form av gemensamma seminarier som pågått under en följd av år. De tjugo medverkande författarna representerar olika discipliner – flertalet är historiker eller sociologer – och förenas bl a i ett kritiskt förhållningssätt till de förändringar som pågår i arbetslivet. Boken innehåller 19 kapitel och med sammanlagt 265 sidor text blir det ett genomsnitt på knappt 14 sidor per kapitel. Det rör sig med andra ord om många olika bidrag och de flesta är korta, ibland väl korta. Kapitlen utgör en blandning av analyser av allmänna utvecklingstendenser och fallstudier med t ex ett land eller en bransch som utgångspunkt.

Det är naturligtvis omöjligt att här gå in på varje enskilt bidrag i boken, men låt mig nämna några ytterligare exempel. Jean-Pierre Durand diskuterar hur förändringar i företagets produktionsmodeller medfört hårdare press på de anställda. Tre viktiga processer anges ligga bakom denna utveckling: införandet av informationsteknologi, framväxten av nya organisationsformer för produktion och arbete samt förändringarna i relationerna mellan anställda och arbetsgivare. Begrepp som "just in time" och "lean production" har fått stor spridning och anställningsrelationerna har individualiserats – vilket bl a handlar om att fackföreningarna har försvagats.

Tidigare belönades anställda med löneökningar när de motsvarade företagets normer; i dag får de enligt Durand ofta vara nöjda med att kunna behålla sina jobb. För att understryka vad hotet mot arbetstillfällena betyder används begreppet begränsat eller inskränkt ("constrained") deltagande

i beslutsfattandet på arbetsplatserna; när de anställda engagerar sig i sitt arbete gör de det för att de inte har något val. Även om Durand kanske går väl långt i sina generaliseringar är hans varningssignaler motiverade.

Steve Jefferys, Colin Whitston och Alan Roe har i ett kapitel tagit pulsen på den brittiska fackföreningsrörelsen genom en studie av CWU (Communication Workers' Union). Denna organisation har medlemmar i det privatiserade BT (British Telecommunications) och i den fortfarande statligt ägda Posten. Studien bygger på en enkätundersökning år 1996 (med svar från över 2 000 medlemmar) och på ett antal gruppintervjuer.

CWU-medlemmarna har på ett par decennier i genomsnitt blivit äldre – till följd av svag nyrekrytering – och betydligt fler arbetar deltid och/eller på tidsbegränsade kontrakt. Föga överraskande visar sig särskilt individer med otrygga anställningskontrakt och dålig betalning vara missnöjda med jobbet. Samma kategorier är också angelägna om att facket ska ta upp och driva olika frågor. Den uppfattningen är dock allra starkast bland de aktiva i facket och dem som röstar med Labour. Pensions- och uppsägningsfrågor betraktas som speciellt viktiga.

I en del av undersökningen fick respondenterna ange vem man uppfattade som sin bästa representant rörande frågor om bemanning, arbetsvolym, ny teknik, m m. Mycket få svarade konsekvent fackföreningen och det var avsevärt vanligare att man nämnde företagsledningen eller ingen alls. Enligt författarna finns det en liten grupp av individer som kan räknas till de fackligt aktiva och som samtidigt mer eller mindre konsekvent ser fackföreningen som sin representant i arbetsplatsfrågor. Uppskatt-

ningsvis uppgår gruppen till sju procent av medlemmarna. Om kärnan av aktivister har ökat eller minskat är oklart, men även om den i relativa termer är liten rör det sig ändå om en ganska stor massa – och det är den som står för ideologi och handling.

Som ofta i en bok av den här karaktären finns det både intressanta och mindre intressanta bidrag. Till den senare kategorin hör enligt min mening Frederik Mispelblom Meyers plädering för begreppet ”politiska företag”. Att betrakta och beteckna företag som politiska ter sig som en onödig avvikelse från vedertaget språkbruk och leder knappast till något annat än begreppslig oreda. De argument som presenteras till förmån för denna innovation är inte övertygande. Vad jag förstår skulle poängen vara att företag ibland har övertagit vad som annars brukar vara statens uppgifter och att de även därutöver kan ha politiska funktioner. Man kan dock mycket väl säga att företag har politiska funktioner utan att för den skull införa nya begrepp. Hela diskussionen – och därmed också kapitlet – förefaller överflödig.

De svenska bidragen hör till bokens mer intressanta. Förutom Åsa-Karin Engstrand har Lars-Evert Larsson, Annette Thörnqvist och Christer Thörnqvist författat var sitt kapitel – i samtliga fall om svenska förhållanden. Lars-Evert Larsson behandlar den historiska utvecklingen av löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom verkstadsindustrin, Annette Thörnqvist skriver om konflikt och samarbete mellan arbetsmarknadens parter i arbetarskyddsfrågor och Christer Thörnqvist analyserar betydelsen av strejker och lockouter i ekonomiska termer.

Mer konkret behandlar det sistnämnda kapitlet frågan vad bortfallet av arbetsdagar genom strejker, lovliga eller olovliga, och lockouter har inneburit för svensk ekonomi

under perioden 1975–90. Thörnqvist begränsar sig till effekter på ekonomin och framför allt tillverkningsindustrin; politiska och andra konsekvenser lämnas därhän. I sin empiriska analys tillämpar han en ekonometrisk metod som har utvecklats av C W J Granger. Som beroende variabler används mått på inflation, produktionskostnader, ordervolymer och reallöner.

För en icke-expert är det inte helt lätt att avgöra vilka slutsatser materialet tillåter. Thörnqvist är nog med att poängtera att alla statistiska analyser har sina begränsningar och att de inte kan ge oss något direkt svar på frågor om orsak och verkan. Att vi finner vissa samband behöver inte betyda att vi också vet hur något ska förklaras. Om det däremot inte går att fastställa något samband alls är det rimligt att avvisa vissa förklaringar. I de data som Thörnqvist analyserar uppträder få signifikanta samband. Det är framför allt storlockouten 1980 som tycks ha inverkat negativt på den svenska ekonomin; däremot finns det ingenting som tyder på att lovliga och vilda strejker skulle ha medfört någon större skada.

Det allmänna intrycket av boken *European Working Lives* är splittrat. Forskarna har säkert stort utbyte av att delta i det nätverkssamarbete som etablerats, men de borde vara mer selektiva när det gäller publicering. Som framgått ovan är det många ämnen som tas upp och de ägnas således bara ett kort utrymme vardera. Utgivarna skulle ha vunnit på att ta med färre kapitel men i gengäld sett till att dessa blivit längre; nu känns boken alltför fragmentarisk och ojämn.

Professor **Bengt Furåker**  
Sociologiska institutionen  
Göteborgs universitet