Individen stämplar in
Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning

Mattias Bengtsson
ABSTRACT

Title: The individual is clocking in: A sociological illumination of work, the trade union and pay
Author: Mattias Bengtsson
Written in Swedish, summary in English
Doctoral Dissertation at the Department of Sociology, University of Gothenburg
Box 720, SE-40530 GÖTEBORG, Sweden
ISSN: 1650-4313
Göteborg 2008

This dissertation comprises a sociological analysis of processes of individualisation in Swedish working life during the end of the 20th century and the beginning of the 21st century. It also deals with the distribution of individualised conditions and individualistic attitudes among various categories of employees.

The point of departure is various theories of individualisation and not least their lack of empirical validation. As society is depicted as individualised, the structural conditionings of peoples’ lives tend to be made invisible. Individualisation is seen as a process whereby traditional collective solutions and identities lose their impact upon people, leaving greater freedom of action and scope for decision-making, in which the situation of the individual is linked to his/her characteristics, capacities and achievements. The primary empirical material is survey data of employees 16-64 years of age. The survey was conducted in 2003 with 3286 respondents and a response rate of 72 percent. Also other types of surveys and statistical material are referred to.

The degree of individualisation, as well as individualised conditions and individualistic attitudes, are analysed in relation to three main areas of investigation: work, the trade union and pay. The structural transformation of the labour market during the last decades of the 20th century gave an increased proportion of the employed freedom of action. On the other hand, it is not empirically supported that the content of peoples’ jobs has been individualised. Regarding attitudes towards the trade union, individualisation is opposed by the fact that the Swedish level of union membership is very high in an international perspective and many employees agree that the union is needed in negotiations with their employer. On the other hand, many are positive towards individual negotiations, and union membership has fallen since the middle of the 1990s. There is empirical support for an individualisation of wage determination, although wages are still collectively agreed upon on a national level.

There is strong support for a structural conditioning of individualised conditions and individualistic attitudes, and the two are in some ways related. They are clearly class-based; the service class being more individualised and individualistically directed than the working class. The degree of self-directedness in work, an indicator of individualised conditions, is important not least for explaining class differences. Finally, age, sex, sector of employment and size of establishment are other factors that clearly have an impact on the distribution of individualised conditions and individualistic attitudes.

Keywords: individualisation, work, trade union, pay, self-directed work situations, organisational commitment, non-unionisation, non-standardised wage forms, individual wage influence, individualised wage culture
## Innehåll

### FÖRORD 1

### KAPITEL 1 3
#### BAKGRUND OCH FRÅGESTÄLLNINGAR 3
- Individualiseringsbegreppet 3
- Problemområde 6
- Syfte och frågeställningar 8
- Disposition 9

### KAPITEL 2 11
#### ARBETSLIV OCH INDIVIDUALISERING 11
- Individualisering i teorin 11
  - Thatchers barn 14
  - Frihetens barn 18
  - Individen som entreprenör 19
- Att styra sig själv 20
- Att identifiera sig med organisationen 25
- Att vara oorganiserad 32
- Förhållningssätt till fack och arbetsgivare 38
- Individualiserade lönevillkor 40
  - Individuell lönesättning 41
  - Individualiserad lönekultur 45
- Förhållanden och förhållningssätt 45
- Klass och individualisering 48

### KAPITEL 3 53
#### TEORETISKA PERSPEKTIV 53
- Klass 53
  - Avhandlingens klassteoretiska grund 56
  - Klasshypoteser 60
- Kön 64
Ålder 66
Sektor 68
Ickestandardiserade anställningsrelationer 71
Arbetsplatsstorlek 75

KAPITEL 4
METOD OCH MATERIAL 77
Metodologiska utgångspunkter 77
Statistisk analys 79
Urval, datainsamling och bortfall 81
Operationalisering av begrepp 83

KAPITEL 5
ARBETET 89
Aspekter av egenreglerade arbetssituationer 89
Egenkontroll i ett internationellt perspektiv 91
Arbetets individualisering 92
Egenreglerade arbetssituationer 96
Arbetsplatsengagemang 102
Sammanfattande diskussion 109

KAPITEL 6
FACKET 115
Korporativa relationer – stabilitet och förändring 115
  Förhandlingssystemets utveckling 117
  Konflikt och motoffensiv 119
  Nya tider, nya relationer 122
Facklig organisationsgrad 124
  Den svenska organisationsgraden 127
  Avrundning: Från ökad direktanslutning till medlemsras 133
Förhållningssätt till fack och arbetsgivare 134
Sammanfattande diskussion 144
Tabeller

Tabell 5.1 Relativa risker (oddskvoter) för att befinner sig i en egenreglerad arbets situation. Logistisk regression.  
Tabell 5.2 Egenreglering. Procent (viktade tal).  
Tabell 5.3 Relativa risker (oddskvoter) för egenreglering över utförande, uppläggning, rum och tid. Logistisk regression.  
Tabell 5.4 Två aspekter av arbetsplatsengagemang. Procent (viktade tal).  
Tabell 5.5 Relativa risker (oddskvoter) för att vara stolt över arbetsplatsen. Logistisk regression.  
Tabell 5.6 Relativa risker (oddskvoter) för att arbeta hårdare än normalt för arbetsgivaren. Logistisk regression.  
Tabell 6.1 Facklig organisationsgrad. Procent (viktade tal).  
Tabell 6.2 Relativa risker (oddskvoter) för att vara oorganiserad. Logistisk regression.  
Tabell 6.3 Andel anställda som instämmer i respektive tar avstånd från en kollektiv och en individuell förhandlingsrelation. Procent (viktade tal).  
Tabell 6.4 Instämmer eller instämmer inte i en individuell eller kollektiv förhandlingsrelation. Procent (viktade tal).  
Tabell 6.5 Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att facket behövs för att anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren. Logistisk regression.  
Tabell 6.6 Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingarna med arbetsgivaren. Logistisk regression.  
Tabell 7.1 Löneform efter sektor. Procent (viktade tal).  
Tabell 7.2 Löneform efter klass. Procent (viktade tal).  
Tabell 7.3 Individuellt löneinflytande genom egen arbetsinsats eller egna krav. Procent (viktade tal).  
Tabell 7.4 Relativa risker (oddskvoter) för att påverka lönen genom egen arbetsinsats. Logistisk regression.  
Tabell 7.5 Relativa risker (oddskvoter) för att kunna påverka lönen genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Logistisk regression.  
Tabell 7.6 Utsträckning i vilken man talar öppet om löner på arbetsplatsen. Procent (viktade tal).  
Tabell 7.7 Relativa risker (oddskvoter) för att inte alls tala öppet om löner på arbetsplatsen. Logistisk regression.
Förord


Utan stöd från nära och kära hade det varit mycket svårare att ro avhandlingen i hamn; ett stort tack till mina föräldrar Birgit och Thore och mina bröder Andreas och Roger. Till sist, tack Rebecca för ditt osvikliga stöd och för all hjälp med avhandlingen, du är bäst!

Göteborg, april 2008

Mattias Bengtsson
Kapitel 1

BAKGRUND OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Individualiseringsbegreppet

En vanlig utgångspunkt inom sociologin är att människor lever och verkar i samhällen som skiljer sig från det ”traditionella” industrisamhället; sen-moderna, postmoderna, postindustriella, tjänste-, kunskaps-, informations- eller konsumtionssamhällen (se t.ex. Bell 1974; Giddens 1991; Beck 1998b; Castells 2000; Bauman 2005; Pakulski 2005; Sennett 2007). Ett gemensamt tema är att dagens samhälle är mer individualiserat än gårdagens; istället för att leva ”någon annans ritning för ens liv” (Sennett 2007: 29) sägs det att människor själva måste ”forma, iscensätta och lappa ihop sina liv” (Beck 1995: 134).


Avtraditionalisering åsyftar att ”traditionella” institutioner, såsom klass, familj och religion, minskar i betydelse för människors levnadssätt och identiteter. Ett exempel är upplösningen av traditionella arbetarklasskulturer; stödet för, och det aktiva engagemanget i, socialistiska partier och fackföreningar minskar (Valkenburg 1996). Det finns de som anser att moderniteten har radikalisert; att vi lever och verkar i en ”andra
modernitet" eller "senmodernitet" (Zoll 1996; Beck 1998b). Om förmodna traditioner reproducerades i industrisamhället upprätthålls moderniteten idag på nya och annorlunda sätt; *individen* är samhällets grundläggande enhet. Exempelvis har ökningen av skilsmässor och mer tillfälliga och mångfaldiga samlevnadsformer destabiliserat kärfamiljen som institution. Ulrich Beck (2002c: 203) hävdar till och med att nya levnadssätt i det individualiserade samhället gör begrepp som klass och familj till "zombiebegrepp"; begreppen är innehållsligt döda men de lever trots detta kvar inom samhällsvetenskapen.


Slutligen avhandlar de Beer (2007) individualisering som *heterogenisering*. Den valfrihet som skapas genom avtraditionalisering och frigörelse kommer i ökad utsträckning att resultera i olika val. Ett närliggande begrepp till heterogenisering är social differentiering, vilket bland annat avser ökningen av grupptillhörigheter i dagens samhälle jämfört med i "gårdagens" där det var vanligare med starka band till en specifik grupp (Bruhn 1999: 242). Differentiering är också en förutsättning för att värdera och bedöma personers olika behov, krav, egenskaper, förmågor, prestationer etc. Inom arbetslivet används specifika ledningsstrategier (såsom Human Resource Management) för att differentiera bland de anställda:
the situation of each person (his/her activity, his/her remuneration, his/her career, etc.) is related to individual elements specific to that person (talent, individual performance, merit, motivation, competence, even elements of chance, etc.) and by the fact that each person is largely responsible for his/her present or future situation. (Taskin & Devos 2005: 15)


Det följande är en mer övergripande definition av individualisering: 
**Individualisering är en process 1) där ”traditionella” kollektiva lösningar och identiteter minskar i betydelse, 2) som ger större möjligheter till individuellt handlings- och beslutsutrymme, 3) där individens situation relateras till dennes egenskaper, förmågor eller prestationer.**

---

1 Andra exempel på avkollektivisering är avregleringar, privatiseringar, nedskärningar i offentligt finansierade verksamheter, en sjunkande facklig organisationsgrad, en lägre täckningsgrad hos kollektivavtalen, att avtalssystemen decentraliseras och ett lägre fackligt inflytande över beslutsfattandet i samhället.
Problemområde


En betoning på individualisering som frigörelse kan dessutom reproduceras ideologier som överbetonar människors valfrihet och autonomi (Brannen & Nilsen 2005). Här avses främst den marknadsliberalism som har ”koloniserat” det offentliga samtalet och partipolitiken under de senaste decennierna (Blyth 2001; Ryner 2002; Nafstad m.fl. 2007). Genom kommersiella multimediakoncerner har nyliberalismen ett tolkningsföreträde i kampen mellan olika ideologier och värdesystem (Bruhn 1999: 262ff). Individens valmöjligheter överbetonas medan strukturella villkor osynliggörs, vilket kan förvärra situationen för samhällets ickeprivilegerade:

While the lives people live continue to be processually and contextually embedded, people may find the external and structural forces that shape their lives more difficult to comprehend and therefore talk about. Individualisation in its current meaning and usage can therefore also be construed as serving an ideological purpose in shaping perspectives about life. If you think you can choose, then you also believe it is up to you to decide; and you are seemingly not at the mercy of forces beyond your control. (Brannen & Nilsen 2005: 423)

Om det framställs som att alla människor har samma möjlighet att välja kan ekonomiska orättvisor berättigas med påståenden som att de fattiga har sig själva att skylla; att de inte har varit tillräckligt företagsamma (Rothman 1999: 14; Sohlberg & Leiulfsrud 2000: 19). Men det finns inga ”autonoma” individer, utan det förflutnas handlingar villkorar alltid nutida villkor:
Människorna utformar själva sin historia, men de gör den inte efter eget gottfinnande, inte under omständigheter som de själva valt utan under omständigheter som är omedelbart förhandenvarande och nedärvda. (Marx 2003a: 150)

Människor i olika positioner har skilda "möjlighetskostnader"; när de ska genomföra personliga projekt stöter de i olika grad på hinder. Olika positioner innebär fördelar och nackdelar, eller med andra ord så är de i vari- erande grad möjliggörande eller hindrande (Archer 1995: 201ff).

Vid sidan av individualisering kommer stor vikt att läggas vid analyser av individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt. Följaktligen är fokus både på process (individualisering) och tillstånd (individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt), vilka ska analyseras i tre olika dimensioner; i relation till arbetet, facket och lönen.


förändringar i fackets roll och inflytande kan anställda komma att föredra en mer oförmedlad relation till arbetsgivaren; om fackets förutsättningar för att mobilisera medlemmar undergrävs kan de anställda bli mer lojala mot organisationen än solidariska med facket (Boglind 1988, 1989, 2003; Skorstad 2003).


**Syfte och frågeställningar**

*Syftet* med föreliggande avhandling är dels att undersöka huruvida det svenska arbetslivet har individualiserats och, om så är fallet, hur genomgripande denna individualisering är, dels att beskriva och förklara fördelningen av individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt bland de anställda.

Syftet föranleder följande frågeställningar:

- I vilken utsträckning har det svenska arbetslivet individualiserats?
- Hur vanligt är det med individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt? Är de likvärdigt fördelade bland de anställda? Om så inte är fallet, i vilken utsträckning kan skillnaderna förklaras med de anställdas klassposition och andra faktorer?
Disposition

För att undersöka om individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt är likvärdigt fördelade bland de anställda så redovisas i kapitel 3 grundläggande förklaringsfaktorer, med betoning på klass. I kapitel 4 redogörs för avhandlingens metod och material. Inledningsvis diskuteras metodologiska spörmål och sedan lyfts statistisk analys fram som en typ av extensiv forskningsansats. Därefter redovisas urval, datainsamling och bortfall. Kapitlet avslutas med en redogörelse för hur centrala begrepp har operationaliserats.


I kapitel 7 redovisar jag först det svenska förhandlingssystemets utveckling, löneavtalskonstruktioner på arbetsmarknaden och förändringar i lönesättningen inom offentlig sektor. Därefter analyseras i tur och ordning ickestandardiserade löneformer, individuellt löneinflytande och en individualiserad lönekultur. Slutligen dras trådarna ihop i en sammanfattande diskussion i kapitel 8.

**Individualisering i teorin**

Jämfört med det nutida samhället var individen i ”förstatliga” faser av västerlandets utveckling starkare sammanbunden med de grupper som denne föddes in i (Elias 1991: 180). I antika språk saknas en motsvarighet till begreppet ”individ”; det fanns helt enkelt inget behov av ett universellt begrepp som betonar att varje person är självständig och unik:

> The group identity of the single person, his we-, you- or they-identity, played a much too important role, compared to I-identity, in the social praxis of the ancient world to give rise to a need for any universal concept for the single person as a quasi-groupless entity. (Elias 1991: 158)
Med industrikapitalismens framväxt frisattes stora delar av befolkningen från agrara förhållanden och människors beroende av institutioner som släkten, församlingen, godset och ståndet minskade. Det innebar också att arbetet tydligt skiljdes från andra aktiviteter; för första gången i historien kategoriserades människors arbete som ”lönearbete”.


After all, labor power is, physically and legally, controlled and ”owned” by discrete individuals/…/One simply cannot add one unit of labor power to another so as to obtain what would be a ”double-worker”, who could then legally contract for and physically control twice the amount of labor power; two rocks put into the same pot remain two discrete rocks. (Offe & Wiesenthal 1980: 73-74)


---

2 Arbetskraften ”varufieras” alltid på en arbetsmarknad (arbetskraft byts mot lön). I enlighet med Georg Lukács begrepp ”reifikation” handlar det om ett ”förtingligande” av sociala relationer när det konkreta arbetet omformas till en vara på en arbetsmarknad (Berglund 2001; Burawoy 2003).
sioner som ger människor verktyg med vars hjälp de kan problematisera traditionella tanke- och levnadssätt. Den högre utbildningens selektionsprocesser verkar dessutom individualiserande då var och en måste välja och planera sin framtid och ”passera det »individualiserade nålsögat» av prov, skrivningar och olika tester” (Beck 1998b: 132).


en frigivning ur historiskt förutbestämda sociala former och bindningar i form av traditionella makt- och försörjningskontexter (»frigivningsdimensionen»), en förlorad traditionell trygghet när det kommer till att veta hur man skall handla och vad gäller tron och de vägledande normerna (»desillusionsdimensionen») och – varmed begreppets betydelse blir den motsatta – en ny typ av social tillhörighet (»kontroll- eller reintegrationsdimensionen»). (Beck 1998b: 208)

Individualiseringsprocesser resulterar i en radikaliserad modernitet; en andra modernitet eller senmodernitet upplöser det traditionella eller det feodala i den ”första” modernitetens livsformer. Ett exempel på att det moderna industrisamhället har en feodal sida är att upplysningens universella principer om frihet och jämvikt inte har kommit båda könen tillgodo, vilket är en följd av den ”feodala” tilldelningen av könsroller vilket normerar och standardiserar samlivet i kärnfamiljen (Beck 1998b: 23, 122). Den andra moderniteten innebär en upplösning av industrisamhällets livsformer/institutioner (såsom klass och kärnfamilj), och en avlösning av andra dito.

Med en parafras på Jean-Paul Sartres uttryck ”dömd till frihet” är människan ”dömd till individualisering”; institutionerna framtvingar individuell livsgestaltning (Beck 1998b: 220; Beck & Beck-Gernsheim 2002b: 4). Denna gestaltning sker i nya beroendeförhållanden till den kapitalistiska välfärdsstaten; istället för att förlita sig på industrisamhällets institutioner måste individerna själva hantera komplexiteten i det senmoderna samhället:
What Beck appears to mean is that individuals are able to reflect on the implications of various structural processes that surround them, and can thereby choose how to act with respect of them. Individuals cannot escape structural forces in general, but they can decide which ones to act on, which to ignore, which to oppose and so on. Reflexive modernization does not create the ‘free’ individual. Rather, it creates individuals who live out, biographically, the complexity and diversity of the social relations which surround them. (Savage m.fl. 2000: 103-104)


**Thatchers barn**

Vid sidan av förändrade sociostrukturella villkor, som resulterar i att livssituationer individualiseras, så är det vanligt att förklara individualisering genom kulturella faktorer (Crompton 1998: 127). Jag kommer att fokusera på kulturell individualisering i betydelsen att förhållningssätt och värderingar individualiseras. Jag delar upp individualism i två perspektiv, ”Thatchers barn” och ”frihetens barn”. Uttrycket Thatchers barn härrör från den nyliberala ekonomiska politiken under Margaret Thatchers tid som premiärminister i Storbritannien 1979-1990 och dess påverkan på nya generationers värderingar. I Thatchers Storbritannien sades välfärdsstat-

Ett förhållningssätt där var och en ska se om sitt eget hus kan kontrasteras mot den traditionella kollektivism som tidigare genomsyrade det lokala och det nationella, mot bakgrund av såväl produktionens socialisering och bostadsområdenas granngemenskap som statsreglering av ekonomin och omfördelningspolitik. Samhället var ”the supportive body that gave its members their form and function” (Phelps Brown 1990: 3). Istället kan höjningen av levnadsstandarden i västvärlden under 1900-talets andra hälft ses som en väg in i privatkonsumtionens ”förlovade land”. Enligt Phelps Brown har det resulterat i en privatisering av samhället, med negativa konsekvenser för människors solidaritet och kollektivism. Ett exempel är bilens effekter på traditionella sociala interaktionsmönster:

Whereas excursions once had to be arranged and taken together in groups, now each family is free to go out on his own. Wage-earning communities have been broken up by the car: those who work together no longer live together near the place of work, but are variously dispersed, with a lengthening commuting range. (Phelps Brown 1990: 8)

Diskussionen berör inte minst tenen om arbetarklassens ”förborgerligande”. När arbetarna får en relativt hög levnadsstandard övergår de ”till ett levnadssätt som är mera utmärkande för ”medelklassen” och assimileras också successivt i medelklassamhället” (Goldthorpe m.fl. 1971: 10).

Om människor upplever att de rådande sociostrukturella villkoren förbättrar deras levnadsstandard tenderar de att bli mindre mottagliga för radikala förändringar (Phelps Brown 1990). Troligen är det då fler som i högre grad föredrar skattesänkningar och större privatkonsumtion än ökade satsningar på offentligt finansierade välfärdssystem. Kollektivism och solidaritet kan även på andra sätt undergrävas av ökade möjligheter

Betydelsen av social mobilitet betonas av Ralf Dahrendorf (1959: 59f) som menar att den har byggts in i det ”postkapitalistiska” samhällets struktur, och att den därmed är en viktig faktor att räkna med i analyser av konflikt och förändring. Med en känna riktad mot Marx anser han det vara troligare att finna konkurrens mellan individer ”om en plats i solen” än konflikter mellan homogena grupper. Utöver det tävlingsinriktade samhällsklimat som Dahrendorf pekar på nämner Phelps Brown (1990) att med en förändrad sysselsättningsstruktur så ökar andelen yrken med en traditionellt svag facklig närvaro. Tidigare nationella intressen blir mer lokala, inte minst mot bakgrund av att förhandlingssystem decentraliseras och att det skapas en mer individualiserad relation till de anställda genom olika former av ”mänskligt ledarskap”.


Konsumtionssamhället kontrasteras mot ”produktionssamhället”. I produktionssamhället var arbetet den centrala referenspunkten till vilken
alla andra aktiviteter kunde relateras. Arbetsplatsen var den (manliga) vuxna befolkningens huvudsakliga plats för social integration:

The type of work coloured the totality of life; it determined not just the rights and duties directly relevant to the work process, but the expected standard of living, the pattern of the family, social life and leisure, norms of propriety and daily routine. (Bauman 2005: 17)

I modernitetens industriella fas var individen först och främst producent; frågan ”Vem är du?” besvarades med ens yrke, befattning eller med det företag som man arbetade för. I ett konsumtionssamhälle skapas och omvandlas människors identiteter huvudsakligen via marknadsplatsen. Industrisamhällets standardisering passar inte ett samhälle av konsumenter där kortsiktighet är mer regel än undantag.

Frihetens barn

Vid sidan av en konsumtionsinriktad jag-generation ska jag lyfta fram en annan form av individualism; ”frihetens barn” eller ”välfařdssamhällets barn”. Enligt Ronald Inglehart (1990) förändras gradvis värderingar i utvecklade industriamhällen. Han talar om en ”tyst revolution”. Framförallt är det skillnader mellan olika kohorter, inte produktionens klassförhållanden, som påverkar människors attityder och värderingar. Knapphet är den grundläggande mekanismen bakom värdeförändringar: ”one places the greatest subjective value on those things that are in relative short supply” (Inglehart m.fl. 1998: 10). Med efterkrigstidens ökade ekonomiska trygghet sprids en ny världsbild. Denna samhälleliga ”postmoderniserings” medför att materialism och prestationssörjerende normer lämnar plats för värden som självutveckling och självförverkligande.


Medan efterkrigstidens värdesystem tydligt klargjorde vad som innebar framgång och lycka (kärfamilj och höjd levnadsstandard med egen villa, bil, bra utbildningsmöjligheter för barnen etc.) har inte framgång och lycka kunnat tecknas lika klart för de nya generationer som har växt upp under senare delen av 1900-talet (Beck 1998a, 1998b). Förändrade förhållningssätt till rikedom bland frihetens barn kan liknas vid det som Inglehart kallar för postmoderniserings; det ställs krav på knappa immateriella resurser (Beck 2002c: 212). Istället för att mäta rikedom i materialistiska termer ses den i termer av livskvalitet och det gäller inte minst kontrollen över ens egen tid: ”time is the key that opens the door to the treasures promised by the age of self-determined life: dialogue, friend-
ship, being on one’s own, compassion, fun and so on” (Beck 1998a: 8). Inte
minst den svenska välfärdsstaten sägs ge unga människor goda möjligheter att utforska både utbildningar och yrken (Arnell Gustafsson 2003; Devada-
son 2005: 96). Mot bakgrund av förändringar i värdesystem ser Beck klara
nackdelar med dagens arbetsorganisationer. Arbetsgivaren borde upplösa
standardiserade arbetsformer och traditionella kontrollformer och er-
bjuda anställda det ansvarstagande och den självständighet som de önskar
(Beck 1998a: 50f).

**Individen som entreprenör**

Liksom Beck lyfter Honneth (2004) fram människors önskningar om själv-
förverkligande i arbetet. Förändringar i sociala och kulturella strukturer har resulterat i en ny form av individualism som inte hade kunnat slå
igenom om inte vissa ideal hade tillägnats av allt fler i västvärlden. Under
1900-talets andra hälft accepterade allt färre att leva ”i gamla hjulspår”. Växelverkan mellan förändringar i sociala och kulturella strukturer gav
utrymme för en ”kvalitativ” form av individualism. Kärnan i denna (med ursprung i den tyska romantiken) är att individen ska uttrycka sin
autentiska personlighet. Är detta ideal inte i konflikt med kapitalismens
krav på produktivitet och effektivitet? Tvärtom menar Honneth. Det ideal
som först växte fram i ”folkdjupet” har omvandlats till ett instrument i
företagsledningens tjänst.

Med omstruktureringen av arbetet från s.k. fordistiska produktions-
processer till mer flexibla produktionsformer ses individer inte längre som
anställda utan som ”kreativa entreprenörer”. Människors behov av själv-
förverkligande har omvandlats till institutionella krav på företagsamhet,
och denna omstrukturerings av arbetet vinner legitimitet genom att de
anställda får möjlighet att använda sina färdigheter på ett mer självständigt
sätt. Samtidigt används den nya individualismen som instrument för att
öka de anställdas arbetsinsatser:

the new individualism is also being used today as a productive factor
directly, in the sense that by calling upon their apparently changed
needs, more is now required of workers, in terms of involvement,
flexibility, and individual initiative, than has been the case under the
conditions of the regulated capitalism of the welfare state. (Honneth
2004: 473-474)
Honneth uppfattar det som en ”individualiseringens paradox” att det som växte fram som en önskan hos människor att bryta med villkor som gjorde livet förutsägbar idag har blivit en produktivkraft i kapitalismens moderniseringsprocess. Honneth lyfter fram institutionella förväntningar på de anställda att vara kreativa entreprenörer i likhet med Paul du Gay (1996) som menar att det samtida arbetet genomsyras av en ”entreprenörs-anda” där de anställda uppmanas till initiativtagande; idealalet är en företagsam, driftig personlighet. Vägen till den moderna organisationens succé framställs i termer av att den ineffektiva, monotona och opersonliga byråkratiska organisationsformen måste ersättas med en mer flexibel organisationsform av autonoma och engagerade individer.


**Att styra sig själv**

Vid sidan av frågeställningen om i vilken grad arbetslivet har individualiserats (process) är fokus i denna avhandling på individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt (tillstånd), vilka ska avgränsas och definieras i detta kapitel. Om det stämmer att kollektiva lösningar minskar i betydelse förväntas människor själva forma och iscenen.

---

3 Enligt Rainer Zoll (2003) är ”arbetets subjektivisering” en ledningsstrategi i syfte att rationalisera produktionsprocessen, vilket erbjuder ledningen mer indirekta och mjuka kontrollmöjligheter än i det traditionella lönearbete. Den relativt friheten i arbetet ger å andra sidan de anställda, huvudsakligen tjänstemän, möjlighet till självförverkligande i arbetet.
sätta sina liv, exempelvis genom större handlings- och beslutsutrymme i arbetet. Denna dimension av individualisering är relaterad till diskussioner om självstyrning och egenkontroll, vilket bland annat har avhandlats i relation till människors attityder. Melvin L. Kohn betonar betydelsen av graden av självstyrning i arbetet (self-directedness) för individers verklighetsuppfattning. Självstyrning är en central förmedlande mekanism mellan klass och attityder:

At higher social class levels, occupations typically allow and even require a great deal of self-direction; at lower class levels, occupations typically limit and even preclude the exercise of self-direction. (Kohn 1969: 141)


Närliggande uppfattningen om att en lägre grad av självstyrning i arbetet är relaterat till fatalism m.m. är teorier om att låg egenkontroll i arbetet resulterar i att människor alieneras. Det moderna industriarbetets rutinisering och dess bristande möjligheter till eget beslutsfattande ställs då mot hantverkarens kontroll över arbetsprocessen och dennes engagemang i arbetet (Seeman 1967: 273).

Ett exempel på konsekvenser av ett ensidigt arbete är hur automatiseringen av brödproduktionen på ett bageri i Boston gör människor likgiltiga (Sennett 1999: kap. 4). Istället för manuell degknädnad trycker de anställda på ”användarvänliga” datorer och har därigenom inte möjlighet att använda sina förvärvade kunskaper i ett stimulerande och kvalificerat arbete. Det blir då svårt att definiera vilka kvaliteter som utmärker en bra bagare. När man förlorar en djupare förståelse för arbetet försvagas ens engagemang och yrkesidentitet; man ”tvingas stanna kvar på ytan” när den djupare logiken i produktionsprocessens datorstyrda arbetsmoment ”inte låter sig forceras” (Sennett 1999: 105). Detta är ett klassiskt tema hos


Ett exempel på hur alienationsbegreppet återkommer i ny skepnad är Robert Karaseks (1979) diskussion om beslutsutrymme i arbetet (se även Karasek & Theorell 1990). Hans krav- och kontrollmodell (”the job strain

---

model") kombinerar både beslutsutrymme och stressorer i arbetet; arbetskra
modereras av stor kontroll över utförandet, och anställda med stort han
handlingsutrymme sägs till och med bli stimulerade av höga krav i "aktiva
jobb". Om inte arbetets beslutsutrymme tas med i beräkningen är det svårt
att förklara varför anställda i mer kvalificerade yrken är mer nöjda med
inga jobb, trots att deras arbeten i högre grad är psykiskt belastande.

Enligt Karasek har forskare tenderat att uppfatta de flesta faktorer i
arbetet som krav, och därigenom har de inte uppmärksammat att hög
genkontroll har en modererande effekt på arbetskra
.5 Jobb med
mindre beslutsutrymme och få krav, "passiva jobb" enligt Karasek, kan ses
som de alierade jobb som verkar hämmande på människors aktiviteter i
och utanför arbetet. I ett jobb med mindre beslutsutrymme hämmas
människans förmåga att bygga "cellen i huvudet, innan han bygger den i
vax" (Marx 1997: 154).

Med en travesti på Becks (1998b: 212) begrepp "institutionberoende
individualiserade situationer" talar Berglund (2003b: 105) om en "insti
tutionellt beroende individualiserad arbets situation". Aspekter av arbetet,
såsom lönen och när och var arbetet ska utföras, definieras på individuell
basis, vilket gör "den anställdes framgång eller misslyckande i större ut-
sträckning beroende av individuella val och handlingar".

