

Göteborg Studies in Sociology No 34  
Department of Sociology, University of Gothenburg

# Individen stämplar in

Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning

Mattias Bengtsson



GÖTEBORGS UNIVERSITET

© Mattias Bengtsson, 2008  
Tryck: Intellecta DocuSys, Göteborg 2008

Omslag: Rebecca Nilsson  
Layout: Mattias Bengtsson & Rebecca Nilsson  
Göteborg Studies in Sociology No 34  
Department of Sociology  
University of Gothenburg

ISBN: 978-91-975404-9-0  
ISSN: 1650-4313

Distribution:  
Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet  
Box 720, SE-405 30 Göteborg

## 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

ISBN: 978-91-975404-9-0

ISSN: 1650-4313

Goteborg 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

<b>FÖRORD</b>	<b>1</b>
<b>KAPITEL 1</b>	<b>3</b>
<b>BAKGRUND OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b>	<b>3</b>
Individualiseringsbegreppet	3
Problemområde	6
Syfte och frågeställningar	8
Disposition	9
<b>KAPITEL 2</b>	<b>11</b>
<b>ARBETSLIV OCH INDIVIDUALISERING</b>	<b>11</b>
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
<b>KAPITEL 3</b>	<b>53</b>
<b>TEORETISKA PERSPEKTIV</b>	<b>53</b>
Klass	53
Avhandlingens klassteoretiska grund	56
Klasshypoteser	60
Kön	64

Ålder	66
Sektor	68
Ickestandardiserade anställningsrelationer	71
Arbetsplatsstorlek	75
<b>KAPITEL 4</b>	<b>77</b>
<b>METOD OCH MATERIAL</b>	<b>77</b>
Metodologiska utgångspunkter	77
Statistisk analys	79
Urval, datainsamling och bortfall	81
Operationalisering av begrepp	83
<b>KAPITEL 5</b>	<b>89</b>
<b>ARBETET</b>	<b>89</b>
Aspekter av egenreglerade arbetsituationer	89
Egenkontroll i ett internationellt perspektiv	91
Arbetets individualisering	92
Egenreglerade arbetsituationer	96
Arbetsplatsengagemang	102
Sammanfattande diskussion	109
<b>KAPITEL 6</b>	<b>115</b>
<b>FACKET</b>	<b>115</b>
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

<b>KAPITEL 7</b>	<b>151</b>
<b>LÖNEN</b>	<b>151</b>
Den svenska lönebildningen	151
Decentralisering och flexibel lönesättning	154
Avtalskonstruktioner på svensk arbetsmarknad	159
Lönesättning inom offentlig sektor	161
Ickestandardiserade löneformer	164
Individuellt löneinflytande	167
Individualiserad lönekultur	175
Sammanfattande diskussion	179
<b>KAPITEL 8</b>	<b>185</b>
<b>SAMMANFATTANDE DISKUSSION</b>	<b>185</b>
Avhandlingens utgångspunkt	185
En studie av arbetslivets individualisering	186
Betydelsen av klass	190
Betydelsen av andra faktorer	191
Slutord	194
<b>SUMMARY</b>	<b>197</b>
<b>LITTERATUR</b>	<b>205</b>
<b>APPENDIX</b>	<b>229</b>





## Tabeller

<b>Tabell 5.1</b> Relativa risker (oddskvoter) för att befinna sig i en egenreglerad arbetssituation. Logistisk regression.	97
<b>Tabell 5.2</b> Egenreglering. Procent (viktade tal).	99
<b>Tabell 5.3</b> Relativa risker (oddskvoter) för egenreglering över utförande, uppläggning, rum och tid. Logistisk regression.	100
<b>Tabell 5.4</b> Två aspekter av arbetsplatsengagemang. Procent (viktade tal).	103
<b>Tabell 5.5</b> Relativa risker (oddskvoter) för att vara stolt över arbetsplatsen. Logistisk regression.	104
<b>Tabell 5.6</b> Relativa risker (oddskvoter) för att arbeta hårdare än normalt för arbetsgivaren. Logistisk regression.	107
<b>Tabell 6.1</b> Facklig organisationsgrad. Procent (viktade tal).	129
<b>Tabell 6.2</b> Relativa risker (oddskvoter) för att vara oorganiserad. Logistisk regression.	131
<b>Tabell 6.3</b> Andel anställda som instämmer i respektive tar avstånd från en kollektiv och en individuell förhandlingsrelation. Procent (viktade tal).	137
<b>Tabell 6.4</b> Instämmer eller instämmer inte i en individuell eller kollektiv förhandlingsrelation. Procent (viktade tal).	138
<b>Tabell 6.5</b> Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att facket behövs för att anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren. Logistisk regression.	139
<b>Tabell 6.6</b> Relativa risker (oddskvoter) för att instämma i att mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingarna med arbetsgivaren. Logistisk regression.	142
<b>Tabell 7.1</b> Löneform efter sektor. Procent (viktade tal).	166
<b>Tabell 7.2</b> Löneform efter klass. Procent (viktade tal).	166
<b>Tabell 7.3</b> Individuellt löneinflytande genom egen arbetsinsats eller egna krav. Procent (viktade tal).	170
<b>Tabell 7.4</b> Relativa risker (oddskvoter) för att påverka lönen genom egen arbetsinsats. Logistisk regression.	171
<b>Tabell 7.5</b> Relativa risker (oddskvoter) för att kunna påverka lönen genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Logistisk regression.	173
<b>Tabell 7.6</b> Utsträckning i vilken man talar öppet om löner på arbetsplatsen. Procent (viktade tal).	176
<b>Tabell 7.7</b> Relativa risker (oddskvoter) för att inte alls tala öppet om löner på arbetsplatsen. Logistisk regression.	177



## Förord

Någon har sagt att det är en dålig idé att packa om sin väska för en resa som man aldrig gör. "Väskan" är nu färdigpackad, och jag har många att tacka för det. Först ett allmänt tack till personalen vid Sociologiska institutionen i Göteborg; såväl teknisk och administrativ personal som lärar- och doktorandkollegor. Jag har haft förmånen att arbeta tillsammans med Bengt Furåker och Tomas Berglund i ett forskningsprojekt som finansierats av Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap. Först och främst ett stort tack till Bengt som med ett osvikligt engagemang, stort tålamod och vetenskaplig skärpa har handlett mig genom avhandlingsarbetet. Jag står också i stor tacksamhetsskuld till Tomas; för ett stort engagemang som handledare under grundutbildningen och som bollplank och stöd under forskarutbildningen.

Kristina Håkansson och Tiiu Soidre granskade mitt avhandlingsmanus; ett stort tack för värdefulla synpunkter och förslag på åtgärder. Dessutom vill jag tacka Kristina och Daniel Seldén för era kommentarer vid halvtidsseminariet. Utöver värdefulla kommentarer vid institutionens doktorandseminarium har Göteborgs kritisk realistiska workshop varit en viktig mötesplats för fördjupning och diskussion. Jag vill också tacka Tomas, Daniel, Rebecca Nilsson, Sofia Persson, Kristina Lovén och Marita Flisbäck för att ni har läst och kommenterat avhandlingen. I situationer av "hjälplöshet" som doktorand har jag alltid kunnat lita på stöd från Birgit Jörn och Eva Börjesson. Jag ska också ta tillfället i akt och särskilt tacka några vänner på institutionen som jag har haft många goda stunder tillsammans med: Ylva Ulfsson, Daniel, Sofia, Marita, Niklas Westberg, Mia Latta, samt mina gamla rumskompisar Sara Uhnö, Helena Holgersson och Mats Widigson.

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; senmoderna, 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).

Även om individualisering vanligen används för att beskriva förändringar i vår samtid har begreppet använts för att analysera såväl det moderna samhällets framväxt ur feodala samhällssystem som utvecklingsprocesser i industrisamhället (se t.ex. Berman 1983; Elias 1991; Beck 1998b; Polanyi 2002; Honneth 2004). Individualisering är ett mångtydigt och flerdimensionellt begrepp. Min övergripande definition av individualisering tar sin utgångspunkt i Paul de Beers (2007) syn på individualisering som avtraditionalisering, frigörelse och heterogenisering.

*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 radikaliserats; att vi lever och verkar i en "andra

modernitet” eller ”senmodernitet” (Zoll 1996; Beck 1998b). Om förmoderna 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 kärnfamiljen 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.

*Frigörelse* är nära kopplat till avtraditionalisering; om traditionella sociala identiteter och institutioner minskar i betydelse sägs individen i högre grad kunna påverka sin omgivning och på egen hand skapa en identitet (de Beer 2007: 392). Ett exempel på individualisering som frigörelse är Michael Allvins och Magnus Sverkes (2000: 79) uppfattning om individens gradvisa oberoende visavi traditionella institutioner. Författarna analyserar fackliga medlemmars identifikation med facket; de menar att de yngres identiteter i högre grad baseras på egna val än i ett ideologiskt engagemang.

Enligt Anders Bruhn (1999: 14) medför individualisering att ”människors tankar och handlingar i ökad utsträckning grundas i ett självständigt reflekterande”, vilket bland annat sägs vara ett resultat av en allmän höjning av arbetskraftens kunskapsnivå. Anthony Giddens (1999: 46) betonar att det har utvecklats en ny individualism då ”tradition och sedvänja har släppt greppet om våra liv”. Det handlar om en värderingsförändring med större krav på självförverkligande. Enligt Giddens finns det också en potential i moderna organisationsformer till att ”bemyndiga” människor, att ge dem större möjligheter att göra medvetna och övervägda val (Giddens 1991; Webb 2004).

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)

Individualiseringen ökar när arbetsvillkor relateras till vars och ens egenskaper, förmågor och prestationer istället för till grupper eller större populationer (Jenkins & Klarsfeld 2002: 198). Motsatsen är arbetsvillkor där anställda adresseras som en homogen arbetskraft.

Enligt Rainer Zoll (1996) är individualisering en central del av en mer övergripande moderniseringsprocess och Axel Honneth (2004) lyfter fram individualisering som det centrala begreppet (vid sidan av rationalisering) i analyser av moderna samhällen. Individualisering kan också ses som en central del av en avkollektiviseringsprocess: "a process through which collective solutions and identities lose, totally or partly, their significance" (Furåker 2005: 155).<sup>1</sup> Individualisering i denna betydelse ligger nära avtraditionalisering; kollektiva referensramar minskar i betydelse för människors identiteter, vilket i sin tur sägs resultera i individualistiska förhållningssätt. En andra dimension av individualisering är relaterad till frigörelse. Individualisering äsyftar inte frigörelse såsom individens förverkligande av inre kvaliteter (i enlighet med den tyska romantikens "kvalitativa" individualism), utan att individen får större handlings- och beslutsutrymme. Den tredje dimensionen avser heterogenisering eller differentiering; individens situation anpassas eller bedöms efter dennes egenskaper, förmågor och prestationer.

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.*

---

<sup>1</sup> 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

Det finns de, som Krishan Kumar (2005: x-xi), som anser att en överbetoning av samhällsfenomen är en del av vad alla intressanta teorier ska göra, och till och med *borde* göra. Härav tendensen bland sociologer att beteckna ett samhälle eller en epok efter någon framträdande aspekt, exempelvis "informationsåldern" efter den informationsteknologiska revolutionen sedan 1970-talet (Castells 2000). Problemet med allmänna utsagor är att de ofta är svagt empiriskt underbyggda. Vad är det som individualiseras? Vilka omfattas av individualiseringen? Hur vanligt är det med individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt? Om vi inte ställer sådana frågor kan vi få för oss att villkoren är likvärdiga oavsett om man är ung eller gammal, man eller kvinna, arbetare eller tjänsteman.

En betoning på individualisering som frigörelse kan dessutom reproducera 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 & Leiulfstrud 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 varierande 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*.

En konventionell syn på arbete är något som utförs ”på en viss plats under en viss tid mot en viss lön” (Göransson 2003: 5). Det har alltid funnits yrken med friare arbetsformer, såsom konstnär, reporter och forskare, men de flesta yrken är bundna till specifika platser, tider och arbetsprocesser. Det sägs idag vara vanligare med jobb med såväl större handlingsfrihet som större krav på anpassningsförmåga. Flexibilitet är på modet: ”Det är ett typiskt ”buzzword”: Vagt, positivt och rikt i sina associationer. Vem skulle inte vilja leva mer ”flexibelt?” (Nyström 2000: 48). Med flexibiliseringen av arbetslivet föreställer man sig att företagens innovations- och konkurrenskraft ska återskapas samtidigt som individen ska ”befrias ur masshällets tvångströja av kollektivism och detaljstyrda jobb” (Grönlund 2004: 13). Ett engagerande och utvecklande arbete och ökad effektivitet ses som två sidor av samma sak (Skorstad 2003: 342). Genom att inte vara beroende av traditionella riktlinjer och regleringar ska de anställda förlita sig på egna krafter och förmågor.

Den andra dimensionen handlar om facket som kollektiv lösning på arbetsmarknaden, samt anställdas syn på sin relation till facket. Sverige är ett land som är känt för att vara en marknadsekonomi med välutvecklade samarbets- och förhandlingssystem mellan starka korporativa partsintressen och med relativt reglerade arbetsmarknader (Kjellberg 1998, 2002; Svallfors 2004; Pontusson 2005). Under de senaste decennierna har det påtalats att ”den svenska modellen” är i upplösning och att kollektiva lösningar och identiteter minskar i betydelse på arbetsmarknaden. Med

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 (Boglund 1988, 1989, 2003; Skorstad 2003).

Den tredje dimensionen avser individualiserade lönevillkor. Lönearbetets grund är att arbetskraft och tid byts mot lön; lönen är således central i anställningsrelationen. Den ger köpkraft på marknaden och möjliggör ett hyggligt livsuppehälle, åtminstone i välfärdskapitalistiska stater som Sverige med ett grundläggande socialt skyddsnät för medborgarna och med kollektivavtalade löner som motverkar lönedumpning på arbetsmarknaden. Det sägs att kraven idag är större på verksamhetsanpassade lönesystem som en följd av nya rationaliseringsstrategier inom både privat och offentlig sektor. Lönemedlen ska fördelas så att de tjänar verksamheten på ett kostnadseffektivt sätt och med nya flexibla arbetsformer ställs det krav på att ackords- och tariffbelöningsystem ska ersättas med "nya" differentierade och individualiserade lönesystem (le Grand 2003; Sandberg 2003b).

## 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

Kapitel 2 inleds med litteratur kring individualisering, där dess effekter för såväl människors förhållanden som förhållningssätt betonas. Därefter avgränsas avhandlingens undersökningsområde. Individualisering, individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt analyseras i relation till tre dimensioner av arbetslivet; arbetet, facket och lönen. Efter en redovisning av olika individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt lyfter jag fram möjliga relationer dem emellan. Kapitel avslutas med en problematisering av individualiseringsteorier ur ett klassperspektiv.

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 spörsmål och sedan lyfts statistisk analys fram som en typ av extensiv forskningsansats. Därefter redovisas urval, datainsamling och bortfall. Kapitel avslutas med en redogörelse för hur centrala begrepp har operationaliserats.

I kapitel 5-7 analyseras individualisering, individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt i relation till arbetet, facket och lönen. I kapitel 5 redovisas först aspekter av egenreglerade arbetssituationer och sedan resultat över inflytande i arbetet i ett internationellt perspektiv. Därefter redovisas resultat från Levnadsnivåundersökningarna kring arbetets jobbinnehåll över tid. I kapitlets andra hälft analyseras egenreglerade arbetssituationer och arbetsplatsengagemang. I kapitel 6 studeras facklig organisationsgrad och anställdas syn på sin relation till facket. Inledningsvis redovisas fackets roll och inflytande i det svenska arbetslivet. Sedan undersöks facklig organisationsgrad samt betydelsen av klass och andra faktorer för att den anställda ska vara oorganiserad. Därefter analyseras anställdas syn på sin relation till facket och arbetsgivaren.

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.



## Kapitel 2

# ARBETSLIV OCH INDIVIDUALISERING

Föreliggande kapitel inleds med olika teorier kring individualisering. Fokus är hur förändrade strukturella villkor sägs framtvunga såväl individuell livsgestaltning som genomgripande förändringar i människors värderingar och förhållningssätt. Sedan avgränsas och definieras avhandlingens undersökningsområde. Därefter lyfter jag fram möjliga relationer mellan olika aspekter av individualiserade förhållanden, samt hur de i sin tur kan tänkas påverka individualistiska förhållningssätt. I kapitel 1 betonades det att generella påståenden om att samhället individualiseras kan kritiserats för att individualiseringens omfattning och konsekvenser vanligen är svagt empiriskt underbyggda. Det gäller inte minst i förhållande till klass. Kapitlet avslutas med en problematisering av teorier om individualisering ur ett klassperspektiv.

### 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".

Den "fria" lönearbetaren uppkommer när produktionen separeras från hushållet och arbetet regleras via en opersonlig, abstrakt marknadslogik. På arbetsmarknaden "uppträder" arbetskraften som en vara, men till skillnad från slaven är inte lönearbetaren en vara som kan köpas och säljas. Eftersom "ägaren" av arbetskraften inte kan separeras från sin arbetskraft hyrs den ut under en begränsad tid. I anställningskontraktet överlämnas juridiskt kontrollen över något som fysiskt förblir under egen kontroll (Offe & Wiesenthal 1980; Offe 1985; Furåker 1996, 2005; Marx 1997: 144f).<sup>2</sup> En central utgångspunkt för arbetsmarknaden är att individen själv förfogar över sin arbetskraft; denne är "herre över sin egen person" (Marx 1997: 145). På detta sätt måste individen förhålla sig till sin arbetskraft som till en egendom som bjuds ut till försäljning i konkurrens med andra arbetssäljare:

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)

Förutom att enskilda individer hyr ut sin arbetskraft så finns det även andra processer på arbetsmarknaden som verkar individualiserande. Beck (1998b: 120, 2002a: 31) uppfattar arbetsmarknaden som en "motor" för individualisering, där människor gång på gång frigörs "från familje-, grann- och yrkesband och från en regional kultur och ett geografiskt landskap". Det är främst tre dimensioner som verkar individualiserande; *utbildning, rörlighet* och *konkurrens*. Utbildning kan ses som en dimension av arbetsmarknaden genom dess betydelse för människors framtida arbetssituation (Furåker 2005: 163). Den högre utbildningen på universitet och högskolor ger utrymme för vetenskapliga reflektioner och diskus-

---

<sup>2</sup> 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).

Den rörlighet som skapas på arbetsmarknaden upplöser traditionella gemenskaper. Med rörlighet avses inte enbart avancemang inom organisationen, jobbyten eller byte av bostadsort, utan även resande mellan familj och arbete, tjänsteresor etc. (Beck 1998b: 129, 2002a: 32f). Arbetsmarknaden är också en motor för individualisering genom den konkurrens som skapas då människor hyr ut sin arbetskraft; individen tvingas marknadsföra sina specifika förmågor och kompetenser för att ”överglänsa” andra arbetssökande. Beck uppfattar individualiseringen av det moderna samhället i tre dimensioner:

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 jämlikhet 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 parafra på Jean-Paul Sartres uttryck ”dömd till frihet” är människan ”dömd till individualisering”; institutionerna *framtingar* 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)

Liksom Beck anser Axel Honneth (2004: 469) att arbetsmarknadsrelaterade förändringar under de senaste decennierna har resulterat i sociostrukturella villkor som både tvingar och uppmuntrar människor "to place their very selves at the centre of their own life-planning and practice". Högre inkomster och mer fritid har skapat förutsättningar för större individuellt beslutsutrymme, har reducerat betydelsen av klassuppdelade och relativt avgränsade sociala miljöer, samtidigt som servicesektorns expansion har ökat chanserna till social mobilitet. Dessutom sägs expansionen av den högre utbildningen ha skapat större möjligheter att välja yrke på basis av eget intresse, istället för att "av tradition" följa i föräldrarnas fotspår. Individerna ska "lära sig att betrakta sig själv som centrum för sina handlingar, som ett planeringskontor för sitt eget liv, sin förmåga, inriktning och sina relationer" (Beck 1998b: 219). Denna individualisering av olika livssituationer gör livet mer självreflexivt (Beck 1998b: 218). Enligt Giddens (1991: 14) är ett sådant samhälle "posttraditionellt" genom att var och en dagligen måste relatera sig till frågor om hur de ska leva sina liv (mot bakgrund av den mångfald valmöjligheter som de ställs inför).

### **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 härstammar 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-



liga institutioner och korporativa arbetsmarknadsrelationer hindra individen från att maximera sitt ekonomiska egenintresse; idealet var frånvaron av aktörer mellan såväl stat och individ som arbetsgivare och anställda (Kessler & Purcell 1995: 337). Betoningen på valmöjligheter, autonomi och fri företagsamhet anses främst ha lämnat djupa spår i de yngres värderingar och förhållningssätt (Phelps Brown 1990; Waddington & Kerr 2002; Devadason 2005). Enligt Henry Phelps Brown (1990) ska det ideologiska skiftet i Storbritannien under Thatchereran ses som en "mot-revolution" till arbetarrörelsens intressen och mål. Människor skulle klara sig på egen hand, vilket bland annat innebar nedskärningar i offentliga verksamheter och i bidrags- och försäkringssystem, mer självreglerade marknader och större handlingsutrymme för arbetsgivaren.

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 tesen 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

till privatkonsumtion. Banklån vid köp av exempelvis hus, bil, båt eller semesterresor gör människor mer beroende av en anställning så att lån och räntor kan betalas tillbaka. Anställda "har inte råd" att förlora jobbet, vilket i sin tur kan hindra dem från att höja sina röster mot orättvisor på arbetsplatsen eller från att påtala ohälsosamma arbetsvillkor. Dessutom innebär arbetsmarknadens omstrukturering att färre jobbar i enformiga och tunga industrijobb. En större andel får jobb med höga kvalifikationskrav, vilket gör att de upplever sina jobb som mer fördelaktiga än de jobb som fanns bland äldre generationer av anställda. Sammanfattningsvis, medelklassen med dess mer individualistiska värderingar expanderar, och färre människor ser sig som offer för ett orättfärdigt klassystem (Phelps Brown 1990).

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 känga 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 förhandlingsystem decentraliseras och att det skapas en mer individualiserad relation till de anställda genom olika former av "mänskligt ledarskap".

Phelps Brown poängterar att det har skapats nya behov och prioriteringar på tvärs med kollektiva lösningar och solidaritet, åtminstone i betydelsen en bredare klassbaserad organisering. En annan som starkt betonar en ny "social logik" är Zygmunt Bauman (2005) som anser att vi idag lever i ett "konsumtionssamhälle". Under industrialiseringen användes arbetsmoralen som disciplinärt medel för att arbetare skulle utföra sina monotona jobb. Arbetsplikten betonades; arbetet framställdes som en viktig del av människors civilisering och de som inte arbetade, de arbetslösa, tillskrevs ett omoraliskt beteende. Med tiden förändrades strategierna för att få folk i arbete. Piskan, i form av arbetsmoral och olika former av bestraffningar, lämnade större utrymme för moroten, främst i form av materiella incitament.

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.

Om produktionssamhället kännetecknas av att den sociala identiteten byggs upp under längre tid med tydligt avgränsade livsfaser framhåller Bauman att en fast yrkesidentitet inte längre är ett alternativ för lejonparten anställda på dagens flexibla arbetsmarknader. Arbetet är inte längre den axel kring vilket allt annat kretsar, utan det tillskrivs främst ett värde genom dess estetiska kvaliteter och dess förmåga att tillfredsställa konsumenternas begär efter nya upplevelser (Bauman 2005: 33). Arbetsmoralen är jämlik i betydelsen att alla lönearbetare gör sin plikt oavsett jobbet status, men om arbetet istället bedöms efter sina estetiska kvaliteter så skapas en ny mekanism för stratifiering i samhället. Det självförverkligande arbetet sägs ha blivit ett fåtalets privilegium, medan flertalet arbetar på flexibla arbetsmarknader som "neither offers nor permits commitment and dedication to any currently performed occupation" (Bauman 2005: 35). Övergången från ett produktions- till ett konsumtionssamhälle kan förstås som en upplösning av modernitetens välförankrade yrkesidentiteter, vilka ersätts med provisoriska lojaliteter och temporära förbindelser. Kortsiktighet och distanserade relationer ersätter ett djupare engagemang i arbetet (Bauman 2005; se även Sennett 1999, 2007). Sammanfattningsvis frammanas bilden att en atomistisk individualism breder ut sig i konsumtionssamhället som en följd av ett ideologiskt skifte mot ekonomiskt egenintresse och nya begär, vilka uppfattas kunna tillfredsställas genom privatkonsumtion.

## Frihetens barn

Vid sidan av en konsumtionsinriktad jag-generation ska jag lyfta fram en annan form av individualism; "frihetens barn" eller "välfärdssamhällets barn". Enligt Ronald Inglehart (1990) förändras gradvis värderingar i utvecklade industrisamhällen. 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 "postmodernisering" medför att materialism och prestationsorienterade normer lämnar plats för värden som självutveckling och självförverkligande.

Enligt Beck (1998a: 2) är en viktig del av moderniteten spridningen av demokratiska friheter och framväxten av ett civilsamhälle. Essensen i begreppet "frihetens barn" är att demokratin under senmoderniteten levandegörs i nya former och blir en del av varje människas vardag. Beck anser inte att individualisering innebär "slutet på alla sociala förhållningsätt" (Flisbäck 2006: 71). Tvärtom menar han att det inte råder någon motsättning mellan individualistiska värden som självförverkligande och karriärism och kollektivistiska dito som solidaritet och altruism. Att personer ges möjlighet att såväl utveckla egna förmågor som att de bryr sig om andra är inte ömsesidigt uteslutande utan berikar vartannat. Ett sådant förhållningssätt benämner Beck (1998a: 9) "altruistisk individualism". Nya frågor hamnar på den politiska dagordningen; politiken rör sig bortom traditionella vänster-högerkonflikter med prioriteringar som naturskydd, jämställdhet, etnisk och sexuell diskriminering (Inglehart 1990; Inglehart m.fl. 1998).

