

---

# Introduktion

Nittioalets arbetsmarknad har i Sverige – liksom i övriga omvärlden – genomgått dramatiska förändringar. De bägge första artiklarna i vinterns nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* behandlar två aspekter av dessa förändringar, på olika nivåer. **Nils Elvander** ger i sin artikel ”Regeringen och avtalsrörelserna under 1990-talet” en beskrivning av hur löneförhandlingssystemet har ändrat karaktär. Behovet av att hålla tillbaka löneökningarna blev påtagligt under slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. I mitten av 1980-talet försökte regeringen bromsa lönekostnadsinflationen genom att uppställa ramar för kostnadsökningarna och åstadkomma en byteshandel med de fackliga organisationerna: skattesänkningar, tillfälliga prisstopp och partiella indragningar av företagsvinster i utbyte mot återhållsamhet i lönekraven. Effekterna på lönebildningen och samhällsekonomin av denna inkomstpolitiska statsinblandning blev, enligt Elvander, mycket begränsade. Sedan 1990 har de socialdemokratiska regeringarna prövat en annan strategi, som kan kallas indirekt inkomstpolitik i förening med en förstärkning av medlingsinstitutet. Den nya strategin tog sig uttryck dels i den så kallade stabiliseringsaktionen 1990-93, dels i ett beslut våren 1997 att tillsätta en utredning om ”Ett förstärkt förlikningsmannainstitut”. I artikeln ges en detaljerad redogörelse för händelseförloppet, och utfallet av den förda politiken analyseras.

I den andra artikeln, ”Företagsledning och kvalitetssystem inom svensk industri”, diskuterar **Lars Hansen** förändringar i arbetsorganisation och ledningsfilosofier på företagsnivå och kopplingen till införandet

av kvalitetsstandarden ISO 9000. ISO 9000 går i korthet ut på att leverantören av en viss produkt förbinder sig att ha ett dokumenterat system för att kvalitetssäkra produkten, vilket innebär att kunden inte skall behöva kontrollera själva produkten utan istället inspektera leverantörens kvalitetssystem – eller eventuellt begära certifiering av ett utomstående certifieringsorgan. Ett skäl till att ISO 9000 fått en sådan genomslagskraft, menar Hansen, är att den väl passar ihop med den nya företagsledarstrategin, dvs plattare organisation, delvis självständiga enheter, kundleverantörtänkande, nya lönesystem och medarbetaravtal samt styrning genom idéer. När den direkta styrningen och övervakningen försvinner och grupperna i produktionen får utökade arbetsuppgifter samt ökat eget ansvar kan ledningen bibehålla sin kontroll över arbetsprocessen genom att arbete och rutiner dokumenteras. Detta kontrolleras med hjälp av interna revisioner genom vilka ledningen fortlöpande får information om hur kvalitetssystemen fungerar.

Den tredje artikeln berör ett helt annat ämne. Hur uppfattas olika jobb i samhället? Hur uppfattas t ex undersköterskans, industriarbetarens, skattetjänstemannens och butiksbiträdets arbete? Uppfattas deras arbete vara betydelsefullt för samhället, som intressant och omväxlande, anses det vara fysiskt påfrestande, ha god lön? Detta är frågor som behandlas i **Bengt Furåkers**, **Pal Orbans** och **Tiiu Soidre-Brinks** artikel ”Uppfattningar om yrken – en fråga om social distans?”. Utifrån ett empiriskt material söker de att se vilka faktorer som har betydelse för vår uppfattning av olika yr-

ken och konstaterar då att det sociala avståndet till det yrke som bedöms tycks ha stor betydelse. Föreställningar om olika yrken präglas av att människor befinner sig på olika avstånd från dessa – t ex genom att arbeta inom andra sektorer eller genom att befinna sig på en annan nivå i den klassmässiga hierarkin. Ett tentativt resultat från studien är att om man befinner sig på en viss distans från ett yrke så har man en viss tendens att nedvärdera sådana jobb som ligger relativt långt ner i klasshierarkin och uppvärdera sådana som ligger relativt högt. Schablonerna skulle således förstärkas. Studien bör betraktas som tentativ och syftar i första hand till att ge underlag för diskussion och fortsatt forskning.

Sverige kommer, i likhet med så många andra länder, att få en alltmer åldrad befolkning under 2000-talet. Vilka konsekvenser kommer detta att få för arbetsmarknadens funktionssätt? **Fredrik Jansson** behandlar i sin artikel "Åldersstrukturens betydelse för arbetskraftens rörlighet" en av dessa tänk-

bara konsekvenser, nämligen rörligheten. I det moderna arbetslivet, med stark förändringstakt betonas flexibilitet och rörlighet som viktiga anpassningsmekanismer. Hur kommer detta krav att uppfyllas i framtiden med en åldrande arbetskraft? Vi vet att äldre arbetstagare är mindre benägna än yngre att byta jobb. I artikeln analyseras först vilka faktorer som påverkar rörligheten i olika åldersgrupper. Vad är det som gör att äldre är mindre benägna än yngre att byta jobb? Är *viljan* att byta jobb mindre, t ex därför att man redan fått det jobb man vill ha? Eller är *möjligheten* att byta jobb mindre, t ex därför att arbetsgivarna är mindre benägna att anställa äldre? Jansson försöker också ge en prognos för framtiden vad avser den totala rörligheten och konstaterar här att år 2005 kan rörligheten förväntas bli sex procent lägre än vad den varit om åldersfördelningen varit densamma som under 1996.

**Ulla Arnell Gustafsson**  
**Fredrik Jansson**