I nutida svensk arbetslivsforskning har arbetets individualisering
formulerats i termer av "gränslöst arbete" och "arbetets nya regler" (Allvin
m.fl. 1998; Allvin & Aronsson 2001; Aronsson 2005; Allvin m.fl. 2006).
Det gränslösa arbetet ställs mot det traditionella arbetet och dess mer
strikt gränser. Enligt Allvin och Aronsson (2001: 243) är det traditionella
arbetets prototyp industriarbetet. För det första är det tydligt tids-
finierat. Arbetet avgränsas genom regleringar av arbetsdagen, arbets-
veckan och arbetsåret och uppgifter som utförs utöver den reglerade
arbetstiden benämns övertidsarbete (med specifika lönopslag för obe-
värm arbetstid). För det andra finns det en tydlig avgränsning för var
arbetet ska utföras. I industriarbetet börjar fritiden när arbetaren stämplar
ut och lämnar fabriken.

5 Enligt Karasek (1979: 287) utgörs "stress" av potentiell energi som via miljöfaktorer som
stort beslutsutrymme kan omvandlas till aktiva handlingar. Med ett mindre besluts-
uttrostatom omvandlas inte energin utan manifesteras istället som psykologiska anspänning-
ar. Karasek framhåller att indikatorer på stort beslutsutrymme inte ska ses som arbetskra,
utan möjligheten att använda färdigheter och ta egna beslut i arbetet samvarierar med en
mindre grad av psykologisk anspänning. Hans slutsats är att produktiviteten och arbetskra
ven kan kvarstå på samma nivå om de anställda ges större handlingsfrihet i arbetet.


Att identifiera sig med organisationen

Vid sidan av egenreglerade arbetssituationer som en aspekt av individualiserade förhållanden ska jag i denna del lyfta fram arbetsplatsengagemang som en aspekt av individualistiska förhållningssätt. Om personen identifierar sig med och engagerar sig i organisationen och dess mål kan det skapas en mer direkt relation till organisationen; identifikationen med organisationen växer medan ”kollektivkulturer” bland de anställda tappar i kraft. För att fördjupa diskussionen om arbetsplatsengagemang lyfter jag fram Sverre Lysgaards (2001) teori om arbetarkollektivet som ett motsystem till arbetsorganisationens mål och värden. Hans studie av ”de underordnades sociologi” fokuserar på problematiken med en oförmedlad anslutning till arbetsorganisationen, och de anställdas behov av ett beskyddande kollektiv på arbetsplatsen. Istället för att, som i den rationella valhandlingsteorin, utgå från att människan som en ekonomisk varelse, utvecklar Lysgaard en sociologisk teori om kollektiv handling (Boglind 1988: 79).


Det primära systemet inom arbetsorganisationen är det teknisk/ekonomiska systemet; det följer en grundprincip om att företaget ska maximera sin effektivitet och lönsamhet. Eftersom det teknisk/ekonomiska systemets grundläggande mål är ökad produktivitet blir kraven på arbetarna omättliga, vilket kan ställas mot deras begränsningar; deras uthållighet, kon-

---

centration, kunskap etc. tryter om de pressas för hårt. Jobbet är även ensidigt, vilket ställs mot behovet av mångsidighet, att arbetaren strävar efter utvecklande och engagerande uppgifter. Slutligen är det teknisk/ekonomiska systemet obönhörligt. Som medlem i detta system är arbetaren i en konkurrens situation där dennes prestationer återkommande värderas av de överordnade. Risken att ersättas av en mer produktiv arbetskraft leder till en känsla av otrygghet, vilket går emot ett grundläggande behov av trygghet (Lysgaard 2001: 137f).


Förutom att kollektivkulturer uppkommer i organisationer med underordnade måste det också finnas vissa betingelser i organisationen som leder fram till en problemolkningsprocess och en spontanorganiserad process. Den första handlar om att de underordnade kommer att utveckla liknande uppfattningar och känslor kring vilka problem som finns på arbetsplatsen och hur de ska lösas. På basis av denna gemensamma tolkning av situationen kan de sedan agera kollektivt (Furåker 2005: 87f). För att problemolkningsprocessen ska kunna utvecklas måste det finnas betingelser för spontanorganiserade processer; interaktions- och identifieringsprocesser. De anställda måste befinner sig i närheten av, och dela vissa likheter med, varandra. Avståndet till de överordnade, såsom rumsliga avgränsningar mellan kontor och verkstad, är en orsak till att interaktionen

---

7 Lysgaard utgår från att arbetet är uppstycat, specialiserat och ensidigt, vilket har att göra med de underordnades arbetsvillkor inom industrisektorn. Jag menar dock att i jämförelse med detta systemkrävde är de andra kraven (omättlighet och obönhörighet) mer universella. I ett kapitalistiskt produktionssystem finns det alltid en risk att anställda sparkas eller pressas till gränserna för det som både är fysiskt och psykiskt möjligt. Däremot behöver det mest effektiva och lönsamma sättet inte alls vara att stycka upp arbetet. Andra organisationsformer, med mer varierade uppgifter, kan resultera i ökad produktivitet.
är stor mellan underordnade men desto mindre mellan underordnade och överordnade. De överordnades närvaro kan ”koppla in” det teknisk/ekonomiska systemet och därmed hämma arbetskamraternas spontana möten och samtal på arbetsplatsen (Lysgaard 2001: 271).8


Den goda arbetskamraten är inte den som sticker ut utan den som rättar in sig i ledet. Denna norm bidrar till att de anställda blir medvetna om att det finns en grundläggande konflikt mellan dem själva och företaget. Motnormen inom arbetsorganisationen är att arbetarna ska ”sträva efter att finna kollektiva snarare än individuella lösningar” (Korpi 1978: 175). Om

8 Ett tecken på att de överordnades närvaro hämmer spontaninteraktionen är att ”arbeits- situasjonen ble oppevld som friere på kvelds- og nattskiftet enn på dagskiftet og friere på søndagsarbeid enn på vanlige hverdager, fordi ingen av de høyere sjefene var til stede i bedriften” (Lysgaard 2001: 271).
det finns en stor uppslutning bakom kollektivet kan det utöva makt gent-
emot det teknisk/ekonomiska systemet, till exempel genom att begränsa produktionen.

Både det teknisk/ekonomiska systemet och kollektivsystemet är bero-
ende av arbetsorganisationens fortsatta existens, vilket gör att relationen
kan ses som ett förhandlingstillstånd. Med detta avses inte att grund-
läggande intressekonflikter mellan arbete och kapital har upplöst. Lys-
gaard betonar att om förhållandet mellan systemen är någorlunda balans-
erat tyder det på ett starkt kollektivsystem, men det skulle likväl kunna
vara så att kollektivet vid en annan tidpunkt inte är tillräckligt starkt för
att upprätthålla förhandlingstillståndet, varvid ledningen kan etablera en
mer direkt relation till de anställda. Ur kollektivets perspektiv ses det som
en infiltration av det teknisk/ekonomiska systemet ”på områden som
kollektivet ønsker å ha kontroll over” (Lysgaard 2001: 178).

Infiltrationen kan tolkas som olika strategier för att undergräva
kollektivet och därigenom individualisera anställningsrelationen. Det tek-
nisk/ekonomiska idealtilståndet är en situation där ledningen förhåller sig
direkt till varje anställd utan att behöva gå vägen om ett mellanliggande
kollektivsystem (Skorstad 2003: 336). Kollektivets förhållningssätt är att
den som låter sig frestas av det teknisk/ekonomiska systemet och accep-
terar en direkt relation till detta system (till exempel via individuella
förtjänst- eller avancemangsmöjligheter) inte längre är en god arbets-
kollektivsystemet utslagsgivande för om infiltrationen kommer att lyckas
eller ej.

Med utgångspunkt i detta teoretiska perspektiv kan ett uttryck för en
lyckosam infiltration ses som att den anställda identifierar sig med och
engagerar sig i organisationen och dess mål. Då blir den anställdes
handlingssätt mer konformt med organisationsledningens normer:
”Ledningen kan därför få arbetaren att maximera sin arbetsinsats och till-
godogöra sig dennes arbete, tid, produktionsresultat och identitet”
(Karlsson 2006: 112). Graden av ”organisatorisk lydnad”, vilket jag upp-
fattar som ett närliggande begrepp till arbetsplatsengagemang, kretar
kring motsättningen mellan arbetsgivarens kontroll och de anställdas
autonomi:

huruvida ledningen eller den anställd själv ska tillägna sig arbetet,
arbetstiden och det man använder och producerar i arbetet. Därtill
kommer i vilken mån den anställde identifierar sig med arbetsorganisationen och dess ledning. (Karlsson 2006: 107)

Organisatorisk lydnad handlar om att den anställde engagerar sig helt i arbetet medan en stor grad av organisatorisk olydnad uttrycks genom förnekande eller fientlighet mot ledningen (exempelvis genom sabotage eller uppsägning). Om anställda således identifierar sig med organisationen, jobbar hårt och är effekpta och produktiva kan vi tala om organisatorisk lydnad9 och ju mindre engagemang i arbetet, desto mer handlar det om organisatorisk olydnad, dvs. allt det ”som anställda gör och tänker i arbetet som ledningen inte vill att de ska göra och tänka” (Karlsson 2006: 106).


En som hävdar att utvecklingen går mot ett tekniskt/ekonomiskt idealtillstånd är Egil Skorstad (2003). Han menar att organisationskulturer

---

används för att tona ned skillnader mellan anställda; med ”kosmetiska förändringar” som gemensamma kläd- och uppförandekoder minskar avståndet mellan ledning och anställda. När Lysgaard talar om likhetsbetingelser är det främst likheter i status i form av yttre kännetecken och symboler som betonas (dvs. att man kan skilja på personer genom deras olika sätt att klä sig, föra sig, tala etc.). Ju större relevans likheterna har, och ju fler likheter som finns mellan de underordnade men inte med de överordnade, desto större sannolikhet är det att ett arbetarkollektiv utvecklas (Lysgaard 2001: 266ff). Om kollektivsystemets grundläggande betingelser däremot försvagas hämmas utvecklingen av kollektivideologin; alternativa tolkningar av verksamheten blir färre och mindre kraftfulla.

Enligt Skorstad (2003) är ett resultat av nya organisationsformer och lönesystem att de som tidigare behandlades lika inte längre behandlas lika. Individualiserade belöningssystem kan försvaga kollektivet, och jobb med utrymme för initiativtagande och medbestämmande kan dessutom stärka det ömsesidiga beroendet mellan organisationen och enskilda anställda:

Utvecklingen av företagens sätt att leda, organisera och internt marknadsföra verksamheten siktar medvetet på att etablera en oförmedlad, individualiserad och emotionellt laddad relation mellan medarbetaren och företaget. (Boglind 2003: 132)


Exempelvis ser Edmund Dahlström (1966: 18) en stor grad av ”involvering i arbetet” som en motpol till en alienerande arbets situation; denna involvering gör att ”individernas finner direkt tillfredsställelse i det effektiva utförandet av arbetet och identifierar sig med den formella arbetsorganisationen och dess mål”. Förutom arbetstillfredsställelse förutsätts involver-
ing i arbetet resultera i det som arbetslivsforskare kallar för "arbetsplatslojalitet" eller "arbetsplatsengagemang" (organizational commitment) (se t.ex. Gallie m.fl. 1998; Svallfors m.fl. 2001; Hult & Svallfors 2002; Svallfors 2004; Furäker 2006).


I den mån arbetarna definierar sin anställning huvudsakligen som ett medel att uppnå en viss standard och en viss livsföring utanför arbetet är det naturligtvis fullt tänkbart att de har en negativ syn på sina arbetsuppgifter medan de samtidigt uppskattar företaget som erbjuder dem de inkomster och de betingelser i övrigt som placerar ett liv de sätter värde på inom räckhåll för dem. (Goldthorpe m.fl. 1971: 99)

Lygsaards (2001: 263) hypotes är att arbetarkollektiv är mest framträdande i samhällen med en mer grundläggande likhetsideologi, med relativt avgränsade klasser och med begränsad social mobilitet. Om dagens samhälle bäst beskrivs i termer av ett konkurrenss- och avancemangssamhälle, där människor uppmansas att bli herrar över sina egna öden, kan arbetarkollektivet ses som ett övergångsfenomen under en specifik epok av moderniteten. Om färre idag ser sig som underordnade kan kollektivkulturer på arbetsplatsen upplösa, vilket i sin tur kan leda till att fler identifierar sig med organisationens mål och värden.
Att vara oorganiserad

Ian Kessler och John Purcell (1995: 345) definierar kollektivism inom arbetsmarknadsområdet som "the existence of independent, or quasi-independent, organizations founded to represent and articulate the interests of groups of employees". I Sverige, liksom i många länder runtom i världen, är fackförbund huvudrepresentanter för de anställda.

Jämfört med den makt som arbetsgivaren har, i egenskap av att denne kontrollerar produktionsmedlen, är den anställdes främsta maktresurs medlemskap i organisationer som samordnar kollektivt handlande (Korpi 1978: 36). Individen sluter sig samman med andra för att kunna reducera arbetsgivarens maktövertag i anställningsrelationen. Tidigare nämnades att kollektivsystemet utvecklas *inom ramen för* det teknisk/ekonomiska systemet och enligt samma logik är de anställda först ”medlemmar” i kapitalistiska företag ("primär" organisering) innan de kan ansluta sig till facket ("sekundär" organisering) (Offe & Wiesenthal 1980: 72). Arbetets och kapitalets respektive organisering ger ”ökad slagkraft i den grundläggande motsättningen mellan arbete och kapital”, men om sekundär organisering inte kommer till stånd manifesteras inte anställningsrelationens inbyggda konflikt (eftersom de anställda var för sig har begränsad förhandlingsstyrka) (Danermark m.fl. 1997: 99).

Facket grundades då anställda upplevde att de behövde överskrida individuellt avtalade arbetskontrakt för att motverka underbudskonkurrens. Anställda lovar varandra att följa kollektiva överenskommelser om priset på och villkoren för arbete. Fackföreningens "affärsidé" är att ”bilda en kartell av arbetskraft/säljare” för att kunna förskjuta arbetsmarknadens maktförhållanden till de anställdas fördel, och fackets framgång följer av hur framgångsrikt kollektiva regleringar inskränker kon-

---

10 Detta behöver nyanseras med att för vissa grupper av överordnade anställda är den främsta maktresursen egna kvalifikationer och kompetenser. Ett exempel är den fördelaktiga situationen för verkställande direktörer och ”styrelsepoffrs”, vilka kan kräva mycket höga löner, aktieposter och fallskärmar för att stå till företagens förfogande.

11 Enligt Offe och Wiesenthal (1980) är arbetskraftens ”oöverkomliga individualitet” i ett maktunderläge gentemot kapitalets integrering och förening av många enheter av ”dött arbete”. Kapitalets funktion är att kombinera produktivkrafterna, såväl arbete (levande arbete) som kapitalvaror (dött arbete) så att mervärde skapas och kapital ackumuleras. Marx (1997: 160) beskriver det som att kapitalisten genom köpet av arbetskraften har ”tillsatt arbete som ett levande jäsämne i produktens döda beståndsdelar".
Enligt Nyström (2000: 284) vill arbetsgivare begränsa kollektiva regleringar av anställningsrelationen; anställnings- och arbetsvillkor ses som en privatsak ”mellan enskilda egendomsägare - ägare av arbetskraft och ägare av kapital”. I ett arbetsgivarperspektiv har människor frihet att välja mellan olika anställningskontrakt på arbetsmarknaden, medan kontraktet i ett fackligt perspektive inte enbart är en privatsak utan en politisk fråga genom parternas ojämlika maktresurser.


Mitt syfte är inte att ge en sammanfattande bild av fackets situation på den svenska arbetsmarknaden utan fokus är arbetslivets individualisering, förstått som att kollektiva lösningar och identiteter minskar i betydelse. Jag har tidigare lyft fram egenreglerade arbetssituationer som mått på indi-

---

12 Dessutom inrättas arbetslöshetskassor för att försäkra de arbetslösa om en ”grundplåt” så att de inte tvingas att ta vilket lågbetalt jobb som helst. Även detta är tänkt att förhindra lönedumpning (Gatu 2006: 4).
vidualiserade förhållanden i arbetslivet. Att anställda är fackligt oorganiserade är en annan aspekt. I litteraturen ses facklig organisering som ett viktigt mått på facklig styrka, vid sidan av faktorer som kollektivavtalens täckningsgrad och innehåll, landets arbetslöshetsnivå, facklig representation inom rådgivande och lagstiftande samhälleliga myndigheter och organ, fackförbundens benägenhet att varsla om stridsåtgärder och använda strejkvapnet, engagemang bland fackliga medlemmar, avtalsförhandlingarnas centraliseringsgrad samt förtroende för facket och fackliga representanter i den allmänna opinionen (Thörnqvist 2000; Korpi 2002; Vernon 2006; Visser 2006; Forssell m.fl. 2007a; Medlingsinstitutet 2007).


Waddington och Kerr (2002) lyfter fram tre centrala förklaringar i litteraturen till att unga idag sägs vara mindre benägna att organisera sig fackligt. *För det första* handlar det om ett ideologiskt skifte där konsumtion och individualism i större utsträckning påverkar yngre människors
attityder ("Thatchers barn"). För det andra nämner författarna spridningen av postmaterialistiska värden, samtidigt som nya sociala rörelser sägs ersätta traditionella former av kollektiv organisering ("frihetens barn"). För det tredje lyfter författarna fram en allmän nedgång i ungas politiska engagemang. Ett minskat valdeltagande och en sjunkande anslutningsgrad till politiska partier sägs vara ett uttryck för en mer samhällsvid politisk apati som även får negativa konsekvenser för facklig organisering.


En annan förklaring till förändrade förhållningssätt till facket, och till att anställda väljer att inte gå med i facket, är att föreställningen om lön-tagarnas gemensamma motpart har förlorat i styrka (Hyman 2002). Det sägs att vissa yrkesgrupper är på kollisionskurs med andra, istället för att de anställda står enade gentemot kapitalet. Det finns sändrande faktorer inom fackföreningarsrörelsen som tär på klasssolidariteten och ger uttryck för den tunna linjen mellan klasssolidaritet och yrkesspecifika identiteter och strategier.13 Offe (1985) har lyft fram denna problematik i termer av "arbetets heterogenisering"; det handlar om att arbetskraften delas upp i primära och sekundära arbetsmarknader, att arbetarklassen splittas vertikalt (då "mellanskikten" i klasstrukturen expanderar), samt skillnader

mellan arbetsformer inom produktions- och servicearbete. Han fokuserar på den sistnämnda aspekten; differentieringen av arbetsformer i det ”post-industriella” samhället gör att man inte längre kan prata om ”a basically unified type of rationality organizing and governing the whole of the work sphere” (Offe 1985: 139).

En klyfta skapas mellan varuproduktionens målrationalitet och den sociala omsorgs- och förståelselogik som styr service- och tjänstesektorn (Bertilsson 1987). Uppdelningen i olika sektorer med skilda logiker leder till att gemensamma kulturella och politiska erfarenheter, intressen och attityder som ”löntagare” minskar. Offes slutsats är att arbetet som ”normativ-analytisk” kategori förlorar i starkt då lönearbetet blir alltmer heterogent. I litteraturen finns det även andra förklaringar till ett försvagat klassmedvetande. Allvin framhåller att arbetslivets centrala aktörer alltmer distanseras från de anställda:

(1) arbetsgivaren är endast en representant för ett allt mer globaliserat ekonomiskt system; (2) som ”arbetstagare” är individen själv knappt mer än en retorisk hänvisning för en facklig apparat; (3) även de moraliska normer efter vilka den sociala praktiken förs har av en socialt engagerad välfärdsstat konstitutionaliseras i form av ett arbetsrättsligt system. (Allvin 1997: 174)

Jag ska säga något om de två första punkterna i citatet ovan. För det första blir företagets manöverutrymme alltför knappt inom moderlandets gränser när företagen formeras i transnationella nätverk. Bakbunden av såväl


(15) Att erfarenheten av att vara löntagare inte längre sägs utgöra ”a point of departure for cultural, organizational and political associations and collective identities” (Offe 1985: 136) har kritiserats av Göran Therborn med utgångspunkt i olika yrkesgruppers strejktvivitet: ”Repeated industrial action by US teachers, industrial action by Swedish private industry white-collar employees in 1980, the British nurses’ strike in 1982, the massive strike of Belgian public employees in the autumn of 1983, industrial action by British teachers and Swedish civil servants in the spring of 1985 – all testify to the inadequacy of the ahistorical sociology embraced by Offe in his first thesis” (Therborn 1986: 123).
produktionens globalisering som finanskapitalets globala rörlighet urholkas arbetsgivarens roll. När arbetsgivaren upphör att vara en konkret motpart för de anställda och deras representanter försvinner denne ur deras ”erfarenhetshorisont”. När det blir alltmer diffust vem som är de anställdas opponenter kan det bli svårare för facket att förankra en kollektivideologi och klassidentitet hos sina medlemmar.


utvecklas till en apparat; istället för att mobilisera sina medlemmar fyller facket då huvudsakligen en funktion som serviceorganisation.16


Förhållningssätt till fack och arbetsgivare

Förutom facklig organisering som mått på kollektivism i arbetslivet kommer jag även att analysera den anställdes syn på sin relation till facket och arbetsgivaren. Enligt Stephen Deery och Janet Walsh (1999: 250) ska ett kollektivistiskt förhållningssätt till arbetet definieras som ”a belief that the most appropriate way of addressing industrial issues and achieving improvements in the terms and conditions of work is through a union and by collective effort”. Och omvänt så kan en uppfattning såsom att facket inte behövs i förhandlingar med arbetsgivaren ses som ett individualistiskt

---


38


I diskussionen om arbetsplatsengagemang betonades arbetsplatsens kulturkamp. Personen befinner sig i en ambivalent situation mellan individuella eller kollektiva lösningar; denne är utsatt för motstridiga intressen både som objekt i utbytesrelationen (en enhet arbetskraft) och som ”partner” i arbetskontraktet:

The ambiguity in interest derives from the concept of a market participant of himself as one who has a particular unit of labor power, as well as skills, experience, and so forth (i.e., a concept of what he has to sell) and a concept of himself in terms of he himself being wage-labor – thus, being implicated with all his human potential in the process of utilization of that mysterious “commodity” (i.e., a concept of himself in terms of the fact that he has to sell). All the other ambiguities in consciousness and defining interest follow from this basic one – namely, the ambiguity
between individualistic versus collective improvement of one’s condition, between economic versus political concepts of one’s interest, between the identities as consumer and producer, between the priorities of higher wages versus better working conditions and more secure employment, and between the behavioral alternatives of individual competitiveness and class solidarity. (Offe & Wiesenthal 1980: 92-93)

Med den anställdes tvetydiga situation som både subjekt och objekt i anställningsrelationen följer ett val mellan individuella och kollektiva lösningar. Om arbetet individualiseras och var och en i högre grad belönas för sina prestationer kan föreställningen om vad man kan sälja träda i förgrunden, medan likheten i objektiva villkor, att alla anställda måste sälja sin arbetskraft, i lägre grad bestämmer individens förhållningssätt.

**Individualiserade lönevillkor**


kollektivsystem. Individualiseringen av lönesättningen kan därmed ses som mått på att kollektivideologins inflytande försvagas.


**Individuell lönesättning**

Lönen fungerar som styrmedel för att motivera anställda till att förbättra sina prestationer. Arbetarjobb som fabriks-, gruv- och hamnarbete har traditionellt belönats via olika typer av ackordssystem. Enligt Marx är individuellt ackord den löneform som i störst utsträckning ligger i kapitalistens intresse. Förutom att höjningar av ackordet kan öka arbetets intensitet har löneformen även individualiserande effekter:

> Men det större spelrum, som ackordslönen ger den enskilde arbetaren, har å ena sidan en tendens att utveckla hans individualitet och därmed hans frihetskänsla, självständighet och självkontroll, medan å andra sidan den inbördes konkurrensten mellan arbetarna uppmuntras. (Marx 1997: 485)

bort, medan "moderna" former av rörlig belöning, som bonus, aktier och vinstdelning blir vanligare. Marx (1997: 481) beskriver av ackordet som den vanligaste löneformen för fabriksarbetarna visar även att typ av individbaserad löneform samvarierar med form av anställningsrelation. I John Goldthorpes klassteoretiska termer består ett "rent arbetskontrakt" av en anställningsrelation av relativt kortsiktigt slag med stora möjligheter att mäta arbetets resultat såsom i ackordssystemet där ersättningen regleras genom specifika insatser (Goldthorpe 2000b; Svalfors 2004: 20).


I Metalls förslag finns det vid sidan av "objektiva" kriterier (såsom arbets erfarenhet och utbildning) en individuell del där det görs en bedömning
av individuella förmågor och prestationer. Dessutom finns det en rörlig del i form av en bonus kopplad till produktionens resultat. Den är ett kollektivt tillägg till den fasta lönen och dess individuella tillägg.


En annan problematik är att många yrken, främst inom tjänste- och servicesektorerna, består av uppgifter som inte kan bedömas efter någon enkel måttstock. Hur mäter man prestationer inom hälso- och sjukvårdssektorn? Det råder en konflikt mellan det som Lotte Alsterdal (2003: 112) ser som kontext- och situationsbundna ”kloka handlingar” och standardiseraade lönekriterier som är otillräckliga för att fånga djup och bredd i de anställdas kunskaper. Om lönesystem består av kriterier som är enkla att värdera ”snarare än det som är viktigt att värdera” kan tonvikten vid lönesättningen läggas på aspekter utanför verksamhetens kärna (Nilsson & Ry-

Ackordslön18 är den individbaserade löneform som har varit mest betydelsefull för industriarbetare. Skillnaden mellan privatjämstemännens och manuella arbetares individbaserade löneformer har varit att de förstnämndas lönesättning i högre grad har bestämts av mer kvalitativa individuella bedömningar, medan den individuella ackordslönen mäter arbetets kvantitet. Likheten mellan lönesystemen är att det finns individbaserade lönedelar; principen är att anställda blir individuellt belönade för sina prestationer eller egenskaper. Individuellt löneinfl ytande genom arbetssatsen kan ske direkt eller indirekt. Ackordslönerbete är ett exempel på när arbetsresultatet ger ett direkt löneutfall. I det andra fallet ger en värdering av förmågan, prestationerna eller dugligheten ett visst lönetillskott. Ett exempel på detta är den individuella lönedelen med ”subjektiva kriterier” i Metalls förslag till lönesystem som nämndes tidigare.

Den andra huvuddimensionen av individualiserade lönevillkor är en individuell förhandlingsform. Förhandlingar mellan fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer kan ske på toppnivå (antingen mellan konfederationer eller mellan förhandlingskarteller), förbunds- och lokal nivå. Lokala förhandlingar kan även ske direkt mellan den anställdes och chefen, men för att lönen ska kunna individualiseras måste det finnas ett löneutrymme att fördela; denna dimension av individualiserade lönevillkor är således beroende av avtalsskonstruktioner som ger arbetsgivaren inflytande över löneutvecklingen för enskilda personer. Individualiseringen av förhandlingsformen ger individen möjlighet att genom individuella lönesamtal argumentera för varför denne förtjänar en viss löneökning.

---

18 Inom industrin har många olika typer av ackordssystem använts. Exempelvis har följande ackordsformer tillämpats inom varvsindustrin: rakt ackord, ½ blandackord, förmansackord/verkmästareackord, löpande ackord, gruppackord och hängackord (Andersson, Moberg, Sjöstrand & Sjölin 1990: 24).
Individualiserad lönekultur

Trots att de arbetar så nära varandra vill de ofta berätta om sin lön och hur stora påslag de får varje år. Det är känsligt eftersom löneökningen beror på hur man lyckats i den individuella differentierade lönesättning som sjukhuset tillämpar. Ingen vill vara den som får minst eller mest. (Lindgren Strömbäck 2005)


Om likalönsprincipen upplöses som mål för lönebildningen och ersätts med en individualiserad lönesättning kommer det att finnas vissa som får större tillägg än andra. Ett möjligt resultat är att lönekulturen blir tystare. Istället för att de anställda öppet debatterar och tar strid för att en större del av kakan ska tillfalla arbetet till förfång för kapitalet, förskjuts fokus mot hur den existerande biten ska fördelas mellan enskilda personer. Om anställda väljer att inte tala öppet om lönar ”privatiseras” lönesättningen.

Förhållanden och förhållningssätt

En frågeställning i avhandlingen rör huruvida individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt är likvärdigt fördelade bland

---


Att anställda inte är medlemmar i facket kan bero på ett ointresse för, eller dåliga kunskaper om, facket eller att man helt enkelt är missnöjd med fackets arbete. Enligt Boglind (1988: 6, 74f) är **oorganisering** oftast en följd av ett ”icate-beslut” snarare än av medvetna överläggningar. Den huvudsakliga anledningen till att anställda är oorganiserade är helt enkelt att de av slentrian står utanför, inte en följd av att de identifierar sig med andra värden än de som facket står för. Oorganisering har då till stor del att göra med brister i fackets lokala arbete, det saknas representanter som tar kontakt med de oorganiserade. Den ”avsiktslösa avvikelsen” från normen kan dock med tiden utvecklas till en medveten avvikelse från facket:
Man lär sig att det går bra att stå utanför facket, att många gör det och att man knappast riskerar något obehag. Efterhand kan ett värdesystem utvecklas som legitimerar ett avståndstagande till facket, och som kan bli en självständigt verkande orsak till att fler personer aktivt väljer att stå utanför eller att utträda. (Boglind 1988: 75)

Boglind kan ha en poäng i att oorganisering kanske inledningsvis inte är ett ideologiskt ställningstagande mot facket och kollektiv handling, men att det med tiden kan utvecklas till att bli det, och att det på detta sätt kan utvecklas en motkultur mot facket bland vissa anställda. Individen kanske anser sig klara sig bäst på egen hand; denne upplever sig vara "herre över sitt eget öde" och är då varken lojal gentemot facket eller gentemot organisationens mål och värderingar. Samtidigt kommer det troligen också att finnas en del oorganiserade som hellre identifierar sig med organisationens mål och värden än med fackets. Vi kan följaktligen förvänta oss att en större andel av de oorganiserade än de organiserade har ett stort arbetsplatsengagemang. Det är också troligt att oorganiserade i hög grad föredrar en individuell förhandlingsrelation, och att attityden till facket som förhandlare är mer negativ. Ett förhållningssätt där man väljer att stå utanför facket kan till sist även medföra att man i större utsträckning inte talar öppet om sin lön.