Medan efterkrigstidens värdesystem tydligt klargjorde vad som innebar framgång och lycka (kärnfamilj 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 postmodernisering; 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; Devadason 2005: 96). Mot bakgrund av förändringar i värdesystem ser Beck klara nackdelar med dagens arbetsorganisationer. Arbetsgivaren borde upplösa standardiserade arbetsformer och traditionella kontrollformer och erbjuda anställda det ansvarstagande och den självständighet som de önskar (Beck 1998a: 50f).

### **Individen som entreprenör**

Liksom Beck lyfter Honneth (2004) fram människors önsknings om självförverkligande 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 produktionsprocesser till mer flexibla produktionsformer ses individer inte längre som anställda utan som "kreativa entreprenörer". Människors behov av självförverkligande har omvandlats till institutionella krav på företagsamhet, och denna omstrukturering 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 förutsägbart 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 "entreprenöranda" där de anställda uppmanas till initiativtagande; idealet 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.

Liksom du Gay diskuterar Pongratz och Voß (2003) idealet om den anställde som "själventreprenör". Konkurrensen om marknadsandelar ställer krav på omstrukturering och omorganisering av företag. Som en följd av detta stärks de anställdas självorganisering, vilket författarna ser som en "subjektivering" och "autonomisering" av arbetet.<sup>3</sup> Den anställde förvärvar entreprenörsliknande kvaliteter genom större egenkontroll över arbetets utförande och uppläggning, ökad "kommersialisering" av egna kapaciteter både på arbetsmarknaden och inom företaget och genom strategier där företaget ska bli en mer integrerad del av den anställdes liv. "Själventreprenören" kan i det långa loppet bli en norm som stödjer individualiseringen av anställningsrelationen, en norm som då står emot den princip om solidaritet och ömsesidigt stöd mellan anställda som sätter gränser för den kapitalistiska jakten på profit (jfr Lysgaard 2001; Lindgren 2003; Sennett 1999, 2007).

## 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 iscena-

---

<sup>3</sup> Enligt Rainer Zoll (2003) är "arbetets subjektivering" en ledningsstrategi i syfte att rationalisera produktionsprocessen, vilket erbjuder ledningen mer indirekta och mjuka kontrollmöjligheter än i det traditionella lönarbetet. Den relativa 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)

Att kunna ta egna initiativ och beslut i arbetet sägs resultera i mer individualistiska attityder, medan en lägre grad av självstyrning (i jobb som är noggrannt övervakade, rutiniserade och med låg komplexitet) istället resulterar i fatalistiska, auktoritetsbundna och konformistiska synsätt (Kohn 1969, 1989; Kohn & Schooler 1973). Kohn ser intressant nog ett samband både mellan klass och inflytande i arbetet och inflytande och individualistiska attityder. På ett liknande sätt ska jag undersöka huruvida det finns en relation dels mellan klassposition och egenreglerade arbets-situationer, dels mellan egenreglerade arbets-situationer och individualistiska förhållningssätt.

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 degknådning 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 svårare 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

Marx. I industriarbetet är inte arbetet självförverkligande utan alienerande. Arbetaren "ruinerar sin ande" i ett självupppoffrande och väsensfrämmande arbete som inte tillhör honom själv utan en utomstående, främmande makt (kapitalisten).<sup>4</sup> Människor som enbart arbetsredskap, "som drar olika kostnader allt efter ålder och kön", är konsekvensen av den moderna industrin. När arbetarna "organiseras som arméer", och "ställs som meniga industrisoldater under uppsikt av en fullständig hierarki av underofficerare och officerare", öppnas det för en hårt styrd arbetsprocess (Marx & Engels 2003b: 133-134).

Ett alienerat arbete definieras av Melvin Seeman (1967: 273) som ett arbete som i sig självt inte är tillfredsställande ("not intrinsically satisfying"). Ett sådant arbete skapar maktlöshet. Personen upplever en förlorad kontroll över händelser i tillvaron; världen uppfattas som alltmer svårhanterlig (Seeman 1959: 784, 1967: 274, 1983: 173). Liksom Kohn anser Seeman att graden av egenkontroll i arbetet får konsekvenser för människors verklighetsuppfattning. Seemans (1959: 784) analys är förlagd till en socialpsykologisk nivå; han är intresserad av människors upplevelser. Till skillnad från Marx, som använder alienation för att kritisera ett inhumant produktionssätt, medför betoningen på upplevelser att det kritiska elementet försvinner (Israel 1971: 247ff). Berglund (2001: 119f) definierar alienation som ett resultat av arbetets klassförhållanden; den anställde fränkänns möjligheten till rationellt självbestämmande i arbetet. Det handlar om alienation som en följd av arbetets objektiva villkor, att underordnade har ett begränsat inflytande i arbetet. I denna betydelse är alienation en motsats till egenreglerade arbetssituationer.

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

---

<sup>4</sup> Marx anser att vi måste skilja på hur arbetet *är* (i det kapitalistiska produktionssystemet) och vad arbetet *potentiellt skulle kunna vara* (i dess grundläggande mänskliga form). Arbetet kan, och borde, vara en aktualisering av de kreativa krafter som finns i den mänskliga naturen, ett uttryck för människans "egna andliga och lekamliga krafter" (Marx 1997: 154). Istället för att arbetaren relaterar sig till arbetets frukter och arbetsaktiviteten som något främmande och fientligt, så borde arbetet vara, som Hegel uttrycker det, en aktivitet genom vilken vi objektiverar oss själva i världen och självförverkligas i produkten. Han menar att arbete är ett grundläggande sätt för människor att "separera sig själva från den naturliga världen och utvecklas som separata subjekt mot en objektiv värld" (Sayers 2005: 612). Människan är inte omedelbart ett med naturen utan det krävs arbete, det är en prestation, "ett resultat av mänsklig aktivitet och arbete, både individuellt och socialt", att känna sig hemma i världen och övervinna förfråmligandet och separationen från den objektiva världen (Sayers 2005: 613).



model”) kombinerar både beslutsutrymme och stressorer i arbetet; arbetskrav modereras av stor kontroll över utförandet, och anställda med stort 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 sina 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 egenkontroll har en modererande effekt på arbetskraven.<sup>5</sup> Jobb med mindre beslutsutrymme och få krav, ”passiva jobb” enligt Karasek, kan ses som de alienerade 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 ”*institutionsberoende individualiserade situationer*” talar Berglund (2003b: 105) om en ”institutionellt 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 utsträckning 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 strikta gränser. Enligt Allvin och Aronsson (2001: 243) är det traditionella arbetets prototyp industriarbetet. För det första är det tydligt tidsdefinierat. Arbetet avgränsas genom regleringar av arbetsdagen, arbetsveckan och arbetsåret och uppgifter som utförs utöver den reglerade arbetstiden benämns övertidsarbete (med specifika lönepåslag för oönskad 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.

---

<sup>5</sup> Enligt Karasek (1979: 287) utgörs ”stress” av potentiell energi som via miljöfaktorer som stort beslutsutrymme kan omvandlas till aktiva handlingar. Med ett mindre beslutsutrymme omvandlas inte energin utan manifesteras istället som psykologiska anspänningar. Karasek framhåller att indikatorer på stort beslutsutrymme inte ska ses som arbetskrav, 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 arbetskraven kan kvarstå på samma nivå om de anställda ges större handlingsfrihet i arbetet.

För det tredje regleras arbetet både horisontellt och vertikalt. Horisontell reglering avser huvudsakligen mer standardiserade arbeten som har delats upp i olika sekvenser, exempelvis det löpande bandet, medan den vertikala åsyftar ansvarsfördelningen mellan verkställande direktörer, mellanchefer, arbetsledare och förmän. Frederick W. Taylor ansåg att istället för att ledningen måste förlita sig på varje arbetares företagsamhet ska arbetsprocessen kontrolleras genom detaljreglerade uppgifter som separerar arbetarna i en långt driven horisontell arbetsdelning samtidigt som arbetsprocessen till fullo bestäms av arbetsledningen. "Skilsmässan mellan begrepp och verkställighet" uppdelar arbetet i utförande på verkstadsgolvet och planering på kontoret (Taylor 1947; Braverman 1977: 105; Allvin 1997: 12). Arbetsvillkoren regleras dessutom inom ramen för formella anställningsvillkor.

Enligt Allvin och Aronsson (2001: 243) kan det traditionella arbetets regleringar ses som en enhetlig och "objektiv" institution, dvs. gränserna är tydliga med avseende på *när* arbetet ska utföras, *var* det ska utföras, *vad* som ska utföras och *hur* det ska utföras. Det mer "gränslösa" arbetet kännetecknas av att det har en mer relativ eller "individ- och situationsberoende" karaktär (Allvin m.fl. 1998: 3). Följden av att traditionella gränser löses upp är att arbetet blir mer subjektivt reglerat. Liksom Beck (1998b: 120) betonar att människor "i högre utsträckning blivit hänvisade till sig själva och sitt eget öde på arbetsmarknaden" uppmanas personen i det mer gränslösa arbetet till initiativtagande, målmedvetenhet och egenansvar (Allvin m.fl. 1998: 6, 10; Allvin & Aronsson 2001: 245).

Allvin och Aronsson (2001) lyfter fram framträdande tendenser i nya organisations- och ledningsformer som innebär att traditionella regleringar av arbetet gradvis upplöses. Arbetet decentraliseras så att avdelningen, arbetslagen och enskilda individer får ett större beslutsutrymme. Samtidigt förskjuts arbetsgivarens fokus från *hur* arbetet ska utföras (arbetsprocessen) till *vad* som ska uppnås (mål- och resultatstyrning). Det handlar även om mer gränslöshet med avseende på *var* och *när* arbetet ska utföras, uttryckt i buzzwords som "flexitime" och "telecommuting". Castells (2000: 282-283) ser en utveckling mot "virtuella kontor" där nätverksbaserade informationssystem gör att uppgifter kan utföras fjärran från huvudarbetsplatsen och framtidens mobila kontor kan komma att skötas av "individuella arbetare som är försedda med portabel, kraftfull utrustning för behandling och överföring av information".

## 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 mot-system 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 i grund och botten är en ekonomisk varelse, utvecklar Lysgaard en sociologisk teori om kollektiv handling (Boglund 1988: 79).

Personens anslutning till organisationen delas upp i tre statusformer (anställd, underordnad, människa) vilka var för sig är relaterade till tre olika system. I relation till det teknisk/ekonomiska systemet är personen anställd, i relation till det kollektiva systemet är personen underordnad och i relation till det mänskliga systemet är personen människa. Med "arbetsorganisation" avser Lysgaard (2001: 189) en organisation som är planerad och administrerad i syfte att vara effektiv och lönsam. Den organisationsstruktur som ligger till grund för Lysgaards teori om arbetarkollektivet har av managementforskaren Henry Mintzberg benämnts som "maskinbyråkratisk" (Boglund 1988: 78; Kalleberg 2001: 33). De underordnades motkultur utvecklas i relation till "arbetsorganisationer med en hierarkisk uppbyggnad, byråkratiska relationer mellan ledning och underställda och långt driven arbetsdelning" (Boglund 1988: 78).<sup>6</sup>

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 *omåttliga*, vilket kan ställas mot deras begränsningar; deras uthållighet, kon-

---

<sup>6</sup> Även om industriföretag är i fokus i *Arbeiderkollektivet* ska systembegreppet ses som "en abstraksjon, en tankemodell vi benytter i analysen av en komplisert situasjon" (Lysgaard 2001: 82). Med arbetsorganisation avses inte enbart organiseringen av industriföretag, utan arbetsorganisationer inom alla möjliga branscher såsom läroanstalter, sjukhus och fängelser (Lysgaard 2001: 189f).

centration, kunskap etc. tryter om de pressas för hårt. Jobbet är även *ensidigt*,<sup>7</sup> 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 konkurrenssituation 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).

Det teknisk/ekonomiska systemets omätlighet, ensidighet och obönhörlighet kolliderar med det mänskliga systemets begränsning, mångsidighet och trygghetsbehov. Konsekvensen blir att det mänskliga systemet ”kopplas ur” i arbetsorganisationen (Lysgaard 2001: 186). Som en följd av arbetskamraternas gemensamma upplevelser av systemens sammanställning utvecklas kollektivet som en beskyddande gemenskap bland de underordnade. Kollektivsystemet skapas inom ramen för ett tekniskt/ekonomiskt system med över- och underordnade positioner. Att vara i en underordnad position innebär att man inte har tilldelats ansvar och kontroll över andra i arbetsorganisationen (Lysgaard 2001: 253). Till skillnad från de underordnade ingår inte de överordnade i kollektivsystemet eftersom de är representanter för det teknisk/ekonomiska systemet och därigenom bundna till organisationens mål och värden.

Förutom att kollektivkulturer uppkommer i organisationer med underordnade måste det också finnas vissa betingelser i organisationen som leder fram till en problemtolkningsprocess 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 problemtolkningsprocessen ska kunna utvecklas måste det finnas betingelser för spontanorganiserade processer; interaktions- och identifieringsprocesser. De anställda måste befinna 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

---

<sup>7</sup> Lysgaard utgår från att arbetet är uppstyckat, specialiserat och ensidigt, vilket har att göra med de underordnades arbetsvillkor inom industrisektorn. Jag menar dock att i jämförelse med detta systemkrav är de andra kraven (omätlighet och obönhörlighet) 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).<sup>8</sup>

När kollektivet utvecklas skapas det normer om att inte beblanda sig med de överordnade. Förutom att det finns betingelser i det teknisk/ekonomiska systemet som skapar avstånd mellan överordnade och underordnade anställda finns det mekanismer i kollektivsystemet som upprätthåller, eller till och med förstärker, detta avstånd. Det som avses är en kollektivideologi som är nödvändig för kollektivets reproduktion. Även om arbetsvillkoren förändras kan ideologin legitimera ett kollektivt motstånd. Först gäller det att de närhets-, likhets- och problembetingelser som är nödvändiga för utvecklandet av arbetarkollektivet är för handen i organisationen. Därefter kontrolleras interaktions-, identifikations- och problemtolkningsprocesser genom kollektiva värden och normer, vilka gör att systemet upprätthåller sig självt (Lysgaard 2001: kap. 7). Denna växelverkan mellan arbetsvillkor och kollektivkulturen återfinns bland annat i relation till identifieringsprocessen. Likheter mellan de underordnade, och skillnader gentemot de överordnade, är först ett resultat av arbetets organisering och de specifika villkor som är knutna till de anställdas anställningskontrakt. Med kollektivsystemets utveckling resulterar identifieringsprocessen i normer som befäster likheter mellan kollektivets medlemmar:

Kollektivet kan oppfattes som et likhetsprinsipp: ingen skall stikke seg fram, og det skal ikke gjøres forskjell innen kollektivet når det gjelder de enkeltes forhold til bedriften og de overordnede. Kollektivet kan ses som en benektelse av den enkelte arbeiders adgang til å ordne seg med bedriften etter privat forgodtbefinnende. (Lysgaard 2001: 78)

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

---

<sup>8</sup> Ett tecken på att de överordnades närvaro hämmar spontaninteraktionen är att ”arbets-situasjonen ble opplevd 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 gentemot det teknisk/ekonomiska systemet, till exempel genom att begränsa produktionen.

Både det teknisk/ekonomiska systemet och kollektivsystemet är beroende av arbetsorganisationens fortsatta existens, vilket gör att relationen kan ses som ett förhandlingstillstånd. Med detta avses inte att grundläggande intressekonflikter mellan arbete och kapital har upplösts. Lysgaard betonar att om förhållandet mellan systemen är någorlunda balanserat 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 önskar å ha kontroll över” (Lysgaard 2001: 178).

Infiltrationen kan tolkas som olika strategier för att undergräva kollektivet och därigenom individualisera anställningsrelationen. Det teknisk/ekonomiska idealtillståndet 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 accepterar en direkt relation till detta system (till exempel via individuella förtjänst- eller avancemangsmöjligheter) inte längre är en god arbetskamrat. Enligt Lysgaard (2001: 179) är en svag eller stark anslutning till 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 därvid få arbetaren att maximera sin arbetsinsats och tillgodogöra sig dennes arbete, tid, produktionsresultat och identitet” (Karlsson 2006: 112). Graden av ”organisatorisk lydnad”, vilket jag uppfattar som ett närliggande begrepp till arbetsplatsengagemang, kretsar kring motsättningen mellan arbetsgivarens kontroll och de anställdas autonomi:

huruvida ledningen eller den anställda 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 fiendlighet mot ledningen (exempelvis genom sabotage eller uppsägning). Om anställda således identifierar sig med organisationen, jobbar hårt och är effektiva och produktiva kan vi tala om organisatorisk lydnad<sup>9</sup> 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).

I en homogen arbetssituation kan arbetarkollektivets normativa grepp förhindra ledningen från att differentiera bland arbetarna. Enligt Lysgaard finns det en stark drivkraft i kollektivsystemet (som en defensiv försvarsorganisation mot ett obönhörligt tekniskt/ekonomiskt system) att bevara likheter mellan underordnade anställda. Förändringar i arbetslivet mot differentierade och individualiserade löne- och arbetsvillkor sägs dock undergräva betingelserna för kollektivsystemets utveckling och reproduktion. I *Arbeiderkollektivet*, som publicerades redan år 1961, lyfter Lysgaard (2001: 315) fram fackliga strategier med avsikt att ”demokratisera” arbetslivet, och som därigenom kan komma att reducera underordningen i arbetsorganisationen. Han nämner två olika vägar mot demokrati på arbetsplatsen, företagsdemokrati i ”liberal förståelse” och företagsdemokrati i ”politisk-representativ förståelse”. Den första avser en direkt anslutning till det teknisk/ekonomiska systemet genom individuella förtjänst- och avancemangsmöjligheter, och den andra avser att ett ökat medbestämmande på arbetsplatsen reducerar de anställdas underordning. Dessa olika strategier för arbetslivets ”demokrativering” skulle följaktligen resultera i medbestämmande i verksamhetsfrågor samt större förväntningar på individuell mobilitet. Sammantaget skulle det försvaga kollektivet och förstärka en individualiserad anställningsrelation.

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

---

<sup>9</sup> Det teknisk/ekonomiska idealtillståndet upprätthålls genom olika typer av kontrollsystem. Richard Edwards (1979) lyfter fram tre överlappande steg i kontrollsystemens utveckling: förmannens personliga kontroll, produktionens tekniska kontroll och byråkratisk kontroll. En långtgående identifikation med organisationskulturen är den mest sofistikerade formen av byråkratisk kontroll; istället för personliga och tekniska kontrollformer reglerar och kontrollerar anställda sig själva (Edwards 1979: 150).

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 belöningsystem 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. (Boglund 2003: 132)

Att de anställdas lojalitet eller engagemang i organisationen kan relateras till arbetets utformning stöds av en hel del forskning. Frederick Herzberg ställde under slutet av 1960-talet följande fråga: *Hur motiverar ledningen de anställda?* Lösningen finns inte i incitament som förkortad arbetstid, högre löner och extraförmåner eller för den delen bättre kommunikation mellan över- och underordnade. Istället är lösningen på hur en ”generator installeras i en anställd” intressanta och utmanande jobb; det är ett berikande arbetsinnehåll som gör människor motiverade (Herzberg 2003: 91). Uppgifter med utrymme för initiativtagande och involvering sägs resultera i subjektivt välbefinnande och engagemang (se t.ex. Gardell & Dahlström 1966; Gardell 1971; Karasek 1979; Seeman 1983; Gallie m.fl. 1998).

Exempelvis ser Edmund Dahlström (1966: 18) en stor grad av ”involvering i arbetet” som en motpol till en alienerande arbetssituation; denna involvering gör att ”individerna 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; Furåker 2006).

Ur ett alienationsteoretiskt perspektiv innebär det att om de anställda inte kan förverkliga sin kreativitet kan det resultera i mental utarmning (Israel 1971: 68, 254). När anställda exempelvis kontrolleras av maskinens rörelser, och när utförandet separeras från planeringen av arbetet, kan de börja uppfatta arbetet i instrumentella termer. Istället för att arbetsresultatet är en förlängning av producenternas initiativtagande och kreativitet förlorar de anställda sitt engagemang i arbetet (Erikson 1986: 2f). Detta perspektiv kan dock ställas mot en "värdeforskningstradition" där man utgår från att värden, föreställningar och attityder ska sökas i mer allmänna sociokulturella förändringar, inte att de skapas med utgångspunkt i arbetet (Bruhn 1999: 21). I *Arbetaren i överflödssamhället* lyfter Goldthorpe med flera (1971) fram att en instrumentell attityd bland arbetare i större utsträckning är ett resultat av samhälleliga normer och värderingar än av organisationens normerande inflytande. En konsekvens är att en mindre grad av involvering i arbetet inte nödvändigtvis resulterar i mindre arbetsplatsengagemang; alienerade arbetsvillkor kan förenas med arbetsplatsengagemang om arbetarnas ekonomiska behov tillmötesgår (se även Israel 1971: 268):

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)

Lysgaards (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 konkurrens- och avancemangssamhälle, där människor uppmanas 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 upplösas, 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).<sup>10</sup> Individiden sluter sig samman med andra för att kunna reducera arbetsgivarens maktövertag i anställningsrelationen. Tidigare nämndes 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).<sup>11</sup>

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-

---

<sup>10</sup> 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 "styrelseproffs", vilka kan kräva mycket höga löner, aktieposter och fallskärmar för att stå till företagets förfogande.

<sup>11</sup> 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".

kurrensen mellan anställda (Nyström 2000: 25).<sup>12</sup> 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 perspektiv inte enbart är en privatsak utan en politisk fråga genom parternas ojämlika maktresurser.

Enligt Rothstein (1987: 304) beror facklig förhandlingsstyrka på förmågan att skapa en ”monopolsituation över arbetskraftsutbudet”. Ju större arbetarnas reservarmé är, desto svagare blir facket, och omvänt, i ett läge av arbetskraftsbrist, konkurrerar företag om att vara de mest attraktiva för de anställda; innehållsliga aspekter i arbetet tenderar då att uppvärderas. Ett belysande exempel är Volvos experiment med en ny typ av arbetsorganisation under 1970-1980-talen (Kjellberg 1998, 2003; Jonsson, Medbo & Engström 2004; Engström, Jonsson & Medbo 2005). I en tid av full sysselsättning satsade Volvo på alternativ montering. Det repetitiva, monotona och detaljstyrda arbetet vid det löpande bandet ersattes med ett mer helhetsinriktat monteringsarbete med kvalificerade uppgifter och självstyrande arbetsgrupper.

Under samma tidsperiod som Volvo samarbetade med industriförbundet Metall om arbetsmiljö- och organisationsfrågor var arbetskraftsutbudet stort i Belgien. Med låg personalomsättning och låg sjukfrånvaro tvingades de belgiska arbetarna ”köa” för att få anställning vid Volvo-fabriken i Gent. En liknande situation uppstod i Sverige under 1990-talet. I massarbetslöshetens spår nedprioriterades arbetsmiljö- och organisationsfrågor. Facket tvingades fokusera på aspekter som personalminskningar, anställningsskydd och sysselsättning. Statens stöd minskade till företagshälsovård, arbetsmiljöutbildning och regionala skyddsombud, samt arbetsgivarnas attityd hårdnade på arbetsmiljöområdet (Kjellberg 2003: 361).

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-

---

<sup>12</sup> 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 samhällsliga 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).

Det kan betonas att det är vanskligt att sätta likhetstecken mellan facklig organisationsgrad och facklig styrka. I Frankrike, med en organisationsgrad på 8 procent (år 2003), finns det en stark facklig aktivism där många förbund huvudsakligen är "organisationer för fackligt aktiva" (Kjellberg 2001: 57). Trots exempel som Frankrike är organisationsgrad ett vanligt statistiskt mått på facklig styrka över tid och rum, i olika branscher och löntagargrupper. Enligt Guy Vernon (2006) finns det ett tydligt samband mellan organisationsgrad och de begränsningar som införs på arbetsgivarens ledningsrätt, och enligt Jelle Visser (2004, 2006) indikerar organisationsgrad potentiell förhandlingsstyrka och solidaritet. Stora variationer i organisationsgraden över tid pekar på långtgående förändringar i fackens "legal-political, social, or economic environment" (Visser 2006: 38).

Ett återkommande tema i litteraturen är förändrade förhållningssätt till kollektiva lösningar. Det sägs att efterkrigstidens materiella välstånd och fysiska trygghet är "mättade" behov för nya generationer, vilka eftersträvar postmaterialistiska värden som expressivitet och självförverkligande, och som är öppna för nya former av kollektiv organisering. Det sägs att civilsamhället tar sig nya uttryckssätt med nedgången i politiska konflikter baserade på vänster- och högerideologier. Medlemskap i arbetarrörelsens traditionella institutioner, såsom fackföreningar och arbetarpartier, ersätts då med engagemang i nya politiska rörelser och/eller av livsstils- och identitetsfrågor (se t.ex. Inglehart 1990; Brooks & Manza 1994; Giddens 1996; Beck 1998a, 1998b; Bild m.fl. 1998; Inglehart m.fl. 1998; Bruhn 1999; Allvin & Sverke 2000).

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.

Genom studier av svenska industritjänstemän betonar Bruhn förändrade förhållningssätt till kollektiva organisationer och verksamheter. Yngre privatanställda tjänstemän i storstäder är minst fackligt intresserade, medan deras behov av självförverkligande och personlig utveckling är desto större och deras tro på att klara sig på egen hand desto starkare (Bruhn 1999: 238, 313). Enligt Allvin och Sverke (2000) kan en traditionell förståelse av solidaritet och ett arbetscentrerat livsperspektiv knappast vara fackets grundbultar i ett individualiserat samhälle. Yngre förhåller sig mer kritiskt till institutioner och de är mindre benägna att delta i kollektivt handlande. För dem som blir medlemmar i facket sägs engagemanget dessutom i större utsträckning baseras på egna val än på en gemensam identitet.