En aspekt av individualiserade förhållanden är ickestandardiserade löneformer; dvs. sådana löneformer där individen inte belönas med enbart en fast lön, utan att en del av, eller hela, lönen består av ett tillägg som är avhängigt dennes prestationer. Det individuella ackordet är en typ av "äldre" individbaserad, rörlig löneform, medan bonus och vinstdelning är exempel på mer "moderna" former av rörlig belöning. Gemensamt för löneformer där ersättningen knyts till prestationer är att man kan differ rentiera mellan grupper och individer. En löneform som det individuella ackordet, vilken förutsätter mätning och direkt kontroll, resulterar troligen inte i ett stort arbetsplatsengagemang, vilket i högre grad kan tänkas gälla anställda som omfattas av "nya" löneformer där man försöker integrera de underordnade i verksamheten och göra dem till "medarbetare".

Som följd av olika typer av löneformer är det svårbedömt vilka effekter som ickestandardiserade löneformer generellt har för de anställdas arbetsplatsengagemang. Sådana löneformer kan tänkas resultera i att de anställda blir mindre benägna att vara med i facket. Marx (1997) menar att
individuella ackord är individualiserande, och detta gäller troligen i minst lika hög grad för prestationsbaserade löneformer kopplade till bonus, aktier och optioner. Om en del av, eller hela, lönen kopplas till företagets mål kan det teknisk/ekonomiska systemets värden om ökad effektivitet och produktivitet bli viktigare relativt fackliga löneförhandlingar; personen kan komma att föredra en individuell relation till arbetsgivaren snarare än att facket företräda denne.

Eftersom ickestandardiserade löneformer till stor del är prestationsbaserade är det sannolikt att anställda med sådana löneformer i större utsträckning kan påverka lönen genom egna arbetsinsatser jämfört med de med fast lön. Det är något mer oklart vad ickestandardiserade löneformer kan tänkas betyda för möjligheten att påverka sin lön genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Att ickestandardiserade löneformer vanligen består av tillägg som är prestationsbaserade kan även tänkas resultera i att det finns en grogrund för en mer tävlingsinriktad miljö på arbetsplatsen, och därigenom en individualiserad lönekultur.

En annan aspekt av individualiserade förhållanden är individuellt löneinflytande. Mot bakgrund av studier av verkstadsanställda menar Eva Fredholm (1989: 178) att det är viktigt för den anställdes att ”få bli bedömd och behandlad som individ och inte som anonym medlem i ett kollektiv”. Hon betonar att arbetare själva vill kunna påverka lönen. Om de anställda också upplever det som att lönen kan påverkas på egen hand kan de bli mindre benägna att organisera sig fackligt, eftersom lönefrågan är en av fackets huvudfrågor. Som en följd av detta vinner den individuella förhandlingsrelationen då troligen mark jämfört med kollektiva lösningar, vilket även kan främja en individualiserad lönekultur.

Klass och individualisering

Jag har tidigare betonat att individualiseringsbegreppet är problematiskt eftersom omfattningen och konsekvenserna av individualisering vanligen inte är empiriskt underbyggda. Uppfattningen om att våra liv styrs av individuella preferenser och livsstil tar dålig hänsyn till samhällets ojämna resursfördelning, vilken är en grundläggande förutsättning för människors valmöjligheter: ”denna möjlighet att välja och låta sina preferenser få ett någorlunda fritt utlopp, är en nyttighet som är sällsynt och mycket ojämnt fördelad i befolkningen” (Sohlberg & Leiulfsrud 2000: 19).
Det finns de som Jan Pakulski (2005: kap. 6) som anser att klass hade stor förklaringskraft i industrisamhället, men att differentierings- och individualiseringsprocesser i ”det postmoderna tillståndet” resulterar i en komplex och klasslös ojämlikhet. Nutida klassanalyser ses som en abstrakt akademisk verksamhet med ringa betydelse för förklarings av ojämlikhet, levnadsformer och konflikter. Pakulski motiverar sin kritik med att vi behöver ett samhällsanalytiskt perspektiv som inte på förhand bestämmer vad som bäst förklarar ojämlikhet och konflikter i samhället. Det är för mig en självklarhet att forskare måste använda sig av ett flertal förklaringsfaktorer i analyser av olika samhällsfenomen, men till skillnad från Pakulski anser jag att analyser av ojämlikhet, konflikter etc. i ett kapitalistiskt marknadssamhälle måste använda sig såväl av klass som av andra centrala begrepp såsom kön/genus och ålder.


I ett meningsutbyte mellan Beck (2007) och Will Atkinson (2007a, 2007b) i The British Journal of Sociology tvingas Beck att tydliggöra relationen mellan klass och individualisering. Han menar att individualiseringsteorin uttrycker ett paradigmskifte i studiet av social ojämlikhet; den sociala ojämlikhetens ”grammatik” omvandlas och radikaliseras med upplösningen av klasser. Många individer befinner sig i samma position, men de delar inte längre en gemensam kultur med vars hjälp de kan förstå och förklara den situation de befinner sig i. Ett centralt begrepp är institu-

---

20 En alltmer ambivalent och temporär social struktur tar form: ”The stable and predictable characteristics of all concepts of social location (class, occupational group, social layer) would thus give way to typologies of the precarious, the ambivalent and the provisional, of social locations subject to cancellation, of 'both-and' locations" (Beck 2002b: 51).
Institutionell individuering (även institutionaliserad individualism) som avser en utveckling av rättigheter, lagar och regleringar där individen adresseras (istället för gruppen eller kollektivet) såväl inom välfärdsstatliga institutioner som på arbetsmarknaden.

Det är en ironi eller paradox, menar Beck, att arbetarrörelsens kollektiva framgångar har resulterat i friheter och rättigheter som undergräver grunden för själva arbetarrörelsen. Klasskampens framgångar sägs underminera de sociala klasser (eller klasskulturer) som utgjorde industrisamhällets ”motor” eller klasskampens sociala kitt. Ett undantag från institutionaliserad individualisering sägs vara de kollektiva lösningarna som har institutionaliserats mellan arbetsmarknadens parter, t.ex. kollektivavtal. Å andra sidan betonar Beck att dessa kan komma att undermineras genom att de anställdas kontrakt individualiseras.

Det centrala i Becks argument är att individualisering avvecklar relationen mellan klassposition och klasskultur så att det skapas en ”kapitalism utan sociala klasser”. Argumentet vilar på en begränsad förståelse av vad som konstituerar klass; klass existerar ”i huvudsak i den betydelse som begreppet hade under 1800- och början av 1900-talet” (Beck 1998b: 143). Det handlar här om en ”Gemeinschaftlich syn på klasser”, i betydelsen att klass definieras genom ”social gemenskap och gemensamma världsbilder” (Svallfors 2004: 22). Förutom att Becks begreppsliggörande av en homogen klasskultur leder till en karikatyr av dåtiden, då arbetarklassen alltid har varit splittrad som en följd av privata och sektoriella intressen (Atkinson 2007a: 358), så osynliggörs klass som social struktur, dvs. som en ojämlik fördelning av ägande och kontroll över produktionsmedel och produktionsresurser. Beck skiljer helt enkelt inte mellan klasstruktur och klassformation. Klasstruktur avser relationen mellan positioner (vilka bestämmer klassintressen) medan klassformation avser utvecklandet av olika typer av kollektiv inom klasstrukturen:

Class-based collectivities may be organized, disorganized or reorganized within a given class structure without there necessarily being any fundamental transformations of the class structure itself. (Wright 1985: 10)

Gemenskaper och kollektivt handlande är möjliga, dock inte nödvändiga, konsekvenser av människors ojämlika positioner i klasstrukturer (se Svallfors 2004: 22f; Breen 2005: 50). Om klasstrukturen osynliggörs försvinner ett viktigt sociologiskt analysinstrument. Kan vi till exempel ta för givet
att alla har samma möjligheter till högre utbildning? Måste man inte kunna mobilisera ekonomiska, sociala och kulturella resurser för att lyckas med universitetsstudierna? Faktorer som utbildning, mobilitet och konkurrens fungerar utan tvekan individualiserande, men de är troligen vanligare i vissa klasspositioner än i andra:

The whole scheme – to get an education, be willing to move to the available jobs and to compete with others over them – means more to higher-level white-collar workers (or the professional-managerial class) than to manual workers. (Furåker 2005: 169)

Kapitel 3

TEORETISKA PERSPEKTIV

I föregående kapitel redovisades perspektiv i vilka tesen drivs att strukturer som klass inte längre, eller enbart i mindre utsträckning, är bestämmande för människors levnadsvillkor och förhållningssätt. I avhandlingen ska jag undersöka om det finns stöd för att individualisering ”påtvingas” människor i ungefär samma grad eller om individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt tydligt skiljer sig åt bland olika kategorier av anställda. I föreliggande kapitel redovisas faktorer som kan vara av betydelse för individualisering, individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt: kön, ålder, sektor, ickestandardiserade anställningsrelationer och arbetsplatsstorlek.


Klass
Människor tillskrivs ofta klasstillhörighet på basis av sitt eller föräldrarnas yrke. En grundläggande skiljelinje på arbetsmarknaden är att olika uppgifter kombineras i jobb, vilka sedan samlas i yrken eller professioner. Yrke refererar till arbetsdelningen, medan klass bestäms av arbetets sociala relationer. Med fokus på hierarki och makt överskriver klass den tekniska arbetsdelningen (Furåker 2005: 40, 44). I ett klassperspektiv begreppsliggörs arbetet i termer av sociala relationer; eller mer specifikt av interna


Det är klassteoretikerns uppgift att lyfta fram de grundläggande principer med vars hjälp individer tillskrivs en viss position i en klassstruktur. En mer fullständigt bild av samhälleliga klassrelationer försvåras av att moderna produktionsrelationer är mycket komplexa. Jag ska säga något om två komplicerande faktorer.

I teorin består kapitalistiska klassrelationer av "rena" äganderelationer (antingen så äger du något eller så gör du det inte) men i verkligheten har ägandet inte en absolut karaktär (Wright 2005: 12f). Även om arbetsgivaren äger en maskin finns det arbetsmiljölagstiftning m.m. som reglerar användningen av maskinen. Arbetsrättsliga och kollektivavtalade regleringar gör att privata egendomsrättigheter delvis har överförts till ett kollektivt agentskap.

En andra komplicerande faktor är bransch- och yrkesstrukturens omvandling och därmed medelklassens eller "mellanskiktens" tillväxt, dvs. den stora grupp av löntagare som måste sälja sin arbetskraft men som ändå inte är en del av industriamhällets traditionella, manuella arbetarklass. Enligt Dahrendorf (1959) har arbetskraftens differentiering, som en följd av tjänstemannatillväxten, servicesektorns utvidgning och den offentliga sysselsättningens expansion, resulterat i att proletären alltmer har ersatts av en mångfald status- och färdsgrupper. Vissa yrken i den "sönderdelade" nya medelklassen liknar arbetarklassens medan andra har mer gemensamt med den härskande klassens villkor.

Dahrendorf menar att varken marknadsresurser eller position inom produktionen är bestämmande för människors klasssituationer i "det postkapitalistiska samhället". I hans omformulering av det marxistiska klassbegreppet elimineras äganderätten som bas för exploatering medan aukturitetsdimensionen bevaras (Sørensen 2000: 1530). Skiljelinjen mellan klasser sägs gå mellan de som har och de som inte har legitimitet att utöva makt i olika samhällssektorer, vilket resulterar i ett flertal klasssituationer och konfliktlinjer (Dahrendorf 1959; Korpi 1978: 24; Berglund & Schedin 2002: 334). I avhandlingen bestäms klassposition å sin sida genom arbetslivsförhållanden; på basis av John Goldthorpes och Erik Olin Wrights klassteorier. Även om de delvis skiljer sig åt med avseende på vad klass konstitueras av så överensstämmer deras forskningsansatser i hög grad; båda använder storstaliga surveydata och operationalisera klass på basis av yrkesstrukturen (Crompton 1998: 77).

22 "Mellanskikt" används av Therborn (1981: 56) för att lyfta fram den grupp av löntagare som intar en position mellan arbetarklass- och borgarklass: "Å ena sidan är de löntagare och arbetar åt och under kapitalet eller staten. Å andra sidan har de arbetsuppgifter och beslutsfunktioner delegerade till sig från arbetsgivaren".
Avhandlingens klassteoretiska grund

I avhandlingen operationaliseras klass i enlighet med Goldthorpes klass-teori. Förutom att klasser särskiljs mellan dem som äger produktionsmedel och dem som inte gör det så differentieras klass på basis av olika typer av anställningskontrakt. Grunden för uppdeleningen är att det i anställningsrelationer alltid finns en viss handlingsfrihet över arbetets utförande, även i de mest detaljreglerade jobb (se t.ex. Roy 1959; Burawoy 1985). Kontraktet kan aldrig regleras så att de anställda fullt ut agerar i enlighet med organisationens intresse:

the employment contract is incomplete. It is impossible to specify in advance all the actions that a responsible employee should take. Therefore employers must trust employees to act correctly in circumstances which are either unforeseen or too complex to detail completely. (Evans & Mills 2000: 642)


Tjänstemannarelationen knyts till anställda i överordnade positioner där det antingen ställs krav på att utöva delegerad auktoritet eller specialiserad kunskap/expertis. Vid sidan av höga lön, förmånliga bonussystem och handlingsfrihet i arbetet finns det viktiga prospektiva element såsom anställningstrygghet och karriärmöjligheter (Erikson & Goldthorpe 1992:
The key connection that the contract aims to establish is that between employees’ commitment to and effective pursuit of organizational goals and their career success and lifetime material well-being. (Goldthorpe 2000b: 220).


Vid sidan av arbets- och tjänstemannkontrakt finns det också ”blandade anställningskontrakt”. Det handlar om anställda som antingen är svårare att kontrollera och har ett mindre humankapital eller om dem som är lättare att övervaka men som har ett större humankapital. I dessa mellan斯基t finns ickemanuella arbetare med rutinmässiga uppgifter inom administration, handel, kontor och service, tekniker på lägre nivå och förmän till manuella arbetare (Erikson & Goldthorpe 1992; Berglund & Schedin 2002: 339f)

En grundläggande skillnad mellan Wright och Goldthorpe är att den förra framhåller exploatering och antagonism mellan sociala klasser
medan den senare gör frågan om konflikt till en kontextuell faktor. För att kunna tala om exploatering måste exploaterörens materiella välfärd förverkligas på bekostnad av de exploaterades välfärd. Dessutom måste de exploaterade *exkluderas* från vissa produktiva resurser och exploaterören *tillägna* sig det mervärde som deras arbete skapar (Berglund & Schedin 2002: 341; Burawoy & Wright 2002: 471).²³


Om Goldthorpes tjänstemannaklass bestäms på basis av utbildningsbaserade kunskaper och färdigheter och större handlingsfrihet i arbetet, bestäms överordnade anställda i Wrights klassanalyser genom två dimensioner: *aktuortitet* och *expertis*. Beträffande chefspositionen finns det en

---


grundläggande skillnad mellan marxistiska och weberianska analyser. I marxistiska analyser påverkas chefernas ”livschanser” inte enbart av positionen inom marknadsrelationerna utan också av positionen inom produktionens auktoritetsstrukturer. Maktutövande är ett viktigt element i ett marxistiskt klassbegrepp: ”class relations are relations of power, not merely privilege” (Wright 1997: 35).

Medan Goldthorpe ser chefspositionens auktoritetsdimension i termen av ett ökat ansvar, menar Wright att för att arbetsgivaren ska kunna förserätta sig om de anställdas produktivitet så är chefer ansvariga för kontrolluppgifter inom produktionen; de har delegerats ”kapitalistisk klassmakt”. De är å sin sida också kontrollerade av arbetsgivarna; de befinner sig i ”motsättningsfyllda positioner inom klassrelationer” (contradictory locations within class relations) (Wright 1997: 20).

En annan central mekanism i Wrights klassanalys är relationen mellan inkomster och mervärde. Chefer befinner sig i en privilegerad position, då de kan tillägna sig en del av mervärdet i form av högre löner; en ”lojalitetsränta” för att försäkra sig om chefernas engagemang. Vid sidan av motsättningsfyllda positioner inom klassrelationer är chefer därigenom i en ”privilegerad tillägnelseposition inom exploitationsrelationer” (privileged appropriation location within exploitation relations), då deras inkomster överstiger kostnaderna för att producera och reproducerar deras arbetskraft (Wright 1997: 22).

Liksom chefer är experter i en privilegerad tillägnelseposition. För det första kontrollerar de en knapp resurs på arbetsmarknaden, vilken därigenom har ett högt arbetsmarknadsvärde. Förutom att efterfrågan på denna arbetskraft är stor lyfter Wright (1997: 22) även fram att det finns systematiska hinder (såsom betyg, utbildningsplatser och kulturella och sociala kapital) för ett ökat utbud så att det motsvarar organisationernas behov. På grund av den strategiska positionen på arbetsmarknaden kan experter tillägna sig en del av mervärdet, en s.k. ”kvalifikationsränta”. För det andra medför kontrollen över kunskap och kvalifikationer att arbetet blir svårt att kontrollera för arbetsgivaren, vilket gör att de måste vinna de anställdas lojalitet med olika förmåner. På detta sätt har experter en strategisk position inom organisationen som bidrar till en privilegerad tillägnelseposition. Till sist ska några ord sägas om arbetarklassen. Liksom chefer och professionella är arbetarklassen bunden till företagets vinstskapande; de underordnades livsuppehälle i ett kapitalistiskt produktionsystem är beroende av att någon hyr deras arbetskraft (dvs. företaget måste

**Klasshypoteser**


Jag har tidigare argumenterat för att *arbetsplatsengagemang* är en aspekt av individualistiska förhållningssätt. I Lysgaards teori om arbetarkollektivet är det bland de underordnade som kollektivsystemet utvecklas. Att befinna sig i en överordnad position innebär å sin sida att man representerar det teknisk/ekonomiska systemet. I själva positionen som överordnad ingår därmed en grundläggande lojalitet till detta system:

Det er overhodet ikke mulig å opptre som overordnet uten nettopp som *bedriftens* mann. Vi kan si det slik: *den overordnede har ingen legitimeringsmuligheter utenfor det teknisk/økonomiske system.* (Lysgaard 2001: 151)

De anställda knyts således till organisationen på olika sätt beroende på om de har över- eller underordnade positioner. 25 Genom svårigheten att över-

vaka och kontrollera tjänstemannaklassens arbete är det viktigt för arbetsgivaren att utforma ett kontrakt som gör att tjänstemannaklassen identifierar sig med organisationens mål (Goldthorpe 2000b: 218).

En aspekt av individualiserade förhållanden är **facklig oorganisering**. I lönearbetet är personen i en paradoxal position, mellan att **ha något till försäljning** och att uppfatta det som att **man måste sälja något** (Offe & Wiesenthal 1980: 92f). Anställda i en tjänstemannarelation betonar tro- ligen i högre grad vad de har till försäljning (kvalifikationer och för- mägor), medan arbetare i högre grad upplever lönearbetets obönhörighet; att man **måste** sälja sin arbetskraft till någon annan. Att i denna mening ”känna av sin underordning” kan medföra att personen känner ett större behov av att sluta sig samman med andra, i exempelvis ett fackförbund:

den som har en svag marknadsposition har större anledning att ansluta sig till de kollektiva motnormerna och att agera via fackliga kanaler. Ju mer beroende man är av företaget, desto större är behovet av skyddat deltagande. (Boglind 1988: 80)


**Ickestandardiserade löneformer** är en annan aspekt av individualiserade förhållanden. I jobb utan utbildningsbaserade färdigheter och kunskaper, och som samtidigt är enkla att mäta och kontrollera, finns arbetskontraktet i dess ”rena” form; det handlar ofta om ett kortare utbyte mellan prestationer och lön som i olika typer av ackordsarbete. Denna typ av anställningsrelation förutsätter en tydligt uppdalad arbetsprocess så att resultatet kan kopplas till individers prestationer (Goldthorpe 2000b: 214ff). Det finns samtidigt andra typer av löneformer, såsom tillägg kopplade till aktieoptioner och vinstdelningssystem, vilka är troligare att finna att deras karriärmöjligheter överskrida organisationens gränser. Som en följd av detta kan positionen som professionell medföra en svagare lojalitet till organisationen än den som gäller för en anställd i en chefsposition. Det är ett rimligt resonemang, men i avhandlingen har jag valt att inte skilja på chefer och professionella utan tjänstemannaklassen består av anställda från både dessa kategorier.
i tjänstemannaklassen som en följd av chefers och experters ”privilegierade tillägnelseposition” av mervärdet (Wright 1997: 20ff).


Sørensen framhåller att klasskonflikten står mellan anställda som vill bevara sina ränteproducerande tillgångar och arbetsgivare som helst skulle vilja se att anställningskontrakten antar en ”räntefri” form. Arbetsgivare vill ersätta ränteproducerande anställningskontrakt med s.k. spotkontrakt, där en viss andel arbete växlas mot en viss lön i tillfälliga, kortvariga utbytesrelationer (se Block 1990: 49ff; Goldthorpe 2000a: 1577f):

the worker is paid what he contributes to the product: a lazy employee is paid less than a hard-working employee. Competition in the labor market guaranties that the capitalist pays no more and no less than the worker contributes to his production. (Sørensen 2000: 1531)

Enligt Sørensen medför avregleringar av arbetsmarknader att anställningskontraktens strukturella fördelar elimineras. Istället för att arbetsgivaren ställs mot anställda i olika typer av anställningsrelationer står denne inför en ”strukturlös” massa; anställda differentieras genom ersättning för individuella prestationer i mer kortvariga utbytesrelationer, och inte genom de fördelar som är knutna till specifika positioner i klasstrukturen (Goldthorpe 2000a: 1580).

För att återkoppla till relationen mellan klass och ickestandardiserade löneformer kan den påstådda utvecklingen ses i termer av en allmän spridning av individbaserade löneformer, genom att producenten i sitt kortvariga marknadsutbyte betalas för sitt exakta bidrag till produkten, varken
mer eller mindre. Det starkaste uttrycket för en sådan utveckling är rena prestationlösner; att lönerna till fullo är prestationbaserade. Parallella utvecklingar är att det i arbetarklassen upprätthålls löneformer där lönerna varierar med mängden arbete som utförs (t.ex. individuella ackord), medan den underliggande logiken i tjänstemannarelationen, med ett långtidsförhållande med en fast och regelbundet utbetald lön, däremot upplöses. Det senare borde innebära att en större del av, eller hela, lönerna bestäms på basis av anställdas prestationer.


En annan aspekt av individualiserade förhållanden utgörs av **individuellt löneinfluftande**. För att repetera så handlar det om att anställda kan påverka lönerna på egen hand, antingen genom egna prestationer eller genom att själva ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Med avseende på den första aspekten av individuellt löneinfluftande är den troligen högre i tjänstemannaklassen än i arbetarklassen. Detta motiveras med att en individbaserad belöningsstruktur troligen är vanligare i tjänstemannaklassen. Hur ickestandardiserade löneformer påverkar anställdas individuella löneinfluftande är något svårare att föreställa sig; vissa löneformer förväntas vara vanligare i arbetarklassen och andra i tjänstemannaklassen. Detta motiveras med att en individbaserad lönesättning resulterar i ett större behov av att lönen samtal institutionaliseras. Eftersom den individbaserade lönesättningen troligen är vanligast i tjänstemannaklassen innebär det att denna klass också i störst utsträckning kan påverka lönerna genom att själva ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Tjänstemannaklassen har dessutom ett trumpkort på handen; ”kvalifikationsräntan”, dvs. arbetskraftens knapphet på arbetsmarknaden, gör att de kan ställa större krav i förhandlingar med arbetsgivaren.

Kollektivsystemets logik är att de underordnades förhållanden ska ordnas på kollektiv väg; med avseende på lönerna är den inte en privat angeväg, utan något gemensamt som de anställda ska förbättra. Det har

Kön

Klass har lyfts fram som en grundläggande struktur av över- och underordning. Vid sidan av klass kan vi förvänta oss att sociala relationer mellan könen (samhällets rådande genussystem) har effekter på fördelningen av individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt. Distinktionen mellan kön och genus uttrycker verklighetens stratifierade natur; könsskillnader är huvudsakligen ”extradiskursiva” medan genus åsyftar sociala representationer av könsskillnader: ”the beliefs, values and expectations attached to sex categories, and the social relations and ordered practices which they legitimate” (New 2005: 64). 26

Under 1900-talet genomgick västerländska samhällen stora förändringar. Enligt Sylvia Walby (1997) kan vi tala om ett skifte från en privat till en offentlig genusregim som en följd av den kraftiga ökningen av kvinnor på arbetsmarknaden och i offentliga utbildningssystem. 27

---


27 Även om ett sådant skifte har kommit till stånd finns det avsevärda skillnader mellan olika västerländska samhällen. Detta betonas i välfärdsstatstypologier som grupperar länder

Det finns forskningsresultat som visar att de kvalitativt skilda arbetsuppgifter som kvinnor och män utför påverkar deras förhållningssätt till arbetet. En instrumentell hållning är vanligare bland män medan kvinnor är mer benägna att instämma i att arbetet ska vara av värde för andra (Theandersson 2000: 148, 151; Berntsson 2006: 91). Att en altruistisk in-

ställning till arbetet är vanligare bland kvinnor antyder att de är mer kollektivistiskt inriktade än män.


Det är troligt att könsmaktsystemet även påverkar fördelningen av individualiserade förhållanden. Liksom tjänstemannaklassen i högre grad förväntas befinna sig i egenregulerade arbetssituationer, ha ett högre individuellt löneinflytande samt i lägre grad vara fackligt oorganiserade än arbetarklassen kan detsamma tänkas gälla män jämfört med kvinnor.

**Ålder**

Vid sidan av klass och kön kan ålder ha intressanta effekter på fördelningen av individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt. Ålder kan studeras i form av livscykelffekter. Skilda livsfaser är relaterade till olika normer och regler som strukturerar sociala företeelser som utbildning, arbetsmarknadsetablering, familjebildning och pensionering (Berglund 2001: 168). Man kan tala om att en ”åldersstratifiering” har institutionaliserats i moderna samhällen. Med detta äsytar Hörnqvist (1994: 188) ”att det finns samhälleliga normer för vad en person förväntas göra respektive inte göra, vid en viss ålder i sitt liv”. Detta uttrycks inte


Ungdomar framställs som ”seismografer” över vad som händer i samhället; de unga är ”som ett slags känselspröt som registrerar tidsandan” (Carle 2000: 37). Om samhället individualiseras kan vi i detta perspektiv förvänta oss att de yngre kommer att ge ett ”tydligare uttryck för samhällsförändringens riktning och innehåll” (Carle 2000: 37). Vi skulle då förvänta oss att de är mer positiva till individuella lösningar i arbetslivet. De skulle vara mer positiva till individuella förhandlingar, mer avvaktande gentemot fackliga förhandlingar och fackligt medlemskap samt i mindre utsträckning tala öppet om löner. Då många yngre befinner sig i inträdes-jobb på arbetsmarknaden är det också troligt att de i lägre grad har individuellt inflytande över sina arbeten och löner. Vi kan också förvänta oss ett lägre arbetsplatsengagemang som en följd av en generellt ofördelaktig arbetssituation jämfört med äldre anställda.
**Sektor**


Privata och offentliga verksamheter konkurrerar om arbetskraft och produktionsresurser samtidigt som de är beroende av varandra. Den offentliga tjänsteproduktionen är beroende av de resurser som frambrinas inom marknadsekonomin, den är avhängig den samhällsekonomiska tillväxten, medan marknadsekonomin å sin sida är beroende av de varor och tjänster som produceras inom det offentliga produktionssättet. Dessutom utgör den offentliga sektorn ”en väsentlig avsättningssmarknad för företagens produkter” (Furåker 1987: 120). Inom privat sektor dominerar bytesvärdet över bruksvärdet medan det omvända gäller inom offentlig sektor; det pågår ”en kamp om utrymmen och resurser mellan två system, å ena sidan privategendomens, marknadens och profitmaximeringens och å den andra samhällsegendomens, planeringens och politikens” (Furåker 1987: 187).

Med styrprinciper ytterst utgående från medborgarnas vilja i demokratiska val ska offentliga verksamheter präglas av ”tillgänglighet och allas likställighet” (Sundin 2006: 98). Det kan här betonas att omfattningen och karaktären av bruksvärdets dominans varierar mellan olika statliga verksamheter. Staten som icke-kapitalistisk producent (huvudsakligen olika typer av tjänsteföreningar) befinns sig på ett längre avstånd från den

---

privata sektorns kapitalistiska ”principer, dynamik och funktionssätt” än exempelvis offentligt styrda bolag som lyder under kapitalistiska lönsamhetskrav och marknadsvillkor (Furäker 1987: 100).


Eftersom offentliganställdas löner härleds från den kapitalistiska produktionen via skatter på löner och vinster etc. har det förts en diskussion om huruvida offentliganställda kan sägas tillhöra arbetarklassen eller ej då de inte utför ett mervärdesskapande arbete inom ramen för kapitalistiska produktionsprocesser. Gustafsson (2002) betonar att klassanalysen måste utvecklas för att omfatta anställda i ”välfärdstjänstearbeten”. Hur ska vi betrakta klasstrukturerna när numera nästan en av fyra löntagare arbetar inom kommunal sektorn med arbetsgivare som har valts av kommunens medborgare och med ”arbetsuppgifter som snarare handlar om att reparera människor och skapa social infrastruktur än att mass- tollverka föremål”? (Gustafsson 2002: 311) Gustafsson ställer en ”omsorgs rationalitet” mot en traditionell ”löntagarrationalitet”. Tjänsteproduktionen inom utbildnings-, vård- och omsorgsverksamheter är svårare att mäta, effektivisera och rationalisera än varuproduktionen:


Välfärdsbyråkratier kan ställas mot den statliga sektorns ”klassiska byråkratier” (Hoff 1985). Denna del av den offentliga sektorn beskrivs då och då som statsapparatens repressiva sida vilken sägs garantera reproduktionen av det kapitalistiska produktionssättet. I ett sådant perspektiv finns det en grund för motsatta intressen mellan klassiska byråkratier och välfärdsbyråkratier.

Särskilt den kommunala sektorn tillgodoser grundläggande mänskliga behov såsom vård och utbildning vilket förutsätter verksamheter där sociala relationer mellan arbetstagare och hjälptagare är centrala; sådana jobb kan underbygga kollektivistiska förhållningssätt. Resultat från International Social Survey Programmes enkätundersökning ”Workorientation 1997” visar att det är vanligare med altruistiska attityder30 inom offentlig sektor än inom privat (Berglund 2001: 182, 236f). Vid sidan av att den offentliga sektorn finansieras kollektivt via skattemedel, denna sektor styrs av samhällsegendomens och bruksvärdets logik, medför resultatet att det är troligare att finna kollektivistiska förhållningssätt inom offentlig sektor än inom privat dito. Vi kan förvänta oss att offentliganställda i högre grad föredrar en kollektiv förhandlingsrelation till arbetsgivaren och i lägre grad är oorganiserade, i lägre grad föredrar individuella förhandlingar med arbetsgivaren samt i lägre grad har en privatiserad lönekultur än privatanställda.