En annan förklaring till förändrade förhållningssätt till facket, och till att anställda väljer att inte gå med i facket, är att föreställningen om löntagarnas 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 söndrande faktorer inom fackföreningsrörelsen som tär på klassolidariteten och ger uttryck för den tunna linjen mellan klassolidaritet och yrkesspecifika identiteter och strategier.<sup>13</sup> 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 splittras vertikalt (då "mellanskikten" i klasstrukturen expanderar), samt skillnader

---

<sup>13</sup> Enligt Richard Hyman (1975) har fackföreningsstrukturen utvecklats genom två motsättningsfyllda krafter som å ena sidan verkar för enhet/solidaritet och å andra sidan för sektionalism. I ett historiskt perspektiv kan två huvudformer av facklig organisering urskiljas. Å ena sidan organiseras medlemmar enligt en uteslutningsprincip: "den söker ökad styrka genom att upphäva konkurrensen inom yrket och upprätthålla ett monopol på arbetet inom dess område" (Karlsson 1981: 45). Denna form av facklig organisering avser hantverksinriktade yrken där medlemskapet är baserat på yrkesskicklighet och kvalifikationskrav. Beträffande den andra organisationsformen är skiljelinjen mellan arbete och kapital den bestämmande. Den primära organisationsprincipen är inneslutning av medlemmar oavsett yrke och kvalifikationer (Korpi 1978; Karlsson 1981).

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 tjänstesektorerna (Bertilsson 1987). Uppdelningen i olika sektorer med skilda logiker leder till att gemensamma kulturella och politiska erfarenheter, intressen och attityder som "löntagare" minskar.<sup>14</sup> Offes slutsats är att arbetet som "normativ-analytisk" kategori förlorar i styrka då lönetarbetet blir alltmer heterogent.<sup>15</sup> 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 *välståndstat* konstitutionaliserats 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

---

<sup>14</sup> Uppfattningen om det industriella eller "fordistiska" produktionssättets homogenitet och det postindustriella servicesamhällets heterogenitet kan problematiseras. Det har redan tidigare funnits en spänning mellan olika löntagargrupper, med en tydlig koppling till arbetsprocessens utformning, som fackföreningsrörelsen har försökt överbrygga genom en bredare klassorganisering. Fordistiska produktionsvillkor homogeniserade arbetskraften på fabriksgolvet, dvs. reducerade de skillnader som fanns mellan kvalificerade och okvalificerade arbetare, samtidigt som den bredare arbetarklassen fragmenterades genom uppdelningen av arbetets utförande (på golvet) och dess planering (på kontoret) (Braverman 1977; Mahon 1991).

<sup>15</sup> 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 strejkaktivitet: "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 opponent kan det bli svårare för facket att förankra en kollektiv-ideologi och klassidentitet hos sina medlemmar.

En sociolog som lägger en del vikt vid den globala kapitalismens effekter på produktionsförankrade kollektiva lösningar och identiteter är Manuel Castells (2000), som framhåller att samhällen individualiseras som en följd av "informationsålderns" globaliseringsprocesser. Sociala relationer mellan arbete och kapital omvandlas; kapitalet rör sig i globala flöden på "ögonblickstid" medan arbetet förankras lokalt och styrs av vardagslivets klocktid. Han menar att globaliseringen ökar redan stora skillnader i maktresurser mellan arbete och kapital då arbetets relativa orörlighet måste anpassas efter kapitalets rörlighet. Företagen blir mer beroende av globala kapitalflöden (som överskrider nationalstatens regleringar) och av en global konkurrens som gör tillvaron mer svårbedömd. Det flexibla och kortvariga genomsyrar alltmer relationerna mellan arbete och kapital, med individualiserande konsekvenser för människors arbetsvillkor och identiteter. Det handlar bland annat om mer individuella avtalsformer och en upplösning av arbetares klassidentiteter. Det senare avser inte minst arbetarrörelsens påstådda försvagning. Enligt Castells (1998: 369) förlorar arbetarrörelsen inte allt sitt inflytande i samhället, men den tycks däremot inte längre vara "i stånd att av egen kraft och ur sig själv skapa en projektidentitet som kan återuppbygga den sociala kontrollen och nykonstruera informationsålderns sociala institutioner".

*För det andra* betonar Allvin (1997) att om facket under efterkrigstiden hade både en inre och yttre legitimitet, från medlemmar respektive från arbetsgivarorganisationer och stat, är det idag satt under press från samtliga håll. När facket är mer lojalt mot systemets funktionella villkor (arbetsgivarorganisationers och statens krav), än mot medlemmarnas behov och önskemål, uppkommer en legitimitetskris. Detta har bland annat beskrivits som en spänning mellan en "medlemskapslogik" och en "inflytandelogik". Medlemskapslogik åsyftar en anpassning till medlemmarnas önskemål och intressen medan inflytandelogik handlar om fackets anpassning till sin omgivning med förhoppningen om att man på så vis ska stärka sitt inflytande (Dølvik 1997; Hyman 2005). Ett möjligt resultat av lojaliteten mot systemets funktionella villkor är att fackföreningsrörelsen

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

Enligt Lysgaard (2001) är arbetarkollektivet förankrat i den lokala arbetssituationen medan facket även är en nationell aktör och därmed måste ta hänsyn till bredare intressen.<sup>17</sup> Facket måste därigenom balansera mellan lokala och nationella intressen. Förbund och centralorganisationer ser således på företags- och arbetslivet med utgångspunkt i breda nationella intressen. Till exempel har norska LO genom sin nära kontakt med det socialdemokratiska regeringspartiet varit förpliktigt gentemot "landets teknisk/økonomiske fremgang og stabilitet" (Lysgaard 2001: 314). Det fackliga engagemanget i teknisk/ekonomiska målsättningar handlar om en inflytandelogik snarare än om en medlemskapslogik. Ur arbetarkollektivets perspektiv kan det tolkas som att facket går företagets ärenden. Det är troligt att denna distansering mellan bas och topp i fackföreningsrörelsen påverkar de anställdas förhållningssätt till facket på ett negativt sätt.

## 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*

---

<sup>16</sup> Ett exempel kan ges från Holland. Enligt Ben Valkenburg (1996) omvandlas facket alltmot från en demokratisk rörelse med aktiva medlemmar till en professionell serviceorganisation med inriktning mot personliga tjänster som befrämjar anställdas individuella behov.

<sup>17</sup> Även om ordet kollektivsystem kan få en att tänka på facklig organisering betonar Lysgaard (2001: 125, 314) att arbetarkollektivet och facket är två olika former av kollektivorganisering. Arbetarkollektivet är fackets informella grund. Även om facket må ha understött och legitimerat kollektivet visavi det teknisk/ekonomiska systemet är kollektivet inte i första hand ett resultat av ett långvarigt fackligt inflytande över de anställda utan i ett historiskt perspektiv så har "det uformelle arbeiderkollektivet (som ikke står på papiret) vært en forløper for den formelle fagorganisasjonen (som står på papiret)" (Lysgaard 2001: 125).



*förhållningssätt*. Om personen inte ser fördelar med den fackliga verksamheten kan denne komma att föredra en individualiserad relation till organisationen. Ledningsstrategier med mjukare styrmedel såsom kvalitetscirklar, konferenser och företagsintern utbildning kan resultera i att personen knyts närmare ledningen och dess mål och att rollen som medarbetare ”laddas starkare” medan den fackliga medlemsrollen ”laddas ur” (Boglund 1989: 4, 2003: 129; Sandberg 2003a: 150f, 2003b: 32). Om individualistiska förhållningssätt växer i styrka kan det bli ”mer legitimt att använda företagskanalerna för individuell problemlösning och att undvika de fackliga” (Boglund 1989: 39).

I individualiseringsteorier ses kollektiva levnadsformer, lösningar och identiteter såsom något förlegat i det individualiserade samhälle som västvärldens människor sägs leva i. Istället för att reproducera detta dualistiska tänkande ska jag lyfta fram kombinationen av kollektiva och individuella element i anställningsrelationen. En central konsekvens av individualisering sägs vara att människors kollektiva identiteter upplöses, men det finns inget som säger att om individuella element i arbetet ökar så försvinner automatiskt kollektiva dito. Man kan skilja mellan ett handlande som baseras på att de anställda utvecklar en kollektiv identitet som medlemmar i facket, kollektivism i betydelsen klassolidaritet, och ett kollektivt handlande i mer instrumentell form (Offe & Wiesenthal 1980: 78f). Ett exempel på det senare är Vårdförbundets strategi att förbättra sjuksköterskors löner genom att betona individuella kompetenser och kvalifikationer. Krav på en mer individualiserad lönebildning drivs således via kollektiv organisering (Thörnqvist 2007: 28).

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

Jag har tidigare lyft fram att en egenreglerad arbetssituation kan leda till att de anställda föredrar en individuell relation till arbetsgivaren, men en sådan arbetssituation är troligen även relaterad till individualiserade lönevillkor. Om det blir vanligare med egenreglerade jobb blir det svårare för ledningen att direkt kontrollera individens arbetsinsatser. En lösning sägs vara nya typer av incitamentssystem som belönar personers arbetsplats-engagemang: "Befordran, god ersättning, trygghet och andra fördelar tillfaller de anställda som är goda "företagsmedborgare", lojala mot företaget och mot dess värderingar och mål" (le Grand 2003: 390).

Jag nämnde tidigare att facket följer en inflytandelogik som binder det till lönsamhets- och effektivitetsmål på både nationell och lokal nivå. Lysgaard (2001: 313) framhåller att även om norska industriarbetare är i en underordnad position är det ändå inte helt legitimt att ifrågasätta det teknisk/ekonomiska systemets värden. Det som Lysgaard i början på 1960-talet sätter fingret på är att facket alltmer överger kollektivsystemets likhetsideologi om att man inte ska skilja ut sig från mängden, systemets "Janteaspekt". Med individualiserade lönevillkor kan organisationen individualisera sina relationer till de underordnade, och därigenom kan den förskansning mot prestationskrav som kollektivet utgör undergrävas. Som Lysgaard (2001: 178) uttrycker det karakteriserar en sådan "infiltration" relationen mellan det teknisk/ekonomiska systemet och ett *svagt*

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

Jag kommer senare att analysera individualiserade lönevillkor genom förändringar i förhandlingssystem, löneformer och de anställdas möjligheter att påverka lönen. Huruvida de anställda upplever att man inte talar öppet om löner på arbetsplatsen studeras som en aspekt av individualistiska förhållningssätt. Individualiserade lönevillkor kan delas in i två huvuddimensioner. Den första benämner jag för "individuell lönesättning". Enligt Tommy Nilsson och Ann-Britt Ryman (2005: 16) åsyftar individuell lönesättning hela löneprocessen, dvs. förhandlingssätt, lönesystem samt resultatet (den individuella lönen). Med individuell lönesättning avser jag däremot lönesystem där individen belönas på basis av sina prestationer, förmågor och/eller kvalifikationer. Den andra huvuddimensionen handlar om en individuell förhandlingsform. Med denna dimension blir den sociala relationen mellan arbetsgivare/chef och anställd en viktig del av lönebildningen.

### **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 konkurrensen mellan arbetarna uppmuntras. (Marx 1997: 485)

Exemplet i citatet ovan pekar på att individbaserade löneformer är ett viktigt element inom kapitalistiska produktionsprocesser. Det är således felaktigt att uppfatta individuell lönesättning i termer av en individualiseringsprocess från en kollektivistisk dåtid till en individualiserad nutid. Vissa individrelaterade löneformer minskar och andra ökar över tid. Enligt Gatu (2006) är "äldre" former av rörlig belöning som ackordsarbete på väg

bort, medan ”moderna” former av rörlig belöning, som bonus, aktier och vinstdelning blir vanligare. Marx (1997: 481) beskrivning 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; Svallfors 2004: 20).

Individuell lönesättning handlar både om olika typer av löneformer, från rena prestationslöner till fasta löner med olika rörliga tillägg, och individuella lönepåslag vilka fördelas ur ett lokalt löneutrymme. Belöningsystem utgörs ofta av flera lönedelar. I exempelvis *Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen* (TCO:s lönepolitiska kommitté 1963) beskrivs principerna för lönedifferentiering mellan olika medlemsgrupper som skillnader mellan befattningar och skillnader mellan individer eller grupper i samma befattning. Bland privattjänstemännen bestäms löneutvecklingen både av arbetskrav (vad som görs) och av arbetsprestationer och duglighet (hur det görs). Lönedifferentiering enligt ”meritvärderingssynpunkten” fyller en liknande funktion som den som finns i arbetares ackordsarbete: den som har presterat bra ska belönas med ett extra påslag. Vid differentiering enligt ”arbetsvärderingssynpunkten” läggs det istället särskild vikt vid ansvarsfrågan. Lönedifferenser ska överensstämma med tjänsteställningsdifferensernas storlek; det talas om betydelsen av ”respektavstånd” mellan chefer och underordnade (TCO:s lönepolitiska kommitté 1963: 20). Nilsson redogör för ett förslag från fackförbundet Metall på hur ett lönesystem kan utformas i fyra delar:

I botten finns en ”grundlönedel” som baseras på arbetets krav och den skapar löneskillnader mellan befattningar. Till denna läggs en ”befattningslönedel”. Här bestäms lönen efter arbetets krav inom samma befattning, dvs. hur individer utvecklas i befattningen. Därutöver kan det finnas en ”individuell del” som bestäms av såväl ”objektiva kriterier” som ”subjektiva kriterier”. Exempel på objektiva kriterier är arbetserfarenhet och utbildning, och exempel på subjektiva är samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga och kreativitet. Den fjärde komponenten är en ”rörlig del” som beror på produktionens resultat, i form av bonus. (Nilsson 2000: 23)

I Metalls förslag finns det vid sidan av ”objektiva” kriterier (såsom arbetserfarenhet 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.

Skillnader mellan lönesystem avgörs av de komponenter som är gemensamma för anställda i befattningar och de som kan relateras till individuella egenskaper eller prestationer. Det kan beskrivas som en skillnad mellan en arbets- och en individbaserad belöningsstruktur, en positions- och individbaserad lönesättning eller positions- och individbaserade incitamentssystem (Fürst 1998; le Grand 2003; Strandås 2003; Gatu 2006). Den positionsbaserade lönesättningen baseras på uppgifter i befattningen och eventuella extrauppgifter; lönesättningsformen ”grundar sig på en värdering av *vad* den anställde gör och ska göra” (Strandås 2003: 13). Genom att anställda inom samma yrke ansvarar för olika uppgifter och områden kan den positionsbaserade lönen variera. Att det är jobbens egenskaper som är grunden för lönesättningen har varit den centrala principen i de flesta industriländer (le Grand 2003: 398).

Den individbaserade lönen differentierar mellan anställda som ansvarar för samma uppgifter och områden. Istället för att fokusera på *vad* personen gör är det centrala *hur* denne utför sina uppgifter. Bland facken och fackliga medlemmar främst inom arbetaryrken är individbaserade löner vanligen kontroversiella; man lyfter fram att chefs subjektiva bedömningar kan vara godtyckliga (Nilsson 2000; le Grand 2003: 396). Istället förespråkas vanligen lönesystem som är grundade i en positionsbaserad lön, och i de fall individuella faktorer ingår i lönesystemet vill man att det lokala facket ska vara delaktigt i konstruktionen och tillämpningen av det (Nilsson 2000: 23; Strandås 2003: 13f). Det kan betonas att uppdelningen i objektiva och subjektiva faktorer inte alltid är adekvat: ”även arbetskravsrelaterade kriterier kan bygga på chefs subjektiva bedömning” (Nilsson & Ryman 2005: 21).

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 standardiserade 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-

man 2005: 21). Alsterdal framhåller läraryrket som exempel på hur yrkets kärnverksamhet, det vardagliga pedagogiska arbetet, kan osynliggöras vid den individuella lönesättningen då mer formella faktorer, såsom kompetenskurser, istället blir bestämmande vid fördelningen av löneutrymmet (Edling 2003; Edlund 2005).

Ackordslön<sup>18</sup> är den individbaserade löneform som har varit mest betydelsefull för industriarbetare. Skillnaden mellan privattjänstemännens 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 löneinflytande genom arbetsinsatsen kan ske *direkt* eller *indirekt*. Ackordslönearbete 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 nivå och lokal nivå. Lokala förhandlingar kan även ske direkt mellan den anställda 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 avtalskonstruktioner 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.

---

<sup>18</sup> Inom industrin har många olika typer av ackordssystem använts. Exempelvis har följande ackordformer tillämpats inom varvsindustrin: rakt ackord, ½ blandackord, förmansackord/verkmästareackord, löpande ackord, gruppäckord och hängäckord (Andersson, Moberg, Sjöstrand & Sjölin 1990: 24).

## Individualiserad lönekultur

Trots att de arbetar så nära varandra vill de ogärna 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)

De som döljer sina lönepåslag för varandra i citatet ovan är undersköterskor på Södersjukhuset i Stockholm. Detta är ett exempel på hur hemliga löner i ett individualiserat lönesättningsystem kan försämra arbetsmiljön. Men varför upplever de anställda att det är så känsligt att prata om sina löner? Påståendet om att ”ingen vill vara den som får minst eller mest” antyder närvaron av en kollektiveologi på arbetsplatsen med en stark likhetsprincip. En sådan princip kan förstärka uppfattningar om social rättvisa (”alla ska ha samma löneökning eftersom *vi* alla är undersköterskor”). Att lönerna hålls hemliga kan dessutom uppfattas som en rädsla för att sticka ut i kollektivet; man vill inte framstå som favoriserad av ledningen.

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.<sup>19</sup> Om anställda väljer att inte tala öppet om löner ”privatiseras” lönesättningen.

## Förhållanden och förhållningssätt

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

---

<sup>19</sup> Marx (1997) skulle uppfatta det som att individuell lönesättning bidrar till att naturalisera löneformen. Det som intresserar kapitalisten i jakten på profit är skillnaden mellan priset på arbetskraften och det värde som dess funktion skapar. Relationen mellan merarbete och betalt arbete, ”arbetslönsens hemlighet”, osynliggörs av lönerörelser vilka *ger sken av* att arbetet i sig självt, dess bruksvärde, är betalt. Det kan handla om förändringar i löner som resulterar från en förändrad längd på arbetsdagen eller löneskillnader mellan arbetare baserat på vars och ens arbetsinsats.

de anställda. I denna del ska jag ställa upp några hypoteser kring möjliga relationer mellan dessa förhållanden och förhållningssätt. Jag inleder med *egenreglerade arbetssituationer*. Enligt Boglind (1989: 4) var det före 1980-talet "en etablerad sanning inom skandinavisk arbetslivsforskning att anställda i friare och mer utvecklande arbeten också är mer fackligt aktiva". Istället betonar Boglind att det är troligare att anställda i "engagerande" jobb är mer benägna att se sig som medarbetare i företaget än som medlemmar i facket. Om nya organisationsformer och ledningsstrategier erbjuder individen ett ökat inflytande över arbetssituationen kan efterfrågan sjunka på de tjänster som facket tillhandahåller (Boglind 1988: 9, 1989: 4). Följaktligen kan vi förvänta oss att anställda i egenreglerade arbetssituationer i högre grad är oorganiserade och även har ett större arbetsplatsengagemang jämfört med dem som inte befinner sig i sådana situationer. Ett större individuellt handlings- och beslutsutrymme innebär att den anställde i lägre grad ser sig som underordnad, vilket kan påverka dennes syn på sin relation till fack och arbetsgivare. Ett kollektivistiskt förhållningssätt kan förlora i betydelse medan individen ser fördelar med individuella strategier.

Om arbeten individualiseras kan det även tänkas gälla för lönesättningen. Decentralisering och individualisering i frågor som gäller arbetets planering och utförande tycks åtföljas av decentraliserade och individualiserade löne- och belöningsssystem (Sandberg 2003b: 29ff). Därigenom kan det finnas ett samband mellan egenreglerade arbetssituationer och möjligheten att påverka lönen genom egna prestationer. Detsamma gäller möjligheten att påverka sin lön genom att själv ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Jag nämnde tidigare att en mer egenreglerad arbetssituation kan förväntas resultera i arbetsplatsengagemang. Om individualistiska förhållningssätt förekommer i större utsträckning kan det resultera i en mer privatiserad lönekultur.

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 "icke-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 avvikelser" 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. (Boglund 1988: 75)

Boglund 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. Individerna 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 differentiera 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 företräder 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 *individuell löneinflytande*. Mot bakgrund av studier av verkstadsanställda menar Eva Fredholm (1989: 178) att det är viktigt för den anställde 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 förhållningsrelationen 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 & Leiulfstrud 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 förklaringar 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.

Ulrich Beck är en annan samtida kritiker av klassbegreppet. Ett inledande problem med hans individualiseringsteori är den otydliga begreppsdefinitionen. I *Risksamhället* definieras individualisering som både frigivning och reintegration, men i nyare texter ses individualisering som en upplösning av industrisamhällets livsformer *utan avlösning* i någon ny typ av social tillhörighet; tillvaron blir mer flytande och samhället antar formen av vad som liknar ett postmodernt tillstånd: "Disembedded individualization is the social structure of the second modernity" (Beck & Willms 2004: 63).<sup>20</sup> Beck vänder sig mot uppfattningen om relativt stabila sociala strukturer (såsom klass), där människor i specifika positioner har liknande erfarenheter och intressen. Den andra modernitetens sociala strukturer är mer öppna för individuella val under olika livsfaser (Beck & Beck-Gernsheim 2002a: xxii; Beck & Willms 2004: 24, 64f; Atkinson 2007a: 357).

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-*

---

<sup>20</sup> 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).

*tionaliserad individualisering* (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 lösningar 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 ojämlig 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 ojämliga 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)

Om Beck, Pakulski med flera diskvalificerar klassbegreppet kommer jag istället att ställa klass och individualisering i relation till varandra. Det är *möjligt* att människor idag *uppfattar sig* som autonoma individer, men det utesluter inte att samhällets klasstruktur påverkar deras levnadsvillkor och förhållningssätt (Mythen 2005: 139). Enligt Beck (1998b: 46) står anställda idag inför ett ”individuellt arbetsmarknadsöde”. Jag ska undersöka olika dimensioner av detta öde och av störst intresse är vad det kan tänkas betyda för personer i olika klasspositioner. *Kan det vara som så att individualisering till stor del är en klassfråga?*



## 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 "påtvings" 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.

Av störst intresse är dock klass. Enligt Offe och Wiesenthal (1980: 69) är det vetenskapsmännens uppgift i det moderna samhället att beskriva hur, och förklara varför, det som har institutionaliserats som fritt och jämlikt i realiteten inte har resulterat i frihet och jämlikhet. Det behövs sociologiska verktyg för att förklara asymmetrin mellan institutionella rättigheter och samhällelig ojämlikhet. Klassbegreppet är en bra början.

#### 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 överskrider klass den tekniska arbetsdelningen (Furåker 2005: 40, 44). I ett klassperspektiv begreppsliggörs arbetet i termer av sociala relationer; eller mer specifikt av *interna*

sociala relationer. Med detta avses ett ömsesidigt beroende mellan arbetsgivare och anställda för att arbetsmarknaden ska reproduceras. Utan några som hyr ut sin arbetskraft, och några som vill hyra den, upplöses arbetsmarknaden som socialt fenomen (Danermark m.fl. 1997: 62).

I ett marxistiskt synsätt bestäms klass genom grundläggande beståndsdelar i samhälleliga produktions sätt; de sociala relationer i vilka människor ingår när de omvandlar naturen. Mer specifikt rör det sig om två sorters sociala relationer. För det första består ett produktions sätt av *produktionsförhållanden*. Klassrelationernas fundament är en ojämlig fördelning av produktiva resurser; klasser definieras genom relationen till ägande och kontroll (auktoritet) över resurser inom produktionen (Wright 2002). Med utgångspunkt i ägande av produktionsmedel och köp av arbetskraft urskiljs tre grundläggande klasspositioner. För det första arbetsgivare, vilka både äger produktionsmedel och köper andras arbetskraft. För det andra egenföretagare (utan anställda), vilka äger produktionsmedel men som varken säljer sin arbetskraft eller köper andras. För det tredje anställda som inte äger produktionsmedel, utan måste sälja sin arbetskraft på arbetsmarknaden (Berglund & Schedin 2002: 337).<sup>21</sup> *Produktivkrafter* kan ungefär översättas med "produktionskapacitet" (Furåker 1987: 27). Med produktivkrafter avses dels arbetets teknologiska och organisatoriska dimensioner, dels om arbetskraftens kvalifikationer och förmågor.

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

---

<sup>21</sup> Enligt Korpi (1978: 34ff) resulterar olika typer av maktresurser som ägande av produktionsmedel och "mänskligt kapital" (t.ex. utbildning och yrkesskicklighet) i skillnader i koncentrationsgrad, mobilisering, transformering och användning. Huvuddelen av kapitalet kontrolleras av relativt få, medan en maktresurs som utbildning är mer utspridd. Bland anställda är det svårare att mobilisera maktresurser, eftersom de måste sluta sig samman för att upphäva den inbördes konkurrensen. Dessutom skiljer sig maktresurser åt genom användningsområdets storlek och svårigheten att transformera dem till andra resurser. Kapitalet kan lättare omvandlas och har också ett mer varierat användningsområde: "Att omvandla arbetskraft till pengar tar tid och kräver arbetstillfällen. Just den specialiserade yrkesskickligheten kan vara svår att få användning för och den kan också lätt bli obehövlig. Med kontroll över kapital och produktionsmedel kan förändringar på olika nivåer i samhällsekonomin initieras" (Korpi 1978: 36).



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”<sup>22</sup> tillväxt, dvs. den stora grupp av löntagare som måste sälja sin arbetskraft men som ändå inte är en del av industrisamhällets 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 färdighetsgrupper. 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 klassituationer i ”det postkapitalistiska samhället”. I hans omformulering av det marxistiska klassbegreppet elimineras äganderätten som bas för exploatering medan auktoritetsdimensionen 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 klassituationer 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 storskaliga surveydata och operationaliserar klass på basis av yrkesstrukturen (Crompton 1998: 77).

---

<sup>22</sup> ”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 uppdelningen 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)

Arbetsgivaren står inför problemet om hur den anställdes relativa handlingsfrihet ska tillmötesgå organisationens intressen. Hur ska kontrakt kunna skapas som sammanlänkar arbetsgivarens och den anställdes intressen och som samtidigt är de mest kostnadseffektiva för organisationen? Arbetsgivaren strävar efter att på ett så rationellt vis som möjligt skapa en välfungerande och effektiv organisation, och olika former av anställningskontrakt ska ses som medel för att uppnå denna målsättning (Goldthorpe 2000b: 212; Breen 2005: 37).

De grundläggande klasspositionerna definieras av om relationen mellan arbetsgivare och anställda kännetecknas av ett *arbetskontrakt* eller av en *tjänstemannarelation*. Arbetskontraktet avser en relation av relativt kortsiktigt slag där arbetskraften ställs till förfogande för ett mer specifikt utbyte av lön mot insatser. Personen är i en underordnad position med tydligt definierade uppgifter (Erikson & Goldthorpe 1992: 41; Berglund & Schedin 2002: 337; Svallfors 2004: 20). Karlsson definierar "proletärlönearbete" i liknande termer. Dess främsta kännetecken är tid: "the wage worker sells labour power per time unit" (Karlsson 2004: 105).

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 löner, förmånliga bonussystem och handlingsfrihet i arbetet finns det viktiga prospektiva element såsom anställningstrygghet och karriärmöjligheter (Erikson & Goldthorpe 1992:

42; Berglund & Schedin 2002: 338). Därigenom försöker arbetsgivaren försäkra sig om de anställdas lojalitet:

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).

Vad är det då som Goldthorpe anser utgör klass och som resulterar i en differentiering av anställda i olika relationer? Med utgångspunkt i ekonomiska transaktionskostnadsteorier urskiljer han två huvuddimensioner som ställer arbetsgivaren inför "kontraktsrisker" ("contractual hazard"): problem att övervaka arbetet (monitoring problems) och arbetets grad av jobbspecifika kvalifikationer och kunskaper (specificity of human assets) (Goldthorpe 2000b: 213). Yrken med likheter beträffande anställningsrelationens huvuddimensioner grupperas i samma klassposition (Bihagen, Neramo & Erikson 2005).

Arbetskontraktet kännetecknas av jobb i vilka det varken finns jobbspecifika kvalifikationer och kunskaper eller problem att övervaka arbetet. Det omvända gäller för anställda i en tjänstemannarelation. Deras jobbspecifika kunskaper gör att arbetet blir svårare att övervaka och för att arbetsgivaren ska försäkra sig om att de arbetar i enlighet med organisationens intressen skapas incitament genom tjänstemannakontraktet (Breen 2005: 37f). Att det inte finns jobbspecifika kvalifikationer och kunskaper i jobb kopplade till arbetskontraktet bör förtydligas med att de uppgifter som arbetarklassen utför givetvis kan vara kvalificerade men att kunskaperna för att utföra dessa är mer allmänt förekommande på arbetsmarknaden än de expertkunskaper vilka definierar klasspositionen för tjänstemannaklassen (Breen 2005: 38).

Vid sidan av arbets- och tjänstemannakontrakt 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 mellanskikt 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 exploatörens materiella välfärd förverkligas på bekostnad av de exploaterades välfärd. Dessutom måste de exploaterade *exkluderas* från vissa produktiva resurser och exploatören *tillägna* sig det mervärde som deras arbete skapar (Berglund & Schedin 2002: 341; Burawoy & Wright 2002: 471).<sup>23</sup>

Det faktum att kapitalisten behöver tillägna sig merarbete för sin egen välfärd medför å sin sida att den anställde har reell makt över hur mycket kraft som denne vill lägga ned i arbetet. Kapitalisten ställs inför problemet om hur man på bästa sätt ska kunna få ut så mycket arbete som det går ur de anställda, och till hjälp är då de "exploateringsmedel" som finns tillgängliga. På detta sätt finns det ett samband mellan ägande och kontroll i den marxistiska klassanalysen (Sørensen 2000: 1529). Vid sidan av att kapitalisten har möjlighet att avskeda personer behövs det kontrollmekanismer för att kapitalisten ska kunna försäkra sig om deras prestationer. Kapitalistiska produktionsförhållanden medför att vissa personer är i en position där de har rätten att kontrollera, styra och övervaka andra anställda (Burawoy & Wright 2002: 472). Den marxistiska klassanalysens centrala slutsats är att kapitalistens välfärd är beroende av merarbete, vilket gör att klasstrukturen består av inbyggda intressekonflikter. Exploatering blir därigenom en specifikt explosiv form av social relation (Berglund & Schedin 2002: 341f; Wright 2005: 25).<sup>24</sup>

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

---

<sup>23</sup> Om mervärde inte tillägnas av den privilegierade parten handlar det om ett "icke-exploaterande ekonomiskt förtryck" (Wright 2005: 24). I en sådan social relation överförs inte arbetets "frukter" från en grupp till en annan. Den stora skillnaden från en kapitalistisk klassrelation är att den privilegierade inte behöver den exkluderade. I en kapitalistisk klassrelation behöver däremot exploatören tillägna sig den exploaterades arbete för sin egen välfärd, vilket gör att parternas intressen ställs mot varandra, dvs. i kapitalistiska samhällen kännetecknas den sociala relationen mellan kapitalägare och lönearbetare av antagonistiska *materiella* intressen.

<sup>24</sup> En viktig aspekt av den kapitalistiska exploateringsprocessen är att den är dold. Medan exploateringen är transparent i feodalsystemet, där godsägaren tvingar bonden till att arbeta en del av arbetsveckan på godsets ägor, osynliggörs skillnaden mellan lön och det mervärde som blir kapitalistens profit. Förutom att kunna förklara en del av samhällets ojämlikhet ger Marx ett botemedel: klasstrukturen behöver omvandlas för att exploateringen ska kunna upphöra (Sørensen 2000: 1529).

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 termer av ett ökat ansvar, menar Wright att för att arbetsgivaren ska kunna försäkra 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 privilegierad 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 "privilegierad tillägnelseposition inom exploateringsrelationer" (*privileged appropriation location within exploitation relations*), då deras inkomster överstiger kostnaderna för att producera och reproducera deras arbetskraft (Wright 1997: 22).

Liksom chefer är experter i en privilegierad 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 privilegierad 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 produktionssystem är beroende av att någon hyr deras arbetskraft (dvs. företaget måste

gå med vinst så att löner kan utbetalas). Arbetskontraktet gör å sin sida att banden blir svagare till företagets kapitalintressen (Wright 1997: 20ff).

## Klasshypoteser

I denna del ska jag lyfta fram möjliga klasseffekter beträffande individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt. Jag inleder med *egenreglerade arbetssituationer*. Mot bakgrund av jobbspecifika kunskaper och ledningens problem med att övervaka arbetet kan vi förvänta oss att en större andel chefer och professionella är i egenreglerade arbetssituationer jämfört med arbetarklassen. Tjänstemannaklassen tenderar att ha jobb som är mer diffusa vilka för att kunna utföras på ett effektivt sätt ställer krav på ett stort handlings- och beslutsutrymme (Evans & Mills 2000: 642). I Wrights äldre klassteori ("makt/kontrollmodellen") är inflytande en grundläggande dimension för bestämningen av klasser. Begränsade möjligheter till inflytande över arbetsprocessen utgör en del av själva definitionen av arbetarklassen, vid sidan av att den har exkluderats från kontroll över investeringsprocessen, samt har låg auktoritetsgrad (Wright 1978: 70ff; Leiulfstrud m.fl. 2005: 10).

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.<sup>25</sup> Genom svårigheten att över-

---

<sup>25</sup> Lysgaards uppfattning om ett tydligt samband mellan överordning och arbetsplatsengagemang kan problematiseras. I överordnade positioner återfinns såväl chefer som professionella och det finns vissa skillnader mellan deras positioner. Enligt Berglund (2001: 133) skiljer sig chefer och professionella åt vad gäller social integration, vilken definieras som "graden av *lojalitet* till den organisation som den anställda arbetar inom". Chefer innehar auktoritet vilket förutsätter lojalitet till organisationen. De professionella har expertkunskaper som ger dem en fördelaktig position på den externa arbetsmarknaden och gör

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 troligen i högre grad *vad* de har till försäljning (kvalifikationer och förmågor), medan arbetare i högre grad upplever lönearbetets obönhörlighet; 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. (Boglund 1988: 80)

Relaterat till facklig oorganisering är anställdas *förhållningssätt till individuella eller kollektiva lösningar*, vilket undersöks genom anställdas syn på sin relation till arbetsgivare och fack. Eftersom tjänstemannaklassen i högre grad upplever att den har något till försäljning förväntas den vara mer positiv till en individuell relation. Enligt samma resonemang är troligen en större andel tjänstemän mer negativa till fackliga lösningar.

*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 uppdelad 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 överskrider 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).

Det finns de som menar att förändringar på arbetsmarknader och i produktionssystem kan utveckla nya typer av anställningsrelationer med konsekvenser även för relationen mellan klassposition och löneform. Sørensen (2000) menar att ett klassbaserat handlande i moderna kapitalistiska samhällen ska ses som en kamp mellan dem som vill bevara och de som vill upplösa ”räntor” på arbetsmarknaden. Inte minst anställda i överordnade positioner har ränteproducerande tillgångar som ger dem ekonomiska fördelar som överskrider den utkomst som skulle ha funnits i en ekonomi som verkar under perfekta konkurrensförhållanden (enligt neoklassisk ekonomisk teori). Enligt Sørensen är räntor ett resultat av att arbetsmarknaden på olika sätt är stängd, t.ex. genom yrkesmonopol, regleringar via kollektivavtal eller minimilagstiftning samt olika typer av anställningskontrakt. Därigenom får inte den ekonomiska lagen om utbud och efterfrågan fritt spelrum.

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 ”strukturell” 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 prestationslöner; att lönerna till fullo är prestationsbaserade. Parallella utvecklingar är att det i arbetarklassen upprätthålls löneformer där lönen 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, lönen bestäms på basis av anställdas prestationer.

Om Sørensens klassanalys stämmer skulle vi förvänta oss en avsevärd spridning av ickestandardiserade löneformer. Goldthorpe (2000a: 1579ff) vänder sig dock mot det samband mellan räntor och effektivitet som impliceras i Sørensens analys, dvs. att arbetsgivare på ett närmast självklart sätt föredrar rena arbetskontrakt för alla typer av anställda. Istället menar Goldthorpe (2000b: 225ff) att det alltid kommer att finnas områden av lönearbetet där tjänstemannakontraktet bäst tjänar produktivitet och effektivitet; främst i professionellt arbete samt administrations- och chefsarbete.

En annan aspekt av individualiserade förhållanden utgörs av *individuellt löneinflytande*. För att repetera så handlar det om att anställda kan påverka lönen 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 löneinflytande 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 löneinflytande är något svårare att föreställa sig; vissa löneformer förväntas vara vanligare i arbetarklassen och andra i tjänstemannaklassen. Beträffande den andra aspekten av individuellt löneinflytande kan en individbaserad lönesättning resultera i ett större behov av att lönesamtal institutionaliseras. Eftersom den individbaserade lönesättningen troligen är vanligast i tjänstemannaklassen innebär det att denna klass också i störst utsträckning kan påverka lönen genom att själva ställa krav i förhandlingar med arbetsgivaren. Tjänstemannaklassen har dessutom ett trumfkort på handen; ”kvalifikationsröntan”, 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 lönen är den inte en privat angelägenhet utan något gemensamt som de anställda ska förbättra. Det har

traditionellt funnits en stor öppenhet om löner bland arbetare medan tjänstemän inom privat sektor länge har haft hemliga löner (Nilsson 2000: 42). En möjlig konsekvens av individualiserade lönevillkor är att det blir vanligare med en individualiserad lönekultur i arbetslivet. Exempelvis har spridningen av hemliga löner inom verkstadsindustrin beskrivits som en "tjänstemannafiering av lönesättningskulturen" (Nilsson 2000: 42), och även om löner är offentliga handlingar inom offentlig sektor så "tycks allt fler välja att inte öppet tala om vad de får i lön" (Nilsson & Ryman 2005: 42). Även om det på en arbetsplats är praxis med hemliga löner är det likväl möjligt att arbetskamraterna ändå redovisar sina löner för varandra. En studie av anställda på ett antal ABB-bolag visar att nästan nio av tio uppger att lönerna är hemliga, men trots detta säger 60 procent att lönerna ändå redovisas för arbetskamraterna (Nilsson 2000: 73). Sammantaget kan vi förvänta oss att tjänstemannaklassen i lägre grad talar öppet om löner än arbetarklassen.

## 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 förhållningsätt. 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).<sup>26</sup>

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.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Relationen mellan kön och genus kan beskrivas som att kön föregår genus och är dess grundläggande referent. Genus är sammanbundet med kön men kan inte reduceras till det, kön är en av många mekanismer vars effekter producerar sociohistoriska genusordningar. Om inte den extradiskursiva kroppen erkänns kausala krafter begår vi det "epistemiska fel-slutet", dvs. vi skiljer inte på vår kunskap om världen (epistemologi) och den värld som är referent eller objekt för vår kunskap (ontologi) (New 2005: 57, 70).

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

Samtidigt som den genusbestämda arbetsfördelningen mellan hem- och lönearbete har minskat i ett vidare historiskt perspektiv har inte arbetsfördelningen på arbetsmarknaden förändrats i samma utsträckning (Jonung 1997: 48). Kvinnor och män hålls fortfarande i avsevärd grad åtskilda; arbetsmarknaden är "horisontellt" och "vertikalt" könssegregerad. Med horisontell könssegregering avses en arbetsmarknad som delas upp i mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser och sysslor. I ett köns- maktspolitiskt perspektiv menar man att så länge könssegregerade arbetsmarknader kvarstår förblir lika löner och lika arbetsvillkor en chimär (Gonäs 2001: 15). I ett sådant perspektiv knyts den horisontella könssegregeringen till den vertikala, med resultatet att kvinnor "tycks utgöra många organisationers golv" (Sundin 2006: 91). Könen stratifieras på basis av den manliga normen; manliga sysslor och jobb värdesätts i allmänhet högre än kvinnors. Vissa egenskaper och förmågor uppfattas som typiskt manliga och andra som typiskt kvinnliga.<sup>28</sup> Att något (ett yrke, ett sätt att klä eller föra sig, färger etc.) beskrivs som maskulint eller feminint brukar benämnas könsstämpling eller könsetikettering. Föreställningar om könsens egenskaper och förmågor påverkar till exempel jobbets utformning, selektionsprocesser vid anställningar och den ekonomiska värderingen av olika praktiker. Ett annat exempel på genusystemets effekter är rumsliga begränsningar för kvinnors förvärvsarbete. För många kvinnor lönar det sig inte med jobbpendling, vilket är en följd av låga löner, korta arbetstider och huvudansvar för hushållsarbetet. Kvinnors arbetsmarknad är därigenom snävare än mäns (Sundin 2006: 100).

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-

---

efter indikatorer huvudsakligen relaterade till försörjningsmöjligheter genom stat, marknad och familj (Nermo 1997).

<sup>28</sup> Reproduktionen av genusideologier gör att socialt skapade skillnader mellan könen uppfattas som naturliga och biologiska (Sundin 2006: 88; Ulfsson 2006: 47). Det manliga identifieras med kulturen och det kvinnliga med naturen. Det skapas en "serie av associativa motsatsförhållanden" där män uppfattas som det positiva, det objektiva, det neutrala, förnuftets bärare, *Subjektet*, medan kvinnor istället tillskrivs det negativa, det subjektiva, det begränsade, det kroppsliga fängelset, *den Andre* (Harding 1987: 16; Coole 1993; de Beauvoir 2002: 25f).

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

Genom studier av kvinnor i en mansdominerad verkstadsindustri har Gerd Lindgren (1985) visat att kvinnor inte uppfattas som fullvärdiga medlemmar i arbetarkollektivet. Det som i Lysgaards teori analyseras som ett könsneutralt mänskligt system ses av Lindgren som ett könsmakts-system. Det fungerar som en buffert för männen; homosocialiteten bland männen kan betraktas "som en buffert för beskydd av privilegier" (Lindgren 1985: 41). Könsmaktssystemet kan splittra de underordnade och försvaga kollektivsystemet. För att kollektivsystemet ska kunna vara en verkande kraft måste könsmaktssystemets princip om olikheter mellan män och kvinnor reduceras till förmån för likheten i anställdas underordnade position gentemot det teknisk/ekonomiska systemet. Enligt Lindgren (1985: 67) tenderar kvinnors möten med könsmaktssystemet att resultera i individuella strategier. Jag ser det dock som möjligt att kvinnors underordning i könsmaktssystemet resulterar i kollektivistiska förhållningssätt. I likhet med arbetarklassens underordning i det teknisk/ekonomiska systemet skapas ett behov av en kollektiv kraft bland kvinnor. Det skulle uttryckas i att kvinnor i högre grad föredrar kollektiva förhandlingar, att de är mer skeptiskt inställda till individuella förhandlingar med arbetsgivaren och att det är ovanligare med en individualiserad lönekultur bland kvinnor än bland män.

Det är troligt att könsmaktssystemet även påverkar fördelningen av individualiserade förhållanden. Liksom tjänstemannaklassen i högre grad förväntas befinna sig i egenreglerade 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 livscykeffekter. 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 åsyftar Hörnqvist (1994: 188) "att det finns samhällseliga normer för vad en person förväntas göra respektive inte göra, vid en viss ålder i sitt liv". Detta uttrycks inte

minst i olika lagar och förordningar med minimiålder för aktiviteter såsom bilkörning och alkoholinköp. Förutom olika normer och regler skiljs olika livsfaser åt med avseende på människors villkor och attityder. Här kan vi exempelvis förvänta oss tydliga skillnader mellan krav, förväntningar och intressen bland den yngsta gruppen av anställda och de äldre vilkas arbetskarriärer är på väg mot sitt slut. Yngre anställda kännetecknas av en mer konjunkturkänslig arbetsmarknadssituation än övriga åldersgrupper (Soidre 2002: 446). Förutom högre arbetslöshet hamnar de ofta i arbetar-yrken och i tidsbegränsade anställningar (Kjellberg 2002: 251).

Ett livscykelperspektiv är inriktat på åldrandets betydelse; att människor ändrar sina beteenden och attityder under skilda livsfaser som en följd av att sociala förhållanden, normer och roller ändras (Carle 2000: 41f). Ett kohortperspektiv fokuserar å sin sida människor som "befinner sig i samma historiska situation i samma åldrar, och således är mottagliga för påverkan från samma omgivande faktorer" (Hörnqvist 1994: 187). I ett sådant perspektiv betonas ofta uppväxtens betydelse för vuxenlivets värderingar. Ett exempel på detta är Inglehart (1990) som lyfter fram spridningen av postmaterialistiska värderingar bland de yngre medan de äldres värderingar är av ett mer materialistiskt och trygghetssökande slag. Med "frihetens barn" avser Beck (1998a) att nya generationer inte i första hand söker efter materiell trygghet och traditionella statusmarkörer utan att de mot bakgrund av en förbättrad levnadsstandard, ökad mobilitet och kunskaper förvärvat genom den högre utbildningen önskar sig mer av självförverkligande och självutveckling.

Ungdomar framställs som "seismografer" över vad som händer i samhället; de unga är "som ett slags känslspröt 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 inträdesjobb 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

Enligt Giddens (1996: 71) är kapitalistiska stater "världsekonomens viktigaste maktcentra" och i dessa stater är den viktigaste produktionsformen "kapitalistisk ekonomisk företagsamhet (med de klassrelationer som den medför)". Vid klassanalyser är studieobjektet vanligtvis kapitalistisk produktion, men även om den är det mest centrala produktions sättet består kapitalistiska samhällen dessutom av andra produktions sätt. En förklaring till variationer mellan materiellt sett mycket lika samhällen är "kombinationsmöjligheterna mellan olika produktions sätt" (Gerholm 1971: 45). Vid sidan av den kapitalistiska, "privata" sektorn återfinns många samhällliga verksamheter inom den offentliga sektorn.<sup>29</sup> I marxistiska teorier ses staten ofta som kapitalismens överbyggnad, men den är inte enbart "ett centrum för klassmakt". Statliga institutioner har egna produktiva komponenter och en egen produktionspolitik (Burawoy 1985: 256; Furåker 1987: 37; Wright 1997: 461f).

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 frambringas 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 produktions sättet. Dessutom utgör den offentliga sektorn "en väsentlig avsättningsmarknad 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 tjänsteproduktion) befinner sig på ett längre avstånd från den

---

<sup>29</sup> Enligt Furåker (1987: 30) ska den offentliga sektorns "icke-materiella produktion" inte hindra oss från att använda begreppet produktions sätt. Det väsentliga är att fastställa under vilka sociala former produktionen äger rum.

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

Förutom gränsen mellan privat och offentlig sektor är den offentliga sektorn också uppdelad. Jens Hoff (1985: 209) urskiljer två organisationsprinciper inom offentlig sektor. Det som motsvarar den kommunala sektorn består av de verksamheter som ansvarar för en direkt produktion av bruksvärden (hälsa, omsorg, utbildning m.m.), ”välfärdsbyråkratier”. Denna sektor uppfattas som ett ”embryonalt postkapitalistiskt produktionssätt” där anställda befinner sig i ”motsättningsfyllda klasspositioner” mellan kapitalistiska och postkapitalistiska produktionssätt (Hoff 1985; Wright 1997: 463). Med ett ”postkapitalistiskt produktionssätt” avses att varu- och tjänsteproduktionen bestäms genom politiska processer snarare än genom marknadsprocesser och med ”embryonal” åsytas att offentliga verksamheter existerar inom ramen för ett kapitalistiskt samhälle (och därigenom är beroende av dess profitinriktade produktionssystem) (Wright 1997: 463).

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 mervärdeskapande arbete inom ramen för kapitalistiska produktionsprocesser. Gustafsson (2002) betonar att klassanalysen måste utvecklas för att omfatta anställda i ”välfärdstjänstearbeten”. Hur ska vi betrakta klasstrukturen när numera nästan en av fyra löntagare arbetar inom kommunal sektor 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-tillverka föremål”? (Gustafsson 2002: 311) Gustafsson ställer en ”omsorgsrationalitet” mot en traditionell ”löntagarrationalitet”. Tjänsteproduktionen inom utbildnings-, vård- och omsorgsverksamheter är svårare att mäta, effektivisera och rationalisera än varuproduktionen:

Inom tillverkning kan det vara fråga om antal, det vill säga kvantitet, medan det inom tjänster ofta uttrycks i kvalitativa termer exempelvis ”en god omsorg” eller ”ett stabilt försvar”. Hur mäter man det? Vem ska mäta det och ur vems synvinkel? På vilken sikt ska omdömet gälla? Hur ska målet relateras till resursinsatsen? Får det goda kosta hur mycket som helst? Vilken omsorg är mest effektiv? Vilka vårdanställda är mest produktiva? Hur ska produktiviteten respektive effektiviteten ökas? När har de anställda gjort nog? (Sundin 2006: 98)

Det är svårt att kvantifiera och rationalisera social integration och samförståndsorienterat handlande. Denna problematik fångas av Göran Rosenberg (2004) i hans beskrivning av den unga sjukvårdare som sitter och håller hans döende svärfar i handen när han besöker ett sjukhem i Stockholm. Den unge mannens omsorg visar på den transcenderande samhörighet med en annan människa som riskerar att ses som ”organisatorisk slack” i en målrationellt styrd organisation.

Välfärdsbyråkratier kan ställas mot den statliga sektorns ”klassiska byråkratier” (Hoff 1985). Denna del av den offentliga sektorn beskrivs då och då som statsapparatusens 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 attityder<sup>30</sup> 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 samhällslegendomens 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 omtalade 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-

---

<sup>30</sup> 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 välfärdssystem.

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 marknadsliberala ideologin tyder på att det också finns en större öppenhet inom offentlig sektor för ”den privata industriproduktionens arbetsmarknadsrelationer och organisationsformer” (Gustafsson 2000: 20).<sup>31</sup>

## Ickestandardiserade anställningsrelationer

Utöver klass-, köns-, ålders- och sektorsskillnader kan anställda kategoriseras som kärnarbetskraft eller perifer arbetskraft alternativt att de tillhör en primär eller sekundär sektor på arbetsmarknaden. I teorier om duala arbetsmarknader klyvs arbetskraften i två segment med begränsad rörlighet däremellan. Den primära sektorn/kärnan består av mer säkra och välbetalda jobb, och den sekundära sektorn/periferin av mer osäkra, tillfälliga och lågbetalda jobb med sämre framtidsutsikter beträffande karriär, självutveckling osv. (se t.ex. Atkinson 1984; Piore & Sabel 1984; Smith 1997; Castells 2000; Furåker 2002, 2005; Berglund 2003b; Håkansson & Isidorsson 2003).