Det är däremot något mer oklart vilka effekter vi kommer att finna med avseende på arbetsplatsengagemang. Ett mer kollektivistiskt förhållningssätt borde resultera i ett mindre arbetsplatsengagemang bland offentliganställda. Dessutom kan de omtalat dåliga arbets- och lönevillkoren inom främst kvinnodominerade offentliga verksamheter resultera i ett lägre arbetsplatsengagemang (se le Grand m.fl. 2001a, 2001b). Å andra sidan är det möjligt att välfärdstjänstearbetet inom den kommunala sek-

30 En altruistisk attityd operationaliseras av Berglund (2001: 89) genom ”positiva värderingar av frågorna ”ett arbete där man kan hjälpa andra människor” och ”ett arbete som är nyttigt för samhälle” "].
torn medför att de anställda i avsevärd grad är stolta över sin arbetsplats, och beredda att arbeta hårdare än vad som normalt krävs för att det ska gå bra för arbetsgivaren. Detta uttrycker en annan form av kollektivism; anställdas solidaritet med offentliga välfärdsstystem.

Beträffande individualiserade förhållanden kommer de troligen vara vanligare inom privat sektor än inom offentlig sektor, som en följd av att marknadslogiken är starkare inom den förstnämnda sektorn. Även om sektorerna kännetecknas av olika logiker kan skillnaderna ha minskat, då det sägs att den privata sektorns arbets- och anställningsförhållanden och förhandlings- och avtalssystem har blivit ett föredöme för offentliga verksamheter (Nitzelius 2003). Genomslagskraften för den marknadsliberalt ideologin tyder på att det också finns en större öppenhet inom offentlig sektor för ”den privata industriproduktionens arbetsmarknadsrelationer och organisationsformer” (Gustafsson 2000: 20)31.

Ickestandardiserade anställningsrelationer


Goldthorpes (2000b) reglering av anställningsrelationer via en tjänstemannarelation eller via ett arbetskонтakt kan resultera i skilda flexibilitetsformer som till stor del överensstämmer med skillnader mellan kärna och periferi.

Man kan diskutera huruvida vissa anställningsformer tillhör periferin eller ej. Vi kan, liksom Kalleberg (2000: 341), tala om ”ickestandardiserade anställningsrelationer” som ett begrepp för kontraktsformer som inte

---

32 Ett centralt begrepp är intern arbetsmarknad som är tillgänglig för anställda med en säkrare position inom organisationen och som medför anställningsutbetalning och andra fördelar. För arbetsgivaren innebär en sådan arbetsmarknad lägre transaktionskostnader; dels är det lättare att känna till den anställdes kunskaper och förmågor jämfört med dem som rekryteras utifrån, dels reduceras kostnaderna för arbetskraftsomsättning och inlärning av jobbspecifika kunskaper. I ett arbetsgivarperspektiv är det viktigt att rådahandla mellan stabilitet och förändring, dvs. både längefrist relationer med vissa anställda och en reservarbetskraft som eventuellt kan föras in i organisationens kärna. Periferan anställde måste i sådana fall erbjudas goda möjligheter att bli en del av kärnan, vilket talar emot teorier om segmenterade arbetsmarknader (Furäker 2005: 52).


Huruvida deltidsarbete konnoterar något positivt eller negativt beror på om det uppfattas som flexibilitet för de anställda eller för arbetsgivaren: "Women may use flexibility or be used flexibly in the labour market, depending on where they work" (Engstrand 2007: 69). Om vi inte frågar oss för vem flexibiliteten är bra (och för vem den är dålig) är risken stor att begreppets positiva konnotationer reproduceras och därigenom används i ideologiska syften (Furåker m.fl. 2007).34 Ett exempel på att flexibilitet omtalas som något bra för både arbetsgivare och anställda är bruket av tidsbegränsade anställningar. De påstas underlätta för människor att komma in på arbetsmarknaden; enligt Håkansson (2001: 7) talas det om dem i form av en "språngbräda" till fast anställning. Men på svensk arbets-

34 Att det finns en avgörande skillnad i vad arbetsgivare och anställda lägger in i flexibilitetsbegreppet uttrycks av en brittisk fackföreningsfunktionär: "We're looking for counter-flexibility, flexibility that suits the employees and not just the employers" (Davidson 1990: 702).


Sennett menar att människor som arbetar under ekonomiska kortsiktighetsprinciper även börjar tänka och bete sig kortsiktigt i livet i övrigt, vilket inte är ett recept för engagemang. Tidsbegränsade anställ-

**Arbetsplatsstorlek**


En betingelse för arbetarkollektivets utveckling sägs vara närheten mellan arbetskamrater och avståndet till de överordnade. Baserat på studier av norskt fabriksarbete menar Lysgaard att avståndet till de överordnade i allmänhet är större på stora än på små arbetsplatser; interaktionen mellan överordnade och underordnade är mer sporadisk på stora arbetsplatser, och uppfattningar om ”Vi” (arbetare) och ”Dom” (ledningen) kan då lättare slå rot. Mer frekventa möten mellan ledning och underordnade kan således hämma arbetskamraternas spontana interaktioner. Liksom betingelser för informella kollektivkulturer till stor del finns på arbetsplatser med ett betydande antal anställda kan storleken även ha betydelse för fackliga aktiviteter på arbetsplatsen och för attityden till facklig organisering. Eftersom det enbart är få medlemmar som vill ta på sig för-
troendeuppdrag kan det lokala fackliga arbetet vara svårt att upprätthålla på mindre arbetsplatser. Kjellberg (2002: 245) betonar att arbetsgivarna på mindre arbetsplatser även tenderar att ha "en mer negativ attityd till fackföreningar än i medelstora eller större".

Av ovanstående resonemang kan vi sluta oss till att sannolikheten är större att anställda på stora arbetsplatser är mer kollektivistiskt inriktade än anställda på små arbetsplatser. Om detta stämmer kommer vi att finna stöd för att anställda på stora arbetsplatser i högre grad föredrar en kollektiv förhandlingsrelation samt är mer negativt inställda till individuella förhandlingar. Dessutom förväntas oorganiserad lönekultur inte förekomma i lika hög grad som på små arbetsplatser. Om stora arbetsplatser i högre grad främjar kollektivism kan det innebära att identifikationen med organisationen och dess mål motverkas. På små arbetsplatser är det troligen lättare att kunna påverka lönen genom egna arbetsinsatser och egna krav i förhandlingar med arbetsgivaren, tack vare en större närhet till ledningen än på stora arbetsplatser. Samma resonemang kan även tänkas gälla beträffande egenreglerade arbetssituationer.

Metodologiska utgångspunkter

Insikten om kunskapens felbarhet och att forskare är människor av kött och blod med olika resurser och erfarenheter innebär inte att vi ger upp det vetenskapliga projektet. Tvärtom är det viktigt att vi tar lärdom av att vetenskapen är strukturellt villkorad, och att denna medvetenhet ligger till grund för forskningsverksamheten. För att kunna upprätthålla vetenskapens sanningsanspråk behövs det någon typ av kunskapskriterier. Med ett antagande om att människan har rationella förmågor kan vi sluta oss till att det finns bättre eller sämre grunder för vårt handlande i världen:

Detta innebär att både de verkliga objektens kausala krafter och våra rationella, analytiska förmågor alltid ger oss indikatorer för att välja – inom ramen för olika geohistoriska villkor – de teorier och kunskaper som verkar bära den största förklaringskraften, dvs. som erbjuder oss den mest sanningslika förklaringen av studieobjektet. (Seldén 2005: 75)


---

35 Omvänt innebär en bedömningsrelativism, där alla påståenden ses som lika giltiga, att det inte finns en rationell grund för att föredra ett påstående framför ett annat (Bhaskar 1998: 57). Om vi överger möjligheten av en rationell bedömningsprincip för att kunna bestämma huruvida det finns bättre eller sämre grunder för människors föreställningar och handlande är det svårt att upprätthålla ett projekt för mänsklig emancipation (Bhaskar 2002: 14). Hur ska vi exempelvis kunna bedöma vad som är mänskligt lidande om alla beskrivningar och förklaringar anses vara lika giltiga, både explootörens och de exploaterades, både herrens och slavens?
som utgår från att verkligheten korresponderar med det observerbara reducerar den till empirins domän (Bhaskar 2002: 52; Seldén 2005: 75).


**Statistisk analys**

Statistiska analyser av enkätdata är en form av ”extensiv” forskningsansats till skillnad från en mer ”intensiv” dito. Den grundläggande skillnaden mellan en intensiv och extensiv ansats är att medan den intensiva koncentrar sig på processer i ett eller några enstaka fall är den extensiva fokuserad på regelbundenheter och mönster i större populationer (Danermark m.fl. 1997: 237). I analysen av avhandlingens primärdatal används statistiska analysmodeller i vilka aggregat av individer studeras. Det innebär att grupper av individer förs samman ”som inte står i någon annan relation till varandra än att de har en eller flera egenskaper gemensamt som är av intresse för undersökningen” (Danermark m.fl. 1997: 228). Till följd av karakteristika som ”21 år”, ”arbetar 15 timmar i veckan” och ”arbetar på en arbetsplats med 5 anställda” kan individer föras in i
kategorierna ”yngre anställda” (16-24 år), ”deltidsanställd” (mindre än 35 timmar per vecka) och ”mindre arbetsplats” (1-10 anställda).

Statistiska analysmetoder har kritiserats för att bygga på positivism som ontologi, i betydelsen att verkligheten kan studeras som ett slutet system och att kausalitet likställs med samvariation mellan variabler (Becker 1992; Ekström 1993). Jag instämmer i att samvariation mellan variabler inte kan direktöversättas med kausalitet.Statistiska analyser kan å sin sida hjälpa oss att se mönster i populationen och på basis av dessa kan vi rekonstruera möjliga orsakssamband. Genom statistiska analyser (av ”kvantiteter”) kan vi upptäcka mönster i populationen, vilket i sin tur ställer krav på ”kvalitativa” förklaringar:

In both social and natural sciences researchers can and do start from empirical facts that do not invariably hold, yet hold in a sufficient large number of cases that an explanation appears to be required. (Lawson 1998: 152)

Statistiska analyser hjälper oss få en bild av fördelningen av specifika egenskaper (t.ex. individuell løneinflytande) i olika kategorier (t.ex. arbetarklassen) och därigenom kan vi förbättra kunskapen om vissa kausal mekanismers styrka (t.ex. klass). Huvudpoängen med statistiska analysmetoder är att genom att hålla ett antal variabler under kontroll kan man undersöka effekterna av en viss mekanism eller struktur av mekanismer. När forskare experimenterar med en analysmodell är det i syfte att bättre förstå de mekanismer som genererar de händelser som registreras som data. Via abstraktion försöker man identifiera och förstå de mekanismer som är essentiella för det fenomen som ska förklaras.


Avhandlingens analysmodeller består av variabler på lägre skalnivåer (nominal- och ordinalskala) med fördefinierade diskreta (kvalitativa) värden, vilket gör att en logistisk regressionsanalys är att föredra. Det är en

**Urval, datainsamling och bortfall**

När forskare uttalar sig i generella termer om olika sociala fenomen är det sällan som det är möjligt att göra totalundersökningar där samtliga i den aktuella populationen ingår. För att kunna uttala sig om den bredare populationen (exempelvis svenska anställda) måste man därigenom använda sannolikhetsurval med lika stor chans för alla analysenheter i populationen att ingå (Danermark m.fl. 1997: 227f; May 2001: 118f; Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2003: 116). I avhandlingen används olika signifikansnivåer för att kunna bedöma med vilken grad av statistisk säkerhet som man kan säga att resultatet inte är en följd av slumpen. Dessa signifikansnivåer är 0,10 (90 procenters säkerhet), 0,05 (95 procenters säkerhet), 0,01 (99 procenters säkerhet) och 0,001 (99,9 procenters säkerhet).


Vilka för- och nackdelar finns det med postenkätter? Fördelar är att de har lägre kostnader i jämförelse med personliga intervjuer, anonymiteten ger de svarande frihet att uttrycka sina åsikter, de svarande kan ta god tid på sig att fylla i enkäten och med frågornas standardisering undviker man den personliga intervjuareffekten (May 2001: 124f). Enkätfrågorna måste dock vara enkla och entydiga för att kunna uppnå ”*mångsekivvalens* mellan forskarens avsikt och den intervjuades tolkning” (May 2001: 143), men det finns alltid ett visst tolkningsutrymme hos de svarande som påverkar frågornas validitet, dvs. om frågorna mäter det som de är avsedda


SCB:s statistik beträffande ålder visar att det är en mindre andel 16-24-åringar i urvalspopulationen jämfört med anställda i befolkningen som helhet (7,4 procent jämfört med 10,8 procent), medan andelen 55-64-åringar är större (20 procent jämfört med 17,8 procent). Med avseende på ”arbetstider” är skillnaden dock mindre mellan SCB:s officiella statistik och vår undersökning (ISJ 2003, av forskningsprojektetiln ”Individualisering och Sociala Jämförelser”). Enligt SCB deltidsarbetade 25,4 procent 2003, medan motsvarande resultat för ISJ 2003 är 24,2 procent. Resultaten pekar sammantaget på en del skillnader mellan stickprovet och befolkningen som helhet; vissa analysenheter är således över- eller underrepre-
senterade i förhållande till populationen. Ett sätt att hantera denna skevhet är att använda sig av viktning så att analysenheternas andel i undersökningen motsvarar deras relativa andel i populationen; samtliga tabeller med resultat presenterade i procentsatser är viktade.

**Operationalisering av begrepp**

I denna avslutande del redogör jag först för hur klass, kön, ålder, sektor, anställningsform, arbetstider och arbetsplatsstorlek har operationaliserats. Därefter presenteras även hur individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt har operationaliserats.


36 Klasschemat går under flera olika benämningar i litteraturen. Jag refererar till det som "Goldthorpes klasschema".
Klasschemat operationaliseras huvudsakligen via yrkeskategorier. Klassifikationsprincipen för både ISCO-88 och SSYK 96 bygger på två huvuddimensioner:

1) typ av arbete, det vill säga den uppsättning uppgifter och göromål som utförs eller skall utföras av en person, och 2) de kvalifikationer som normalt krävs för att utföra detta arbete. Själva arbetet utgör alltså klassifikationsobjektet, och en uppsättning arbeten som har stora likheter bildar ett yrke. (Bihagen & Hansen 2003: 49)


it is clear that the majority of Goldthorpe’s class II do not have a ‘service’ type of employment contract. The dividing line between the service class and the intermediate classes appears to run through class II rather than between class II and class IIIa. We also estimate that about a third of class I employees do not have a ‘service’ contract. (Evans & Mills 2000: 657)

Syftet med att avgränsa tjänstemannaklassen till klass 1 är att man kan bli säkrare på att anställda i denna klass är korrekt klassificerade. Samtidigt riskerar kriterievaliditeten att minska för mellanliggande klasser. Men det är, relativt sett, ett mindre problem än en klassificering där en stor andel av dem som har klassificerats som tjänstemannaklass inte i realiteten befinner sig i en tjänstemannarelation:

we are more concerned that people we classify as workers are really workers and the people we classify as managers are really managers than with the possibility that some workers and managers have been incorrectly placed in the adjacent intermediary categories. (Wright 1997: 75)

Klasschemats revideringar får konsekvenser för andelen anställda i olika klasspositioner. Istället för att tjänstemannaklassen utgör 39 procent (klass 1 och 2) är det 14 procent som ingår i den mer avgränsade indelningen (enbart klass 1). Andelen anställda i mellanliggande klasser expanderar till 48 procent och slutligen klassificeras 38 procent som arbetarklass. Enligt denna indelning består tjänstemannaklassen huvudsakligen av olika typer av chefer, specialister och högre tjänstemän medan mellanliggande klasser består av tjänstemän på mellannivå och lägre nivå, anställda i kvalificerade serviceyrken och förmän i manuell produktion. Arbetarklassen består av anställda i lägre serviceyrken samt kvalificerade och okvalificerade arbetare.

Kön innebär inte några operationaliseringsproblem. Ålder kategoriseras i fem grupper: 16-24 år, 25-34 år, 35-44 år, 45-54 år samt 55-64 år. Sektor är indelat i tre kategorier: privat, kommunal och statlig. Privat sektor består av anställda i privata företag och i statliga vinstdrivande företag, kommunal sektor av anställda i primär- och landstingskommunala verksamheter och statlig sektor av övriga i offentlig tjänst (förutom anställda i statliga vinstdrivande företag).

Anställningsform delas först in i tillsvidareanställning ("fast" anställning) och tidsbegränsad anställning. Den senare kategorin är indelad i fyra
underkategorier med syfte att kontrollera för den variation i arbetsvillkor som tidsbegränsade anställningar består av (Håkansson 2002: 309f); objekt/projektanställning, vikariat, behovsanställning, samt övriga tidsbegränsade anställningar (provanställning, praktik, feriearbete, säsongarbete, förtroendevald, terminsanställd skolpersonal, anställningsstöd, övrig arbetsmarknadspolitisk åtgärd, samt övrigt).

_Arbetstid_ delas först in i heltids- och deltidsanställda. De som arbetar 35 timmar eller mer per vecka ingår i kategorin heltid. I gruppen av deltidsanställda skiljer jag på dem som arbetar 20 timmar eller mindre per vecka, kortdeltidsarbetande, och på dem som arbetar 21-34 timmar per vecka, långdeltidsarbetande. _Arbetsplatsstorlek_ delas in i sex kategorier: 1-10, 11-19, 20-49, 50-99, 100-499 samt 500 anställda eller fler.

_Egenreglerad arbetssituation_ operationaliseras via fyra frågor: "I vilken utsträckning har du inflytande över a) uppläggnings av din arbetsdag, b) hur du skall utföra dina arbetsuppgifter, c) var du utför dina arbetsuppgifter, d) dina arbetstider?" För varje fråga finns det fem svarsalternativ där inflytande i "mycket stor" utsträckning har kodats som 1, svarsalternativet "stor" som 2, "viss" som 3, "liten" som 4, och "inte alls" som 5. Jag har konstruerat ett index med dessa fyra frågor, vilket som lägst kan anta värdet 4 och som högst 20. Värdet 4 innebär att personen har svarat i "mycket stor" utsträckning på samtliga frågor, medan ett värde på 20 innebär att respondenten kryssat för "inte alls" på samtliga frågor. När respondenten får ett värde mellan 4 och 6 klassificeras denne i kategorin "egenreglerad arbetssituation". Respondenten har då antingen svarat "mycket stor" på samtliga frågor, "mycket stor" på tre frågor och "stor" på en fråga, "mycket stor" på två frågor och "stor" på två frågor eller "mycket stor" på tre frågor och "viss" på en fråga. För att operationaliseringen ska motsvara det stora handlings- och beslutsutrymme som begreppet avser kan inte respondenten svara "liten" eller "inte alls" på någon av frågorna för att vara i en egenreglerad arbetssituation.

En klassisk definition av _arbetsplatsengagemang_ ("organizational commitment") är:

(a) a strong belief in and acceptance of the organization’s goals and values; (b) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; (c) a definite desire to maintain organizational membership. (Porter m.fl. 1974: 604)
Arbetsplatsengagemang operationaliseras på följande sätt i vår undersökning: "Jag känner mig stolt över min arbetsplats" och "För att det skall gå bra för min arbetsgivare är jag villig att arbeta hårdare än vad som normalt krävs". Dessa motsvarar a och b i citatet ovan. Svarsalternativen är "stämmer helt och hållet", "stämmer ganska bra", "stämmer inte särskilt bra" och "stämmer inte alls".37

**Oorganisering** operationaliseras via en fråga om man är fackligt ansluten eller inte. En positiv attityd till en individuell förhandlingsrelation besvaras med påståendet "Mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingarna med arbetsgivaren" medan en negativ attityd till en kollektiv förhandlingsrelation besvaras med påståendet "Fackföreningen behövs för att de anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren". Svarsalternativen är "instämmer helt", "instämmer delvis", "varken instämmer eller tar avstånd", "tar delvis avstånd" samt "tar helt avstånd".

**Ickestandardiserad löneform** operationaliseras via en fråga om hur man avlönas (vilket avser den anställdes grundlön utan lönepåslag i form av ob-tillägg eller övertidsersättning). Svarsalternativen är "fast lön", "fast lön med rörligt tillägg som är kopplat till eget resultat/prestation (t.ex. individuellt ackord)", "fast lön med rörligt tillägg som är kopplat till arbetsgruppens resultat (t.ex. gruppackord, lagackord)", "fast lön med en rörlig del kopplad till befattning/kompetens (befattningslönesystem)", "lön med tillägg som är kopplat till företagets resultat", "ren prestationslön" samt "annan löneform".

**Individuellt löneinflytande genom egna arbetsinsatser och egna krav** operationaliseras via två frågor: "I vilken utsträckning anser du att du kan påverka din lön a) genom den arbetsinsats du gör? b) genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren?". Svarsalternativen är "mycket stor", "stor", "viss", "liten" samt "inte alls". Slutligen operationaliseras *indi-

37 Förutom nämnda påståenden ställdes även följande påstående i vår enkätundersökning: "Jag arbetar hellre kvar hos min nuvarande arbetsgivare än tar ett arbete med avsevärt högre lön hos en annan arbetsgivare". Enligt Gallie m.fl. (1998: 238) uttrycker påståenden som återger en stark önskan att stanna kvar på arbetsplatsen "a willingness to be flexible to the point of some personal sacrifice, and can be regarded as particularly strong expressions of commitment". Att anställda väljer att stanna kvar kan å andra sidan bero på att de inte vill eller orkar byta till ett annat jobb. Det kan även vara ett resultat av att de värderar bra relationer till arbetskamraterna högre än en avsevärt högre lön hos en annan arbetsgivare. I båda dessa fall kan respondentens jakande på frågan huruvida denne hellre arbetar kvar hos sin nuvarande arbetsgivare inte ses i termer av lojalitet till organisationen. Som en följd av detta har jag valt att inte använda påståendet som mått på arbetsplatsengagemang.
vidualiserad lönekultur genom att respondenten svarar ”inte alls” på följande fråga: ”I vilken utsträckning upplever du att ni talar öppet bland arbetskamrater om löner på din arbetsplats?”. Övriga svarsalternativ är ”mycket stor”, ”stor”, ”viss” samt ”liten”.
Föreliggande kapitel inleds med de olika aspekter av inflytande som egenreglerade arbetssituationer utgörs av. Sedan redovisas egenkontroll i arbetet i ett internationellt perspektiv. Därefter avhandlas frågan om arbetet har individualiserats på den svenska arbetsmarknaden, vilket görs genom en redogörelse av statistik från Levnadsnivåundersökningarna. Jag analyserar sedan egenreglerade arbetssituationer och dess fördelning bland olika kategorier av anställda. Därefter analyseras var och en av de aspekter som ingår i egenreglerade arbetssituationer. Graden av arbetsplatsengagemang bland de anställda analyseras sedan, och kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion.

Aspekter av egenreglerade arbetssituationer

Det finns de som betonar att lönearbetet idag är mer ”gränslös” i betydelsen att gränserna för när arbetet ska utföras, var det ska utföras, vad som ska utföras och hur det ska utföras blir mer tänjbara. Arbetet sägs i högre grad vara ”individ- och situationsberoende” jämfört med det traditionella arbetet (Allvin m.fl. 1998: 3). Med egenreglerade arbetssituationer kan vi förvänta oss ett mer gränslös arbete och jag återkommer till vad det kan betyda för anställdas arbetsplatsengagemang.

Med ett stort inflytande över arbetets utförande kan individen styra sitt arbete så att det inte blir enformigt, medan ett stort inflytande över arbetets uppläggning kan skapa variation mellan olika typer av uppgifter under arbetsdagen. Exempelvis kan mer krävande uppgifter skjutas upp tills man känner sig redo för dessa. En studie av Västra Götalandsregionens
primärvård visar att kontroll över arbetets uppläggning är betydelsefullt för att läkare ska kunna hantera arbetskraven:

För en läkare innebär kontroll över arbetsdagens uppläggning att denne kan bestämma när på dagen man skall möta patienter med olika vårdtyngd och vårdbehov. Ett mer konkret exempel som nämndes i intervju-studien är att lägga svårare patienter tidigt på arbetsdagen för att slippa ha dem i slutet. Därmed minskar man risken för att tvingas dra in på administrationstid eller arbeta övertid. (Berglund 2003a: 156)

Ett stort inflytande över var uppgifterna utförs innebär rumslig flexibilitet. Det kan röra sig om en anställd som på resande fot utför sitt arbete med hjälp av modern informationsteknologi, en annan som har tillräcklig handlingsfrihet för att återkommande arbeta hemma, eller en tredje som på huvudarbetsplatsen kan bestämma var arbetet ska utföras. ”Telework”, vilket innebär att arbetet utförs på distans med hjälp av informations-teknologi, är ett exempel på en arbetsform som kan erbjuda stor flexibilitet och skapa förutsättningar för en balans mellan privata och professionella åtaganden (genom olika former av tidsbesparinger som att inte behöva pendla och delta i möten på huvudarbetsplatsen). Även om ”telework” har beskrivits som en frigörande arbetsform riskerar mer gränslöshet att leda till en intensifiering och utvidgning av arbetet och på längre sikt till social isolering (Taskin & Devos 2005).


Egenkontroll i ett internationellt perspektiv


I kritik mot tesen om arbetets degradering finns det de som anser att jobb i högre grad regleras av nationella sysselsättningssystem än av en i kapitalismen inneboende logik som ödelägger färdigheter och yrkesskicklighet. Enligt Dobbin och Boychuk bär nationella sysselsättningssystem på olika logiker med konsekvenser för om jobb styrs av tayloristiska principer eller i högre grad erbjuder egenkontroll. I mer marknadsliberala ekonomier som USA, Kanada och Australien sägs arbetet i högre grad vara detaljreglerat jämfört med i de mer färdighetsstyrda skandinaviska produktionssystem (Dobbin & Boychuk 1999; Svalfors 2004). I motsats till mer detaljreglerade jobb, begränsade vidareutbildningsmöjligheter och svagare anställningstrygghet i mer marknadsliberala ekonomier sägs färdighetsstyrda anställningssystem i högre grad bestå av samarbete, autonomi och medinflytande, samt av arbetslöshetssystem med för företagen kostsamma uppsägningar som incitament för investeringar i anställda. Reproduktionen av en välkvalificerad arbetskraft underbyggs även av omfattande arbetsmarknads- och utbildningspolitiska åtgärder (Dobbin & Boychuk 1999; Svalfors m.fl. 2001; Hult & Svalfors 2002; Svalfors 2004).

Teorin om att nationella sysselsättningssystem påverkar jobbinnehållet får även stöd av Duncan Gallie (2003) i hans analys av anställdas arbetsvillkor inom EU. Särskilt intressant är ett mått på ”intrinsic job quality”, vilket åsyftar om arbetet är omväxlande, ger möjligheter till utveckling av färdigheter, samt utrymme för egna initiativ. De mest kvalificerade jobben

**Arbetets individualisering**


Huruvida en större andel jobb har blivit mer kvalificerade eller inte analyseras genom resultat från Levnadsnivåundersökningarna. le Grands m.fl. (2001a: 89f) analyser av yrkesstrukturens förändring från 1968 till 2000 visar att den genomsnittliga kvalifikationsnivån har höjts väsentligt på den svenska arbetsmarknaden. Andelen högre tjänstemän och tjänstemän på mellannivå har ökat kontinuerligt under hela perioden (från 21 till
41 procent), samtidigt som okvalificerade arbetare har minskat med 14 procentenheter mellan 1974 och 2000:

Det sker en långsiktig nivåhöjning som är strukturellt betingad, i meningen att den dras av en strukturomvandling där yrkesklasser och branscher med relativt höga kvalifikationskrav växer, medan andra klasser och branscher går tillbaka. (le Grand m.fl. 2001a: 113)

I litteraturen om det postindustriella samhället är tonvikten på denna strukturomvandling. Det finns de som hävdar, såsom Lars Magnusson, att det som beskrivs som en genomgripande omvandling från ett industri- samhälle till ett postindustriellt samhälle delvis är en statistisk illusion. Industrisektorns kraftiga tillbakagång har att göra med att en hel del av de jobb som idag klassificeras som tjänstefolk eller servicejobb är "intimt förknippade med industriell produktion" (Magnusson 1999: 26). Det som upplevs som kraftiga förskjutningar mellan olika sektorer på arbetsmarknaden (uttryckt som "industriamhällets död") handlar till stor del om nya sätt att organisera den industriella produktionen med en inte obetydlig andel sysselsatta inom "industrirelaterad tjänsteförening":

En del av dessa "tjänste"-jobb har helt enkelt uppstått som en konsekvens av att den tekniska utvecklingen flyttat dem från verkstadsgolvet till kontoret. Andra "tjänster" har uppstått genom att uppgifter som tidigare utfördes inom det industriella företagets egen organisation har knoppat av sig i mindre firmor som numera arbetar på konsultbasis eller mera permanent basis åt det större företaget. Också en hel del av servicearbetet utförs i intimt samarbete med industriföretag. (Magnusson 1999: 26)

En annan problematisering av arbetsmarknadens strukturomformation är att en del av arbetets upgradering inte beror på en ökning av antalet kvalificerade jobb utan på en minskning av antalet okvalificerade arbeten. Ett exempel är den kraftiga minskningen av vårdbiträden under 1990-talet som innebar att andelen kvalificerade jobb steg inom vård- och omsorgsverksamheterna (le Grand m.fl. 2001a: 115).

Med vissa reservationer för hur statistiken över arbetsmarknadens strukturomformation ska tolkas återfinns en större andel av de sysselsatta idag i kvalificerade befattningar jämfört med för några decennier sedan. För att kunna säga något om huruvida själva arbetsinnehållet har uppraderats måste man undersöka om de befintliga jobben har blivit mer kvalificerade. Enligt le Grand m.fl. (2001a: 94) kännetecknas ett kvalifice-


när strukturomvandlingen hålls under kontroll. Sammanfattningsvis har strukturomvandlingen resulterat i en uppgradering på arbetsmarknaden, men bland ovan nämnda mått på arbetets svårighetsgrad är det enbart utbildningskrav som stödjer tesen om en generell uppgradering av jobbens innehåll.


I en undersökning genomförd av SCB på uppdrag av LO analyseras också de anställdas beslutsutrymme eller ”friheter” i arbetet (Larsson m.fl. 2007). Det kan handla om att gå ifrån arbetet och ringa ett privatsamtal, börja jobba senare och ta igen det vid ett annat tillfälle, eller en möjlighet att själv bestämma hur och i vilken ordning uppgifter ska utföras. Mindre friheter såsom att gå ifrån arbetet i fem minuter utan att be om lov för det, ta emot privatbesök, eller ringa kortare privatsamtal skiljer sig inte så mycket åt mellan fackligt organiserade inom olika centralorganisationer. När det däremot handlar om större friheter som att själv kunna bestämma tider och uppgifter är friheterna betydligt mindre bland LO-medlemmar än bland TCO- och SACO-medlemmar. Ett exempel på stora skillnader mellan de anställda är att 83 procent av de högavlönade (minst 40000 kronor i månadslön) kan bestämma vad de ska arbeta med nästa timme, medan 36 procent av de lågavlönade (högst 16000 kronor i månadslön) har en sådan frihet. Motsvarande fördelning för LO-, TCO- och SACO-medlemmar är 37, 61 och 72 procent (Larsson m.fl. 2007: 19, 21).