Det sägs att nya ledningsstrategier ställer högre krav på flexibilitet hos de anställda. Det uttrycks inte minst i begreppsparet funktionell (intern) och numerär (extern) flexibilitet, vilka ofta kombineras i olika ledningsstrategier för att upprätthålla eller förstärka företagets konkurrenskraft

---

<sup>31</sup> Enligt Anders Forssell (1999) ska vi tala om en ”offentlig reformation” med omorganiseringen av offentliga verksamheter i riktning mot marknadsorienterad prestationsstyrning. Med nya krav på effektivisering övergår offentliga verksamheter ”från anslagsfinansiering till intäktsfinansiering, från monopolinnehav till konkurrensförhållanden, från regelstyrning till mål- och resultatstyrning, och från en syn på verksamhetens avnämare som medborgare, invånare eller för den skull brukare, till en syn på dem som kunder” (Forssell 1999: 7). Omvandlingen sägs vara så genomgripande att marknadsreformer ses som självklara instrument inom offentliga verksamheter; nyliberala idéer inorporeras alltmer i det allmänna medvetandet.

(Gouliquer 2000). Funktionell flexibilitet återfinns främst i kärnan. Enligt Atkinson (1984) är kärnarbetskraftens kvalifikationer företagsspecifika till skillnad från den perifera arbetskraftens mer allmänna kvalifikationer. I kärnan utvecklas arbets- och organisationsformer som ska öka de anställdas arbetsplatsengagemang och, som en följd av detta, produktiviteten (t.ex. självstyrda arbetslag, jobbutvidgningsscheman, kvalitetscirklar och medbestämmande) (Treu 1992; Smith 1997; Kalleberg 2001).<sup>32</sup> Med funktionell flexibilitet avses en omvandling av den hierarkiska arbetsdelningen och den fragmenterade arbetsorganisation som kännetecknar linjeproduktionen, medan numerisk flexibilitet istället påminner om den neoklassiska ekonomiska modellens premisser "in which job security and labour conditions are unstable and more easily influenced by market fluctuations" (Treu 1992; Gouliquer 2000: 31).<sup>33</sup> Även om uppdelningen i olika flexibilitetsformer vanligen relateras till arbetsmarknadens segmentering kan de i avsevärd grad följa rådande klassmönster (Berglund 2003b: 106). Goldthorpes (2000b) reglering av anställningsrelationer via en tjänstemannarelation eller via ett arbetskontrakt 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*

---

<sup>32</sup> Ett centralt begrepp är intern arbetsmarknad som är tillgänglig för anställda med en säkrare position inom organisationen och som medför anställningstrygghet 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 inläring av jobbspecifika kunskaper. I ett arbetsgivarperspektiv är det viktigt med rätt balans mellan stabilitet och förändring, dvs. både långtidsrelationer med vissa anställda och en reservarbetskraft som eventuellt kan föras in i organisationens kärna. Perifera anställda måste i sådana fall erbjudas goda möjligheter att bli en del av kärnan, vilket talar emot teorier om segmenterade arbetsmarknader (Furåker 2005: 52).

<sup>33</sup> Enligt Håkansson och Isidorsson (2003) är det en empirisk fråga huruvida funktionell flexibilitet utgörs av t.ex. lagarbete, plattare ledningsstrukturer och ett stort medinflytande. Funktionell flexibilitet kan leda till ökad ohälsa; nya system för ansvarstagande, lagarbete, jobbutvidgning och lärande resulterar i en ny uppsättning krav och ökad stress (Davidson 1990; Smith 1997; Gouliquer 2000). Det kan också nämnas att flera segmenteringsteorier har skapats i en amerikansk kontext med en arbetsmarknad känd för ett svagare anställningsskydd än dess europeiska motsvarigheter (Treu 1992; Kalleberg 2001). Olika löntagarkategoriernas villkor kan då framstå som mer polariserade än vad de i realiteten är. Enligt Furåker (2002: 73, 2005: 51) har det inte verifierats att mobiliteten är låg mellan olika segment/sektorer på den svenska arbetsmarknaden.

överensstämmer med arbetsarrangemang där den anställde är heltids- och tillsvidareanställd. Deltidsarbete och tidsbegränsade anställningar utgör de två typer av ickestandardiserade anställningsrelationer som är av intresse här. Deltidsarbete är den vanligaste typen av ickestandardiserat arbete; det är en kontraktsform som möjliggör flexibilitet beträffande arbetspassets längd eller förläggning. Exempelvis används deltid ofta inom sjukvården för att avdelningar ska kunna vara bemannade oavsett tid på dygnet eller dag på året.

Enligt Atkinson (1984: 29), som skriver i en brittisk kontext, ingår deltidsoanställda och tidsbegränsat anställda i samma perifera grupp av anställda, och Smith (1997: 326), vars fokus är amerikanska företag, menar att den perifera, eller kontingenta, arbetskraften består av tidsbegränsat, deltid-, säsongs- och underleverantörskontrakterade anställda. I ett svenskt perspektiv är risken mindre för de deltidsoarbetande att vara en del av organisationens periferi, då det är reglerat i svensk arbetsrätt att heltids- och deltidsoanställda ska behandlas likvärdigt (Kalleberg 2000: 345). Det försvårar användningen av deltidsoanställda som en billig arbetskraftsresurs på den svenska arbetsmarknaden, vilket kan jämföras med situationen i USA där deltidsoarbete används som strategi för att sänka företagens lönekostnader (Smith 1997: 327). Även om det finns viktiga skillnader mellan olika nationella produktionssystem kan deltidsoarbete även medföra nackdelar. I organisationer där det ställs höga krav på arbetsplatsengagemang kan det bli svårare för deltidsoanställda att i längden vara en del av kärn-  
arbetskraften.

Huruvida deltidsoarbete 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).<sup>34</sup> Ett exempel på att flexibilitet omtalas som något bra för både arbetsgivare och anställda är bruket av tidsbegränsade anställningar. De påstås 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-

---

<sup>34</sup> 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).

marknad stöds dock inte tesen att tidsbegränsat anställda byter jobb och arbetsgivare frekvent. Hälften av de tidsbegränsat anställda är beroende av en och samma arbetsgivare och vid arbetsbrist blir de vanligen arbetslösa (Håkansson 2002: 316; Håkansson & Isidorsson 2003: 147).

En organisationsmodell med funktionell och numerär flexibilitet kan ses i termer av att kärnarbetskraftens privilegier möjliggörs av en exploatering av den perifera arbetskraften. Perifera anställda kan uppfattas som en buffert för de privilegierade genom att de "absorberar" produktionscyklernas fluktuationer och samtidigt exkluderas från kärnans fördelaktigare villkor (Smith 1997: 326, 330, 332; Kalleberg 2001: 482ff; Håkansson & Isidorsson 2003: 142). Eftersom tidsbegränsade anställningar i varierande grad utgör språngbräda till ett fast jobb och ofta leder till perioder av arbetslöshet kan slutsatsen dras att företagets flexibilitet betalas av tidsbegränsat anställda (genom lägre inkomster och osäkrare livsförhållanden) och staten (utbetalning av arbetslöshetsförsäkringar) (Håkansson 2002: 316; Håkansson & Isidorsson 2003: 150).

Enligt Andy Furlong och Fred Cartmel (1997: 110) kan den ökade användningen av deltidarbete och tidsbegränsade anställningar kopplas till individualisering; flexibiliseringen av arbetslivet försvagar kollektiva upplevelser i lönearbetet. Av de två ickestandardiserade anställningsrelationer som betonas i denna del är det de tidsbegränsat anställda som troligen i störst utsträckning befinner sig i periferin. Den tidsbegränsade anställningen är ett uttryck för den "kortsiktighetsprincip" som Richard Sennett (1999: 32) menar är kärnan i dagens flexibla kapitalism, och som sägs luckra upp den traditionella yrkeskarriären och människors yrkesidentiteter. När arbetsstyrkan "görs mer tillfällig" inom den nya kapitalismens institutioner kan arbetsplatser snarare liknas vid "tågstationer än byar"; "det är flytta vidare som gäller snarare än slå sig ner" (Sennett 2007: 10). Sennetts fokus är den amerikanska medelklassen i "den nya ekonomin" eller "spjutspetsekonomin"; anställda som under 1990-talet befann sig i "epicentrum av den globala boomen för den högteknologiska industrin, för finanstjänster och för media". Spjutspetsekonomin utgör en liten del av ekonomin, men Sennett (2007: 15) menar att den har en kulturell påverkan långt utöver dess begränsade storlek; den "fungerar som en måttstock för hur den större ekonomin borde utvecklas och utgör härigenom en stark moralisk och normativ kraft".

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-

ningar kan resultera i såväl ett svagare arbetsplatsengagemang som ett svagare band till kollektivkulturer på arbetsplatsen. Detta kan i sin tur leda till oorganisering, ett svagare stöd för fackliga förhandlingar och en individualiserad lönekultur. Om tidsbegränsat anställda i hög grad är en perifer arbetskraft kan man dessutom inte förvänta sig att de föredrar en individuell relation till arbetsgivaren. Anställda i vissa typer av tidsbegränsade anställningar, såsom behovsanställningar och säsongs- och ferieanställningar, tillhör i högre grad periferin (Aronsson m.fl. 2000: 19). Anställda i dessa typer av anställningar kommer troligen att ha mindre inflytande över sitt arbete och sin lön jämfört med tillsvidareanställda. Enligt tidigare forskning är objekt/projektanställda den grupp av tidsbegränsat anställda som har arbetsvillkor som i störst utsträckning överensstämmer med de tillsvidareanställdas villkor (Aronsson m.fl. 2000: 18f).

## Arbetsplatsstorlek

Storleken på arbetsplatsen (antal anställda) är ytterligare en faktor som kan påverka fördelningen av individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt. Den samhälleliga arbetsdelningen skapar ett behov av kollektiv samverkan och gör människor i olika delar av samhället beroende av varandra; till exempel den samverkan som finns mellan olika yrkesgrupper på sjukhus eller i fabriker (Furåker 2005: 173). Betingelserna för att denna samverkan ska resultera i något liknande ett arbetarkollektiv är mer gynnsamma på stora än på små arbetsplatser. Det förutsätts en viss minimistorlek på arbetsplatsen för att en kollektivideologi ska kunna utvecklas (Lysgaard 2001: 272f).

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 oorganisering och en individualiserad 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.

# Kapitel 4

## METOD OCH MATERIAL

I föreliggande kapitel redovisas centrala aspekter av forskningsarbetet. Inledningsvis behandlas metodologiska frågor kring verklighetens stratifierade natur, och hur den reglerar kunskapsproduktionsprocessen. Jag argumenterar för att man med hjälp av statistiska analystekniker, som logistisk regression, kan förbättra kunskapen om vissa kausala mekanismers styrka. Därefter redovisas urval, datainsamling och bortfall beträffande den post-enkät som samlades in under våren 2003 inom ramen för ett forskningsprojekt förlagt till Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet. Kapitlet avslutas med en redogörelse för operationaliseringen av de grundläggande begrepp som har diskuterats i kapitel 2 och 3. Särskilt stort vikt läggs vid hur klassposition har operationaliserats genom Goldthorpes klassschema.

### Metodologiska utgångspunkter

Forskare bär på ett bagage av erfarenheter och kunskaper som påverkar val av studieobjekt och metoder liksom de frågor som ställs till studieobjektet; vetenskapen är en social verksamhet. Kunskapens socio-materiella grund understryks av Marx och Engels (2003a: 111), vilka menar att människor betingas av den historiska utvecklingen av produktivkrafter och produktionsförhållanden, att materiella förhållanden sammanflätas med medvetandet och dess idéer och föreställningar. Eftersom det är en omöjlighet att få en ren återspeglning av verklighetens strukturer gäller all kunskap "tills vidare", dvs. kunskapen är felbar (Bhaskar 1997; Seldén 2005: 75).

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)

Eftersom alla kunskaper inte är lika *felbara* kan vetenskapen användas som verktyg för att förändra tillståndet i världen till något bättre, bort från vidskepelse, fördomar och maktmissbruk.<sup>35</sup> Möjligheten kvarstår då att en systematisk, empiriskt baserad forskning kan bidra till mänsklig frigörelse. Marx (2003b: 37) uttrycker kärnfullt vetenskapens huvudsyfte: ”Kritiken har plockat bort de imaginära blommorna från kedjorna, inte för att människan skall bära fantasilösa, tröstlösa kedjor, utan för att hon skall kasta av sig sina fjättrar och plocka den levande blomman.”

Så fort någonting uttrycks om världen är det med utgångspunkt i ett ontologiskt perspektiv. Forskning påverkas av forskarens uppfattning om hur verkligheten är konstituerad; kunskapsproduktionsprocessen implicerar alltid antaganden om studieobjektets egenskaper (Ekström 1993; Bhaskar 1997, 2002; Seldén 2005). Verkligheten är stratifierad, den kan inte reduceras till det som vi erfar, utan består även av strukturer, krafter och mekanismer. Empirins domän är enbart *en* del av verkligheten. De

---

<sup>35</sup> 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 exploatörens 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).

En ontologi där verkligheten uppfattas som stratifierad får konsekvenser för förståelsen av kausalitet, vilket inte är detsamma som relationer mellan observationer på en empirisk nivå utan tendenser som olika objekt har i kraft av sina strukturer (Bhaskar 1998: 9). Vid naturvetenskapliga experiment skiljer man mellan empiriska regelbundenheter som produceras i forskningsprocessen och den kausala lag som regelbundenheterna hjälper oss att upptäcka. Som forskare kan vi genom att försöka skapa *slutna villkor* producera händelsemönster för att identifiera en kausal lag (Bhaskar 1997: 33). I samhällsvetenskaplig forskning kännetecknas däremot studiefältet av *öppna villkor* och Lawson (1998: 147) betonar att den centrala metodologiska frågeställningen är hur forskaren klarar sig utan möjligheter till experimentell kontroll. Alternativet är att ”i tanken” isolera strukturer och kausala lagar (Lawson 1998; Seldén 2005: 88f). Enligt Rachel Sharp ska forskningens huvuduppgift vara att fånga de kausala mekanismer som är mest kausalt effektiva och som producerar starka empiriska korrelationer (Archer m.fl. 1999: 13). Inom relationella konfliktforskningsperspektiv som marxistisk forskning och könsmaktsforskning uppfattas klassrelationer respektive genusrelationer som de mekanismer som är mest kausalt effektiva, vilket stöds av att de återkommande producerar starka empiriska korrelationer.

## 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 koncentrerar 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 primärdata 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. individuellt löneinflytande) i olika kategorier (t.ex. arbetarklassen) och därigenom kan vi förbättra kunskapen om vissa kausala 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.

Enligt Amit Ron (2002: 121, 131) är en viktig del av regressionsanalyser dess utforskande karaktär, att analysens rörelse fram och tillbaka mellan teori och empiri kan resultera i teoretiska upptäckter. Edward R. Tuft (1974: 1) berättar att en kritiker har sagt att forskare ibland använder statistik ”as a drunk uses a street lamp, for support rather than illumination”. Liksom i andra vetenskapliga sammanhang är det således viktigt att analysmodellen är teoretiskt förankrad, annars kan för stor vikt läggas vid statistiska parametrar som ett högt  $R^2$  eller hög statistisk signifikans (Berry & Feldman 1985: 16; Ron 2002: 131).

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

statistisk metod speciellt anpassad för att analysera dikotoma beroendevariabler (Menard 1995; Hosmer & Lemeshow 2000). Se appendix 1 för en förklaring av logistisk regressionsanalys.

## 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 procents säkerhet), 0,05 (95 procents säkerhet), 0,01 (99 procents säkerhet) och 0,001 (99,9 procents säkerhet).

Surveyundersökningar är vanliga inom samhällsvetenskaplig forskning. Exempel är telefonintervjuer och personliga intervjuer. En annan variant är postenkäter vilken är den typ av undersökning som ligger till grund för avhandlingens primärdata. Postenkäten samlades in under våren 2003 inom ramen för forskningsprojektet *Individualisering och sociala jämförelser: en studie om psykosocial arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och stress*, under ledning av professor Bengt Furåker vid Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet. Statistiska Centralbyrån var ansvarig för insamlingen av materialet genom en tilläggsundersökning till arbetskraftsundersökningarna (AKU). Undersökningspopulationen bestod av personer 16-64 år med anställning vid intervjutillfället. Vid telefonintervjun tillfrågades respondenter i AKU om de kunde tänka sig att besvara en enkät och vid jakande svar mottog de senare en postenkät.

Vilka för- och nackdelar finns det med postenkäter? 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 "meningsekvivalens" 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

att mäta (De Vaus 2002: 54f). Till skillnad från personliga intervjuer är det inte möjligt att ställa uppföljningsfrågor eller att hjälpa respondenterna om det är någon fråga som de inte förstår. En annan nackdel är den låga kontrollen över hur enkäterna fylls i eller vilka som besvarar enkäten. Avslutningsvis är det en begränsning att det är vanligare med ett större bortfall vid postenkäter än vid andra typer av surveyundersökningar (May 2001: 124ff; Bryman 2002: 147f).

Ett sätt att åtgärda problem med fråge- och svarskonstruktioner, frågornas ordningsföljd och instruktioner i enkäten är att genomföra en pilotstudie, vilket vi också gjorde med vår postenkät. En förstudie pekar på vilka frågor som har ett stort bortfall och därmed bör ersättas med andra frågor. Även om man på bästa sätt har försökt att åtgärda eventuella problem innan enkäten postas finns det alltid ett bortfall och ju större det är desto mer "ökar risken för skevheter i resultaten" (Bryman 2002: 148). Hur stort är det externa bortfallet i vår undersökning? Av de 4558 som tillfrågades under telefonintervjun accepterade 4098 att ta emot enkäten. I denna senare grupp återsändes sammanlagt 3286 enkätsvar. Det innebär en svarsfrekvens på 72 procent, vilket är en hög svarsfrekvens vid denna typ av surveyundersökningar, inte minst i ett internationellt perspektiv.

Trots den relativt höga svarsfrekvensen utgör bortfallet 28 procentenheter, vilket kan snedvrída urvalet en del i förhållande till populationen. Hur väl urvalet håller måttet kan bestämmas genom en s.k. bortfallsanalys där respondenternas representativitet i populationen studeras (Esaiasson m.fl. 2007: 212). En större andel kvinnor än män har besvarat enkäten; svarsfrekvensen för kvinnor var 76 procent och för män 68 procent. Enligt SCB:s statistik över anställda från 2003 var fördelningen 49 procent män och 51 procent kvinnor, medan vår undersökning visar en fördelning på 45 procent män och 55 procent kvinnor. Det finns således en viss skevhet i förhållande till populationen.

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 offentliga statistik och vår undersökning (ISJ 2003, av forskningsprojekt titeln "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 analysenheter 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.

Tonvikten läggs vid *klass*, som operationaliseras på basis av Goldthorpes klasschema, vilket har beskrivits som det mest inflytelserika klasschemat inom europeisk sociologi (Oesch 2006: 264).<sup>36</sup> I kapitel tre har jag tidigare redogjort för hur uppdelningen i olika klasspositioner görs på basis av olika typer av anställningskontrakt; en följd av svårigheten att kontrollera de anställda och arbetets grad av jobbspecifika kvalifikationer och kunskaper (Goldthorpe 2000b). För att översätta vårt svenska datamaterial till Goldthorpes klasschema bygger operationaliseringen av klass dels på "anställningsstatus", vilket avser huruvida den anställde har en arbetsledande befattning eller ej, dels på en översättning av yrkesgrupper från *Standard för svensk yrkesklassificering* (SSYK 96) till den standard för yrkesklassificering, *International Standard Classification of Occupations* (ISCO), som används av The International Labour Organization (ILO).

Jag har använt en översättningsnyckel, vilken jag har tagit del av genom klassforskaren Erik Bihagen. Därefter har Harry B.G. Ganzebooms och Donald J. Treimans (1994) översättningsnyckel använts för att översätta från den senast reviderade versionen av ILO:s standard för yrkesklassificering, ISCO-88, till Goldthorpes klasschema. Jag har modifierat några av Ganzebooms och Treimans kodningar till svenska förhållanden. Följande kategorier i SSYK 96 har kategoriserats som arbetarklass istället för mellanliggande klasser: 1) hovmästare, servitörer och bartendrar, 2) undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl., 3) övrig vård- och omsorgspersonal. Särskilt gruppen med undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.m. är stor; cirka 10 procent av samtliga respondenter.

---

<sup>36</sup> 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 SSK 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)

När man operationaliserar ett begrepp som klass måste man ställa sig frågan huruvida man mäter det som man avser att mäta, dvs. klassifikationssystemets validitet (Evans & Mills 2000: 641f). Beträffande Goldthorpes klasschema handlar det om dess "kriterievaliditet", dvs. hur väl operationaliseringen av yrke och anställningsstatus fördelar klasserna i enlighet med anställningsrelationens två huvuddimensioner; jobbspecifika kunskaper och problem att övervaka arbetet. Goldthorpe (2000b: 207) nämner att ett antal brittiska studier, såväl egna som andras, stödjer hans operationalisering. Bihagen, Neremo och Erikson (2005) har undersökt klasschemats "kriterievaliditet" genom studier av två typer av enkätdata, European Social Survey 2005 och Levnadsnivåundersökningarna 1991 och 2000. Kriterievaliditeten är hög beträffande tjänstemannaklassen och arbetarklassen, medan den är svagare för blandade anställningskontrakt (Bihagen, Neremo & Erikson 2005: 14).

Jag använder mig av Goldthorpes indelning i tre klasspositioner: tjänstemannaklassen ("the service class"), mellanliggande klasser ("the intermediate class") och arbetarklassen ("the working class"). Dessa delas ofta in i ytterligare klasser; den vanligaste varianten är sju klasser (Erikson & Goldthorpe 1992: 38f). Tjänstemannaklassen består då av klass 1 och 2. Olika studier visar dock att tjänstemannarelationen huvudsakligen motsvarar klass 1; klass 2 kan därigenom klassificeras som mellanliggande klasser, vilket tidigare också har gjorts av Bihagen (2000) samt Berglund och Bengtsson (2005). Bihagen (2000: 31) motiverar denna indelning med att klass 1 har en särskilt fördelaktig marknadsposition, bland annat uttryckt i specifika konsumtionsmönster, och som gör att denna klass med fördel kan skiljas från klass 2. På basis av brittiska data uppfattar Geoffrey Evans och Colin Mills att tjänstemannaklassen är överdimensionerad i Goldthorpes klassschema:

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 indelat 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) uppläggningsen 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. Svartalternativen är "stämmer helt och hållet", "stämmer ganska bra", "stämmer inte särskilt bra" och "stämmer inte alls".<sup>37</sup>

*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". Svartalternativen 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). Svartalternativen 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. gruppäckord, lagäckord)", "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?". Svartalternativen är "mycket stor", "stor", "viss", "liten" samt "inte alls". Slutligen operationaliseras *indi-*

---

<sup>37</sup> 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".

# Kapitel 5

## ARBETET

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 ”gränslöst” 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 gränslöst 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 intervjustudien 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 informationsteknologi, 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 tidsbesparingar 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).

Slutligen kan ett stort inflytande över arbetstider resultera både i ett stort inflytande över när arbetet ska utföras och över antalet arbetstimmar i veckan eller månaden. Arbetstidsflexibilitet kan skapa förutsättningar för att arbetet anpassas till övriga livsaktiviteter. Å andra sidan kan en stor handlingsfrihet medföra att gränsen mellan arbetstid och fritid suddas ut, exempelvis vid återkommande övertidsarbete eller i vissa professionella yrken där arbetet kan utföras när och var som helst. I det senare fallet riskerar arbetet att inkräkta på andra viktiga delar av personens liv med effekter för dennes hälsa och politiska engagemang (Zoll 2003). Arbetsplatsflexibilitet kanske inte i första hand är fördelaktig för möjligheten att bestämma var arbetet ska utföras utan för när arbetet ska utföras (Furåker 2005: 200). Ju mindre platsbundet arbete, desto svårare är det för ledningen att använda personliga kontrollformer. Samtidigt finns det mer "mjuka" och svårupptäckta kontrollformer såsom via informations- och

kommunikationsteknologi eller mål- och resultatuppfyllelse (Allvin m.fl. 1998; Allvin & Aronsson 2001; Zoll 2003).

## Egenkontroll i ett internationellt perspektiv

I Taylors (1947) ”vetenskapliga företagsledning” bestämmer ledningen såväl arbetets allmänna inriktning som hur det i detalj ska utföras. Så länge anställda har egenkontroll i arbetet finns det potentiella effektivitetsförluster, men om tankearbetet förflyttas till en central planeringsavdelning kan ledningen använda sitt kunskapsmonopol som styrmedel och kontrollinstrument över arbetsprocessen. I teorier om arbetets nedgradering regleras arbetet av tayloristiska principer. Bristande egenkontroll följer av ett nollsummespel mellan ledning och anställda, dvs. ledningens ökade kontroll över, och detaljreglering av, arbetsprocessen medför att de anställdas handlingsfrihet kraftigt begränsas (Szulkin & Tåhlin 1994: 89; Dobbin & Boychuk 1999: 258).

I kritik mot tesen om arbetets degradering finns det de som anser att jobb i högre grad regleras av nationella sysselsättningsystem än av en i kapitalismen inneboende logik som ödelägger färdigheter och yrkesskicklighet. Enligt Dobbin och Boychuk bär nationella sysselsättningsystem 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; Svallfors 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 fungerar som incitament för investeringar i anställda. Reproduktionen av en välkvalificerad arbetskraft underbyggs även av omfattande arbetsmarknads- och utbildningspolitiska åtgärder (Dobbin & Boychuk 1999; Svallfors m.fl. 2001; Hult & Svallfors 2002; Svallfors 2004).

Teorin om att nationella sysselsättningsystem påverkar jobbinnehåll 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

finns i Sverige och Danmark (Gallie 2003: 67). I en annan undersökning av europeiska arbetsvillkor analyseras människors inflytande genom ett index över autonomi i arbetet: möjligheten att utöva kontroll över arbetsprocessen (att kunna välja eller förändra uppgifternas ordningsföljd, metoder och takt), inflytande över valet av arbetskamrater, samt möjligheten att ta en paus när det så önskas. Störst inflytande finns återigen i Danmark och Sverige (Parent-Thirion m.fl. 2007: 51). Samtidigt visar undersökningen att svenskar upplever sina jobb som mycket krävande; de ligger på tredje plats bland EU:s 27 medlemsländer i fråga om att arbeta i ett mycket högt tempo och mot knappa deadlines. I enlighet med Karaseks krav/kontrollmodell kombineras de två indexen över autonomi och intensitet i arbetet. De nordiska länderna ligger närmast en "aktiv arbetsorganisation", med såväl stora krav som stort beslutsutrymme (Parent-Thirion m.fl. 2007: 58ff).

## Arbetets individualisering

Senare studeras fördelningen av egenreglerade arbetssituationer bland olika kategorier av anställda. Dessförinnan ska jag lyfta fram forskning som kan ge svar på frågan huruvida anställdas handlingsfrihet har ökat över tid. Har jobbens innehåll upp- eller nedgraderats över tid? Enligt Marx sönderdelas arbetsprocessen av en långt driven arbetsdelning, vilket gör den okvalificerade arbetskraften till den mest lönsamma för kapitalägaren (Szulkin & Tählin 1994: 87). I en Marxinspirerad forsknings-tradition betonas människors alienation i arbetet (se Dahlström 1966; Seeman 1967; Braverman 1977).

Andra driver en uppgraderingstes. I teorier om det postindustriella samhället sägs branschstrukturen omvandlas från varu- till serviceproduktion, och yrkesstrukturen från manuella till professionella jobb. Det postindustriella samhället är ett kunskapssamhälle där arbetsdelningen kännetecknas av yrken med krav på universitetsbaserad teoretisk kunskap eller av yrken som inte kräver sådan kunskap (Hansen 2001: 38, 79; Boje 2003: 124; Furåker 2005: 130).

Huruvida en större andel jobb har blivit mer kvalificerade eller inte analyseras genom resultat från Levnadsnivåundersökningarna. Ie 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 drivs 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 industrisamhälle 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 tjänstejobb eller servicejobb är ”intimt förknippade med industriell produktion” (Magnusson 1999: 26). Det som upplevs som kraftiga förskjutningar mellan olika sektorer på arbetsmarknaden (uttryckt som ”industrisamhällets död”) handlar till stor del om nya sätt att organisera den industriella produktionen med en inte obetydlig andel sysselsatta inom ”industrirelaterad tjänsteproduktion”:

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 företagens 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 strukturomvandling är att en del av arbetets uppgradering 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 strukturomvandling 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 uppgraderats måste man undersöka om de befintliga jobben har blivit mer kvalificerade. Enligt le Grand m.fl. (2001a: 94) kännetecknas ett kvalifice-

rat arbete av ”en relativt hög svårighetsgrad och av att innehavaren har stor autonomi vid utförandet av sina arbetsuppgifter”. Ett vanligt mått på arbetets svårighetsgrad är utbildningskrav. Med kontroll för förändringar i yrkesstrukturen ökade utbildningskraven enbart svagt mellan 1974 och 1991, medan ökningen var desto större mellan 1991 och 2000. Problemet med detta mått på arbetets svårighetsgrad är huruvida utfallet verkligen avspeglar förändringar i jobbinnehållet. Arbetsgivare kan exempelvis föredra att rekrytera välutbildade personer även om arbetsuppgifterna inte kräver specialistkunskaper (Furåker 2005: 130). Dessutom kan utbildningskraven regleras genom politiska beslut om längden på olika utbildningar (som inte behöver överensstämma med arbetskraven i vissa yrken) och ekonomiska konjunkturer (en högre arbetslöshet skapar en större arbetskraftsreserv vilket i sin tur möjliggör för arbetsgivarna att kräva högre kvalifikationer hos de arbetssökande) (le Grand m.fl. 2001a: 95).

Eftersom utbildningskrav är ett problematiskt mått på arbetets svårighetsgrad används även andra mått, t.ex. en kombination av frågor om huruvida arbetet är enformigt eller omväxlande och om det är psykiskt ansträngande eller ej. Det mest kvalificerade arbetet är både omväxlande och psykiskt ansträngande: ”kvalificerade arbetsuppgifter fordrar en viss ansträngning och aktivering av en intellektuell potential” (le Grand m.fl. 2001a: 96). Mellan 1968 och 2000 ökade andelen anställda med ett omväxlande och psykiskt ansträngande arbete från 28 till 44 procent. Medan andelen med ett enformigt arbete var stabilt runt 20 procent, var nedgången avsevärd i omväxlande men ej psykiskt ansträngande jobb (från 52 till 37 procent). Under 1900-talets tre sista decennier ökade andelen anställda med kvalificerade arbetsuppgifter, men vid kontroll för yrkesstrukturens omvandling pekar samtidigt inte resultatet på att arbetsinnehållet generellt har uppgraderats (le Grand m.fl. 2001a: 96, 98).

För att fördjupa analysen av huruvida jobbets kvalificeringsgrad har uppgraderats över tid används också ett mått på arbetets inskolningstid (en jämförelse mellan 1991 och 2000). Om innehållet har uppgraderats är det rimligt att förvänta sig att jobbets genomsnittliga inskolningstider har förlängts, men resultatet visar inte på någon förlängning. Till sist studeras ett index med frågor om huruvida arbetet är omväxlande och psykiskt ansträngande, i vilken utsträckning som arbetet kräver att personen är kreativ (påhittig, uppfinningsrik), möjligheter att lära sig nya saker i arbetet, samt möjligheter att påverka sitt arbete genom egna val av uppgifter eller metoder (le Grand m.fl. 2001a: 100). En jämförelse mellan 1991 och 2000 tyder inte heller på en uppgradering, utan snarare på en viss degradering



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.

Förutom en relativt hög svårighetsgrad definieras ett kvalificerat arbete av ett stort beslutsutrymme. le Grand m.fl. (2001a: 101f) kombinerar beslutsutrymme och psykiska krav i enlighet med Karaseks krav- och kontrollmodell för att undersöka fördelningen av aktiva, passiva, lågstress- och högstressjobb mellan 1981 och 2000. Szulkin och Tählin (1994: 105ff) har i en tidigare analys visat att andelen aktiva jobb (höga krav och ett stort beslutsutrymme) ökade mellan 1981 och 1991 och att denna ökning huvudsakligen avspeglar tjänstemannatillväxten under denna period. Ökningen av högstressjobb (höga krav och litet beslutsutrymme), främst inom kvinnodominerade yrken, var den förändring som var mest påtaglig under perioden, och le Grand m.fl. (2001a: 102ff) visar att andelen högstressjobb även fortsatte att öka mellan 1991 och 2000. Ökningen berodde inte enbart på att fler upplevde höga krav i arbetet utan också på ett mindre beslutsutrymme över arbetstempot. Däremot kvarstod inflytande över val av uppgifter och metoder på samma nivå år 2000 som 1991.

Relationen krav och beslutsutrymme kan även studeras genom individens rörlighet mellan de olika jobbtyper som finns i krav- och kontrollmodellen. Exempelvis förstärks effekten av en ökande andel högstressjobb om rörligheten ut ur dem är begränsad, vilken den också var mellan 1991 och 2000. Rörligheten minskade även för anställda i passiva jobb (låga krav och litet beslutsutrymme) samtidigt som den ökade något för de i aktiva jobb och i lågstressjobb (låga krav och stort beslutsutrymme). Under 1990-talet var det således vanligare med byten från ett positivt till ett negativt jobbinnehåll (le Grand m.fl. 2001a: 109). Resultat från SCB:s arbetsmiljöundersökningar från 1991 till 2003 visar också på en utveckling mot mer ohälsosamma jobb (Gellerstedt 2005). Bland exempelvis kvinnliga arbetare försämrades villkoren kraftigt med mindre frihet och tyngre jobb, främst inom industri och offentlig sektor men även inom handel, transport och service. Ett exempel på att arbetet blev mer bundet eller ofritt är att andelen kvinnliga industriarbetare som kan bestämma arbetstakten som mest hälften av tiden ökade med 21 procentenheter under perioden (Gellerstedt 2005: 40).

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).

En aspekt av det som senare ska analyseras som egenreglerade arbets-situationer är ett stort inflytande över arbetstider. En fråga gäller huruvida man kan börja arbetet senare en dag och arbeta igen det vid ett senare tillfälle. Skillnaderna är tydliga såväl mellan arbetare och tjänstemän som mellan kvinnor och män. Det finns även stora skillnader mellan LO-förbunden. Inom manligt dominerade förbund som Byggnads, Målarna, Skogs- och Träfacket samt IF Metall uppger mellan 68 och 77 procent att de har ett stort inflytande över arbetstiden, medan denna frihet enbart uppges av 42 respektive 46 procent inom kvinnligt dominerade fackförbund som Livs och Kommunal (Larsson m.fl. 2007: 16f).

Förutom arbetstidsflexibilitet är en annan aspekt av en egenreglerad arbetssituation 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 arbetssituationer**

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 uppgraderats. 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 fördelar 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 risker (oddskvoter) för att befinna sig i en egenreglerad arbetssituation. Logistisk regression.

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

<b>Arbets tid</b>	
1-20	0,97
21-34	0,83
35- (ref)	1
<b>Arbetsplatsstorlek</b>	***
1-10	1,71**
11-19	1,51*
20-49	1,07
50-99	0,78
100-499	1,07
500 eller fler (ref)	1
<b>Konstant</b>	0,11***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,09
<b>N</b>	2942

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

Först kan vi konstatera att klassposition samvarierar med egenreglerade arbetssituationer. Jämfört med arbetarklassen är oddset nästan dubbelt så högt för mellanliggande klasser och nästan tre gånger så högt för tjänstemannaklassen. De klassbaserade skillnaderna stämmer väl överens med resultat från Levnadsnivåundersökningarna; ett stort beslutsutrymme (ett omväxlande arbete och att man själv tillåts bestämma arbetstakten) är vanligare bland tjänstemän än bland arbetare (Szulkin & Tåhlin 1994: 107). Resultatet i vår undersökning stödjer även kriterievaliditeten hos Goldthorpes klassschema, dvs. att jobbkaraktäristika som ett stort beslutsutrymme är mer typiska för anställda med en tjänstemannarelation än med ett arbetskontrakt (Goldthorpe 2000b: 217; Breen 2005: 45).

Det finns inga nämnvärda skillnader mellan heltidsanställda och deltidanställda, medan egenreglerade arbetssituationer är vanligare bland män än bland kvinnor. Ålder 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 nämnvärda 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).

	Utförande	Uppläggning	Rum	Tid
<b>Mycket stor</b>	36	30	16	13
<b>Stor</b>	34	26	16	17
<b>Viss</b>	20	25	21	30
<b>Liten</b>	8	12	21	21
<b>Inte alls</b>	3	7	27	20
<b>Totalt</b>	100	100	100	100
<i>N</i>	3251	3256	3236	3236

Tabell 5.2 visar att en mycket stor andel säger sig ha ett mycket stort eller stort inflytande över arbetets utförande. En majoritet av de anställda säger sig ha ett sådant inflytande över arbetets uppläggning. Svartsfördelningarna för arbetets rumsliga och tidsmässiga aspekter skiljer sig tydligt åt från dem för utförande och uppläggning. Knappt en tredjedel har ett mycket stort eller stort inflytande över var respektive när arbetet ska utföras. Vi kan också se att nästan hälften har lite eller inget inflytande över var arbetet ska utföras och fyra av tio samma låga inflytande över när arbetet ska utföras. I tabell 5.3 redovisas relativa risker för egenreglering över utförande, uppläggning, rum och tid.

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

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

20-49	1,31*	1,15	0,94	0,73*
50-99	1,31+	1,03	0,78	0,73*
100-499	1,30+	1,25	0,91	0,81
500 eller fler (ref)	1	1	1	1
<b>Konstant</b>	0,26***	0,21***	0,36***	0,28***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,07	0,09	0,06	0,09
<b>N</b>	2978	2985	2963	2965

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

Kommentar: Egenreglering över arbetets utförande och uppläggning operationaliseras genom att de anställda instämmer i att de har ett ”mycket stort” inflytande, och rumslig och tidsmässig egenreglering operationaliseras genom att de anställda instämmer i att de har ett ”mycket stort ” eller ”stort” inflytande.

Tabell 5.3 visar att klassposition i hög grad påverkar de anställdas inflytande över arbetets *utförande*. Män har en högre grad av egenreglering än kvinnor, och detsamma gäller för äldre anställda jämfört med yngre. Det finns inga nämnvärda skillnader beträffande sektor och anställningsform, medan långdeltidsanställda har ett lägre inflytande över arbetets utförande än heltidsanställda. Beträffande arbetsplatsstorlek finns störst inflytande över arbetets utförande på arbetsplatser med 10 eller färre anställda.

Beträffande arbetsdagens *uppläggning* är klasseffekterna ännu större än i fråga om arbetets utförande. Jämfört med arbetarklassen är oddset nästan tre och en halv gång så högt för tjänstemannaklassen och två gånger så högt för mellanliggande klasser. Män har en något högre grad av egenreglering än kvinnor, och beträffande ålder är egenregleringen bland 16-24-åringar lägre än för äldre anställda. Jämfört med privatanställda är egenregleringen lägre bland kommunalanställda, men däremot högre bland statsanställda. Det finns inga nämnvärda skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Liksom i fråga om arbetets utförande är graden av egenreglering över arbetsdagens uppläggning lägre för långdeltidsanställda än för heltidsanställda. Däremot finns det inga nämnvärda skillnader mellan kortdeltidsanställda och heltidsanställda. Beträffande arbetsplatsstorlek är egenregleringen högre bland anställda på arbetsplatser med färre än 20 anställda jämfört med på arbetsplatser med 500 eller fler.

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

förs är ungefär detsamma för tjänstemannaklassen och för mellanliggande klasser; oddset är ungefär en och en halv gång så högt jämfört med arbetarklassen. Mäns rumsliga egenreglering är högre än kvinnors. Störst skillnader finns mellan anställda i olika ålderskategorier. Graden av rumslig egenreglering är tre gånger lägre för 16-24-åringar jämfört med 45-54-åringar. Liksom i fråga om utförande och uppläggning är den rumsliga egenregleringen högre på arbetsplatser med 10 eller färre anställda. Beträffande sektor, anställningsform och arbetstid finns det inga nämnvärda skillnader.

I likhet med resultaten för utförande och uppläggning finns det avsevärda klasskillnader i fråga om tidsmässig egenreglering. Särskilt hög är tjänstemannaklassens egenreglering. Om mellanliggande klasser görs till referensgrupp är oddset för tjänstemannaklassen knappt två och en halv gång så högt. Mäns egenreglering är återigen högre än kvinnors, medan det inte finns några nämnvärda skillnader vad gäller ålder. Beträffande sektor är mönstret detsamma som i fråga om uppläggning av arbetsdagen, dvs. lägre egenreglering bland kommunalanställda och högre bland statsanställda. Egenregleringen är lägre bland vikariatsanställda än tillsvidareanställda. Inte helt oväntat upplever anställda med kortare arbetsveckor (de kortdeltidsanställda) att de har större inflytande över sina arbetstider jämfört med heltidsanställda. Slutligen är graden av egenreglering lägre på arbetsplatser med 20-99 anställda jämfört med på arbetsplatser med 20 eller färre anställda respektive 500 eller fler.

## Arbetsplatsengagemang

Om man utgår från Lysgaards (2001) teori om arbetarkollektivet är arbetsplatsengagemang ett uttryck för ett individualistiskt förhållningssätt. Identifikationen med arbetarkollektivet (ett kollektivistiskt förhållningssätt) innebär att man samtidigt *inte* identifierar sig med organisationen (i betydelsen det teknisk/ekonomiska systemet). Om förhållandet är det omvända, att personen identifierar sig med ”motparten”, och är beredd att maximera sin insats för denne, kan det begreppsliggöras som motsatsen till ett kollektivistiskt förhållningssätt; ett individualistiskt förhållningssätt. Det är i denna mening som arbetsplatsengagemang analyseras i denna avhandling.

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).

	Stämmer helt och hållet	Stämmer ganska bra	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls	Totalt
Stolt över min arbetsplats	20	55	20	5	100 (n = 3127)
Villig att arbeta hårdare än normalt	8	37	35	20	100 (n = 3064)

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 hälften 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.

Enligt Karlsson (2006: 107) motsvarar att "jobba hårt" organisatorisk lydnad; personen undandrar inte någon del av sin arbetskraft från arbetsgivaren. Organisatorisk olydnad utgörs å sin sida av "produktionsbegränsning", vilket innebär att "den anställde inte arbetar så hårt som hon eller han skulle kunna; det innebär således ett undandragande av arbetskraft, det vill säga att den anställde själv tillägnar sig en del av denna" (Karlsson 2006: 108). I tabell 5.5 redovisas först relativa risker att vara stolt över arbetsplatsen.

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

	Modell A	Modell B
<b>Klass</b>	***	+
Tjänstemannaklass	2,15***	1,43*
Mellanliggande klasser	1,40**	1,11
Arbetarklass (ref)	1	1
<b>Kön</b>		*
Man	0,91	0,78*
Kvinna (ref)	1	1
<b>Åldersgrupp</b>		
16-24	0,78	0,78
25-34	0,96	0,98
35-44	0,88	1,00
45-54 (ref)	1	1
55-64	1,10	1,10
<b>Sektor</b>		
Kommunal	1,07	1,09
Statlig	0,76	0,75
Privat (ref)	1	1
<b>Anställningsform</b>		
Tillsvidareanställning (ref)	1	1
Objekt/projektanställning	1,16	1,05
Vikariat	1,03	1,08
Behovsanställning	1,01	1,22
Övriga tidsbegränsade anställningar	0,88	0,96
<b>Arbetstid</b>		
1-20	1,03	1,12
21-34	1,01	1,03
35- (ref)	1	1
<b>Arbetsplatsstorlek</b>	***	+
1-10	1,74***	1,33
11-19	1,12	0,95
20-49	1,01	0,87

50-99	0,94	0,89
100-499	0,94	0,81
500 eller fler (ref)	1	1
<b>Egenreglerad arbetsituation</b>		***
Stor		3,00***
Ganska stor		1,70**
Liten		1,31
Minimal (ref)		1
<b>Fackligt organiserad</b>		**
Ja (ref)		1
Nej		1,48**
<b>Löneform</b>		**
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		0,58**
<b>Löneinflytande genom arbetsinsats</b>		**
Mycket stor		2,85***
Stor		1,64*
Viss		1,26
Liten		1,03
Inte alls (ref)		1
<b>Löneinflytande genom egna krav</b>		
Mycket stor		1,29
Stor		1,60*
Viss		1,14
Liten		1,09
Inte alls (ref)		1
<b>Konstant</b>	0,19***	0,11***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,03	0,18
<b>N</b>	2872	2398

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

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.

Tabell 5.5 visar att det finns klasskillnader. Jämfört med i arbetarklassen är personer i tjänstemannaklassen och mellanliggande klasser mer stolta över sina arbetsplatser. Förutom klass är det enbart arbetsplatsstorlek i modell A som påverkar den anställdes stolthet över sin arbetsplats. På arbetsplatser med 10 eller färre anställda är en större andel stolta jämfört med på arbetsplatser med 500 eller fler.

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 arbetssituation reduceras värdet för tjänstemannaklassen från 2,15 till 1,68. Graden 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 nämnvärda 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.

	<b>Modell A</b>	<b>Modell B</b>
<b>Klass</b>	***	***
Tjänstemannaklass	3,47***	2,49***
Mellanliggande klasser	1,68***	1,40**
Arbetarklass (ref)	1	1
<b>Kön</b>	*	
Man	1,20*	1,07
Kvinna (ref)	1	1
<b>Åldersgrupp</b>	+	*
16-24	1,23	1,07
25-34	1,12	1,17
35-44	1,30*	1,37*
45-54 (ref)	1	1
55-64	1,38**	1,44**
<b>Sektor</b>	***	***
Kommunal	0,42***	0,45***
Statlig	0,64**	0,69*
Privat (ref)	1	1
<b>Anställningsform</b>		
Tillsvidareanställning (ref)	1	1
Objekt/projektanställning	1,57	1,40
Vikariat	0,74	0,70
Behovsanställning	1,14	1,45
Övriga tidsbegränsade anställningar	0,80	0,83
<b>Arbetsstid</b>		
1-20	0,92	0,96
21-34	0,94	0,95
35- (ref)	1	1
<b>Arbetsplatsstorlek</b>	*	+
1-10	1,15	0,97
11-19	0,95	0,87
20-49	0,77+	0,69*

50-99	0,94	1,00
100-499	0,83	0,82
500 eller fler (ref)	1	1
<b>Egenreglerad arbetsituation</b>		***
Stor		2,07***
Ganska stor		1,77***
Liten		1,09
Minimal (ref)		1
<b>Fackligt organiserad</b>		**
Ja (ref)		1
Nej		1,47**
<b>Löneform</b>		
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		0,93
<b>Löneinflytande genom arbetsinsats</b>		**
Mycket stor		2,08*
Stor		1,47*
Viss		1,35*
Liten		0,90
Inte alls (ref)		1
<b>Löneinflytande genom egna krav</b>		
Mycket stor		1,14
Stor		1,55*
Viss		1,07
Liten		1,10
Inte alls (ref)		1
<b>Konstant</b>	0,62**	0,40***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,12	0,18
<b>N</b>	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.

Tabell 5.6 visar att klassposition har stor betydelse för de anställdas villighet att arbeta hårdare än vad som normalt krävs för att det ska gå bra för arbetsgivaren; oddset är nästan tre och en halv gång så högt för tjänstemannaklassen jämfört med arbetarklassen. Denna form av arbetsplats-engagemang är något vanligare bland män än bland kvinnor. De yngres arbetsplatsengagemang är inte lägre än de äldres. Däremot finns det ett större engagemang bland 35-44-åringar och 55-64-åringar jämfört med 45-54-åringar. Jämfört med offentliganställda är privatanställda i klart högre grad villiga att arbeta hårdare. Om anställningsform och arbetstid inte visar på några nämnvärda skillnader finns det mindre effekter beträffande arbetsplatsstorlek. Man är något mindre benägen att arbeta hårdare på arbetsplatser med 20-49 anställda jämfört med på arbetsplatser med 500 eller fler.

I modell B reduceras effekten av klassposition, men det kvarstår ändå skillnader, huvudsakligen mellan tjänstemannaklassen och arbetarklassen. Återigen fungerar en egenreglerad arbetssituation som förmedlande mekanism (vid kontroll för enbart denna aspekt minskar värdet för tjänstemannaklassen från 3,47 till 2,68). Återigen visar resultaten att arbetsplatsengagemanget är större bland oorganiserade än bland organiserade. Även anställda med ett mycket stort, stort och visst löneinflytande genom arbetsinsatsen, samt anställda med ett stort löneinflytande genom egna krav visar ett större engagemang än de med inget löneinflytande. Beträffande löneform finns det inga nämnvärda skillnader.

## 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 jobbets 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 uppgradering 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 struktururomvandling och inte på radikala förändringar av jobbets innehåll.

På basis av en tvärsnittsundersökning har jag studerat i vilken grad som jobb är "individ- och situationsberoende" eller "gränslösa", vilket jag har benämnt som egenreglerade arbetssituationer. Många anställda säger sig ha ett mycket stort eller stort inflytande över arbetets utförande (70 procent). Samma grad av inflytande har en något lägre andel av de anställda beträffande arbetsdagens uppläggning (56 procent). Det senare resultatet kan jämföras med en undersökning från 2006 där 69 procent uppger att de kan välja i vilken ordning uppgifterna ska utföras (Larsson m.fl. 2007: 41). Jämfört med egenreglering över arbetets utförande och uppläggning är det en betydligt lägre andel som har rumslig och tidsmässig egenreglering. I undersökningen från 2006 säger 51 procent att de har flexibel arbetstid (Larsson m.fl. 2007: 40). Det kan ställas mot att 30 procent i vår undersökning har ett mycket stort eller stort inflytande över sina arbetstider. Om vi lägger till gruppen med ett visst inflytande växer andelen till 60 procent.

Huruvida individen har ett stort handlings- och beslutsutrymme påverkas i avsevärd grad av dennes klassposition. Jämfört med arbetarklassen är såväl tjänstemannaklassens som mellanliggande klassers arbetssituationer mer egenreglerade. Detta stämmer väl överens med ett klassperspektiv där en större andel chefer och professionella har ett stort handlings- och beslutsutrymme, som en följd av deras jobbspecifika kunskaper och ledningens problem med att övervaka deras jobb (Erikson & Goldthorpe 1992; Goldthorpe 2000b).

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



m.fl. 2007: 14, 16). Egenregleringen är avsevärt lägre bland yngre än bland äldre (med undantag för tidsmässig egenreglering), vilket bland annat kan förklaras med att en större andel av de yngre befinner sig i inträdesjobb på arbetsmarknaden. Jämfört med privatanställda befinner sig kommunalanställda i lägre grad i egenreglerade arbetssituationer. Framförallt beror det på ett mindre inflytande över arbetsdagens uppläggning och över arbetstider. Jämfört med privatanställda har statsanställda å sin sida ett större inflytande över arbetets uppläggning och arbetstid. Med undantag för tidsmässig reglering är graden av egenreglering högre på arbetsplatser med få anställda jämfört med på mycket stora arbetsplatser. En undersökning visar att det bland LO-medlemmar finns bättre möjligheter ”att välja i vilken ordning man ska utföra sina arbetsuppgifter och själv bestämma vad man ska göra nästa timme” på små arbetsplatser än på stora (Nelander & Goding 2003b: 35). Det kan även nämnas att det finns vissa skillnader beträffande anställningsform och arbetstid.

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 uppger 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 ansträngning; 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 marknadsekonomiernas mer regelstyrda produktionssystem.