Förutom arbetstidsflexibilitet är en annan aspekt av en egenreglerad arbetsituation arbetsdagens uppläggning. En fråga gäller möjligheten att kunna bestämma i vilken ordning uppgifterna ska utföras. Det skiljer hela 36 procentenheter mellan det kvinnodominerade LO-förbundet Livs (49 procent) och det mansdominerade Byggnads (85 procent). En indikator på klass är inkomst; bland lågavlönade anser 57 procent att de kan välja i vilken ordning uppgifterna ska utföras, medan den motsvarande andelen bland högavlönade är 89 procent (Larsson m.fl. 2007: 40f).

**Egenreglerade arbetsituationer**

Data från Levnadsnivåundersökningarna visar att andelen i kvalificerade yrken ökade under 1900-talets tre sista decennier, medan stödet är svagt
för att arbetsinnehållet i olika jobb ska ha uppgjorts. I ett individualiseringsperspektiv kunde vi ha förväntat oss att handlings- och beslutsutrymmet i olika jobb skulle ha ökat. Vid sidan av att analysera eventuella förändringar mot ett mer kvalificerat jobbinnehåll har jag studerat hur egenreglerade arbetssituationer fördelas sig bland olika kategorier av anställda. Mot bakgrund av LO:s undersökning om "friheter" i arbetet kan vi förvänta oss att det finns tydliga klass- och könsskillnader. I tabell 5.1 redovisas relativa risker att befinna sig i en egenreglerad arbetssituation.

**Tabell 5.1** Relativa risken (oddskvoter) för att befinna sig i en egenreglerad arbetssituation. Logistisk regression.

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Klass</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>2,81***</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,89***</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Kön</td>
<td>**</td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>1,50**</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Åldersgrupp</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>0,27***</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>0,62**</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>0,69**</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>0,91</td>
</tr>
<tr>
<td>Sektor</td>
<td>**</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>0,66**</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>1,18</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Anställningsform</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>2,03*</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>0,63</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>0,86</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>0,53</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Det finns inga nämnvärdabr skillnader mellan heltidsanställda och deltidsanställda, medan egenreglerade arbetssituationer är vanligare bland män än bland kvinnor. Äldre är en central variabel. Äldre anställda befinner sig i högre grad i egenreglerade arbetssituationer jämfört med de under 45 år. Framförallt befinner sig 16-24-åringar i avsevärt lägre grad i egenreglerade arbetssituationer. Beträffande sektor är egenreglerade arbetssituationer vanligare bland privatanställda än kommunalanställda, medan det inte finns några nämndvärdabr skillnader mellan privatanställda och statsanställda. Med undantag för objekt/projektanställda, vilka i högre
grad befinner sig i egenreglerade arbetssituationer än tillsvidareanställda, finns det inga statistiskt säkerställda skillnader beträffande anställningsform. Arbetsplatsstorleken är betydelsefull; egenreglerade arbetssituationer är vanligast på arbetsplatser med färre än 20 anställda.

Jag ska fortsätta analysen genom att studera olika aspekter av egenreglerade arbetssituationer; anställdas egenreglering beträffande ”utförande”, ”uppläggning”, ”rum” och ”tid”. I tabell 5.2 redovisas anställdas grad av egenreglering för var och en av dessa aspekter.

**Tabell 5.2 Egenreglering. Procent (viktade tal).**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aspekt</th>
<th>Utförande</th>
<th>Uppläggning</th>
<th>Rum</th>
<th>Tid</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mycket stor</td>
<td>36</td>
<td>30</td>
<td>16</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td>Stor</td>
<td>34</td>
<td>26</td>
<td>16</td>
<td>17</td>
</tr>
<tr>
<td>Liten</td>
<td>20</td>
<td>25</td>
<td>21</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>Inte alls</td>
<td>8</td>
<td>12</td>
<td>21</td>
<td>21</td>
</tr>
<tr>
<td>Totalt</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 5.3 Relativa risker (oddskvoter) för egenreglering över utförande, uppläggnings, rum och tid. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Utförande</th>
<th>Uppläggning</th>
<th>Rum</th>
<th>Tid</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td>***</td>
<td>***</td>
<td>***</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>2,62***</td>
<td>3,37***</td>
<td>1,56***</td>
<td>3,34***</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,75***</td>
<td>1,98***</td>
<td>1,51***</td>
<td>1,43***</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td>***</td>
<td>+</td>
<td>***</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>1,44***</td>
<td>1,18+</td>
<td>1,52***</td>
<td>1,43***</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinnna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td>*</td>
<td>***</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>0,67*</td>
<td>0,56**</td>
<td>0,33***</td>
<td>0,86</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>0,88</td>
<td>1,06</td>
<td>0,56***</td>
<td>0,92</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>0,92</td>
<td>0,91</td>
<td>0,75*</td>
<td>0,96</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>0,93</td>
<td>0,85</td>
<td>1,18</td>
<td>1,06</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td>**</td>
<td>***</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>1,00</td>
<td>0,78*</td>
<td>0,98</td>
<td>0,71**</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>1,15</td>
<td>1,32+</td>
<td>0,92</td>
<td>1,46*</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>0,92</td>
<td>1,15</td>
<td>1,48</td>
<td>1,26</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>0,70</td>
<td>0,65</td>
<td>0,81</td>
<td>0,60+</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>0,63</td>
<td>0,61</td>
<td>0,93</td>
<td>1,48</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegr. anställningar</td>
<td>0,76</td>
<td>1,07</td>
<td>0,97</td>
<td>0,85</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>0,88</td>
<td>1,03</td>
<td>1,01</td>
<td>1,38+</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>0,73*</td>
<td>0,79+</td>
<td>0,91</td>
<td>1,04</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetssatsstorlek</strong></td>
<td>***</td>
<td>***</td>
<td>**</td>
<td>**</td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>1,96***</td>
<td>1,88***</td>
<td>1,38*</td>
<td>1,16</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>1,38*</td>
<td>1,36+</td>
<td>1,19</td>
<td>1,00</td>
</tr>
</tbody>
</table>


Resultaten för rumslig egenreglering visar generellt på mindre skillnader mellan olika kategorier av anställda. Inflytandet över var arbetet ut-

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>20-49</th>
<th>50-99</th>
<th>100-499</th>
<th>500 eller fler (ref)</th>
<th>Konstant</th>
<th>Nagelkerke R²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1,31*</td>
<td>1,15</td>
<td>0,94</td>
<td>0,73*</td>
<td>0,26***</td>
<td>0,07</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1,31+</td>
<td>1,03</td>
<td>0,78</td>
<td>0,73*</td>
<td>0,23***</td>
<td>0,07</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1,30+</td>
<td>1,25</td>
<td>0,91</td>
<td>0,81</td>
<td>0,36***</td>
<td>0,07</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0,28***</td>
<td>0,07</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001


**Arbetsplatsengagemang**


Jag ska undersöka huruvida, och i sådana fall på vilka sätt, arbetsplatsengagemang skiljer sig åt bland olika kategorier av anställda. De anställdas
lojalitet sägs öka med jobb som möjliggör initiativtagande och involvering i arbetet (se t.ex. Gardell & Dahlström 1966; Gardell 1971; Karasek 1979; Seeman 1983; Gallie m.fl. 1998). Effekten av egenreglering i arbetet är därigenom särskilt intressant att studera. I tabell 5.4 presenteras anställdas uppfattningar om i vilken grad de är stolta över sin arbetsplats och villiga att arbeta hårdare än vad som normalt krävs för att det ska gå bra för arbetsgivaren.

**Tabell 5.4** Två aspekter av arbetsplatsengagemang. Procent (viktade tal).

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Stämmer helt och hållet</th>
<th>Stämmer ganska bra</th>
<th>Stämmer inte särskilt bra</th>
<th>Stämmer inte alls</th>
<th>Totalt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Stolt över min arbetsplats</td>
<td>20</td>
<td>55</td>
<td>20</td>
<td>5</td>
<td>100 (n = 3127)</td>
</tr>
<tr>
<td>Villig att arbeta hårdare än normalt</td>
<td>8</td>
<td>37</td>
<td>35</td>
<td>20</td>
<td>100 (n = 3064)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Så många som tre av fyra tycker att påståendet om att de känner sig stolta över sin arbetsplats stämmer helt och hållet eller ganska bra. Knappt halften instämmer i att de är villiga att arbeta hårdare än vad som normalt krävs. Att vara stolt över sin arbetsplats uttrycker en mer allmän värdering av arbetsplatsen utan att det ställs krav på extra ansträngningar. Att instämma i det andra påståendet kan ses som ett mer aktivt engagemang för arbetsgivaren och därigenom som ett bättre test på anställdas arbetsplatsengagemang.

Tabell 5.5 Relativa risker (oddskvoter) för att vara stolt över arbetsplatsen. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>2,15***</td>
<td>1,43*</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,40**</td>
<td>1,11</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>0,91</td>
<td>0,78*</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>0,78</td>
<td>0,78</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>0,96</td>
<td>0,98</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>0,88</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>1,10</td>
<td>1,10</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>1,07</td>
<td>1,09</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>0,76</td>
<td>0,75</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>1,16</td>
<td>1,05</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>1,03</td>
<td>1,08</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>1,01</td>
<td>1,22</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>0,88</td>
<td>0,96</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>1,03</td>
<td>1,12</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>1,01</td>
<td>1,03</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetsplatsstorlek</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>1,74***</td>
<td>1,33</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>1,12</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49</td>
<td>1,01</td>
<td>0,87</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Kommentar: Stolthet över arbetsplatsen operationaliseras genom att de anställda har svarat att de instämmer ”helt och hållet” i att de känner sig stolta över arbetsplatsen.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Konstant</th>
<th>Nagelkerke R²</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>N</strong></td>
<td>2872</td>
<td>2398</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Vid kontroll för olika individualiserade förhållanden reduceras i avsevärd grad koefficientens storlek för tjänstemannaklassen, och för mellanliggande klasser försvinner den statistiskt säkerställda skillnaden. Vid kontroll enbart för egenreglerad arbets situation reduceras värdet för tjänstemannaklassen från 2,15 till 1,68. Grad av handlings- och beslutsutrymme i arbetet är således en viktig förmedlande mekanism mellan klass och stolthet över arbetsplatsen (se Aneshensel 2002; Berglund & Bengtsson 2005: 32). Oddset för att vara stolt över arbetsplatsen är tre gånger så högt för en anställd med stor egenreglering jämfört med en anställd med minimal egenreglering.

Vilka effekter har övriga aspekter av individualiserade förhållanden? Oorganiserade är mer stolta än fackligt organiserade, anställda med fast lön mer än de med ickestandardiserade löneformer, anställda med mycket stort och stort individuellt löneinflytande genom arbetsinsatsen mer än de med inget löneinflytande, samt anställda med stort löneinflytande genom egna krav mer än de med inget löneinflytande. Vi kan se att individualiserade förhållanden är förmedlande mekanismer mellan arbetsplatsstorlek och arbetsplatsengagemang; det finns inte några nämndbara skillnader mellan små och mycket stora arbetsplatser i modell B. I tabell 5.6 redovisas den andra aspekten av arbetsplatsengagemang; relativa risker att arbeta hårdare än vad som normalt krävs för att det ska gå bra för arbetsgivaren.
Tabell 5.6 Relativa risker (oddskvoter) för att arbeta hårdare än normalt för arbetsgivaren. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>3,47***</td>
<td>2,49***</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,68***</td>
<td>1,40**</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>1,20*</td>
<td>1,07</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>1,23</td>
<td>1,07</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>1,12</td>
<td>1,17</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>1,30*</td>
<td>1,37*</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>1,38**</td>
<td>1,44**</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>0,42***</td>
<td>0,45***</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>0,64**</td>
<td>0,69*</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillvareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>1,57</td>
<td>1,40</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>0,74</td>
<td>0,70</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>1,14</td>
<td>1,45</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>0,80</td>
<td>0,83</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>0,92</td>
<td>0,96</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>0,94</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetsplatssstorlek</strong></td>
<td>*</td>
<td>+</td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>1,15</td>
<td>0,97</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>0,95</td>
<td>0,87</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49</td>
<td>0,77+</td>
<td>0,69*</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99</td>
<td>0,94</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>------</td>
<td>------</td>
</tr>
<tr>
<td>100-499</td>
<td>0,83</td>
<td>0,82</td>
</tr>
<tr>
<td>500 eller fler (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Egenreglerad arbetssituation**

| Stor | 2,07*** |
| Ganska stor | 1,77*** |
| Liten | 1,09 |
| Minimal (ref) | 1 |

**Fackligt organiserad**

| Ja (ref) | 1 |
| Nej | 1,47** |

**Löneform**

| Fast lön (ref) | 1 |
| Ickestandardiserad löneform | 0,93 |

**Löneinflytande genom arbetsinsats**

| Mycket stor | 2,08* |
| Stor | 1,47* |
| Viss | 1,35* |
| Liten | 0,90 |
| Inte alls (ref) | 1 |

**Löneinflytande genom egna krav**

| Mycket stor | 1,14 |
| Stor | 1,55* |
| Viss | 1,07 |
| Liten | 1,10 |
| Inte alls (ref) | 1 |

| Konstant | 0,62** |
| Nagelkerke R² | 0,40*** |

| N | 2820 | 2398 |

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001
Kommentar: Att arbeta hårdare än normalt för arbetsgivaren operationaliseras genom att anställda har svarat att det stämmer "helt och hållet" eller "ganska bra" att de är villiga att arbeta hårdare än vad som normalt krävs för att det ska gå bra för arbetsgivaren.


**Sammanfattande diskussion**

Det sägs att arbetet har en mer ”individ- och situationsberoende” och ”gränslös” karaktär än i det traditionella arbetet med dess mer strikta gränser för var och när arbetet ska utföras samt för arbetets uppläggning och utförande (Allvin m.fl. 1998; Allvin & Aronsson 2001). Drivkrafter mot mer självständiga, kvalificerade arbetsuppgifter sägs bland annat vara teknologiska framsteg (såsom den informationsteknologiska revolutionen), arbetskraftens höjda utbildningsnivå, samt individualistiska preferenser hos de anställda (le Grand m.fl. 2001a).

Ett sätt att belysa huruvida arbetet har individualiserats är att analysera jobbens kvalifikationsgrad, dvs. om befintliga jobb har blivit mer kvalificerade och därigenom ger de anställda större handlings- och beslutsutrymme. Förändringar i yrkes- och branschstrukturen har resulterat i en större andel kvalificerade jobb och i en uppggradering av yrkes-
strukturen. Under 1900-talets sista decennier var kvalifikationsutvecklingen i de befintliga jobben samtidigt mycket måttlig, i många fall knappt märkbar. Resultatet avser generella villkor i det svenska arbetslivet; vissa jobb har uppgraderats medan kvalifikationsnivån har sjunkit för andra. Slutsatsen är dock att teoretiska ansatser som betonar genomgripande förändringar av befintliga arbeten är synnerligen svagt empiriskt grundade, åtminstone beträffande det svenska arbetslivet. Att en större andel anställda idag har ett stort handlings- och beslutsutrymme jämfört med för några decennier sedan kan huvudsakligen förklaras med att vissa typer av jobb blir vanligare samtidigt som andra minskar i omfattning, dvs. på arbetsmarknadens strukturomdling och inte på radikala förändringar av jobbens innehåll.


Beträffande kön är egenreglerade arbetssituationer mindre vanliga bland kvinnor än bland män, vilket överensstämmer med annan samtida svensk forskning (le Grand m.fl. 2001a: 104ff; Statistiska Centralbyrån & Arbetsmiljöverket 2001: 79f, 132; Nelander & Goding 2003b: 40; Larsson...

Resultaten för rumslig egenreglering innebär generellt mindre skillnader bland olika kategorier av anställda. De flesta jobb är knutna till specifika platser där individen i sitt dagliga arbete samverkar med andra människor. I vår undersökning uppges fyra av fem att arbetet innebär samarbete eller samverkan i mycket stor, stor eller viss utsträckning med kunder, klienter, patienter eller elever. Arbetet i en organisation är dessutom till stor del en kollektiv anställning; det består vanligen av samarbete mellan de anställda. Så många som 92 procent samarbetar i mycket stor, stor eller viss utsträckning med sina arbetskamrater.

Jag har studerat arbetsplatsengagemang som en aspekt av individualistiska förhållningssätt. Man har tidigare undersökt huruvida det finns samband mellan ”produktionsregimer” och arbetsplatsengagemang. Utgångspunkten har varit att identifikationen med organisationen är högre i sysselsättningssystem där det är relativt vanligt med jobb med ett kvalificerat innehåll jämfört med sysselsättningssystem där det är mindre vanligt med sådana typer av jobb (Svallfors m.fl. 2001; Hult & Svallfors 2002). En komparativ undersökning av Nya Zeeland, USA, Storbritannien, Västtyskland, Norge och Sverige visar dock att arbetsplatsengagemanget är lägst i Sverige (Hult & Svallfors 2002). Ett förväntat resultat hade varit ett större arbetsplatsengagemang bland svenska anställda än i de liberala marknads-ekonomiernas mer regelstyrda produktionssystem.

På basis av ett klasskonfliktperspektiv menar Hult och Svallfors (2002: 327) att facets stora inflytande på den svenska arbetsmarknaden reducerar de anställdas arbetsplatsengagemang jämfört med i liberala mark-
nadsekonomin där relationen mellan arbetsgivare och anställd är mer unilateral. Denna förklaring stöds av att klassskillnaderna i arbetsplatsengagemang också är stora i Sverige, vilket kan jämföras med ett land som Nya Zeeland med ett relativt svagt fackligt inflytande och där resultaten inte tyder på att det finns klassskillnader i arbetsplatsengagemang (Hult & Svallfors 2002: 325).


Frånvaron av facklig organisering kan initialt vara en ”avsiktlös avvikelse” som med tiden dock kan utvecklas till ett ideologiskt ställningstagande mot facket och resultera i att ens identifikation med företaget förstärks (Boglind 1988). Oorganiserade har också ett större arbetsplatsengagemang än organiserade.

Det sägs att man i nya ledningsstrategier försöker integrera de underordnade i verksamheten och skapa mer engagerade, och produktiva, anställda, till exempel genom att de uppmärksammas och belönas för individuella prestationer. Därigenom kan man förvänta sig att anställda med

38 Jämfört med okvalificerade arbetare finns störst arbetsplatsengagemang bland högre tjänstemän och därefter följer övriga tjänstemän och kvalificerade arbetare (Svallfors m.fl. 2001: 149).
prestationsbaserade löner och med fasta löner med rörliga tillägg (icke-
standardiserade löneformer) skulle vara mer engagerade i arbetet, men de
är faktiskt mindre stolta över sina arbetsplatser. Det finns dessutom inga
nämnvärda skillnader mellan de med fast lön och de med ickestandardi-
serade löneformer beträffande villigheten att arbeta hårdare än vad som
normalt krävs. Att personen kan påverka sin egen lön antog jag skulle
skapa en positiv attityd gentemot organisationen och dess mål och värden.
I vår undersökning har också anställda med ett stort lönneinflytande, både
genom arbetsinsatser och egna krav, ett större arbetsplatsengagemang än
de med lite eller inget lönneinflytande.

Jag ska avrunda kapitlet med att lyfta fram betydelsen av några andra
faktorer för anställdas arbetsplatsengagemang. Enligt Svallfors m.fl. (2001:
144) kan man förvänta sig ett något svagare arbetsplatsengagemang bland
kvinnor än män. Traditionella könsmönster, med kvinnors huvudansvar
för hem och familj, skulle främja könsskillnader. En undersökning från
1997 (ISSP 1997) visar att könsskillnaderna är försumbara och i vår under-
sökning återfinns samma resultat beträffande stolthet över arbetsplatsen.
Däremot är män något mer villiga att arbeta hårdare för arbetsgivaren än
vad som normalt krävs, vilket främst kan förklaras med att män i högre
grad befinner sig i egenreglerade arbetsituationer.

Man skulle kunna tänka sig ett svagare arbetsplatsengagemang bland
yngre då många befinner sig i inträdesjobb på arbetsmarknaden (Svallfors
m.fl. 2001: 144). I ett individualiseringsperspektiv kan man också tänka sig
det följande. Å ena sidan att spridningen av en konsumtionsinriktad indi-
vidualism, särskilt bland de yngre, har försvagat bandet till lönearbetet
och dess traditionella arbetsmoral. Bauman (2005: 35) menar att korttids-
kontrakten på den flexibla arbetsmarknaden varken erbjuder eller tillåter
människor att engagera sig i sitt yrke, och Sennett (1999: 32, 2007: 41)
talar om en kortsiktighetssprincip som luckrar upp den traditionella yrkes-
karriären och gör arbetsstyrkan mer tillfällig.

Å andra sidan kan ett individualistiskt förhållningssätt ta sig uttryck i
att de yngre föredrar en mer direkt relation till arbetsgivaren, utan några
förmedlande aktörer som facket. Medan det första scenariot skulle inne-
bära ett mindre arbetsplatsengagemang skulle det andra medföra ett
större. Resultat från ISSP 1997 visar att de anställdas arbetsplatsengage-
mang ökar med åldern (Svallfors m.fl. 2001: 149f), medan analyserna i vår
undersökning (av två aspekter av arbetsplatsengagemang) däremot inte
visar att det finns några nämnvärda skillnader mellan de yngre och de
äldre.

Enligt teorin om arbetarkollektivet vore det förväntat att närheten till arbetsgivaren på små arbetsplatser skapar en större identifikation med organisationen jämfört med på stora arbetsplatser där avståndet mellan underordnade och överordnade är större. Förvånande nog finns det inte några nämnvärda skillnader mellan små och mycket stora arbetsplatser beträffande viljan att arbeta hårdare för arbetsgivaren än vad som normalt krävs. Däremot har vi kunnat se att anställda på små arbetsplatser är mer stolta över arbetsplatsen, vilket huvudsakligen kan förklaras med att de har större individuellt löneinflytande och i högre grad befinner sig i egenreglerade arbetssituationer jämfört med anställda på mycket stora arbetsplatser.
I föreliggande kapitel studeras facket med utgångspunkt i arbetslivets individualisering, individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt. Om kollektiva lösningar och identiteter minskar i betydelse borde vi se förändringar i relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Därför består kapitlets första del av en historisk tillbakablick på relationerna mellan arbetsmarknadens parter. Därefter analyseras individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt, dels med avseende på den anställdes benägenhet att vara oorganiserad, dels beträffande dennes syn på sin relation till facket och arbetsgivaren. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion.

Korporativa relationer – stabilitet och förändring
inriktad. Den samförståndstanke som gör att facket intar en central position i den nordiska modellen saknas där.


En annan viktig faktor är det fackliga medlemskapets koncentration. Sverige är känt för sina starkt klassbaserade fackföreningar genom uppdelningen av arbetare, tjänstemän och akademiker i olika centralorganisationer (LO, TCO och SACO): ”Sweden contains the most class-segmented union movement among industrialised countries” (Kjellberg 2007b: 262). Den tredje faktorn är centralisering, vilket åsyftar dels en hög förhandlingsnivå mellan arbetsmarknadens parter, dels den auktoritet som topporganisationerna har över sina medlemsförbund och den påverkan som förbunden i sin tur har över lokala fack. Enligt Pontusson (2005: 102) sågs Sverige tidigare som ”the example par excellence of centralized bargaining” mot bakgrund av de ekonomivida förhandlingarna mellan LO och SAF från 1956 till 1983. Centralisering i betydelsen auktoritet åsyftar exempelvis den exportorienterade industrins löneledande position på arbetsmarknaden.

Nils Elvanders definition av den svenska modellen är något snävare än vad som är brukligt:

ett system av förhandlingssrelationer mellan arbetsmarknadens parter och av relationer i övrigt mellan parterna och regeringen, som innebär att parterna förutsättes själva ta ansvaret för arbetsfreden och för en lönebildning som är förenlig med ”samhällsekonomisk balans”. (Elvander 1988: 11)
I Elvanders (1988: 10) definition ingår inte centralisering av förhandlingar på toppnivån utan fokus är parternas självreglering på arbetsmarknaden "som strängt taget utesluter såväl konfliktlösning genom lagstiftning som statlig inblandning i lönebildningen genom inkomstpolitik". Om regeringen *aktivt* ingriper i det partsreglerade förhandlingssystemet är det enligt Elvander ett avstång från den svenska modellen. Detta innebär dock inte att regeringen inte kan påverka förhandlingarna på olika sätt; den ansvarar för ekonomisk politik och skattepolitik som villkorar förhandlingssystemet eftersom parterna inte får riskera den samhällsekonomiska balansen. Andra påverkansmöjligheter är regeringens indirekta förhandlingsrelation till offentliganställda (indirekt arbetsgivare för statsanställda och även inflytande över kommunalanställda via politiska majoriteter i kommunförbunden), och att den enbart i nödfall träder in som konfliktlösare på arbetsmarknaden.

**Förhandlingssystemets utveckling**


skulle utmana det kapitalistiska produktionssättet (Kjellberg 1981, 1998; Silverman 1998; Oudhuis 1999; Due & Steen Madsen 2000).41


Arbetsgivarna såg också en annan fördel med de centrala överenskommelserna. I fackets ”samhälleliga ansvar” ingick att hålla tillbaka de olika medlemsgruppernas lönekrav för att inte riskera att elda på inflationen. Istället för att facket intog en defensiv position i ett nollsummespel mellan arbete och kapital följde ”en situation där båda parter kunde samarbeta för att göra den gemensamma kakan större’ och konflikterna främst tycktes gälla hur tillskottet skulle fördelas” (Korpi 1978: 350-351). Fokus försköts från ett konfliktperspektiv, med socialiseringen av produktionen som huvudmål, till en konsensusbaserad produktionspolitisk inriktning. Kompromisser skulle hjälpa till att öka produktiviteten så att en större bit av kakan skulle tillfalla de anställda via statlig omfördelningspolitik. Dessutom var det tänkt att den solidariska lönepolitiken skulle reducera ”obärriga” skillnader mellan olika yrken och branscher. Med fullsysselsättningspolitiken kunde löntagarnas levnadsstandard öka och deras makt-

---


**Konflikt och motooffensiv**


---

42 Den fackliga organiseringen återfinns på fyra nivåer: arbetsplatsen, lokala fackklubbar, nationella förbund, samt konfederationer och förhandlingskarteller (Kjellberg 1998: 76).


Enligt Panitch (1981) pekade de fackliga gräsrötternas missnöje under 1960-talets slut på de korporativa arbetsmarknadsrelationernas bräcklighet. Även om det inte enbart ska ses som ett utbrett missnöje med fackföreningsledningens löneåterhållsamhet för att upprätthålla samhällsekonomisk balans kan detta ha eldat på medlemmarnas mobilisering. Enligt Korpi (1978: 352) är den historiska kompromissens strategi för ekonomisk tillväxt kopplad till centraliseringen av fackföreningsrörelsens beslutsprocesser, och arbetarrörelsens ledare uppfattades ofta "som delar av den s k teknostrukturerna med ekonomisk tillväxt som det främsta
målet". Medlemmarnas missnöje var på detta sätt en reaktion mot fackföreningsrörelsens institutionalisering och byråkratisering. Gräsrötternas mobilisering uttryckte en mer allmän kritik mot samhällets institutioner som "byråkratiska fängelser". De byråkratiska arrangemangen behövde monteras ned för att kunna förnya solidaritet och gemenskap och för att skapa nya former av aktivt deltagande (se Zoll 1996: 94ff; Sennett 2007: 9).


Nya tider, nya relationer


Ett skifte från fokus på nationell facklig samordning till större betoning på lokal partsamverkan kan också ses som en förskjutning från soli-
Squeezed between the dismantling of centralized bargaining and employers' efforts to transform pay into an instrument of management, the union concept of solidarity was reformulated to cover ‘production’ as well as ‘distribution’ issues. (Kjellberg 1998: 110)


Enligt Boglind (2003: 123, 126) är svenska företag intresserade av ett lokalt fackligt deltagande i verksamhetsfrågor, dvs. så länge medverkan sker i syfte att uppnå ökad konkurrenskraft och effektivitet. Under 1990-talet övergavs i hög grad fackets egna strategier för att utveckla arbetsorganisationen (Boglind 2003; Sandberg 2003a). Istället för strategier med syfte att skapa goda arbeten för samtliga medlemmar handlar det idag mer om att säkra enskilda medlemmars ”anställningsbarhet” genom möjligheter till kompetensutveckling och karriärådgivning:
Från en stark satsning för att systematiskt och långsiktigt påverka form-
andet av nya arbeten har man rört sig i riktning mot att stödja med-
lemmarnas möjligheter att få de jobb som företag och arbetsmarknad be-
höver. (Sandberg 2003a: 160-161)

Om det dessutom är så att fackets funktion som förhandlare med mot-
parten minska, medan dess betydelse för att stärka företagnings konkur-
renskraft och effektivitet ökar, kan parternas grundläggande intresse-
konflikt komma att avpolitiseras. Facket kan då bli en ”produktionsfaktor” 
med rätt till medbestämmande i verksamhetsfrågor. Ur arbetarkollektivets 
perspektiv kan ett större fackligt engagemang i teknisk/ekonomiska mål-
sättningar uppfattas som att man går företagets ärenden (Lysgaard 2001: 
125). Facket måste å andra sidan lägga en del vikt vid förhandlingar för att 
kunna flytta fram sin position i traditionellt viktiga fackliga frågor. I en 
undersökning från 2007 säger fackliga medlemmar att de fem viktigaste 
fackliga områdena är anställningstrygghet, arbetsmiljö, skydd mot in-
komstförluster, löner, och jämställdhet mellan kvinnor och män (Forssell 
m.fl. 2007b: 9).

Om facket satsar mer på verksamhetsfrågor till nackdel för förhand-
lingar kring sådant som anställningstrygghet, arbetsmiljö och skydd mot 
inkomstförluster kanske inte medlemmarna längre upplever facket som 
lika nödvändigt. Om den fackliga ledningen alltmer integreras i det tekn-
isk/ekonomiska systemet riskerar den ”att bli identifierad med företag-
ledningen, att arbetarna på golvet inte kan skilja på ledning och fack” 
(Nilsson 1997: 190). Huruvida anställda uppfattar att fackets funktion som 
förhandlare fortsatt är viktig kommer att analyseras senare i kapitlet, men 
först ska jag diskutera en annan central aspekt av de anställdas relation till 
facket, facklig organisationsgrad.