På basis av ett klasskonfliktperspektiv menar Hult och Svallfors (2002: 327) att fackets stora inflytande på den svenska arbetsmarknaden reducerar de anställdas arbetsplatsengagemang jämfört med i liberala mark-

nadsekonomier där relationen mellan arbetsgivare och anställd är mer unilateral. Denna förklaring stöds av att klasskillnaderna i arbetsplatsengagemang också är stora i Sverige,<sup>38</sup> vilket kan jämföras med ett land som Nya Zeeland med ett relativt svagt fackligt inflytande och där resultatet inte tyder på att det finns klasskillnader i arbetsplatsengagemang (Hult & Svallfors 2002: 325).

Vår undersökning visar att arbetsplatsengagemang i hög grad är klassbaserat. Anställda högre upp i organisationshierarkin är både mer stolta över arbetsplatsen och mer villiga att arbeta hårdare än vad som normalt krävs för att det ska gå bra för arbetsgivaren. Det kan förklaras med de krav på lojalitet som medföljer positionen som överordnad, medan arbetarklassen har en mer oberoende position, eftersom den i lägre grad måste internalisera arbetsgivarens normer och värderingar (Lysgaard 2001; Furåker 2005: 170). Enligt Svallfors m.fl. (2001: 143) är det anställda med mer positiva upplevelser av, eller förväntningar på, arbetet som är lojala mot organisationen, vilket huvudsakligen gäller välutbildade och anställda på högre organisationsnivåer.

Anställda med stort handlings- och beslutsutrymme är mer stolta över sin arbetsplats och är i högre grad benägna att arbeta hårdare än vad som normalt krävs. Förutom att vara en betydelsefull faktor för anställdas arbetsplatsengagemang är en egenreglerad arbetssituation även en central förmedlande mekanism mellan klass och arbetsplatsengagemang. Det överensstämmer med uppfattningen att graden av självstyrning i arbetet är en viktig mekanism mellan klass och attityder (Kohn 1969, 1989; Kohn & Schooler 1973).

Frånvaron av facklig organisering kan initialt vara en "avsiktslös avvikelse" som med tiden dock kan utvecklas till ett ideologiskt ställningstagande mot facket och resultera i att ens identifikation med företaget förstärks (Boglund 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

---

<sup>38</sup> 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 ickestandardiserade 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 löneinflytande, både genom arbetsinsatser och egna krav, ett större arbetsplatsengagemang än de med lite eller inget löneinflytande.

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 könsmonster, med kvinnors huvudansvar för hem och familj, skulle främja könsskillnader. En undersökning från 1997 (ISSP 1997) visar att könsskillnaderna är försumbara och i vår undersökning 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 arbetssituationer,

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 individualism, särskilt bland de yngre, har försvagat bandet till lönearbetet och dess traditionella arbetsmoral. Bauman (2005: 35) menar att korttidskontrakten på den flexibla arbetsmarknaden varken erbjuder eller tillåter människor att engagera sig i sitt yrke, och Sennett (1999: 32, 2007: 41) talar om en kortsiktighetsprincip som luckrar upp den traditionella yrkeskarriären 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 innebära ett mindre arbetsplatsengagemang skulle det andra medföra ett större. Resultat från ISSP 1997 visar att de anställdas arbetsplatsengagemang 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.

Betydelsen av sektor för anställdas arbetsplatsengagemang är svårbedömt. Å ena sidan skulle man kunna förvänta sig att den är något större inom kommunal- och landstingssektorns välfärdstjänstearbete; i verksamheter där intersubjektiva relationer, sociala värderingar och omsorg är centrala (Gustafsson 2000, 2002). Dessa servicearbeten borde i alla fall uppfattas som mer meningsfulla och tillfredsställande än jobb inom varuproduktionen (Berglund 2001: 134). Å andra sidan är det sannolikt att finna kollektivistiska förhållningssätt inom offentlig sektor som en följd av att denna i stor utsträckning styrs av samhällsegendomens och bruksvärdets logik (Furåker 1987), vilket borde resultera i en lägre lojalitet till arbetsgivaren bland offentliganställda. Den senare förklaringen ligger närmare till hands eftersom kommunalanställda inte är mer stolta över sina arbetsplatser och dessutom är mindre villiga att arbeta hårdare än vad som normalt krävs. Av stor betydelse för kommunalanställdas lägre grad av arbetsplatsengagemang är troligen också ett utbredd missnöje gentemot arbetsgivaren/ledningen som en följd av sämre arbets- och lönevillkor jämfört med stats- och privatanställda (le Grand m.fl. 2001a: 115, 2001b: 148; Kommunal 2004: 7).

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.

## Kapitel 6

# FACKET

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. Därigenom 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**

Sverige nämns ofta som idealtyp för den nordiska modellen, med välorganiserade arbetsmarknadsparter, starka fackliga organisationer, samt en mycket hög täckningsgrad för de rättsligt bindande kollektivavtalen, vilka spelar en starkt reglerande roll inom såväl privat som offentlig sektor (Kjellberg 1998, 2002; Lovén 2007; Thörnqvist 2007). De anställda har vant sig vid en modell med partsreglering mellan starka arbetsmarknadsparter på både nationell och lokal nivå. Sverige är ett exempel på en ”koordinerad marknadsekonomi”, vilket kan jämföras med en ”liberal marknadsekonomi” som Storbritannien med en fragmenterad fackföreningsrörelse och ett decentraliserat och okoordinerat förhandlingssystem (Anxo & Lundström 1998; Svallfors 2004; Lovén 2007). I Storbritannien är fackets relation till såväl arbetsgivare som regering mindre samarbets-

inriktad. Den samförståndstanke som gör att facket intar en central position i den nordiska modellen saknas där.

Jonas Pontusson (2005) skiljer mellan sociala och liberala marknads-ekonomier. Sverige är ett exempel på en social marknadsekonomi med koordinerade företagsgemenskaper, starka fackföreningar och institutionaliserade kollektiva förhandlingssystem, samt med omfattande offentliga system för social välfärd och anställningstrygghet (Pontusson 2005: 17). I sociala marknadsekonomier finns det dessutom makroekonomiska institutionella arrangemang som möjliggör löneåterhållsamhet. Det handlar för det första om en hög täckningsgrad för kollektivavtalen: "collective bargaining encompasses the wages and other employment terms of virtually all employees" (Pontusson 2005: 100). Kollektivavtalens stora täckningsgrad gör att facken kan inta ett mer koordinerat förhållningssätt vid förhandlingar.

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 *förhandlingsrelationer* 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 avsteg 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**

Ett startskott för kompromisser mellan arbete och kapital var det förhandlingssystem som skapades mellan arbetsgivarorganisationer och fackföreningar inom det industriella området (Kjellberg 1998: 75). År 1906 fastställdes dels arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, dels den fackliga organisationsrätten.<sup>39</sup> Efter socialdemokraternas övertagande av regeringsmakten 1932 lades arbetarrörelsens konfliktstrategi om.<sup>40</sup> Med både ekonomisk och politisk makt behövde facken inte lita till strejkvapnet utan kunde nu i större utsträckning lösa problem genom politiska kanaler, exempelvis genom lagstiftning för att förbättra löntagarnas arbets- och lönevillkor eller omfördelning av produktionsresultaten främst genom skatte-, social- och arbetsmarknadspolitik (Korpi 1978: 120, 259f). Det blev allt tydligare att socialdemokratin valde en strategi som inte

---

<sup>39</sup> Den svenska riksdagen erkände 1906 fackföreningsrörelsen som en auktoriserad förhandlingspart på arbetsmarknaden. Men fackets behörighet att förhandla lagstiftades inte detta år utan det dröjde ända till 1936 innan den s.k. förenings- och förhandlingsrätten lagfästes (LO 1951: 10).

<sup>40</sup> Arbetskonflikternas utveckling har ett nära samband med att den politiska delen av arbetarrörelsen övertog regeringsmakten. Fram till mitten av 1930-talet var Sverige ett land med en mycket hög konfliktnivå på arbetsmarknaden, men under efterkrigstiden vändes det till den ”*lägsta* konfliktnivån bland de västliga industriländerna” (Korpi 1978: 116). Enligt Korpi måste nedgången ses som ett resultat av arbetarrörelsens nya konfliktstrategi efter att den politiska makten hade erövrats.

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

Vid sidan av socialdemokraternas maktövertagande ska arbetsmarknadsrelationernas omvandling ses mot bakgrund av det turbulenta 1930-talet med hög arbetslöshet och omfattande arbetsmarknadskonflikter. Samarbetsavtalen, främst då Huvudavtalet mellan LO och SAF 1938 (det s.k. Saltsjöbadsavtalet), slöts under en period då regeringen hotade med lagstiftning om inte parterna själva kunde reglera sina mellanhavanden och stabilisera situationen på arbetsmarknaden (Kjellberg 1981; Panitch 1981). Arbetsfred var en förutsättning för att kunna komma tillrätta med de ekonomiska problemen. Både LO och SAF föredrog avtal framför lagstiftning, och en grundläggande förutsättning för ett välfungerande samarbete var att de hade samma uppfattning om betydelsen av ekonomisk tillväxt (Kjellberg 1981: 64).

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 "oberättigade" skillnader mellan olika yrken och branscher. Med fullsysselsättningspolitiken kunde löntagarnas levnadsstandard öka och deras makt-

---

<sup>41</sup> Vid första världskrigets slut diskuterades industriell demokrati i SAP och i fackföreningsrörelsen som ett led i socialiseringsprocessen och i införandet av "arbetarkontroll" över produktionen (Kjellberg 1981: 53). Vid 1940-talets slut hade socialiseringsfrågan övergivits av ledande socialdemokrater; istället skulle ett välfärdssystem konstrueras inom den kapitalistiska strukturen. I Herbert Tingstens tolkning sågs den socialdemokratiska partikongressen 1932 som en idépolitisk vändpunkt då kongressen stödde partistyrelsens linje att inte aktualisera socialiseringen som metod (Oudhuis 1999: 31, 46f). Fackets acceptering av en korporativ integration i den kapitalistiska staten villkorades av den socialdemokratiska ideologins effekter på arbetarrörelsen med bland annat avståndstagandet från den marxistiska klasskampen och tron på den neutrala och planerande staten (Panitch 1981: 31). Efterkrigstidens välständsökning övertygade flertalet socialdemokrater om att det kapitalistiska marknadssystemet bidrog till uppfyllandet av socialdemokratiska mål som stigande inkomster och full sysselsättning (Silverman 1998: 69).



position på såväl arbetsmarknad som arbetsplats stärkas. Med en utbyggd socialpolitik kunde slutligen löntagarnas ekonomiska trygghet stärkas (Korpi 1978: 351f).

Den historiska kompromissen mellan arbete och kapital förutsätter att samtliga delar av arbetarrörelsen strävar åt samma håll, vilket kräver en gränsöverskridande intressegemenskap, ett klassmedvetande. Detta klassmedvetande får näring ur den renodlade fackliga strukturen i Sverige. Den nära relationen mellan arbetarrörelsens ekonomiska och politiska grenar har också varit betydelsefull för förhandlingssystemets reproduktion. Ett grundläggande villkor för kompromisser mellan arbete och kapital har varit den socialdemokratiska hegemonin inom arbetarrörelsen (Kjellberg 1998: 75). Den nära kontakten mellan LO och SAP har möjliggjort en mindre ojämn maktfördelning mellan arbete och kapital i jämförelse med i andra länder. Den historiska kompromissen krävde således både en avsevärd facklig samordning, att facket organiserades på klassbasis, och ett politiskt sanktionerat stöd.

En annan viktig förklaring till fackets styrka är att dess verksamhet har varit både starkt centraliserad och starkt decentraliserad.<sup>42</sup> Det handlar om möjligheten till påverkan på nationell nivå genom konfederationer, karteller och förbund och om viktiga lokala funktioner på arbetsplatsnivå. Enligt Thörnqvist (1999: 76) har fackets lokala närvaro ibland gjort arbetsplatsavtalen mer betydelsefulla än förbundsavtalen. En annan viktig aspekt av den svenska modellen är arbetsrättens kollektiva karaktär. Det är inte individuella anställda utan fackförbunden och deras lokala organisationer som är lagliga entiteter. Kollektivavtalets täckningsgrad är som nämnts också mycket hög på den svenska arbetsmarknaden (Kjellberg 1998: 76; 2002: 230). Dessutom har facket en mycket hög organisationsgrad, vilket jag återkommer till.

## **Konflikt och motoffensiv**

Jag har inledningsvis framhållit fackets traditionellt starka position. För att bättre förstå fackets situation idag, och de anställdas förhållningssätt till facket, ska jag lyfta fram grundläggande förändringar under de senaste decennierna. Enligt Kjellberg (1998: 80) var den svenska modellen redan

---

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

under 1960-talet satt under press från strukturella förändringar och interna motsättningar. Såväl sysselsättningsstruktur som maktrelationer mellan arbetsmarknadsparterna förändrades av den offentliga sektorns och tjänstesektorns tillväxt, den teknologiska utvecklingen och ekonomins internationalisering.

Den historiska kompromissens fokus på ekonomisk tillväxt och samhällsekonomisk balans fick konsekvenser för facket's lokala verksamhet och för arbetets organisering. I Saltsjöbadsavtalet befästes arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet. Med strukturella förändringar och ökade arbetskrav under 1960-talet växte missnöjet på arbetsplatserna (Kjellberg 1998: 82). Genom de centrala avtalen hade facket givit arbetarna en viss kollektiv kontroll över arbetsvillkoren i stort, men nu ställdes det högre krav på decentralisering av den fackliga verksamheten och en "humanisering" av arbetsprocessen. Krav på arbetsutveckling, arbetsutvidgning, självstyrning och lokalt medbestämmande uttrycktes i föreställningar som "det kvalificerade arbetet" och "det utvecklande arbetet" (Allvin 1997: 15f; Nyström 2000: 129).

Den historiska kompromissen mellan arbete och kapital baserades på en överenskommelse om ökad ekonomisk tillväxt, vilket fick negativa konsekvenser för de anställdas hälsa (Korpi 1978: 351f). Arbetsgivarnas bestämmanderätt över näringslivet medförde rationaliseringar och effektiviseringar som ökade stressen och enformigheten i arbetet, samtidigt som den solidariska lönepolitiken bidrog till en ökad koncentration av kapital och ägande i näringslivet. Ett missnöje över att den solidariska lönepolitiken var ofördelaktig för vissa löntagargrupper medförde en tydligare splittring inom arbetarrörelsen med lokala strejker som följd. Den solidariska lönepolitiken gjorde att löneskillnaderna minskade *inom* LO- och TCO-kollektiven "samtidigt som de ökade *mellan* vissa arbetare- och tjänstemannabefattningar" (Kjellberg 2000: 189).

Enligt Panitch (1981) pekade de fackliga gräsrotternas 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 beslutsprocedurer, och arbetarrörelsens ledare uppfattades ofta "som delar av den s k teknostrukturen med ekonomisk tillväxt som det främsta

målet”. Medlemmarnas missnöje var på detta sätt en reaktion mot fackföreningsrörelsens institutionalisering och byråkratisering. Gräsrotternas mobilisering uttryckte en mer allmän kritik mot samhällets institutioner som ”byråkratiska fångelser”. 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).

Arbetarrörelsens radikalisering gällde inte minst socialdemokratis politiska omorientering. Under 1970-talet kom frågor om makt, kontroll, medbestämmande, företagsdemokrati och ekonomisk demokrati in i politikens centrum (Korpi 1978: 16, 356; Oudhuis 1998: 120f). LO spelade en ledande roll i denna omorientering som medförde att man bröt med traditionen om parternas självreglering på arbetsmarknaden. Som en följd av fackliga krav på större inflytande över anställnings- och produktionsfrågor genomfördes en omfattande arbetsmarknadslagstiftning under första delen av 1970-talet som ”förbättrade löntagarnas anställningstrygghet, gav dem insynsrepresentation i företagens styrelser, utvidgade skyddsombudens rättigheter på arbetsplatserna och förbättrade de fackliga förtroendevaldas arbetsmöjligheter” (Korpi 1978: 356). Dessutom infördes den s.k. Medbestämmandelagen (MBL) 1976, vilken avsåg förstärka fackets maktresurser i lednings- och produktionsfrågor.

Ett av arbetarrörelsens huvudproblem under 1970-talet var att den ekonomiska tillväxtstrategin och den solidariska lönepolitiken bidrog till en ökad kapitalkoncentration. Med LO:s löntagarfondsförslag ifrågasattes kapitalägarnas privilegierade makt och inflytande över näringslivet (Korpi 1978: 364). Saltsjöbadsavtalets kompromissanda ersattes med mer av konfrontation.<sup>43</sup> I ett försök att undergräva den svenska modellens centraliserade, ekonomivida förhandlingssystem angreps korporatismen. SAF lämnade de centrala förhandlingarna 1982 efter att det största förbundet inom SAF, Verkstadsföreningen (VF), brutit sig ur de centrala förhandlingarna tillsammans med LO:s näst största förbund, Metall (Elvander 1988: kap. 2). Avtalsrundorna inleddes åter på förbunds nivå efter nästan tre decennier av förhandlingar på toppnivån. Dessutom stängde SAF ned sitt förhandlings- och statistikdepartement 1990 och drog tillbaka sina representanter från offentliga organ med samhälleligt myndighetsansvar 1991. De arbetsrättsliga reformer som under 1970-talet avspeglade

---

<sup>43</sup> Exempelvis tilltalade den nytillträdde SAF-ordföranden Curt Nicolin 1976 sina medlemmar med följande ord: ”Vi måste kortsluta fackföreningssystemet” (Nyström 2000: 133).

arbetarrörelsens framflyttade positioner bidrog samtidigt till en politisk klimatförändring, som enligt Boglind (2003: 121) har resulterat i en ”bestående försvagning av de fackliga centralorganisationernas inflytande både gentemot förbunden och i samhället generellt”.

## Nya tider, nya relationer

Mer militanta medlemmar inom SAF såsom VF har förespråkat en långtgående decentralisering av förhandlingssystemet till arbetsplatsnivå, men dagens förhandlingssystem står fortfarande på två ben så att lokala kollektivavtal föregås av riksavtal. Även om den nationella nivån fortsatt är mycket betydelsefull har betoningen på lokala partsrelationer ökat under de senaste decennierna. De lokala fackklubbarnas uppgifter har vuxit i omfattning och komplexitet sedan 1970-talet, vilket reflekteras i arbetsrättslagstiftningen, förhandlingssystemets decentralisering och ett större fackligt engagemang i produktionsfrågor (Kjellberg 1998: 105). Med MBL är arbetsgivarna tvungna att förhandla med facket även om den slutgiltiga makten kvarstår hos de förra. Med Utvecklingsavtalet (UVA) 1982, som fokuserar på effektivitet och konkurrensstyrka, övergavs en mer radikal facklig position samtidigt som avtalet öppnade för nya lokala samarbetsformer mellan fack och arbetsgivare.

Med förhandlingssystemets decentralisering och den korporativa modellens nedmontering sägs fackliga intressen och strategier alltmer ha förskjutits från förhandlings- till verksamhetsfrågor. Om fackliga representanter alltmer införlivas i företagets berednings- och beslutsorgan kan den korporatistiska modellen komma att utvecklas på lokal nivå (Boglind 2003: 123). Enligt Nilsson (1997: 186, 189) kan vi tala om ett fackligt kulturellt skifte från ”förhandlingsformen” till medbestämmandets ”integrationsform”: ”Med integrationsform avses att den fackliga representationen är införlivad med företagets olika beslutsorgan, vilket minskar behovet av förhandlingar”. Enligt Huzzard och Nilsson (2003) kan utvecklingen från förhandlingar till samarbete ses som en övergång från ”boxning” till ”dans”. Sandberg (2003a: 157) anser att begrepp som förhandlingar och samverkan ska användas, annars riskerar man försköna fackets position i arbetslivet: ”ska man använda dansmetaforen bör man i vart fall diskutera vad det är för en dans, vem som för och vad syftet är!”.

Ett skifte från fokus på nationell facklig samordning till större betoning på lokal partssamverkan kan också ses som en förskjutning från soli-

darisk lönepolitik till ”solidarisk arbetspolitik” (Mahon 1991). Från fackligt håll har man accepterat mer lokalt självbestämmande för ledningen i lönefrågor i utbyte mot mer utvecklande arbeten:

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)

Under 1980- och 1990-talen betonades en integrering av arbetsinnehåll, kompetenser och löner starkare från både arbetsgivar- och arbetstagar-sidan. I Metalls idé- och policyprogram om ”det goda arbetet”, formulerat vid förbundskongressen 1985, betonas det att arbetet ska vara meningsfullt och att yrkeskunnandet bör öka (Metall 2000). Egenkontroll i arbetet ska leda till större arbetstillfredsställelse och bättre hälsa, och med mer kvalificerade uppgifter kan yrkesstatusen höjas. Det senare förutsätter kompetensutveckling och inom Metall har det förts diskussioner om att samtliga anställda ska ha rätt till individuella utvecklingsplaner. I rapporten *Solidarisk arbetspolitik för det goda arbetet*, vilken publicerades inför Metalls förbundskongress 1989, betonas det att jobb och arbetsorganisationer måste förändras för att arbetet ska bli mer meningsfullt, innehållsrikt och självständigt (Oudhuis 1999).

Enligt Mahon (1991) kräver den solidariska förnyelsen av arbetet ett mer aktivt fackligt deltagande på lokal nivå för att kunna hantera frågor som rör arbetsmiljö, utbildning, löner och organisation. Det handlar i grund och botten om ett inflytande över arbetskraften. Arbetsgivarens idealsituation är att utveckla direkta relationer med de anställda och att förstärka identifikationen med organisationen. Facket vill å sin sida förhandla om mer utvecklande och innehållsrika arbeten för samtliga anställda för att motverka en eventuell polarisering mellan olika löntagar-grupper och därigenom stärka deras gemensamma identitet.

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 karriärrådgivning:

Från en stark satsning för att systematiskt och långsiktigt påverka formandet av nya arbeten har man rört sig i riktning mot att stödja medlemmarnas möjligheter att få de jobb som företag och arbetsmarknad behöver. (Sandberg 2003a: 160-161)

Om det dessutom är så att facket funktion som förhandlare med motparten minskar, medan dess betydelse för att stärka företagets konkurrenskraft och effektivitet ökar, kan parternas grundläggande intressekonflikt komma att avpolitiserats. Facket kan då bli en "produktionsfaktor" med rätt till medbestämmande i verksamhetsfrågor. Ur arbetarkollektivets perspektiv kan ett större fackligt engagemang i teknisk/ekonomiska målsättningar 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 inkomstförluster, löner, och jämställdhet mellan kvinnor och män (Forssell m.fl. 2007b: 9).

Om facket satsar mer på verksamhetsfrågor till nackdel för förhandlingar 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 teknisk/ekonomiska systemet riskerar den "att bli identifierad med företagsledningen, 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 ökningen 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 under 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-

sträckning behållit sina medlemmar (Kjellberg 2003; Visser 2006). I Storbritannien minskade andelen organiserade från 51 procent till 39 procent mellan 1980 och 1990. Under 1990-talet fortsatte kraftgången för den brittiska fackföreningsrörelsen då organisationsgraden minskade med ytterligare 9 procentenheter (Visser 2006: 45).

Orsakerna till de stora variationerna i facklig organisering har analyserats både i ett komparativt internationellt perspektiv och över tid. Bland de 24 länder som Visser (2006: 45) redogör för (förutom europeiska länder ingår USA, Kanada, Australien, Nya Zeeland, Japan och Korea) är det enbart fyra vilkas organisationsgrad inte var lägre i början på 2000-talet än år 1970: Sverige, Finland, Danmark och Belgien. Intressant nog är det enbart i dessa länder som det finns fackliga arbetslöshetskassor, det s.k. Gent-systemet. Det pekar på att det är en mycket viktig indikator för en hög organisationsgrad. Kjellberg (2003: 346, 2007b: 270) anser dock att man inte ska överdriva dess betydelse eftersom organisationsgradens variation är stor både bland länder med fackliga a-kassor och bland länder utan sådana. År 2002 varierade organisationsgraden mellan 8 procent (Frankrike) och 53 procent (Norge) för länder utan fackliga a-kassor samt mellan 55 procent (Belgien) och 78 procent (Sverige) i länder med fackliga a-kassor (Visser 2006: 45).

Ett annat gemensamt drag bland de fem länder med högst organisationsgrad är att de har både en centraliserad och en decentraliserad facklig verksamhet. Kombinationen är viktig, vilket kan ses i länder med en låg organisationsgrad som Holland och Storbritannien med en ensidig centralisering respektive en ensidig decentralisering. Istället för att belgiska och skandinaviska fack måste slåss för förenings- och förhandlingsrätten företag för företag (såsom i USA) kan facket på lokal nivå stödja sig på riksavtal. Det decentraliserade elementet utgörs i Sverige av fackets lokala närvaro genom en utbyggd arbetsplatsorganisation som är viktig ur facklig rekryteringssynpunkt, för deltagandet i lokala förhandlingar, och för att driva arbetsmiljö- och organisationsfrågor (Kjellberg 2003: 347).

I en studie av den västeuropeiska organisationsgradens upp- och nedgång mellan 1950 och 1995 understryker Ebbinghaus och Visser (1999: 152) betydelsen av fackliga a-kassor eller en kombination av facklig centralisering och decentralisering. Förändringar i arbetskraftens sammansättning, typer av jobb och arbetsplatser brukar dessutom anges som viktiga förklaringar till organisationsgradens nedgång (Furåker 2005: 157f). Det fackliga landskapet har förändrats i avsevärd grad. Om den

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 tjänstenäringarnas expansion). Från andra världskrigets slut till millenniumskiftet förändrades medlemskvoten mellan centralorganisationerna på följande sätt:

Mellan 1945 och 2001 sjönk LO:s andel av fackmedlemmarna från 79 till 53 procent. TCO:s andel steg från 14 till 32 procent fram till 1975, varefter ingen större förändring ägt rum. Däremot har SACO:s andel av fackmedlemmarna hela tiden ökat: från 1 procent 1950 till 12 procent 2001 (exklusive egenföretagare, pensionärer och studerande). (Kjellberg 2002: 234)

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).