**Facklig organisationsgrad**

Internationellt steg organisationsgraden under efterkrigstiden. Medan ök-
ningen fortsatte i många västeuropeiska länder under 1970-talet minskade 
den i flertalet av dessa under 1980-talet (med en genomsnittlig nedgång på 
6 procentenheter i Västeuropa) och den nedåtgående trenden fortsatte 
derna 1990-talet (Ebbinghaus & Visser 1999: 137). De internationella 
skillnaderna har ökat med stora medlemsras i länder som Storbritannien 
och Österrike samtidigt som facken i de skandinaviska länderna i stor ut-

124


traditionella medlemmen förr var en manlig arbetare inom tillverknings-, gruv- eller transportnäringen är majoriteten medlemmar idag kvinnor respektive tjänstemän (som en följd av de offentliga och privata tjänsteproduktionarnas expansion). Från andra världskrigets slut till millenniumskiftet förändrades medlemskvoternas i centralorganisationerna på följande sätt:


Förändringar i den fackliga medlemssammansättningen har inte haft lika omfattande konsekvenser för organisationsgraden i Sverige som i andra länder, eftersom de flesta svenska löntagargrupper är välorganiserade oavsett om det gäller industriproduktion eller privat och offentlig serviceproduktion (Kjellberg 2003: 349f). Det beror dels på möjligheten för anställda på små arbetsplatser med svagare lokal förhandlingsstyrka att stödja sig på riksavtal, dels underlättar fackliga a-kassor rekryteringen av anställda med en svagare anknytning till arbetsmarknaden och/eller som jobbar på arbetsplatser utan facklig närvaro (främst ungdomar, invandrare och anställda inom privat servicesektor).

som offentliganställdas organisationsgrad är klart högre än den för anställda inom privata servicenäringar (Kjellberg 2003: 350).

Det finns även andra faktorer som kan ha bidragit till en mycket hög organisationsgrad. Sverige har som tidigare nämnts starkt klassbaserade fack med specifika förbund och centralorganisationer för arbetare, akademiker och övriga tjänstemän, vilket reducerar skillnader mellan yrkesgrupper som tillhör samma förbund. Detta underbygger likhet, en av Lysgaards betingelser för arbetarkollektivets utveckling, vilket kan bidra till en högre organisationsgrad än i länder med ”industriförbundsprincipen” (ett fackförbund per bransch). Ett exempel på det senare är Tyskland där tjänstemän som har svårt att identifiera sig med arbetardominerade förbund i en viss bransch avstår från medlemskap. En annan faktor är att kollektivavtalsmodellens utbredning har ”medverkat till att de fackliga organisationerna kunnat behålla sin starka ställning och aldrig uppfattats som överflödiga i löntagarnas ögon” (Kjellberg 2003: 350). Ur ett historiskt perspektiv har slutligen arbetsgivarnas höga organisationsgrad och deras tidigare avgörande roll som pådrivare av centrala förhandlingar också medverkat till en hög organisationsgrad.

**Den svenska organisationsgraden**


En större andel arbetare än tjänstemän är fackligt organiserade (en skillnad på drygt 4 procentenheter). Expansionen av kvinnliga löntagare under 1900-talets andra hälft har haft stor inverkan på den sammanlagda organisationsgraden. Samtidigt som antalet kvinnor på arbetsmarknaden


---

44 När tjänstemän delas upp på basis av utbildningsnivå är 76 procent av manliga tjänstemän på låg- och mellannivå fackligt organiserade, dvs. 7 procentenheter högre än för manliga högre tjänstemän (Nelander & Goding 2002: 62).
45 Organisationsgraden för arbetare hade minskat med 4-6 procentenheter i samtliga åldersgrupper (Forssell m.fl. 2007b: 98).


<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabell 6.1 Facklig organisationsgrad. Procent (viktade tal).</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Organiserad</td>
</tr>
<tr>
<td>Oorganiserad</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Totalt</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tabell 6.2 Relativa risker (oddskvoter) för att vara oorganiserad. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td>***</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>3,30***</td>
<td>2,54***</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,91***</td>
<td>1,83***</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>1,24+</td>
<td>1,07</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td>***</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>7,24***</td>
<td>7,31***</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>2,44***</td>
<td>2,41***</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>1,17</td>
<td>1,11</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>0,94</td>
<td>0,90</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td>***</td>
<td>***</td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>0,25***</td>
<td>0,26***</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>0,34***</td>
<td>0,44**</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td>**</td>
<td>**</td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning  (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>0,95</td>
<td>1,01</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>2,14**</td>
<td>2,32**</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>1,98*</td>
<td>1,98+</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>2,09*</td>
<td>2,27*</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td>**</td>
<td>**</td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>2,04***</td>
<td>2,04**</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>1,10</td>
<td>1,17</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetsplatsstorlek</strong></td>
<td>***</td>
<td>**</td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>2,27***</td>
<td>1,80**</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>1,76**</td>
<td>1,74*</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49</td>
<td>1,58*</td>
<td>1,50+</td>
</tr>
<tr>
<td>Bruttoinkomst</td>
<td>лина</td>
<td>50-99</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------</td>
<td>-----</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>100-499</td>
<td></td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>500 eller fler (ref)</td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Egenreglerad arbetssituation**

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Stor</td>
<td></td>
<td>0,99</td>
</tr>
<tr>
<td>Ganska stor</td>
<td></td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>Liten</td>
<td></td>
<td>0,90</td>
</tr>
<tr>
<td>Minimal (ref)</td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Löneform**

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fast lön (ref)</td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Ickestandardiserad löneform</td>
<td></td>
<td>1,30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Löneinfluens genom arbetsinsats**

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mycket stor</td>
<td></td>
<td>0,66</td>
</tr>
<tr>
<td>Stor</td>
<td></td>
<td>1,09</td>
</tr>
<tr>
<td>Viss</td>
<td></td>
<td>0,78</td>
</tr>
<tr>
<td>Liten</td>
<td></td>
<td>0,68*</td>
</tr>
<tr>
<td>Inte alls (ref)</td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Löneinfluens genom egna krav**

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mycket stor</td>
<td></td>
<td>2,24*</td>
</tr>
<tr>
<td>Stor</td>
<td></td>
<td>2,50***</td>
</tr>
<tr>
<td>Viss</td>
<td></td>
<td>1,75**</td>
</tr>
<tr>
<td>Liten</td>
<td></td>
<td>1,02</td>
</tr>
<tr>
<td>Inte alls (ref)</td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Konstant**

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0,06***</td>
<td></td>
<td>0,06***</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Nagelkerke R²**

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>0,25</td>
<td></td>
<td>0,26</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| N       | 3009| 2531  |

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Kommentar: Att vara oorganiserad operationaliseras genom att de anställda har svarat att de inte är fackligt anslutna.

Tabell 6.2 visar att samtliga faktorer är betydelsefulla för benägenheten att vara oorganiserad. Det finns mycket tydliga klassskillnader, särskilt mellan tjänstemannaklassen och arbetarklassen. Män är i något högre grad oorganiserade än kvinnor. Beträffande ålder är effekterna mycket stora. Jäm-


Avrundning: Från ökad direktanslutning till medlemsras

nämnas att direktanslutna arbetare är starkt överrepresenterade på arbetsplatser utan fackklubbar (Kjellberg 2007b: 272).


Förhållningssätt till fack och arbetsgivare

Om individen är positiv till facket kommer denne troligen att instämma i att facket behövs vid förhandlingar, medan ett mer negativt för-
hållningssätt till kollektiva strategier bör resultera i att denne instämmer i att förhandlingar sköts bäst på egen hand. Det är viktigt att betona att dessa påståenden inte står i motsättning till varandra så att om man instämmer i det första påståendet så tar man avstånd från det andra. Även om en person gynnas ekonomiskt av en individuell strategi kan denne föredra en kollektiv strategi eftersom facket upplevs vara en nödvändig resurs på arbetsmarknaden. Man kan således instämma i båda påståendena:

Exempelvis kan en individ mycket väl anse att anställda i allmänhet behöver facket, men att han eller hon för egen del klarar sig bäst genom att själv förhandla med arbetsgivaren. Ett annat exempel kan vara när en person tar avstånd från båda påståendena – därför att den existerande fackliga organisationen upplevs fungera dåligt men han/hon inte önskar sköta sina förhandlingar själv utan helst vill se en annan fackförening som bättre tar tillvara de anställdas intressen. (Furåker & Berglund 2001: 8)


I enkäten introduceras påståendena med en kort text för att förtydliga vad enkätförfattarna avser med dem: ”Fackföreningars ställning och uppgifter har varit ett ämne i den allmänna debatten. Nedan följer två påståenden som vi ber dig ta ställning till”. Upplägget uppmuntrar till att ta ställning för om fackets uppgift är att förhandla med arbetsgivaren eller inte, vilket innebär att ett positivt bifall till att ens intressen tillgodoses bäst genom individuella förhandlingar kan sägas avspegla ett individualistiskt förhållningssätt. Syftet med analysen i denna del är att dels bidra med kunskap om i vilken utsträckning anställda föredrar kollektiva eller individuella strategier, dels huruvida, och i sådana fall på vilka sätt, som klass
och andra faktorer påverkar anställdas individuella och kollektiva strategier.

I en studie av landstingsanställda från 1994 föredrar 18 procent att lönen ska avgöras via centrala förhandlingar medan det är desto fler som föredrar en lokal lönesättning; 26 procent via fackliga arbetsplatsrepresentanter och 22 procent genom direkta förhandlingar med arbetsgivaren. Skillnaderna är stora mellan olika yrkesgrupper; 41 procent av sjukgymnasterna föredrar individuella förhandlingar medan den motsvarande andelen bland undersköterskor är 15 procent (Landstingsförbundet 1995: 8).


46 Dessutom har 5 procent svarat att de vill att lönen ska bestämmas på annat sätt.
47 Dessutom har 5 procent fyllt i svarsalternativet ”annat”.

Tabell 6.3 Andel anställda som instämmer i respektive tar avstånd från en kollektiv och en individuell förhandlingsrelation. Procent (viktade tal).

<table>
<thead>
<tr>
<th>Instämmer helt</th>
<th>Instämmer delvis</th>
<th>Varken eller</th>
<th>Tar delvis avstånd</th>
<th>Tar helt avstånd</th>
<th>Totalt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kollektiv</td>
<td>28</td>
<td>39</td>
<td>20</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Individuell</td>
<td>18</td>
<td>31</td>
<td>27</td>
<td>13</td>
<td>12</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 6.3 visar att hälften av de anställda instämmer i att individuella förhandlingar tillgodoser deras intressen bäst medan en av fyra tar avstånd från påståendet. Samtidigt som många ser fördelar med individuella förhandlingar är det en ännu större andel, två av tre, som instämmer i att facket behövs för att de anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren. Dessutom är det enbart 13 procent som tar avstånd från att facket behövs. Det finns således många som ser fördelar med både en individuell och en kollektiv förhandlingsrelation, dvs. att ett förhållningssätt där man instämmer i det första påståendet inte nödvändigtvis innebär att man tar avstånd från det andra. I tabell 6.4 redovisas resultaten från en korstabulering av de båda påståendena.

48 Det finns en liten skillnad i uttryckssätt vad gäller det första påståendet i ISSP 1997 och ISJ 2003. Formuleringen ändras från ”...för att nå resultat” till ”... ska nå resultat”. Dessutom ingår kategorin ”Vet ej/ingen uppfattning” vilken har utelämnats i analysen. Vid det första och andra påståendet fyllde 6,3 respektive 10,7 procent i denna kategori; främst det andra påståendet var således något svårbesvarat.
Tabell 6.4 Instämmar eller instämmer inte i en individuell eller kollektiv förhandlingsrelation. Procent (viktade tal).

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Kollektiv</th>
<th></th>
<th>Individuell</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Instämmer</td>
<td>Instämmer inte</td>
<td>Instämmer</td>
</tr>
<tr>
<td>Kollektiv</td>
<td></td>
<td>39</td>
<td>64</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>Individuell</td>
<td>Instämmer</td>
<td>39</td>
<td></td>
<td>Instämmer</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Instämmer inte</td>
<td>61</td>
<td></td>
<td>Instämmer</td>
</tr>
<tr>
<td>Totalt</td>
<td></td>
<td>100</td>
<td>100</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Det statistiska sambandet mellan att instämma i det första påståendet och att samtidigt inte instämma i det andra är långt ifrån perfekt (Yule’s Q = –0,48). Bland dem som instämmer i att facket behövs är det 61 procent som samtidigt inte föredrar en individuell förhandlingsrelation; således är det 39 procent som instämma i båda påståendena. Andelen som föredrar en individuell förhandlingsrelation, men som samtidigt inte håller med om att facket behövs är 64 procent. Följaktligen är det 36 procent som varken är positiva till en kollektiv eller en individuell förhandlingsrelation. I tabell 6.5 redovisas relativa risker att instämma i att facket behövs för att man ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren.
Tabell 6.5 Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att facket behövs för att anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>0,57***</td>
<td>0,77+</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>0,76**</td>
<td>0,87</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>0,90</td>
<td>0,88</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>0,82</td>
<td>1,01</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>0,63***</td>
<td>0,71**</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>0,91</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>1,30*</td>
<td>1,18</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>1,11</td>
<td>0,89</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>1,08</td>
<td>0,93</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>0,72</td>
<td>0,73</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>0,67+</td>
<td>0,62+</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>0,88</td>
<td>0,72</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>1,45</td>
<td>2,00+</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>1,35+</td>
<td>1,97**</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>1,01</td>
<td>1,05</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetsplatsstorlek</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>0,78+</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>0,83</td>
<td>0,93</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>0,88</td>
<td>0,99</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>------</td>
<td>------</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99</td>
<td>1,03</td>
<td>1,16</td>
</tr>
<tr>
<td>100-499</td>
<td>1,08</td>
<td>1,13</td>
</tr>
<tr>
<td>500 eller fler (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Eigenreglerad arbetssituation**

<p>| | | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Stor</td>
<td>0,99</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ganska stor</td>
<td>0,92</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Liten</td>
<td>0,90</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Minimal (ref)</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Fackligt organiserad**

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ja (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Nej</td>
<td>0,29***</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Löneform**

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fast lön (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Ickestandardiserad löneform</td>
<td>1,04</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Löneinflytande genom arbetsinsats**

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mycket stor</td>
<td>1,20</td>
</tr>
<tr>
<td>Stor</td>
<td>0,88</td>
</tr>
<tr>
<td>Viss</td>
<td>1,04</td>
</tr>
<tr>
<td>Liten</td>
<td>1,10</td>
</tr>
<tr>
<td>Inte alls (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Löneinflytande genom egna krav**

<p>| | |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mycket stor</td>
<td>0,66</td>
</tr>
<tr>
<td>Stor</td>
<td>0,78</td>
</tr>
<tr>
<td>Viss</td>
<td>0,94</td>
</tr>
<tr>
<td>Liten</td>
<td>1,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Inte alls (ref)</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Konstant</strong></td>
<td>3,06***</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Nagelkerke R²</strong></td>
<td>0,04</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**N**

<p>| |</p>
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2804</td>
</tr>
<tr>
<td>2392</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Kommentar: Facket behövs operationaliseras genom att de anställda har svarat att de antingen instämmer "helt" eller "delvis" i att fackföreningen behövs för att de anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren.
Vid analysen av fackligt oorganiserade betonades betydelsen av klassposition; det är vanligare att vara oorganiserad i tjänstemannaklassen och i mellanliggande klasser än i arbetarklassen (se tabell 6.2). Samvariationen mellan klassposition och oorganisering gör att man också kan förvänta sig en samvariation mellan klassposition och attityder till förhandlingar. Tabell 6.5 visar att personer i arbetarklassen i större utsträckning är positivt inställda till kollektiva förhandlingar jämfört med personer i övriga klasspositioner. De klassbaserade skillnaderna kvarstår även efter kontroll för övriga faktorer.


Tabell 6.6 Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingarna med arbetsgivaren. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>2,78***</td>
<td>1,50**</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,32**</td>
<td>0,92</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>1,08</td>
<td>0,91</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>1,27</td>
<td>1,03</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>1,55***</td>
<td>1,48**</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>1,43**</td>
<td>1,39**</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>1,06</td>
<td>1,29+</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>0,86</td>
<td>1,01</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>0,51***</td>
<td>0,66*</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>0,87</td>
<td>0,83</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>1,37</td>
<td>1,27</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>1,77+</td>
<td>2,80**</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>1,10</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>0,78</td>
<td>0,83</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>0,94</td>
<td>1,10</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetsplatsstorlek</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>2,34***</td>
<td>1,89***</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>1,77***</td>
<td>1,66**</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1,58**</td>
<td>1,38*</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>--------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1,43*</td>
<td>1,59**</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1,29+</td>
<td>1,34+</td>
</tr>
<tr>
<td>500 eller fler (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

** Egenreglerad arbetssituation  
Stor  
Ganska stor  
Liten  
Minimal (ref)  

*** Fackligt organiserad  
Ja (ref)  
Nej  

0,91 Löneform  
Fast lön (ref)  

0,98 Löneinflytande genom arbetsinsats  
Mycket stor  
Stor  
Viss  
Liten  
Inte alls (ref)  

0,12*** Nagelkerke R²  

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>0,39***</th>
<th>0,12***</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Konstant  

Nagelkerke R²  

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2620</th>
<th>2392</th>
</tr>
</thead>
</table>

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001
Kommentar: En individuell förhandlingsrelation operationaliseras genom att de anställda antingen instämmer ”helt” eller ”delvis” i att deras intressen tillgodoses bäst om de själva sköter förhandlingar med arbetsgivaren.

Statsanställda föredrar i klart lägre grad individuella förhandlingar, medan det inte finns några nämnvärda skillnader mellan privatanställda och kommunalanställda. Beträffande anställningsform föredrar behovsanställda i högre grad individuella förhandlingar. Det finns inga nämnvärd a skillnader vad gäller arbetstid, men däremot i fråga om arbetsplatsstorlek; ju färre anställda på arbetsplatsen, desto mer föredrar man individuella förhandlingar med arbetsgivaren.

Olika individualiserade förhållanden fungerar i hög grad som förmedlande mekanismer mellan klass och den anställdes syn på en individuell förhandlingsrelation. Skillnaden mellan mellanliggande klasser och arbetarklassen försvinner, och den reduceras även kraftigt mellan tjänstemannaklassen och arbetarklassen (från 2,78 till 1,50). Graden av egenreglering i arbetet påverkar attityden till individuella förhandlingar; ju högre grad av egenreglering, desto mer föredrar personen att dess intressen tillgodoses genom en individuell relation till arbetsgivaren. Facklig organisering har stor betydelse för de anställdas syn på en individuell förhandlingsrelation; oorganiserade är i mycket större utsträckning positivt inställda än fackligt organiserade. Medan löneform inte visar på några nämnvärda skillnader är anställda med ett stort löneinflytande genom sina arbetsinsatser mer positivt inställda till individuella förhandlingar. Anställda som i hög grad kan påverka sina löner genom att själva ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren föredrar i avsevärt större utsträckning individuella förhandlingar jämfört med dem som enbart i liten utsträckning eller inte alls kan påverka sina löner.

**Sammanfattande diskussion**

Det finns de, såsom Pakulski (2005: 175f), som föreställer sig en övergång från moderna industrisamhällens organiserade kapitalism, (med klass-


fackliga organisationsgraden visar att kollektivismen bland svenska lön-
tagare alltjämt är stark.

Även om den fackliga organisationsgraden är hög i ett internationellt perspektiv har den fallit sedan mitten av 1990-talet. Vilka konsekvenser som nedgången kommer att få på långt sikt återstår att se, särskilt om organisationsgraden fortsätter sjunka efter 2007 års stora nedgång. De senaste årens utveckling innebär en försvagning av fackets organisatoriska bas. Inte minst gäller det den kraftiga nedgången bland de yngre sedan 1990-talets början, vilka dessutom i lägre grad är fackligt intresserade och fackligt aktiva jämfört med de äldre (Forssell m.fl. 2007a). Huruvida ned-
gången bland de yngre uttrycker ett skifte mot mer individualistiska attityder är svårt att säga eftersom deras anställnings- och arbetsvillkor i hög grad skiljer sig åt från de äldres. Till exempel är andelen tidsbe-
gränsade anställningar mycket större bland yngre än bland äldre. Där-
genom blir anknytningen till arbetsmarknaden och arbetsplatsen löserar. De yngre är i högre grad marginaliserade (Kjellberg 2001: 271), vilket be-
gränsar möjligheten att komma i kontakt med facket och att se den fack-
liga verksamheten som betydelsefull.

 nägenheten att vara oorganiserad större bland vikariats- och behovs-
anställda samt bland övriga typer av tidsbegränsade anställningar. Beträff-
ande arbetstid finns det skillnader mellan långdeltidsanställda och kortdel-
tidsanställda; de senare föredrar i lägre grad att vara med i facket. Arbets-
platsstorlek har även viss betydelse; anställda på mindre arbetsplatser är i högre grad oorganiserade. Slutfnln är anställda med stort individuellt löneinflytande genom egna krav mer benägna att vara oorganiserade.

Om människor idag är mer mottagliga för ideal som företagsamhet och anpassningsbarhet (du Gay 1996; Beck 1998b; Sennett 1999; Pongratz & Voß 2003) borde de föredra en individuell förhandlingsrelation och sam-
tidigt vara mer negativa till förhandlingar via facket. Knappt hälften
menar att deras intressen tillgodoses bäst om de själva sköter förhandlingar med arbetsgivaren, medan två tredjedelar instämmer i att facket behövs för att man ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren. Även om många är positiva till individuella förhandlingar finns det samtidigt ett starkt stöd för kollektiva förhandlingar.


Huruvida anställda är oorganiserade eller organiserade har stor betydelse för deras inställning till såväl fackliga förhandlingar som individuella dito. Det finns däremot inget empiriskt stöd för att anställda med hög egenreglering, med ickestandardiserade löneformer eller med stort individuellt löneinflytande är mindre positiva till kollektiva förhandlingar jämfört med anställda med minimal egenreglering, fast lön och inget löneinflytande. Samtidigt är de med stor egenreglering i arbetet och med stort individuellt löneinflytande mer positivt inställda till individuella förhandlingar med arbetsgivaren.

I ISSP 1997 och i vår undersökning finns det inga nämnvärdar könskillnader. Sektor är en annan intressant faktor. Inom offentlig sektor är det troligare att anställda har mer kollektivistiska förhållningssätt som en följd av att andelen fackligt organiserade är större inom denna sektor än inom privat dito (Forssell m.fl. 2007b: 97), vilket även får stöd av i vilken grad anställda är benägna att vara oorganiserade. Det är också troligt att offentliga arbetsgivare är mindre negativa till facket som en följd av det politiskt sanktionerade stödet för den svenska modellen. I ISSP 1997 är offentliganställda mer positiva till kollektiva förhandlingar och samtidigt mer negativa till individuella dito. I vår undersökning, där offentlig sektor har delats upp i kategorierna kommunal och statlig sektor, finns det inte några nämnvärdar sektorsskillnader i fråga om anställdas syn på kollektiva förhandlingar. Beträffande anställdas syn på individuella förhandlingar är de statsanställda mindre positiva till att själva sköta förhandlingar med arbetsgivaren jämfört med privatanställda.

Tidsbegränsade anställningar består av kontraktsformer med en lösare anknytning till arbetsplatsen än tillsvidareanställningar; tidsbegränsat anställda lever i högre grad under trycket från arbetslivets kortsiktighetsprincip (Sennett 1999, 2007). En ”atypisk” anställning kan försvåra integrationen i kollektivsystemet och i en facklig arbetsplatskultur. Organisationsgraden är också väsentligt lägre bland tidsbegränsat anställda än bland tillsvidareanställda, vilket gör det troligare med ett svagare stöd för kollektiva strategier. Vikariatsanställda är mindre positiva till en kollektiv förhandlingsrelation, och behovsanställda är mer positiva till en individuell dito. Beträffande arbetstid är de enda nämnvärda skillnaderna att kortdeltidsanställda är mer positiva till att facket behövs i förhandlingar med arbetsgivaren jämfört med heltidsanställda.


49 År 2006 var den fackliga organisationsgraden 83 procent respektive 79 procent bland tillsvidareanställda arbetare och tjänstemän. Motsvarande andel för tidsbegränsat anställda arbetare och tjänstemän var 61 procent respektive 66 procent (Forssell m.fl. 2007b: 105).
vilket kan jämföras med 91 procent på arbetsplatser med 500 eller fler (Forssell m.fl. 2007b: 107). I vår undersökning är anställda på mindre arbetsplatser i klart högre grad oorganiserade. På frågan om huruvida facket behövs så instämmer man i något lägre grad på små arbetsplatser. Effekterna av arbetsplatsstorlek är tydligare i fråga om de anställdas syn på individuella förhandlingar; ju färre anställda desto mer instämmer man i att individuella strategier tillgodosier ens intressen bäst. Den större närhet till arbetsgivaren som finns på mindre arbetsplatser erbjuder större förutsättningar för ”en situation der arbeidsförholdet er individualisert” (Skorstad 2003: 336).

Den svenska lönebildningen


Det starkt centraliserade förhandlingssystemet underbyggde kollektivistiska lösningar såsom löneutjämning mellan anställda. Den solidariska
lönepolitikens genombrott kom 1951 då LO-ekonomerna Gösta Rehns och Rudolf Meidners ekonomiska modell antogs som officiell LO-politik.\textsuperscript{50} Den accepterades några år senare av den socialdemokratiska regeringen (Ryner 2002: 82ff). Modellen var avsedd att lösa den mest betydelsefulla efterkrigsrådan, konflikten mellan full sysselsättning och prisstabilitet (Silverman 1998). Hur skulle löneutvecklingen regleras och inflationen dämpas i en efterkrigsekonomi med arbetskraftsbrist och en europeisk efterfrågan på svenska produkter som översteg landets produktiva kapacitet?

Grundläggande förutsättningar för att begränsa inflationen och åstadkomma full sysselsättning var en aktiv finans-, valuta- och arbetsmarknadspolitik. Finansdepartementet och Riksbanken använde sig av makroekonomiska styrmedel och strategier för att styra utbud och efterfrågan. Samtidigt var den Rehn-Meidnerska modellen beroende av en stark nationell konfederation av fackförbund, LO, och av ett centraliserat förhandlingssystem som var både i arbetsgivarnas och i de anställdas intresse (Silverman 1998).\textsuperscript{51}


kurrensutsatta exportsektorn) skulle öka, medan lågproduktiva företag skulle tvingas rationalisera eller slås ut.

Genom den solidariska lönepolitiken har facket verkat för att samtliga anställda ska ha en lön som möjliggör en god levnadsstandard. Den ojämlika resursfördelningen har angrits genom försök till löneutjämning mellan löntagargrupper. Tonvikten i den solidariska lönepolitiken ligger dels på ”lika lön för lika arbete”, dels på en höjning av de lägsta lönerna. Det innebär två olika rättviceprinciper. För det första, en princip om ”en rationell lönestruktur” med syfte att genom arbetsvärdering skapa en korrelation mellan lön och likheter i arbetsplatsförhållanden och arbetskrav. För det andra är utgångspunkten en höjning av de lägsta lönerna, eftersom avstånden mellan individer eller grupper i lönestrukturen uppfattas vara för stora; principen gäller en ”minskad spännvidd inom den relativa löneskalan” (Meidner & Öhman 1972: 12).


52 Mot bakgrund av det stora svenska exportberoendet och ekonomiska omstruktureringar som respons på förändringar på världsmarknaden var anställningstryggheten lågt prioriterad på den politiska agenda: ”The official goal of Swedish Social Democracy in the 1950s and 1960s was to provide for "security in the labor market,” as distinct from "job security.” (Pontusson 2005: 125).
Decentralisering och flexibel lönesättning


definiera sina mål från delvis socialisering av produktionen (t.ex. genom löntagarfonder) till en marknadsekonomi i kombination med social rättvisa (Thörnqvist 1999: 80).


ade lönebildningen under 1970-talet kan denna utveckling ha varit en huvudfaktor bakom arbetsgivaroffensiven.

Den andra tesen om att ”nya intressen krockar med gamla rigiditeter” är mer betydelsefull för att förklara radikaliseringen av decentraliseringskraven från 1980-talets senare del och framåt. Med nya produktionsstrategier som ”diversifierad kvalitetsproduktion” och ”flexibel specialisering” hävdade huvudsakligen exportföretagen att de behövde större inflytande över lönebildningen. De menade att den teknologiska utvecklingen kom att ställa större krav på de anställda att vara funktionellt flexibla; dessutom ansågs klassdistinktioner mellan anställda vara föråldrade. För att reducera den höga personalomsättning som följd av fordistiska produktionsvillkor inrättades förutom internutbildningar, jobbutvidgning och karriärstegar även nya lönesystem. Det var tänkt att kombinationen av mer individualiserade arbets- och lönevillkor skulle skapa mer lojalitet, flexibilitet och innovation.


I slutet av 1970-talet ansåg Korpi (1978: 366) att ”konkurrensen mellan löntagarna håller på att upphävas”. Fokus var LO-förbundens

I denna del har jag redovisat grundelementen i den Rehn-Meidnerska modellen, det centraliserade förhandlingssystemet och förklaringar till lönebildnings decentralisering. I nästkommande delar ska jag mer specifikt analysera olika sidor av individualiserade lönevillkor på den svenska arbetsmarknaden. Det är möjligt att upplösningen av den solidariska lönepolitiken och förhandlingssystemets decentralisering, vilka kan ses som aspekter av en vidare, samhällelig avkollektiviseringsprocess, har resulterat i en mer individualiserad lönesättning. Men även om samordnade centrala förhandlingar har ersatts av förbundsförhandlingar är det fortfarande möjligt att riksavtalen är detaljerade och därmed lämnar ett begränsat löneutryme att fördela vid lokala förhandlingar. För en bättre förståelse av utrymmet för individuell lönesättning behöver vi undersöka avtalskonstruktioner och former för lönesättning på den svenska arbetsmarknaden.

Avtalskonstruktioner på svensk arbetsmarknad

Sektorsvisa jämförelser av avtalskonstruktioner visar att decentraliseringsgraden är högre inom offentlig sektor än inom privat; inom offentlig sektor har lokala parter möjlighet att påverka löneutrymmets storlek och dess fördelning för samtliga anställda, medan det gäller för sju av tio privatanställda. Sektorsskillnader visar sig också i att sifferlösa avtal omfattar en större andel offentliganställda än privatanställda; 38 procent av de statsanställda, 28 procent av de kommunal- och landstingsanställda, och 7 procent av de privatanställda. Sektorsskillnader visar sig också i att sifferlösa avtal omfattar en större andel offentliganställda än privatanställda; 38 procent av de statsanställda, 28 procent av de kommunal- och landstingsanställda, och 7 procent av de privatanställda. Denna avtalskonstruktion förekommer endast inom tjänstemannaområdet. Inom privat sektor finns det å sin sida en avtalskonstruktion där hela löneutrymmet läggs ut som generell höjning; för drygt 11 procent av de privatanställda har de lokala parterna inget inflytande över lönefördelningen (Medlingsinstitutet 2005: 76).


54 En individgaranti innebär ”en garanti om viss minsta individuella lönehöjning” och som därmed ”begränsar de lokala parternas handlingsfrihet vid fördelningen av löneutrymmet” (Elvander 2003: 22).
Lönesättning inom offentlig sektor


Decentraliseringen inom statlig sektor är mycket långtgående i ett internationellt perspektiv, och individualiseringen av lönesättningen ”har formellt sett gått längre än på någon annan del av den svenska arbetsmarknaden” (Elvander 2004: 5). Sedan mitten av 1990-talet har den statliga förvaltningen blivit mindre politiskt styrdd; varje myndighet får numera bestämma över organisations-, personal- och finansieringsfrågor (Lundh 2002). Mot denna bakgrund ska några ord sägas om utvecklingen mot en mer lokal och individuell lönesättning inom offentlig sektor.


sett hade frikopplats från det direkta arbetsgivaransvaret (Lundh 2002; Nitzelius 2003).


Vid sidan av kravet på löneutjämning vill Kommunal förstärka sitt inflytande över befattningssutvecklingen och värderingen av olika arbeten i syfte att skapa ett större löneutrymme och att medlemmar ska kunna påverka sin egen lön. Förutom ett större fackligt inflytande över den lokala lönebildningen ska lönesättningen också individualiseras. Följande krav ställdes av Kommunals lönepolitiska utredning inför 2004 års kongress: att lönen i huvudsak ska vara individuell och differentierad, att avtal eller överenskommelser om lokala system för individuell lönesättning ska träffas, att alla anställda ska delta i årliga lönesamtal, att lönekriterier ska verksamhetsanpassas, och att medlemmar ska ges ökade kunskaper om kriterier för en bättre tillämpning och utformning av lokala lönesystem (Kommunal 2004).

Inom statlig sektor kännetecknades perioden 1966-1986 av ett utpräglat fackligt partstänkande med ett stort inflytande över lönebildningen genom centrala förhandlingar med ”konflikträtten på en handsbreeds avstånd” (Nitzelius 2003: 4). Det fanns dock aktörer, både på arbetsgivar- och arbetstagsasidan, som verkade för en mer flexibel och marknads-


det statliga anställningsförhållandet har kommit att privatiseras i allt större utsträckning både om man ser till den enskilde tjänstemannens arbets- och anställningsförhållanden samt förhandlings- och avtalssystemen. (Nitzelius 2003: 17)


55 Mot bakgrund av omfattande konflikter inom den offentliga sektorn under 1980-talet, med stark påverkan från den privata sektorns decentraliserade lönebildning, och under press från dåliga statsfinanser under de ekonomiska krisåren i början av 1990-talet, över-
kost-nadsramar avväga och fördela kostnader i olika delar av verksamheten. Resultatet av den statsfinansiella budgetstyrningen är en ogynnsam miljö för fortsatt decentralisering och individualisering av lönebildningen och för marknadsanpassningen av löner (Elvander 2004: 20).


Ett exempel där nya samverkansformer underlättar en utveckling mot individuellt lönesättning är att splittringen mellan Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund (LR) har övervunnits med ett organiserat samarbete (”Lärarnas samverkansråd”) där centrala avtalsförhandlingar inom skolområdet sköts. Samverkan mellan förbundsledningarna har inneburit ett närmande mellan TCO och SACO och en samsyn inom skolområdet, vilket har resulterat i en successiv övergång till individuellt lönesättning. Dessutom har lönebildningens decentralisering och individualisering befästs på SACO-förbundens avtalsområden inom kommunal sektor (med undantag för LR) (Elvander 2006).

**Ickestandardiserade löneformer**

Sverige får ungefär en tredjedel ersättning för såväl övertidsarbete som obekväma arbetstider (Parent-Thirion m.fl. 2007: 87f).


Vi kan se att det finns minimala skillnader i löneformer mellan kommunal och statlig sektor, medan skillnaderna är desto större mellan offentlig sektor och privat sektor. Exempelvis har endast tre procent av de offentliganställda någon annan typ av löneform än fast lön, medan motsvarande resultat för privatanställda är 21 procent. I tabell 7.2 redovisas fördelningen av olika typer av löneformer efter klass.

56 Anställdas grundlön utan eventuella lönepåslag i form av ob-tillägg eller övertidsersättning.
Tabell 7.2 visar att fast lön är vanligast i mellanliggande klasser, vilket samtidigt innebär att anställda i dessa klasspositioner i lägre grad har rörliga lönekomponenter än både tjänstemanna- och arbetarklassen. Den sistnämnda har i större utsträckning rörliga tillägg kopplade till arbetsgruppens resultat och befattning, medan lön med tillägg kopplade till företagets resultat är tre gånger så vanligt i tjänstemannaklassen jämfört med övriga anställda. Vinstdelningssystem är ett sätt att länka samman tjänstemannaklassens intressen med organisationens mål.

### Individuellt löneinflytande


I en undersökning av statsanställda tillfrågades respondenterna om vad de ansåg vara viktigt respektive vad som borde vara viktigt när lönen bestäms (Sverke m.fl. 2004). Rangordningen av vad som ansågs vara viktigt visar att de fem viktigaste aspekterna i tur och ordning är ”ansvar och befogenheter”, ”formell utbildning”, ”samarbetsförmåga”, ”arbetets resultat” och ”svårighetsgrad i arbetet”. Motsvarande resultat för hur det borde vara är: ”kvaliteten på utfört arbete”, ”skicklighet”, ”ansvar och befogenheter”, ”arbetets resultat” samt ”svårighetsgrad i arbetet”. Medan ”formell utbildning” ansågs vara näst viktigast, rangordnas den på listan över hur det borde vara som nummer 13 (av 16 alternativ). Aspekter som enligt statsanställda borde vara mindre viktiga är ”vidareutbildning”, ”anställnings-

---

57 Skicklighet i arbetet består av tre påståenden: ”utför arbetet väl”, ”arbetar självständigt och tar egna initiativ” samt ”hinner med mycket i arbetet”. Fackligt organiserade är mycket positiva till att de två förstnämnda aspekterna ska påverka löens storlek. Medan fyra av fem instämmer i att de är mycket viktiga eller viktiga, medan knappt hälften instämmer i betydelsen av den sistnämnda aspekten (Nelander & Goding 2003a: 35ff). I en LO-rapport från 2007 med samma frågor har betydelsen av skicklighet i arbetet från en redan mycket hög nivå ökat något för fackligt organiserade. Samtidigt har uppfattningen att det är viktigt för löens storlek att arbetet ska utföras väl och att den anställda ska arbeta självständigt och ta egna initiativ minskat något bland TCOs medlemmar mellan undersökningarna (med 3 respektive 6 procentenheter) (Larsson m.fl. 2007: 44f, 49).
Kriterier relaterade till tariffbelöningsystem eller marknadskraftrnas styrning värderas lågt av de statsanställda, medan de är desto mer positiva till prestationbaserade kriterier såsom självständighet, initiativtagande och arbetets kvalitet. Bland Kommunals medlemmar anser man att samma fem aspekter som rangordnas lägst bland statsanställda också borde vara mindre viktiga när lönen bestäms (Carlsson & Wallenberg 1999: 14). Istället borde det vara viktigt med aspekter som ”bra service”, ”ansvarsstagande”, ”egna arbetsresultat” och ”initiativtagande”.

Medarbetare (i betydelsen samtliga anställda utom chefer och förrevalda) anser att det som väger tyngst när lönen bestäms är ”formell utbildning”, ”vidareutbildning”, ”ansvarsstagande” och ”anställningstid”. Att även en majoritet av medarbetarna anser att lönen inte alls beror på arbetsresultatet tyder på att den lönepolitiska inriktning som man enligt avtal har kommit överens om enbart i begränsad omfattning har implementerats av arbetsgivare och verksamhetschefer. Mer än 40 procent anser också att skillnader i arbetsprestationer bör ge löneskillnader, och bland medlemmar under 35 år instämmer nästan 60 procent (Carlsson & Wallenberg 1999).

Vid sidan av att kunna påverka lönen genom egna prestationer finns det en möjlighet till löneinflytande genom egna krav i förhandlingar med arbetsgivaren. En kanal för denna form av inflytande är lönesamtal. I exempelvis ramavtalet om löner m.m. för statligt anställda, RALS 2004-2007, postuleras att lokala parter ska sluta kollektivavtal om tillämpning av lönerevision antingen via lönesättande samtal mellan chef och medarbetare eller via lokala förhandlingar. Man förespråkar en individuell förhandlingsrelation, men om det uppstår problem mellan chef och medarbetare ska lönerevisionen istället avgöras i lokala förhandlingar (OFR 2005).

Facket kan i vissa fall övertyta rollen som förhandlare åt en missnöjd anställd, men för många anställda är det ett val mellan individuella och lokala fackliga förhandlingar (Nilsson & Ryman 2005: 25). Lönesamtalet är inte alltid ett lönebestämmande samtal, i vissa fall har inte chefen mandat att själv sätta lön, utan samtalet kan ta formen av en vägledande diskussion där aktörerna för fram sina åsikter om prestationer och löneutveckling. Ibland kan lönesamtalet fungera som ett lönemeddelande samtal då per-
sonen får reda på den lön som ledningsgruppen har beslutat om (Granqvist & Regnér 2004a: 238).


58 Lönen bestäms också i förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren för 41 procent, mellan facket och den närmaste chefen för 16 procent, mellan facket och chefen för arbetsstället för 19 procent, mellan arbetsgivarorganisationen och den centrala fackliga organisationen för 7 procent samt på annat sätt för 7 procent.
Tabell 7.3 Individuellt löneinfluende genom egen arbetsinsats eller egna krav. Procent (viktade tal).

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Mycket stort</th>
<th>Stort</th>
<th>Visst</th>
<th>Litet</th>
<th>Inte alls</th>
<th>Totalt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Egen arbetsinsats</td>
<td>4</td>
<td>9,1</td>
<td>31,1</td>
<td>28,4</td>
<td>27,4</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(3134)</td>
</tr>
<tr>
<td>Egna krav</td>
<td>2,7</td>
<td>8,4</td>
<td>30,6</td>
<td>33,7</td>
<td>24,5</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>(2897)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabell 7.3 visar att 56 procent inte alls eller i liten utsträckning kan påverka lönen genom arbetsinsatsen. Andelen statsanställda med ett så begränsat löneinfluende är 61 procent i vår undersökning, vilket kan jämföras med Sverkes m.fl. (2004) undersökning av statsanställda, där 45 procent har svarat att lönen i låg grad eller inte alls beror på hur personen har utfört sitt arbete. Bland lågavlönade (under 20000 kr/månad) har 57 procent fyllt i dessa svarsalternativ jämfört med 28 procent bland högavlösade (30000 kr eller mer/månad) (Sverke m.fl. 2004: 52ff). I vår undersökning säger 67 procent av de lågavlösade (under 20000 kr/månad) att de inte alls eller enbart i liten utsträckning kan påverka lönen jämfört med 28 procent bland de högavlösade (30000 kr eller mer/månad).

Att klass, som korrelerar starkt med lönenivå, har stor betydelse för löneinfluendet är även tydligt inom kommunala verksamheter. Ungefär sjutton av tio medarbetare upplever att lönen i låg grad eller inte alls beror på arbetsresultatet, medan motsvarande andel bland chefer är knappt tre av tio (Carlsson & Wallenberg 1999: 16). Tabell 7.3 visar att majoriteten anställda har lite influende eller inget alls. Å andra sidan kan det tolkas som att flertalet upplever att lönesättningen inte helt och hållet är utanför deras påverkan då över 70 procent har svarat att de åtminstone i någon grad kan påverka lönen. Detta tyder på att individualiserade lönevillkor är relativt utbredda på svenska arbetsplatser. I tabell 7.4 ska jag nu redovisa relativa risker för att instämma i att man kan påverka sin lön genom sin egen arbetsinsats.

59 I vår undersökning tjänar 87 procent i tjänstemannaklassen 20000 kr eller mer och 68 procent 25000 kr eller mer. Motsvarande andel i arbetarklassen är 18 respektive 2 procent. Det är viktigt att betona att det i enkäten enbart frågas efter grundlön, dvs. utan eventuella lönepåslag i form av ob-tillägg eller övertidsersättning.
Tabell 7.4 Relativa risker (oddskvoter) för att påverka lönen genom egen arbetsinsats. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>2,59***</td>
<td>1,79***</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,48***</td>
<td>1,21*</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>1,19+</td>
<td>0,99</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>1,10</td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>0,97</td>
<td>0,95</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>1,13</td>
<td>1,14</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>0,92</td>
<td>0,94</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>0,67***</td>
<td>0,75**</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>0,51***</td>
<td>0,55**</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>0,86</td>
<td>0,80</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>0,68+</td>
<td>0,71</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>0,43*</td>
<td>0,42*</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>0,44**</td>
<td>0,40**</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>0,57**</td>
<td>0,60**</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>0,73**</td>
<td>0,81+</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetsplatsstorlek</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>1,30+</td>
<td>1,16</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>1,19</td>
<td>1,17</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49</td>
<td>1,22</td>
<td>1,22</td>
</tr>
</tbody>
</table>
platser med högst 10 anställda är graden av individuellt löneinflutande högre än på arbetsplatser med 500 eller fler.

Klassskillnaderna reduceras en hel del vid kontroll för olika individualiserade förhållanden, vilka i avsevärd grad fungerar som förmedlande mekanismer mellan klassposition och personens möjlighet att påverka lönen genom sin arbetsinsats. Oddset för individuellt löneinflutande är fem gånger så högt i en arbetssituation med stor egenreglering jämfört med i en arbetssituation med minimal egenreglering. Oorganiserade har större individuellt löneinflutande, vilket även gäller för anställda med ickestandardiserade löneformer. I tabell 7.5 redovisas relativa risker att instämma i att man kan påverka lönen genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren.

**Tabell 7.5** Relativa risker (oddskvoter) för att kunna påverka lönen genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>3,29***</td>
<td>2,31***</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>1,75***</td>
<td>1,45***</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>1,38**</td>
<td>1,21+</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>1,10</td>
<td>1,03</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>1,14</td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>1,22+</td>
<td>1,27*</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>0,68**</td>
<td>0,69**</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>0,75**</td>
<td>0,80*</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>0,53***</td>
<td>0,53***</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

173
| Objekt/projektanställning | 1,13 | 1,03 |
| Vikariat                 | 0,87 | 0,84 |
| Behovsanställning         | 0,97 | 1,06 |
| Övriga tidsbegränsade anställningar | 0,85 | 0,77 |
| **Arbetstid**             |      |     |
| 1-20                     | 0,62**| 0,58**|
| 21-34                    | 0,81+ | 0,86 |
| 35- (ref)                | 1     | 1    |
| **Arbetsplatsstorlek**    |      |     |
| 1-10                     | 1,83***| 1,55**|
| 11-19                    | 1,47* | 1,32+|
| 20-49                    | 1,48**| 1,42*|
| 50-99                    | 1,27  | 1,33+|
| 100-499                  | 1,18  | 1,22 |
| 500 eller fler (ref)      | 1     | 1    |
| **Egenreglerad arbetssituation** |     |     |
| Stor                     | 4,18***|
| Ganska stor              | 2,88***|
| Liten                    | 1,88***|
| Minimal (ref)            | 1     |
| **Fackligt organiserad** |     |     |
| Ja (ref)                 | 1     |
| Nej                      | 1,79***|
| **Löneform**             |      |     |
| Fast lön (ref)           | 1     |
| Ickestandardiserad lönform | 1,06 |
| Konstant                 | 0,33***| 0,17***|
| Nagelkerke R²            | 0,10  | 0,16 |

\[N\] 2654 2576

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Kommentar: Individuellt löneinflytande genom egna krav operationaliseras genom att de anställda har svarat antingen ”mycket stor”, ”stor” eller ”viss” på frågan om i vilken utsträckning de kan påverka lönen genom att själva ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren.


**Individualiserad lönekultur**

Jag har tidigare lyft fram arbetsplatsengagemang, en positiv syn på individuella förhandlingar samt en negativ syn på kollektiva förhandlingar som olika aspekter av individualistiska förhållningssätt. Att anställda inte talar öppet om sina löner är en annan aspekt. I tabell 7.6 redovisas i vilken grad anställda talar öppet om löner på arbetsplatsen.
Tabell 7.6 Utsträckning i vilken man talar öppet om löner på arbetsplatsen. Procent (viktade tal).

| Mycket stor | 8,6 |
| Stor        | 16,2 |
| Viss        | 27,3 |
| Liten       | 29,4 |
| Inte alls   | 18,4 |
| Totalt      | 100 |

Enbart en av fyra anser att det finns stor eller mycket stor öppenhet om löner. Lönen är således något som enbart i lägre grad diskuteras öppet på många arbetsplatser, och nästan var femte anställd menar att löner inte alls diskuteras öppet, vilket jag använder som mått på en individualiserad lönekultur. I tabell 7.7 ska jag nu redovisa relativa risker att inte alls tala öppet om löner bland arbetskamrater på arbetsplatsen.
Tabell 7.7 Relativa risker (oddskvoter) för att inte alls tala öppet om löner på arbetsplatsen. Logistisk regression.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Modell A</th>
<th>Modell B</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Klass</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tjänstemannaklass</td>
<td>2,70***</td>
<td>3,16***</td>
</tr>
<tr>
<td>Mellanliggande klasser</td>
<td>2,31***</td>
<td>2,59***</td>
</tr>
<tr>
<td>Arbetarklass (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kön</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Man</td>
<td>0,70**</td>
<td>0,72**</td>
</tr>
<tr>
<td>Kvinna (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Åldersgrupp</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16-24</td>
<td>0,46**</td>
<td>0,40**</td>
</tr>
<tr>
<td>25-34</td>
<td>0,69*</td>
<td>0,69*</td>
</tr>
<tr>
<td>35-44</td>
<td>0,81</td>
<td>0,86</td>
</tr>
<tr>
<td>45-54 (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>55-64</td>
<td>1,35*</td>
<td>1,40*</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sektor</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Kommunal</td>
<td>0,41***</td>
<td>0,35***</td>
</tr>
<tr>
<td>Statlig</td>
<td>0,28***</td>
<td>0,25***</td>
</tr>
<tr>
<td>Privat (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Anställningsform</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Tillsvidareanställning (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Objekt/projektanställning</td>
<td>0,96</td>
<td>0,89</td>
</tr>
<tr>
<td>Vikariat</td>
<td>0,95</td>
<td>0,91</td>
</tr>
<tr>
<td>Behovsanställning</td>
<td>0,69</td>
<td>0,63</td>
</tr>
<tr>
<td>Övriga tidsbegränsade anställningar</td>
<td>2,22**</td>
<td>2,05*</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Arbetstid</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-20</td>
<td>1,14</td>
<td>0,98</td>
</tr>
<tr>
<td>21-34</td>
<td>0,97</td>
<td>0,98</td>
</tr>
<tr>
<td>35- (ref)</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>arbetsplatsstorlek</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-10</td>
<td>1,39+</td>
<td>1,38+</td>
</tr>
<tr>
<td>11-19</td>
<td>1,14</td>
<td>1,15</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49</td>
<td>1,05</td>
<td>1,18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99</td>
<td>100-499</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>-------</td>
<td>---------</td>
</tr>
<tr>
<td>1,24</td>
<td>1,22</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1,35</td>
<td>1,16</td>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Egenreglerad arbetssituation**
- Stor: 0,95
- Ganska stor: 0,95
- Liten: 0,85
- Minimal (ref): 1

**Fackligt organiserad**
- **Ja (ref): 1**
- Nej: 1,56**

**Löneform**
- Fast lön (ref): 1
- Ickestandardiserad löneform: 0,63**

**Löneinflytande genom arbetsinsats**
- Mycket stor: 0,84
- Stor: 0,89
- Viss: 0,89
- Liten: 1,04
- Inte alls (ref): 1

**Löneinflytande genom egna krav**
- Mycket stor: 1,19
- Stor: 0,64+
- Viss: 0,81
- Liten: 0,88
- Inte alls (ref): 1

**Konstant**
- 0,18***
- 0,20***

**Nagelkerke R²**
- 0,09
- 0,12

\( N \)
- 2957
- 2505

Signifikansnivåer: + p < .10; * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Kommentar: En individualiserad lönekultur operationaliseras genom att de anställda har svarat "inte alls" på frågan om i vilken utsträckning de upplever att det talas öppet om löner bland arbetskamrater på arbetsplatsen.

Det finns även intressanta åldersskillnader; en individualiserad lönekultur är vanligare bland äldre. Exempelvis är oddset två gånger så högt för 45-54-åringar jämfört med 16-24-åringar. Resultaten för sektor är än mer markanta; en individualiserad lönekultur är mycket vanligare bland privatanställda än bland offentliganställda. Det finns därefter inga nämndvärda skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda, förutom att anställda i övriga tidsbegränsade anställningar (t.ex. prov-, ferie- och säsongsanställda) i klart lägre grad talar öppet om löner på arbetsplatsen. Det finns inga nämndvärda skillnader mellan heltidsanställda och deltidsanställda, medan en individualiserad lönekultur är vanligare på arbetsplatser med högst 10 anställda jämfört med på arbetsplatser med 500 eller fler.


Sammanfattande diskussion

Under de senaste decennierna har lönebildningen decentraliserats och individualiserats. Decentraliseringsprocessen kan delas upp i tre delar. För det första har samordnade centrala förhandlingar ersatts med förbundsförhandlingar. För det andra har förbundsavtal blivit mindre detaljerade och delar av lönebildningen har överlåtits till förhandlingar på lokal nivå.
För de flesta svenska anställda finns det idag något lokalt inslag i lönebildningen. För det tredje så skapar en mer arbetsplatsanknuten lönebildning större möjligheter för individualiserade belöningsystem med rörliga lönedelar och individbaserade kriterier.


Om det för några decennier var i princip omöjligt för personen att själv påverka lönen inom ramen för befattningen (med undantag av privattjänstemännens individuella lönesättning och arbetares prestationbaserade löneterm), har de lokala parerna fått större inflytande över såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning mellan individer (Medlingsinstitutet 2005: 76). Inom statlig sektor har exempelvis tidigare centralstyrd löneplanssystemet ersatts med en lönebildning som mer liknar den privata tjänstesektorns (Nitzelius 2003). Att betoningen idag är mycket större på en lokal lönebildning har möjliggjort individualiserade belönings system där enskilda anställda belönas på basis av sina förmågor och prestationer. Det innebär också att en individuell förhandlingsrelation ges större vikt i lönebildningen, och att lönesättande chefer i högre grad kan påverka de anställdas lönenivå (le Grand m.fl. 2001b: 144).

Med uppfattningen att den ”organiserade kapitalismen” löses upp avser Franz Traxler (1995: 3), vid sidan av en reducierung av arbetsrättslig lagstiftning/kollektivavtal och en gradvis försvagning av fackens och arbetsgivarorganisationernas resurser, en övergång från förhandlingar på

En förklaring till att det partsreglerade förhandlingssystemet har kunnat bestå är att det har varit, och fortfarande är, politiskt sanktionerat, men det råder självklart inte fullständig samstämmighet kring den svenska modellen. Det finns aktörer som hellre skulle vilja se en genomgripande decentralisering av avtalsförhandlingarna till lokal nivå (såsom i Storbritannien), men facken har stått emot kraven. Exempelvis var decentraliseringen av förhandlingssystemet från toppnivå till förbundsnivå aldrig något slutmål för SAF: ”Snarare har syftet varit att så stor del av lönen som möjligt ska bestämmas i de enskilda företagen” (Thörnqvist 2000: 40).


Decentraliseringen av förhandlingssystemet har skapat förutsättningar för individualiserade lönevillkor, men det är svårt att beskriva föränd-
ringar i löneformer i termer av en individualiseringsprocess. Ett exempel på en individbaserad löneform är ackordslönen, vilken under de senaste decennierna har minskat kraftigt; enbart några få procent av de anställda har idag ackordsbaserade löner. Nedgången kan förklaras med förändrade villkor i arbetslivet; ackordet var i hög grad anpassat till taylorismens horisontella arbetsdelning och ett utpräglat repetitivarbete. Bertil Gardell skrev följande i mitten på 1970-talet:

Samspelet mellan arbetsutformning och löneform är mycket starkt, vilket betyder att de arbeten som på olika sätt ger dåliga förutsättningar för självbestämmande och allsidigt resursutnyttjande i större utsträckning också är ackordsatta. (Gardell 1976: 57)

Enligt le Grand (2003: 411) har ackordets kraftiga nedgång skapat ”ett akut behov av att skapa nya incitamentsskapande lönesystem som är anpassade till de förändrade villkoren i arbetslivet”. Nya lönesystem, såsom bonuslöner, vinstdelning och ägande av aktier och optioner, ökade under 1990-talet, även om det var från en mycket låg utgångsnivå. En mer genomgripande individualisering av löneformer skulle innebära att fler skulle få ren prestationsskilda löner, eller åtminstone löner med rörliga, prestationsbaserade tillägg. Förhållandena på arbetsmarknaden ger en annan bild. Vid sidan av att individuella ackord har minskat kraftigt under de senaste decennierna är en fast lön fortfarande standard, då nästan nio av tio har en sådan löneform. Fler privatställda än offentligställda har rörliga löneformer, medan rörliga lönedelar är lika vanliga i tjänstemannaklassen som i arbetarklassen, även om fördelningen av olika typer av löneformer skiljer sig tydligt åt.

Vi har tidigare sett att många anställda är positiva till en lönesättning med mer individbaserade lönekriterier; att anställda ska belönas för skicklighet i arbetet, arbetsresultat och initiativtagande (Carlsson & Wallenberg 1999; Nelander & Goding 2003a; Sverke m.fl. 2004). En viktig kanal för individuellt löneinflytande är individuella lönesamtal. Samtidigt som anställda är positiva till en lönesättning med mer individbaserade löne- kriterier är det få som uppfattar att de i någon högre grad kan påverka lönen genom sin arbetsinsats eller genom att själva ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren.

Den i stora drag kollektivistiska lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden begränsar i hög grad möjligheten till individuellt löneinflytande. Å andra sidan kan det uppfattas som att det finns en tydlig


Kapitel 8
SAMMANFATTANDE DISKUSION

Avhandlingens utgångspunkt


En del litteratur om individualisering är i högsta grad inspirerande och användbar för att diskutera förändringar i samtida och äldre samhällen, men litteraturen tenderar att vara svagt empiriskt underbyggd. Påståenden om samhällets individualisering säger vanligen inget om dess omfattning eller vad som mer specifikt individualiseras. Vilka samhällsgrupper lever under mer eller mindre individualiserade villkor? Hur vanligt är det med individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt?

Denna avhandling är ett bidrag till denna diskussion.


**En studie av arbetslivets individualisering**

En central frågeställning i denna avhandling är i vilken utsträckning arbetslivet har individualiserats. Såväl arbetslivets individualisering som individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt har analyserats i tre olika dimensioner; i relation till arbetet, facket och lönen.

Det handlar först om huruvida jobben har blivit mer kvalificerade och därigenom ger de anställda ett stort handlings- och beslutsutrymme. Arbetsmarknadens strukturomvandling har resulterat i en större andel kvalificerade jobb jämfört med för några decennier sedan. Idag jobbar en större andel i yrken med relativt hög svårighetsgrad och stort beslutsutrymme. Å andra sidan, stödet är svagt för att själva innehållet i jobben ska ha uppraderats (le Grand m.fl. 2001a). Att en större andel anställda har ett stort handlings- och beslutsutrymme i arbetet beror inte på radikala förändringar av jobbens innehåll, utan på att vissa yrken och branscher har expanderat medan andra har minskat i omfattning.

Förutom individuellt handlings- och beslutsutrymme avser individualisering också en process där traditionella kollektiva lösningar och identiteter minskar i betydelse. Av stor relevans i detta sammanhang är den anställdes benägenhet att vara fackligt oorganiserad och den anställdes

Om det stämmer att mottagligheten idag är större för ideal som att man ska vara företagsam, kunna lita till sina egna förmågor och se arbetet som ett personligt projekt borde man instämma i att det är bättre att själv förhandla med arbetsgivaren, samtitud som man borde vara mindre intresserad av att representeras av facket. Om enbart en mindre andel upplever att facket behövs i förhandlingar är det ett tydligt uttryck för en attitydförändring bland svenska löntagare, mot bakgrund av fackets traditionellt starka ställning i det svenska arbetslivet. Nu visar vår undersökning att två av tre instämmer i att facket behövs, medan nästan hälften ser fördelar med individuella strategier. Samtidigt som det är relativt vanligt med ett individualistiskt förhållningssätt, finns det ett starkt stöd för ett förhandlingssystem där facket representerar de anställda.


Huruvida lönesättningen har individualiserats har även undersöks i form av den anställdes möjlighet att påverka lön genom sina prestationer eller genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Det är ovanligt med ett stort individuellt löneinflytande, vilket kan tolkas som att den starkt kollektivistiska lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden i avsevärd grad begränsar individens möjlighet att påverka sin lön. Om vi skiftar perspektiv kan vi å andra sidan se det som att det finns en tydlig majoritet som åtminstone i någon mån kan påverka lön en. Det kan då tolkas som att det finns en del individuella element i lönebildningen.
För att avrunda denna del ska jag först lyfta fram resultat som talar emot arbetslivets individualisering, för att sedan redogöra för det som talar för. För det första uppfattar en tydlig majoritet av de anställda fackföreningar som nödvändiga i förhandlingar med arbetsgivaren. Det finns dessutom förhållandevis små skillnader bland olika kategorier av anställda, vilket förstärker bilden av en relativt stor samstämmighet hos svenska löntagare att facket behövs för att man ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren.

En annan aspekt som talar emot arbetslivets individualisering är att det inte finns något otvetydigt stöd för att jobbens innehåll ska ha uppgrenderats på den svenska arbetsmarknaden; en sådan uppgredering borde ha varit fallet om nya sätt att organiserar arbetet hade givit anställda mer självständiga, kvalificerade uppgifter, eller med andra ord, ett stort handlings- och beslutsutrymme. Dessutom finns det inget stöd för uppfattningen att individbaserade löneformer ska ha ökat över tid, utan det förhåller sig snarare tvärtom, inte minst som en följd av en omfattande minskning av ackordslöner under 1900-talets sista decennier. Till sist har vår undersökning visat att det är få som säger sig ha stort individuellt löneinflytande, vilket avspeglar en i hög grad kollektivistisk lönebildning på den svenska arbetsmarknaden.


Till sist ska jag säga något om individualiseringen av lönesättningen. Utvecklingen har gått från centraliserade förhandlingar på toppnivå till förhandlingar på förbundsniîva, mot mindre detaljerade förbundsavtal, och att delar av lönebildningen har överlätts till lokal nivå. Förutsättningar har skapats för individbaserade belöningsystem. Från att i centrala löneplanssystem steg för steg ha flyttats upp i lönetrappan inom ramen för befattningen talar man idag om behovet av en mer flexibel, individuell och verksamhetsanpassad lönesättning. Det råder också stor samstämmighet
om detta bland arbetsmarknadens parter (Nilsson & Ryman 2005). Dessutom är många anställda positiva till en lönesättning med mer individbaserade lönekriterier, där de i större utsträckning blir belönade för prestationbaserade kriterier såsom självständighet, initiativtagande och arbetets kvalité (Carlsson & Wallenberg 1999; Nelander & Goding 2003; Sverke m.fl. 2004).

Även om det är få som upplever att de i någon högre grad kan påverka lönen på egen hand, antingen genom sin arbetsinsats eller genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren, så är det många som säger att de kan påverka lönen i någon mån. För en stor andel av de anställda finns det således individuella element i lönesättningen.

**Betydelsen av klass**


En annan aspekt av anställdas handlingsfrihet är individuellt löneinflytande. Jämfört med arbetarklassen är detta avsevärt högre i tjänstemannaklassen, vilket bland annat beror på att en individbaserad belöningsstruktur (att individen belönas efter hur arbetet utförs) är vanligare i denna klassesposition. I ett marxistiskt klassespektiv kan det förklaras med att chefer och professionella har en ”lojalitetsränta” respektive en ”kvalifikationsränta” som gör att de kan ställa höga lönekrav i förhandlingar med arbetsgivaren. Enligt Wright (1997: 20ff) möjliggör chefens strategiska position i organisationen, och arbetsgivarens försök att därigenom skapa lojal medarbetare på chefspositioner, att de kan tillägna sig en del av mervärdet. Professionella är också i en ”privilegierad tillägnelseposition” genom att deras kunskaper och kvalifikationer är relativt sällsynta på arbetsmarknaden.

Beträffande de anställdas arbetsplatsengagemang är det större i tjänstemannaklassen, vilket beror på att en överordnad position ställer höga krav på lojalitet gentemot arbetsgivaren (Lysgaard 2001). Enligt
Goldthorpe (2000b: 213) utformas olika typer av anställningskontrakt be- roende på de olika former av uppgifter och roller som de anställda har i organisationen. Tjänstemannarelationen utformas på ett visst sätt för att arbetsgivaren ska kunna styra tjänstemännens stora handlings- och beslutsutrymme mot organisationens mål och värden.

Huruvida personen är oorganiserad är också i hög grad klassbestämt. Arbetare känner i högre grad av att man måste sälja sin arbetskraft, och därigenom upplever de större behov av fackligt stöd, medan jobbspecifika kvalifikationer och kunskaper i tjänstemannaklassen gör att individen i större utsträckning fokuserar på vad denne kan sälja (Offe & Wiesenthal 1980; Goldthorpe 2000b).


### Betydelsen av andra faktorer

I avhandlingen har jag även undersökt betydelsen av andra faktorer för fördelningen av individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt bland de anställda. För det första är mäns arbets- och löne- villkor mer individualiserade än kvinnors. Det är vanligare att män har stort inflytande över hur arbetet ska utföras, arbetsdagens uppläggning, var arbetet ska utföras, samt vid vilka tider arbetet ska utföras. Huruvida de anställda är oorganiserade har även en svagare könseffekt; män är något mer benägna att vara oorganiserade. En större andel män har dessutom ickestandardiserade löneformer och stort individuellt löneinflytande. Be-
tydelsen av kön för individualistiska förhållningssätt är något mer svårtyolkat. För det första finns det inga nämnvärda skillnader mellan män och kvinnor beträffande synen på individuella respektive kollektiva förhandlingar. För det andra uppger män sig vara villigare att arbeta hårdare än vad som normalt krävs för att det ska gå bra för arbetsgivaren. För det tredje upplever kvinnor att man i lägre grad talar öppet om löner bland sina arbetskamrater.

I litteraturen ses unga människor som "seismografer" över vad som händer i samhället (Carle 2000: 37). Att de yngsta varken är mer negativt inställda till att facket behövs i förhandlingar eller mer positivt inställda till individuella lösningar, stöder inte uppfattningen om att yngre skulle vara extra mottagliga för värderings- och attitydförändringar i samhället. De yngres arbetsplatsengagemang är inte större än de äldres, och dessutom är det vanligare med en individualiserad löneculturblandäldreanställda. Inflytandet över arbetet är avsevärt lägre bland yngre (med undantag för arbetstider), dock ej beträffande individuellt löneinflytande.

Uppdelningen i olika arbetsmarknadssektorer är en annan viktig faktor. Den lönsamhets- och konkurrensinriktade privata sektorn innehåller mer individuella element än den behovsorienterade offentliga sektorn. Benägenheten att vara oorganiserad är också avsevärt högre bland privatanställda, liksom ickestandardiserade löneformer, stort individuellt löneinflytande, och en individualiserad löneculturblandäldreanställda. Inflytandet över arbetet är avsevärt lägre bland yngre (med undantag för arbetstider), dock ej beträffande individuellt löneinflytande.

Ickestandardiserade anställningsrelationer avser anställningsform och arbetstid. Anställningsform har inte tillnärmelsevis samma betydelse som klass och sektor, men det finns även en del skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Till exempel är benägenheten att vara oorganiserad större bland tidsbegränsat anställda (med undantag för objekt/projektanställda). En förklaring är att individens relation till facket är en konsekvens av dennes relation till arbetet. En lösare anknytning till arbetsplatsen medför en svagare identifikation med facket:

Generally speaking: the more they identify themselves with their position at work, the more they will identify themselves with their
Beträffande arbetstid finns det överlag en del skillnader mellan deltids- och heltidsanställda. Exempelvis har heltidsanställda större inflytande över arbetets utförande och uppläggning än långdeltidsanställda. Kortdet-
tidsanställda har störst inflytande över när arbetet utförs, de är mer be-
nägna att vara oorganiserade, samtidigt som de i högre grad upplever att
facket behövs i förhandlingar med arbetsgivaren. Däremot finns det inget
stöd i vår undersökning för att arbetstid påverkar de anställdas arbetsplats-
engagemang. Heltidsanställda har ett större individuellt löneinflytande,
menad det inte finns några skillnader i fråga om en individualiserad löne-
kultur.

Storleken på arbetsplatsen är klart betydelsefull. Små arbetsplatser är i
allmänhet mer individualiserade än stora. Anställda på små arbetsplatser
har större inflytande över arbetet, de är mer stolta över arbetsplatsen och
något mindre benägna att instämma i att facket behövs. Ju mindre arbets-
plats, desto mer tenderar de anställda att instämma i att individuella
strategier tillgodoser ens intressen bäst. Även individuellt löneinflytande
och en individualiserad lönekultur är vanligare på små arbetsplatser. Den
större närhet till arbetsgivaren som finns på sådana arbetsplatser under-
lättnar mer direkta relationer till arbetsgivaren, samtidigt som betingelserna
är svagare för såväl utvecklingen av ett arbetarkollektiv som en facklig
verksamhet (Lysgaard 2001; Kjellberg 2002).

Anställda med stor egenreglering i arbetet är mer engagerade i
organisationen, mer positiva till en individuell förhandlingsrelation, och
har även större individuellt löneinflytande. Samtidigt påverkar inte
graden av egenreglering den anställdes benägenhet till oorganisering, inte
heller huruvida man upplever ett större eller mindre behov av facket, eller
huruvida man befinner sig i en individualiserad lönekultur. Ett resultat
som kan betonas är att graden av egenreglering i arbetet fungerar som en
central förmedlande mekanism mellan klass och individualiserade
förhållanden samt mellan klass och individualistiska förhållningssätt.

En annan aspekt av individualiserade förhållanden är anställdas be-
nägenhet att vara oorganiserade. Ett förväntat resultat vore att oorganise-
rade i större utsträckning visar lojalitet mot organisationen jämfört med
fackligt organiserade, vilket också stämmer. De oorganiserade är dessutom
klart mindre positiva till fackliga förhandlingar, mer positiva till indivi-
duella förhandlingar, har större individuellt löneinflytande, och befinner sig i högre grad i en individualiserad lönekultur.

Beträffande ickestandardiserade löneformer är anställda med sådana löneformer mindre stolta över sin arbetsplats jämfört med de med enbart fast lön. Däremot är anställda med ickestandardiserade löneformer varken mindre positiva till kollektiva förhandlingar eller mer positiva till indivi-
duella dito. En individualiserad lönekultur är mindre vanlig bland an-
ställda med ickestandardiserade löneformer. Denna grupp av anställda kan å andra sidan i större utsträckning påverka lönen genom sina arbets-
insatsar, vilket är ett förväntat resultat då en ickestandardiserad löneform ju avser rena prestationslöner eller löner med olika typer av prestations-
baserade tillägg.

Till slut kan det nämnas att anställda med ett stort individuellt löne-
inflytande är lojalare mot organisationen och i högre grad föredrar indivi-
duella förhandlingar med arbetsgivaren. De är inte mer negativt inställda
till att facket behövs i förhandlingar, och resultaten i vår undersökning
stödjer inte heller att ett stort individuellt löneinflytande skulle vara rela-
terat till en mer individualiserad lönekultur.

Slutord

År 1961 publicerades Arbeiderkollektivet av Sverre Lysgaard. I detta verk
betonas att likhetsprincipen i viss mån förlorar mark som facklig mål-
sättning. Lysgaard föreställer sig en utveckling där facket i större utsträck-
ning appellerar till medlemmarnas instrumentella behov i ”överflöds-
samhället” (Lysgaard 2001: 315). Idag, nästan ett halvt sekel sedan Arbeiderkollektivet först såg dagens ljus, tycks Lysgaards förutsägelse i
stor utsträckning ha blivit verklighet, då lönepolitiska rättviseprinciper
om jämlikhet och likabehandling i hög grad har ersatts av marknadens
prestationsprincip (Boglind 1988; Fredholm 1989).

En följd av en mer individualiserad belöningssstruktur är dessutom att
kollektivideologins inflytande har försvagats. När det teknisk/ekonomiska
systemets representanter försöker upprätta direkta förbindelser med
enskilda anställda kan vi enligt Lysgaard (2001: 178) tala om en infiltration
på områden som kollektivet vill ha kontroll över. Situationen på den
svenska arbetsmarknaden visar att svenska fackförningarna stödjer en löne-
sättning med differentierade och individuellt satta löner; det råder avse-


Förutom individualisering som en process som ger större möjligheter till individuellt handlings- och beslutsutrymme, och där individens situation relateras till dennes egenskaper, förmågor eller prestationer, så förutsätts ”traditionella” kollectiva lösningar och identiteter minska i betydelse. Vid sidan av en i ett internationellt perspektiv mycket hög facklig organisationsgrad (förvisso en sjunkande sådan), motsägs uppfattningen om en kulturell individualiseringprocess av att majoriteten anställda fortifarande ser att facket behövs för att de ska nå fördelaktiga resultat i förhandlingar med arbetsgivaren. Det traditionella sättet att reglera relationen mellan arbetsgivare och anställda har således inte fallit i glömska (Furåker & Berglund 2003: 591).

Ulrich Beck (2002c: 203) hävdar att vi lever i en radikaliserad modernitet, i vilken klass har blivit en ”zombiekategori”, en levande död kategori. Även om vi inte har sådana typer av klasskulturer som de som existerade ett sekel tillbaka i tiden så betyder det inte att klasstrukturen, dvs. den ojämlika fördelen av produktionsmedel och produktionsresurser, också har upplösts. Medan Beck och andra diskvalificerar klass har jag analyserat klass och individualisering (individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt) i relation till varandra. Även om människor uppfattar sig som autonoma, så kan det ändå vara som så att klasstrukturer påverkar människors levnadsvillkor och attityder.

I motsats till att se klass som en ”zombiekategori” är lönearbetets grad av över- och underordning i hög grad bestämmande för huruvida anställda föredrar individuella strategier, eller om de ser det som mer fördelaktigt att på kollektiv basis försöka åstadkomma förändringar. I det första fallet agerar personen i enlighet med det teknisk/ekonomiska systemets idealtillstånd. I det andra fallet är det troligare att lönearbeitets asymmetriska maktrelation medvetandegörs; det uppstår en motnorm i organisationen där personen strävar efter kollektiva snarare än individuella lösningar (Korpi 1978; Lysgaard 2001). Goldthorpe (2000b: 227) har sagt att så länge
det existerar kapitalistiska marknadsekonomier kommer det att finnas en relativt komplex klasstruktur, och därigenom skillnader i resurser, möjligheter och privilegier mellan människor. De klassbaserade skillnader som har redovisats i denna avhandling stödjer Goldthorpes uppfattning. Individu- 
dualisering är i avsevärd grad en klassfråga; individen stämplar framförallt in på det övre planet i klasshierarkin.
SUMMARY

The individual is clocking in: A sociological illumination of work, the trade union and pay

Society as individualised
It is said that contemporary Western societies are transformed by processes of individualisation. Instead of social structures in which individuals are bearers of particular class relations and class interests (Marx 1997), we are told that contemporary social structures are more open for individual choices. People’s lives are turned into “do-it-yourself biographies”. But it is not the autonomous individual that is being described; the individual is condemned to individualisation (Beck 1998b; Beck & Beck-Gernsheim 2002b; Beck & Willms 2004). Some say that contemporary work is characterised by an entrepreneurial spirit. Employees are encouraged to take risks and individual initiatives, and they acquire entrepreneurial qualities as a result of greater influence over how work is planned and performed (du Gay 1996; Pongratz and Voß 2003).

Besides an individualisation of working conditions, it is said that values and attitudes are individualised, i.e. collectivist attitudes is replaced by individualistic leanings. For instance, if a consumption-oriented individualism is spreading in society, traditional collectivist labour market arrangements are seen as obstacles to the individual’s maximisation of self-interest (Phelps Brown 1990). Consumerism is seen as an enemy of cooperation, integration and attachment (Bauman 2005; Beck 2007; Sennett 2007).

Some problems with the concept of individualisation
Some of the literature on individualisation has been truly inspiring and useful for discussing changes in both contemporary societies and older ones. But there is a problem; a great part of the literature lacks empirical validation. Statements about the individualisation of society say nothing about the scope of individualisation. What is being individualised? Which groups in society are more or less individualised? How common are individualised conditions and individualistic attitudes?
At the same time, a stress on individualisation as autonomy may reproduce ideologies pointing towards choice and autonomy, specifically the market liberalism that has colonised both the public dialogue and party politics during the last decades (Blyth 2001; Ryner 2002; Brannen & Nilsson 2005; Nafstad et al. 2007).

In the literature it is repeated that we need a new sociological toolbox because old tools such as class do not function any longer in a late modern or post-modern world. Sociologists such as Ulrich Beck (1998b) argue that we live in a radicalised modernity where class has become a “zombie category”, a living-dead category. Yet even if we do not have types of class cultures like the ones that existed a hundred years ago or so, it does not mean that the class structure, i.e. an unequal distribution of the means and resources of production, also has dissolved.

While Beck and others disqualify class, class and individualisation are analysed in relation to each other in this dissertation. It is possible that people may apprehend that they are autonomous, and that class societies do not exist any longer, but this need not imply that class structures in contemporary Western societies will not have an impact on people’s ways of living and attitudes.

**Main areas of investigation and empirical material**

This dissertation comprises a study of individualisation in Swedish working life during the end of the 20th century and the beginning of a new century. It also deals with individualised conditions and individualistic attitudes among different categories of employees. In addition, attention is given to the kind of connections that may exist between various types of individualised conditions and individualistic attitudes. I have defined individualisation as a process whereby (a) traditional collective solutions and identities lose their impact, (b) which gives the individual greater freedom of action and scope for decision-making and (c) where the situation of the individual is connected with his or her characteristics, capacities and achievements.

The degree of individualisation, as well as individualised conditions and individualistic attitudes, is investigated in three areas of working life: work, trade unions and pay. A conventional understanding of work is that it is performed at a specific place, during a specific time and for a specific wage (Göransson 2003). Some occupations have been characterised by a high degree of self-directedness, such as the work of artists and scientists,
but most occupations have been bound to specific places, working hours and labour processes. Jobs with greater freedom of action as well as higher demands on flexibility are said to be more common today. Flexibility is a typical buzzword in our times (Sennett 1999, 2007; Nyström 2000). Instead of being dependent on traditional rules and regulations, employees are supposed to rely on their own powers and abilities.

The second area of investigation concerns the trade union and employees’ attitudes toward it. Sweden is well-known for its national system of coordination between highly self-regulating labour market parties (Kjellberg 1998, 2002; Svalfors 2004; Pontusson 2005). But if changes occur in the role and power of the trade union, employees may be more interested in a more unilateral relationship with the employer, and thereby more loyal to the organisation than to the trade union (Boglind 1988, 1989, 2003; Skorstad 2003).

The third area of investigation is on individualised pay conditions. It is said that the demands on organisation-specific wage systems are greater today as a result of new strategies of rationalisation in both the private and the public sector. Wages should be distributed in a cost-effective way, and with new flexible forms of work there are also new demands on implementing differentiated and individualised pay systems.

The primary empirical material is survey data of employees 16-64 years of age. A mail survey was conducted in 2003 within the framework of the research project “Individualisation and social comparisons: a study on the psychosocial work environment, job satisfaction and stress”. The number of respondents was 3286, with a response rate of 72 percent. Also other types of statistical material have been referred to in this dissertation.

**Results on individualisation**

One of the questions studied in this dissertation is to what degree working life has been individualised. To begin with, it concerns whether jobs have become more qualified and if they thereby give people greater scope for freedom of action and decision-making. As a result of changes in the job structure, specifically the increase of professionals and semi-professionals on the labour market, a greater proportion of employees have more qualified jobs today than a couple of decades ago. On the other hand, the perception that the job content has been upgraded is not supported (le Grand et al. 2001a).
Individualisation is also defined as a process where traditional collective solutions and identities lose their importance. To become a member of a trade union means that one sees some advantages with collective solutions in working life. The alternative would be that each of us should negotiate individually with the employer.

The very high level of unionisation (more than seven out of ten were unionised in 2007) shows that there is a basic degree of collectivism among Swedish employees. On the other hand, even though the unionisation level is very high in an international perspective it has fallen since the middle of the 1990s. A sign of the times is decreasing union membership among the youngest on the labour market, a group of employees who are also less engaged in the trade union than older workers (Forsell et al. 2007b). Since I conceptualise non-unionisation as one aspect of individualised conditions, a decreasing membership level is an indicator of working life being individualised.

Another area of interest is whether employees see trade unions as necessary for successful negotiation with their employers, and whether they prefer to take care of negotiations individually. The perceived need for the union is high; two out of three agree on it. Still, nearly half of the employees prefer individual negotiations. In sum, we cannot say that collectivist attitudes have been replaced by individualistic leanings since there is rather strong support for the belief that the union is needed for successful negotiations with the employer.

The highly centralized wage-bargaining system that existed from the middle of the 1950s to the early 1980s was, among other things, an important framework for a more egalitarian distribution of wages, termed a “solidaristic wage policy”. Since the highly centralised wage-bargaining system was seen as an obstacle to wage differentiation and wage flexibility, especially by the powerful engineering employers, the system was under great pressure. The result was that wage determination also became more decentralised. The labour market parties retreated from peak-level bargaining, and national agreements have become less detailed than in the heyday of the highly centralised system. More room for firm-level bargaining means that it becomes possible to individualise wage determination (see e.g. Elvander 1988; Kjellberg 1998; Thörnqvist 1999; le Grand 2003; Nitzelius 2003; Pontusson 2005).

Decentralisation and individualisation have weakened the prerequisites for a solidaristic wage policy and for wage compression. On the other hand, the Swedish bargaining system is still highly coordinated and
national agreements precede local ones. This indicates that the trade union resources are still immense.

Changes in the types of wages are harder to define in terms of individualisation. Concerning individualisation of pay, a more thorough process would mean that an increasing part of the employees will have performance-based wages or at least a salary with increments. This is not the case. Nearly nine out of ten have a salary without any increments.

Whether pay has been individualised has also been investigated through the individual's perceived influence over wages, either through individual performance or through individual demands in negotiations with the employer. It is rare to have a high degree of individual wage-influence. The highly collectivistic wage-bargaining system in the Swedish labour market delimits employees' opportunities to individually influence wages. If we shift our perspective, however, we could say that a clear majority are able to influence wages to a lesser degree. This is an indication that there are some individual elements in the bargaining system.

The significance of class
Another issue in this dissertation is whether individualised conditions and individualistic attitudes are equally distributed among employees. One question is whether class is a “zombie category” as Beck (2002c: 203) would have it. To start with, class is important for explaining the degree of self-directedness in work (high influence over performance, planning, where and when work is to be performed). Self-directed work situations are clearly more common in the service class than in the working class. People in the service class tend to have jobs that are more diffuse, and to be able to perform them they need a high degree of freedom of action and scope for decision-making (Erikson & Goldthorpe 1992; Evans & Mills 2000; Goldthorpe 2000b). Compared to the working class, the influence over wages is much higher in the service class. This could be explained by an individualised wage structure being more common in the service class. In a Marxist-inspired class analysis it could be seen as a consequence of managers and professionals having a “loyalty rent” and a “skill rent”, respectively, to generate commitment to the goals of the organisation (Wright 1997). People in the service class are also to a higher degree committed to the organisation. In a superior position one must represent
and be loyal to the employer (Lysgaard 2001). Whether employees are more or less inclined to be non-unionised is highly class-based. Workers with little or no authority and low human capital feel strongly that they are subordinated in wage labour. Consequently, they are more inclined to be unionised than white-collar workers.

Employees’ views of their relations to unions and employers are also class-based. The perceived need for the union is more widespread in the working class, while the view that one prefers to take care of negotiations individually is to a higher degree endorsed by employees in the service class. It seems that the share of non-standardised types of wages is rather the same between the service class and the working class. We have also seen that an individualised wage culture is more common in the service class than in the working class. The presence of “secret wages” in the engineering sector is described in terms of a wage culture typical for white-collar employees becoming more common. Workers have traditionally debated wages openly, while the wage culture of the private sector’s white-collar employees has been more privatised (Nilsson 2000: 42).

To conclude, individualised conditions and individualistic attitudes are strongly class-based. Whether you are in a superior or inferior position clearly has an impact on the perceived need for individual or collective negotiations and for the distribution of individualised working conditions. Goldthorpe (2000b) has said that as long as capitalistic market economies exist there will be a relatively complex class structure with different types of employment contracts, and, following this, differences in resources, opportunities and benefits among people. The class-based differences that have been presented in this dissertation support Goldthorpe’s statement.

The significance of other factors
The effects of sex, age, sector of employment, type of employment contract, working time and size of workplace have also been investigated. There are clear sex-based differences. The working conditions among men are more individualised, while the results for individualistic attitudes are harder to interpret. Age is important in theories of individualisation. We can expect that individualised ways of living and individualistic attitudes are more common among the youngest, who are described as “seismographs” of shifts in society (Carle 2000: 37). However, the perceived need for the union is not lower among the youngest, and they
do not prefer to take care of negotiations individually to a higher degree than middle-aged employees or the oldest employees. And the same result holds for organisational commitment. Concerning an individualised wage culture, it is actually more common among older employees.

The labour market is divided into different sectors. While the private sector is regulated through private property and profit, the public sector is characterised by public property and politics (Furåker 1987). The process of individualisation has gone farther in the private sector compared to the public sector. For example, the inclination to be non-unionised is much higher in the private sector. This also goes for non-standardised wage forms, individual wage influence and an individualised wage culture. Following the different logics regulating the public and private sectors, it is most likely that the perceived need for unions would be higher among public employees, but it is not empirically verified. Private employees prefer individual negotiations more than civil servants, but there are no differences to speak of between private employees and employees in local government.

Non-standardised employment relations refer to type of employment contract and working time. A temporary contract expresses the short-term nature of the flexible capitalism of our time (Sennett 1999, 2007; Bauman 2005). There are no clear-cut differences between employees with permanent or temporary contracts, but it can be said that the inclination to be non-unionised is higher in certain groups of temporary employees. Concerning working time, full-time employees have a greater influence over wages than do part-time employees. Overall, there are some differences between employees with shorter or longer working hours. Finally, the size of workplace is an important factor. Small workplaces are generally more individualised than big ones, as regards both individualised conditions and individualistic attitudes.

Employees with freedom of action and scope for decision-making are to a higher degree committed to the organisation, and more positive towards individual negotiations; they also have higher individual wage influence. On the other hand, there are no differences to speak of concerning non-unionisation, whether one prefers collective negotiations with the employer or whether one has an individualised wage culture.

Another factor is non-unionisation. Most of the non-unionised are inclined to show commitment to their organisation. The perceived need for the union is clearly more widespread among unionised than among non-
unionised, while non-unionised to a larger degree prefer to take care of negotiations individually. The latter group of employees has a greater individual wage influence and is less inclined to speak of wages. In summary, non-unionisation is clearly a factor with explanatory force.

The role of a non-standardised wage form is more difficult to interpret. Employees with non-standardised wage forms are less proud of their workplaces, but there are no significant differences concerning the willingness to work harder for one's employer than is normally demanded. Employees with non-standardised wage forms are neither less positive towards collective negotiations nor more positive towards negotiating individually. In addition, an individualised wage culture is less common in this group of employees. There are no differences to speak of between wage form and wage influence through individual demands, but employees with non-standardised wage forms have a higher influence over wages through individual performances than do those with a permanent wage. This is an expected result, as a non-standardised wage form refers to different types of performance-based wages or salaries with increments.

The final aspect of individualised conditions is individual wage-influence. Employees with a high degree of it are more committed to the organisation. People who are able to influence wages through individual demands are less inclined to be union members. No differences are found concerning influence over wages through individual performance. An individual influence over wages is of no importance concerning the perceived need for the union in negotiations with the employer, but this kind of influence makes people more inclined to prefer individual negotiations with the employer. Finally, there are no significant differences concerning individual wage-influence and an individualised wage culture.
LITTERATUR


Aronsson, G. (2005) ”Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser?”, Tvär-
snitt, 2, 2-5.


tish Journal of Sociology, 58 (4), 707-715.


borg: Daidalos.


Engström, T., Jonsson, D. & Medbo, L. (2005) Alternativ montering. Prin-
att studera samhälle, individ och marknad. Stockholm: Norstedts
juridik.
Evans, G. & Mills, C. (2000) “In search of the wage-labour/service con-
tract: new evidence on the validity of the Goldthorpe class schema”,
British Journal of Sociology, 51 (4), 641-661.
osäkra framtidsinvesteringar. Göteborgs universitet: Sociologiska
institutionen.
Forssell, A. (1999) Offentlig reformation i marknadsmodellernas spår?
Rapportserie 1999:5. Stockholms universitet: SCORE.
Forssell, Å., Fransson, A., Larsson, M. & Goding, I. (2007a) Röster om
facket och jobbet. Facklig aktivitet och fackligt arbete. Rapport 3 av
7. Stockholm: LO.
Forssell, Å., Fransson, A., Larsson, M. & Goding, I. (2007b) Röster om
facket och jobbet. Synen på fackligt medlemskap och fackets
uppgifter. Rapport 1 av 7. Stockholm: LO.
institutionen.
Furlong, A. & Cartmel, F. (1997) Young People and Social Change. Indi-
vidualization and risk in late modernity. Buckingham: Open
University Press.
Furåker, B. (1996) ”Vara eller icke vara – om arbetskraftens varukaraktär i
välfärdskapitalismen”. I Gunnar Andersson (red.), Egensinne och
mångfald. Lund: Arkiv.
(red.), Arbetslivet, s. 61-88. Lund: Studentlitteratur.
stoke: Palgrave Macmillan.


LO (1951) Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen. Stockholm: LO.


Sandberg, Å. (2003b) ”Företagsledning och arbete i förändring”. I Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla? Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*, s. 21-55. Stockholm: SNS.


Appendix 1

I avhandlingen används en binär logistisk regression, vilket innebär att den beroende variabeln har tudelats och antingen kan anta värdena 0 eller 1. I enkäten handlar en fråga om i vilken utsträckning man upplever sig ha inflytande över lönen genom arbetsinsatsen. Svarsalternativen är ”mycket stor”, ”stor”, ”viss”, ”liten” samt ”inte alls”. För att kunna använda den beroende variabeln i en logistisk regressionsmodell tudelas den i stor utsträckning och i ej stor utsträckning. I stor utsträckning är den kategori i den dikotomiserade variabeln som tillskrivs värdet 1 (i denna inkluderas i mycket stor, i stor och i viss utsträckning) medan i ej stor utsträckning har värdet 0. Logistiska regressioner kan presenteras på flera sätt men då oddskvoter är enkla att tolka används de ofta. Oddset att ha ett stort inflytande definieras som kvoten mellan risken att ha ett stort löneinflytande och risken att ha ett litet löneinflytande. För varje oberoende variabel i den multivariata regressionsanalysen kan sedan oddskvoter fastställas (Menard 1995; Olsen & Morgan 2005).

För varje oberoende variabel fastställs en referenskategori, vilket är den kategori som de andra kategorierna jämförs med (och som alltid tilldelas värdet 1). Exempelvis är referenskategorin för åldersvariabeln ”55-64 år”. Forskaren söker svar på i vilken utsträckning som anställda ”16-24 år”, ”25-39 år” och ”40-54 år” har ett stort löneinflytande i jämförelse med anställda ”55-64 år”. Jag kan även exemplifera med sektor som en oberoende variabel med tre kategorier (”privat”, ”statlig”, ”kommunal”). Privat sektor är referenskategori. I logistiska regressionsanalyser är alla värden positiva, dvs. värdet understiger inte 0. Om värdet för stort löneinflytande exempelvis är 0,57 i kommunal sektor är ”risken” för stort löneinflytande mindre än för privatanställda (med värdet 1). Med kontroll för andra faktorer som klass, kön, arbetsplatsstorlek etc. pekar utfallet på att privatanställda i högre grad har stort löneinflytande än kommunalanställda. Om värdet för statsanställda är högre än 1 (t.ex. 3,85) pekar resultatet istället på att statsanställda har ett mycket större löneinflytande än privatanställda. Oddskvoten visar att det nästan är fyra gånger så vanligt att ha stort löneinflytande bland statsanställda som bland privatanställda. Om en kategori får värdet 1 är risken densamma som för referenskategorin.
Appendix 2

GÖTEBORG STUDIES IN SOCIOLOGY


DOKTORSAVHANDLINGAR VID SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN
FRÖM 1995


88. Gustafson, Per: Place, Place Attachment and Mobility: Three Sociological Studies. 2002.