I länder med en generellt låg organisationsgrad är det vanligt att denna är *mycket låg* i småföretagen. Det gäller främst inom privata servicenäringar, vilkas expansion har varit större internationellt än i Norden där den offentliga tjänsteproduktionen står för en större andel av sysselsättningen. Med detta sagt är det viktigt att understryka att förändringar i arbetskraftens sammansättning helt klart påverkar fackets generella styrka på den svenska arbetsmarknaden. År 2005 var organisationsgraden bland arbetare och tjänstemän inom tillverkningsindustrin 86 respektive 81 procent, vilket kan jämföras med 66 respektive 67 procent för arbetare och tjänstemän i de privata servicenäringarna (Kjellberg 2007b: 275). En överföring av jobb från tillverkningsindustrin till privata servicenäringar kan således få klart negativa konsekvenser för organisationsgraden på den svenska arbetsmarknaden. Detsamma gäller om offentliga servicenäringar övergår till privat sektor genom privatiseringar och bolagiseringar, efter-



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**

Från 1920- till 1980-talet steg organisationsgraden "mer eller mindre oavbrutet" (Kjellberg 2007a: 3). Under 1980- och 1990-talen fluktuerade den dock mer än under föregående decennier. Från 1980 till 1986 års toppnotering på 86 procent steg organisationsgraden med 8 procentenheter för att därefter sjunka till 82 procent 1990. Med massarbetslösheten under 1990-talets första hälft ökade åter andelen fackligt organiserade; 1995 var 85 procent organiserade (Kjellberg 2002: 253). Därefter har organisationsgraden sjunkit och 2006 var 78 procent organiserade (Forssell m.fl. 2007b: 94). I denna del ska jag redovisa den fackliga organisationsgraden bland olika kategorier av anställda på basis av socioekonomisk position, anställningsform, kön, ålder, branschtillhörighet och arbetsplatsstorlek. Detta görs med hjälp av en intervjuundersökning av anställda i åldrarna 18-64 år som genomfördes av SCB under 2002 (Nelander & Goding 2002).

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

ökade med drygt 800 000, expanderade kvinnliga arbetares och tjänstemäns organisationsgrad med drygt 30 respektive drygt 20 procentenheter från slutet av 1960-talet fram till 2000-talets början. Kvinnors organisationsgrad är numera klart högre än mäns; mellan 1990 och 2002 ökade exempelvis skillnaderna mellan kvinnliga arbetare och manliga tjänstemän med 5,5 procentenheter. Kombinationen kön och klass (eller socioekonomisk position) visar att medan 81 procent av kvinnliga högre tjänstemän (minst sex års utbildning efter grundskola) är organiserade gäller detta för 69 procent av manliga högre tjänstemän.<sup>44</sup> Kvinnliga löntagare, oavsett socioekonomisk position, hade 2002 en högre organisationsgrad än genomsnittet för samtliga anställda (Nelander & Goding 2002: 62ff).

Tillsvidareanställda har en högre organisationsgrad än tidsbegränsat anställda. Andelen med tidsbegränsad anställning ökade kraftigt under 1990-talet. Inom bygg- och tillverkningsindustri och statlig och kommunal sektor är organisationsgraden högre än inom parti- och detaljhandel och övrig privat service. Högst är den bland arbetare inom statlig sektor med knappt 94 procent organiserade. Ett påfallande resultat är även den höga andelen organiserade tjänstemän inom statlig och kommunal verksamhet, 90 respektive 92 procent.

Arbetsplatsstorlek är en annan faktor med stor betydelse. På stora arbetsplatser är organisationsgraden den högsta. Sambandet mellan arbetsplatsstorlek och organisationsgrad påverkas även av typ av bransch, t.ex. kännetecknas den privata servicesektorn av en högre andel små arbetsplatser jämfört med inom industrin (Nelander & Goding 2002: 69).

Ålder är en annan intressant faktor. Bland arbetare är organisationsgraden 57 procent för 16-24-åringar, 79 procent för 25-29-åringar, 86 procent för 30-44-åringar och 90 procent för 45-64-åringar (Nelander & Goding 2002: 70). Bland "arbetare 16-24 år" minskade organisationsgraden med 12 procentenheter mellan 1990 och 2002, och en undersökning från 2006 visar att organisationsgraden hade minskat med ytterligare 5 procentenheter till 52 procent (Forssell m.fl. 2007b: 98).<sup>45</sup> För de yngre är den ännu lägre om vi kontrollerar för samtliga anställda (dvs. både arbetare och tjänstemän). Statistik för år 2005 visar att organisationsgraden för

---

<sup>44</sup> 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).

<sup>45</sup> Organisationsgraden för arbetare hade minskat med 4-6 procentenheter i samtliga åldersgrupper (Forssell m.fl. 2007b: 98).

anställda 16-24 år är 47 procent, vilket kan jämföras med 86 procent för anställda 45-64 år (Kjellberg 2007b: 271). Kan de stora ålderskillnaderna vara ett resultat av att yngres förhållningssätt i högre grad är individualiserade? Kjellberg (2007b: 271) nämner att förändrade attityder är en bidragande orsak till den låga organisationsgraden, men att det är en fråga som är svår att besvara. En förklaring till samvariationen mellan ålder och organisationsgrad är en osäker arbetsmarknadssituation. Bland 16-24-åringar hade 55 procent tidsbegränsade anställningar 2005, vilket kan jämföras med 30 procent 1990; en ökning med hela 25 procentenheter under perioden (Statistiska Centralbyrån 2006). En ickestandardiserad anställningsrelation och en generellt svagare anknytning till arbetsmarknaden bland unga löntagare kan få ett fackligt medlemskap att framstå som mindre viktigt. Detta förhållningssätt förstärks troligen av att de unga inte kontaktas av fackliga representanter eller att facket är frånvarande på de små arbetsplatser inom privata servicenäringar där en stor andel arbetar. Sammantaget motverkas facklig organisering i lågbetalda, ”styrda” jobb med hög personalomsättning, tidsbegränsade anställningar och deltid-anställningar (Kjellberg 2003: 349).

I den refererade undersökningen har det även ställts en fråga om varför man inte har valt att bli medlem i facket. En av tio anger tidsbegränsad anställning som skäl (Nelander & Goding 2002: 52). Resultatet kan tolkas som att facket är sekundärt till arbetet, dvs. att förhållningssättet gentemot facket följer av anställningsrelationen. Allvin och Sverke (2000: 79) nämner att ju större identifikation med arbetet eller den arbetssituation man befinner sig i desto mer identifierar man sig med facket. De två huvudsakliga skälen till att inte vara organiserad är tveksamhet gällande nyttan med medlemskap och medlemsavgiftens storlek (Nelander & Goding 2002: 52). Att hälften av de oorganiserade anger dessa skäl stödjer tesen om att anställda idag har ”en kritiskt prövande inställning” och ”ett mer situationsberoende och kalkylerande förhållningssätt” till facket (Kjellberg 2002: 250; se även Bruhn 1999). I tabell 6.1 redovisas fördelningen av fackligt organiserade och oorganiserade i vår undersökning.

**Tabell 6.1** Facklig organisationsgrad. Procent (viktade tal).

Organiserad	83
Oorganiserad	17
<b>Totalt</b>	<b>100</b>

Att så många som 83 procent är fackligt organiserade i vår undersökning överstiger något den andel som vid denna tid var organiserade på den svenska arbetsmarknaden. Nu ska jag fortsätta analysen med att studera den anställdes benägenhet att vara oorganiserad. I tabell 6.2 redovisas relativa risker för anställda att vara oorganiserade.

**Tabell 6.2** Relativa risker (oddskvoter) för att vara oorganiserad.  
Logistisk regression.

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

50-99	1,16	0,99
100-499	1,15	1,03
500 eller fler (ref)	1	1
<b>Egenreglerad arbetsituation</b>		
Stor		0,99
Ganska stor		1,15
Liten		0,90
Minimal (ref)		1
<b>Löneform</b>		
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		1,30
<b>Löneinflytande genom arbetsinsats</b>		
		+
Mycket stor		0,66
Stor		1,09
Viss		0,78
Liten		0,68*
Inte alls (ref)		1
<b>Löneinflytande genom egna krav</b>		
		***
Mycket stor		2,24*
Stor		2,50***
Viss		1,75**
Liten		1,02
Inte alls (ref)		1
<b>Konstant</b>	0,06***	0,06***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,25	0,26
<b>N</b>	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 klasskillnader, särskilt mellan tjänstemannaklassen och arbetarklassen. Män är i något högre grad oorganiserade än kvinnor. Beträffande ålder är effekterna mycket starka. Jäm-

fört med 45-54-åringar är oddset drygt 7 gånger så högt att vara oorganiserad i gruppen 16-24 år, och knappt två och en halv gång så högt för dem mellan 25 och 34 år. Huruvida den anställde arbetar inom privat eller offentlig sektor har också avsevärd betydelse. De privatanställdas benägenhet att vara oorganiserade är avsevärt högre än kommunal- och statsanställdas. Även anställningsform, arbetstider och arbetsplatsstorlek har betydelse. Det finns förvisso inga skillnader mellan tillsvidareanställda och objekt/projektanställda, men oddset att vara oorganiserad är ungefär 2 gånger så högt för vikariats- och behovsanställda samt för övriga tidsbegränsade anställningar. Beträffande arbetstider så är det de kortdeltidsanställda som i högre grad är oorganiserade. Benägenheten att vara oorganiserad är högre på arbetsplatser med färre än 50 anställda jämfört med på arbetsplatser med 500 eller fler.

Vad betyder då olika aspekter av individualiserade förhållanden? Värdet för tjänstemannaklassen reduceras en del vid kontroll för individualiserade förhållanden. Har det att göra med egenreglerade arbets-situationer eller med en ickestandardiserad löneform? Det finns inga nämnvärda skillnader för dessa faktorer och dessutom finns det enbart en svagare effekt för individuellt löneinflytande genom egna arbetsinsatser. Den aspekt av individualiserade förhållanden som främst är förmedlande mekanism mellan klass och oorganisering är individuellt löneinflytande genom egna krav.

### **Avrundning: Från ökad direktanslutning till medlemsras**

Under lång tid togs det för givet att fackligt medlemskap är en förutsättning för anslutning till arbetslöshetskassan, men under 1980-talet ökade direktanslutningen till a-kassorna bland privatanställda tjänstemän, särskilt i storstäderna. Med 1990-talets ekonomiska kris blev direktanslutning vanligare bland anställda generellt (Kjellberg 2001: 110f; Kjellberg 2006: 88). Det är ett hot mot den fackliga verksamheten om alltfler ansluter sig till a-kassan utan att vara medlemmar i facket. Utvecklingen sedan 1980-talet har kommit att bryta upp den koppling mellan fack och a-kassor som tidigare främjade en hög organisationsgrad. Vi ska dock vara försiktiga med att se utvecklingen som ett resultat av en värderingsförändring. Enbart en liten minoritet av de direktanslutna står utanför facket av ideologiska skäl; mer betydelsefullt är de höga fackliga avgifterna jämfört med avgifterna till a-kassan (Kjellberg 2006: 88, 2007b: 272). Det kan också

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

I och med den borgerliga alliansens valseger i riksdagsvalet hösten 2006 förstärktes organisationsgradens nedgång ytterligare. Till bilden av den svenska organisationsgraden som "hög men fallande" (Kjellberg 2007b) kan vi lägga "medlemsras". Om organisationsgraden sjönk med 4 procentenheter mellan 2000 och 2006 så minskade andelen organiserade mellan oktober 2006 och oktober 2007 från 77 procent till 72 procent. Kjellberg (2007a: 1) beskriver det som "den största fackliga nedgången under loppet av ett enda år i Sveriges moderna historia". Det innebär att organisationsgraden idag är tillbaka på samma nivå som i början på 1970-talet.

Hur kan nedgången förklaras? En orsak är en stark högkonjunktur, men den mest centrala orsaken är de kraftigt höjda egenavgifterna till a-kassan. De infördes efter den borgerliga alliansens valseger och fick alltfler att väga kostnaderna för ett medlemskap i a-kassan mot ett fackligt medlemskap. Även om förändringarna i arbetslöshetsförsäkringen slog mot den fackliga organisationsgraden var det betydligt fler som lämnade a-kassan än facket. Enligt Kjellberg (2007a: 12) visar det på de fackliga organisationernas styrka. Sammanfattningsvis ser dock "de magra åren" för facket ut att fortsätta (Boglund 2003).

## **Förhållningssätt till fack och arbetsgivare**

Även om den fackliga organisationsgraden i slutet av 2007 hade sjunkit till 1970 års nivå var drygt sju av tio organiserade på den svenska arbetsmarknaden. Det finns fortfarande ett starkt stöd för kollektiva regleringar av anställningsrelationen. I denna del ska jag studera den anställdes syn på sin relation till facket och arbetsgivaren. Det handlar om man instämmer i, eller tar avstånd från, att "fackföreningen behövs för att de anställda ska nå resultat i förhandlingar med arbetsgivaren" respektive "mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingarna med arbetsgivaren". Jag har tidigare lyft fram teorier där alltfler sägs uppfatta sina jobb i termer av individuella projekt (du Gay 1996; Pongratz & Voß 2003). Om normen om "själventreprenören" slår igenom kan man komma att föredra en individuell relation till arbetsgivaren framför kollektiva regleringar via facket.

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)

Med beaktande av dessa synpunkter menar jag att påståendet om att facket behövs kan tolkas som en allmän positiv värdering av kollektivt handlande. Om enbart en mindre andel instämmer i att facket behövs skulle det å sin sida indikera en tydlig attitydförändring till facket som representativ förhandlingspart, mot bakgrund av fackets traditionellt starka ställning på den svenska arbetsmarknaden. Ett positivt bifall till det andra påståendet är något mer svårtolkat eftersom det dels kan uttrycka en bedömning av den anställdes *förmåga eller resurser* att på egen hand förhandla med arbetsgivaren, dels kan det tolkas som en *värdering* om att man ska lita till sig själv (Furåker & Berglund 2003: 575f). Den senare tolkningen uttrycker ett tydligt individualistiskt förhållningssätt.

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 uppmontrar 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).

Det finns även nyare undersökningar kring anställdas syn på sin relation till arbetsgivaren bland statsanställda och bland Kommunals medlemmar. Bland statsanställda föredrar enbart 6 procent att lönen ska bestämmas mellan arbetsgivarorganisationen och den centrala fackliga organisationen (Sverke m.fl. 2004: 65). Följaktligen finns det ett starkt stöd för lokala och individuella förhandlingar. Bland statsanställda anser 12 procent att lönen bör bestämmas i förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren, 21 procent mellan facket och den närmaste chefen, samt 11 procent mellan facket och chefen för arbetsstället. Det är en stor andel som föredrar en individuell förhandlingsform; 46 procent vill att lönen ska bestämmas i förhandlingar mellan individen och dennes närmaste chef.<sup>46</sup>

Enligt en studie av Kommunals medlemmar föredrar 15 procent att lönen ska bestämmas i förhandlingar mellan en central arbetsgivarorganisation och en central facklig organisation, vilket är nio procentenheter mer än i undersökningen av statsanställda ovan. Bland Kommunals medlemmar instämmer 15 procent i att lönen ska bestämmas i förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren, 25 procent mellan facket och den närmaste chefen, samt 10 procent mellan facket och chefen för arbetsstället.<sup>47</sup> Liksom bland statsanställda föredrar en stor majoritet lokala förhandlingar, medan en mindre andel föredrar en individuell relation; skillnaden mellan statsanställda och Kommunals medlemmar är 16 procentenheter. Bland de senare önskar således 30 procent förhandla på egen hand med den närmaste chefen (Wallenberg 2002: 167).

---

<sup>46</sup> Dessutom har 5 procent svarat att de vill att lönen ska bestämmas på annat sätt.

<sup>47</sup> Dessutom har 5 procent fyllt i svarsalternativet "annat".

De påståenden som ska analyseras i denna del har tidigare ställts i International Social Survey Programme 1997 (ISSP 1997)<sup>48</sup> och har analyserats av Furåker och Berglund (2001, 2003). Eftersom svarsalternativen har formulerats något olika i ISSP 1997 och i vår undersökning (ISJ 2003) måste det beaktas vid jämförelser dem emellan (se appendix 2). I tabell 6.3 redovisas svarsfördelningen för de båda påståendena i ISJ 2003.

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

	Instämmer helt	Instämmer delvis	Varken eller	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd	Totalt
<b>Kollektiv</b>	28	39	20	7	6	100 (3054)
<b>Individuell</b>	18	31	27	13	12	100 (2855)

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.

<sup>48</sup> Det finns en liten skillnad i uttrycksätt 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** Instämmer eller instämmer inte i en individuell eller kollektiv förhandlingsrelation. Procent (viktade tal).

		<b>Kollektiv</b>	
		Instämmer	Instämmer inte
<b>Individuell</b>	Instämmer	39	64
	Instämmer inte	61	36
<b>Totalt</b>		100	100

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 instämmer 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.

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

20-49	0,88	0,99
50-99	1,03	1,16
100-499	1,08	1,13
500 eller fler (ref)	1	1
<b>Egenreglerad arbetssituation</b>		
Stor		0,99
Ganska stor		0,92
Liten		0,90
Minimal (ref)		1
<b>Fackligt organiserad</b>		
Ja (ref)		1
Nej		0,29***
<b>Löneform</b>		
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		1,04
<b>Löneinflytande genom arbetsinsats</b>		
Mycket stor		1,20
Stor		0,88
Viss		1,04
Liten		1,10
Inte alls (ref)		1
<b>Löneinflytande genom egna krav</b>		
Mycket stor		0,66
Stor		0,78
Viss		0,94
Liten		1,00
Inte alls (ref)		1
<b>Konstant</b>	3,06***	3,23***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,04	0,10
<b>N</b>	2804	2392

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.

Medan resultatet inte visar på några könsskillnader är ålder däremot en mer betydelsefull faktor. Anställda mellan 55 och 64 år föredrar i störst utsträckning kollektiva förhandlingar, medan 25-34-åringar är minst positiva. Det finns inga nämnvärda sektorsskillnader. Vikariatsanställda är något mindre positiva till kollektiva förhandlingar än tillsvidareanställda. Beträffande arbetstider föredrar kortdeltidsanställda i högre grad fackliga förhandlingar än heltidsanställda. På arbetsplatser med högst 10 anställda är man något mindre positiv till kollektiva förhandlingar jämfört med på arbetsplatser med 500 eller fler anställda.

Vid kontroll för individualiserade förhållanden reduceras klasseffekterna. Jämfört med arbetarklassen är tjänstemannaklassen fortfarande något mer negativt inställd till att fackets behövs i förhandlingar. Huvuddelen av minskningen kan förklaras med skillnader i facklig organisering. Medan det inte finns några nämnvärda skillnader beträffande en egenreglerad arbetssituation, löneform, individuellt löneinflytande finns det däremot en stark samvariation mellan facklig organisering och en kollektiv förhandlingsrelation. Jämfört med organiserade är oddset nästan tre och en halv gång lägre för oorganiserade att instämna i att facket behövs i förhandlingar med arbetsgivaren. I tabell 6.6 redovisas relativa risker att instämna i att mina intressen tillgodoses bäst om jag själv sköter förhandlingar med arbetsgivaren.

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

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



20-49	1,58**	1,38*
50-99	1,43*	1,59**
100-499	1,29+	1,34+
500 eller fler (ref)	1	1
<b>Egenreglerad arbetssituation</b>		**
Stor		2,01***
Ganska stor		1,59**
Liten		1,37*
Minimal (ref)		1
<b>Fackligt organiserad</b>		***
Ja (ref)		1
Nej		3,41***
<b>Löneform</b>		
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		0,91
<b>Löneinflytande genom arbetsinsats</b>		
Mycket stor		1,81+
Stor		1,45+
Viss		1,21
Liten		0,98
Inte alls (ref)		1
<b>Löneinflytande genom egna krav</b>		***
Mycket stor		5,06***
Stor		6,74***
Viss		3,85***
Liten		1,96***
Inte alls (ref)		1
<b>Konstant</b>	0,39***	0,12***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,07	0,10
<b>N</b>	2620	2392

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.

Liksom klassposition är en betydelsefull faktor för anställdas syn på huruvida facket behövs gäller detsamma beträffande individuella förhandlingar. Jämfört med arbetarklassen föredrar tjänstemannaklassen i avsevärt högre grad individuella förhandlingar med arbetsgivaren. Det finns även en mindre skillnad mellan arbetarklassen och mellanliggande klasser. Däremot finns det inte några nämnvärda könsskillnader, och resultaten stödjer inte heller att unga anställda skulle vara mer positivt inställda till individuella förhandlingar än anställda 45 år eller äldre. Jämfört med de sistnämnda är däremot anställda mellan 25 och 44 år mer positivt inställda till individuella förhandlingar.

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 nämnvärda 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-

intressen artikulerade i partier, rörelser, ideologier och korporativa marknadsrelationer) till postmoderna, postindustriella samhällens oorganiserade kapitalism. I den senare formen upplöses sociala klasser och korporatismen kollapsar som en följd av globaliserings- och differentieringsprocesser och genom individualismens utbredning. Det svenska arbetslivets utveckling ska dock inte begreppsliggöras som "oorganiserad kapitalism" i Pakulskis förståelse, utan den svenska modellen består. En förklaring är trögheten i "inkörda" arbetsmarknadsrelationer, vilka hör ihop med landsspecifika traditioner och maktförhållanden (Traxler 1995; Visser 2004). Med andra ord är det inte så lätt att nedmontera den svenska traditionen av folkrörelsedemokrati, med dess "starka kollektiva intresseorganisationer som instrument för inflytande och demokrati" (Bruhn 1999: 265).

Även om vi beaktar arbetsmarknadens institutionella stabilitet så har fackets roll och inflytande förändrats under de senaste decennierna. Det fackliga perspektivet har förskjutits från traditionella förhandlingsfrågor, såsom löner och anställningstrygghet, till verksamhetsfrågor. Enligt Nilsson (1997: 186) handlar det om förändringar mot medbestämmandets "integrationsform" där det lokala facket införlivas i olika beslutsorgan och fackets betydelse för att stärka företagets konkurrenskraft och effektivitet ökar. Det fackliga medbestämmandet blir därigenom en viktig "produktionsfaktor" i det teknisk/ekonomiska systemet. Facket riskerar då att bli identifierat med företagsledningen, vilket kan försvaga fackets position i medlemmarnas ögon och resultera i en legitimitetskris (Allvin 1997; Nilsson 1997). Arbetsgivaren har ju redan ett grundläggande övertag i att anvisa "färdriktning" för de anställda, medan facket måste föra en ideologisk kamp för att vinna över de anställda på sin sida (Offe & Wiesenthal 1980; Dahlström 1989).

Av betydande vikt för fackets maktposition på den svenska arbetsmarknaden är en hög organisationsgrad. Internationellt steg organisationsgraden under efterkrigstiden men har kontinuerligt minskat sedan 1980-talet (Wallerstein & Western 2000; Vernon 2006). Samtidigt har organisationsgraden upprätthållits på en mycket hög nivå i Sverige. Till detta ges ett flertal förklaringar; två huvudorsaker är fackliga a-kassor och en kombination av centraliserad och decentraliserad facklig verksamhet (Ebbinghaus & Visser 1999). Att människor väljer att bli medlemmar i facket visar att många anställda föredrar kollektivets samlade förhandlingsstyrka istället för att förlita sig på egna resurser och förmågor. Den fortsatt höga

fackliga organisationsgraden visar att kollektivismen bland svenska löntagare 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 längre 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 nedgången 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 tidsbegränsade anställningar mycket större bland yngre än bland äldre. Därigenom blir anknytningen till arbetsmarknaden och arbetsplatsen lösare. De yngre är i högre grad marginaliserade (Kjellberg 2001: 271), vilket begränsar möjligheten att komma i kontakt med facket och att se den fackliga verksamheten som betydelsefull.

Tjänstemannaklassen är i väsentligt högre grad oorganiserad jämfört med arbetarklassen. Män är i något högre grad benägna att vara oorganiserade än kvinnor. Vi har också sett att det finns en stark ålderseffekt. Yngre är i väsentligt större utsträckning oorganiserade än de äldre. Det finns inga nämnvärda skillnader mellan olika ålderskategorier från och med 35 års ålder. De åldersgrupper som sticker ut är 25-34-åringar och framförallt 16-24-åringar. Det finns även stora sektorsskillnader; jämfört med offentliganställda är privatanställda i avsevärt högre grad oorganiserade. Beträffande anställningsform, arbetstider och arbetsplatsstorlek finns det också tydliga skillnader. Jämfört med tillsvidareanställda är benägenheten att vara oorganiserad större bland vikariats- och behovs- anställda samt bland övriga typer av tidsbegränsade anställningar. Beträffande arbetstid finns det skillnader mellan långdeltidsanställda och kortdeltidsanställda; de senare föredrar i lägre grad att vara med i facket. Arbetsplatsstorlek har även viss betydelse; anställda på mindre arbetsplatser är i högre grad oorganiserade. Slutligen 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 samtidigt 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.

Analysen av ISSP 1997 visar att det finns tydliga klasskillnader beträffande anställdas syn på sin relation till facket och arbetsgivaren. Jämfört med arbetare instämmer tjänstemän mindre i att facket behövs, samtidigt som de är mer positiva till individuella förhandlingar (Furåker & Berglund 2001, 2003). Nämda klasskillnader finns även i vår undersökning. Undersökningarnas olika svarskonstruktioner försvårar jämförelser dem emellan, och vi kan därigenom inte med någon större säkerhet säga om betydelsen av klass har minskat, ökat eller är densamma. Men som Furåker och Berglund (2003: 580) betonar, kan vi åtminstone sluta oss till att klass fortfarande har betydelse, oavsett vad klass har betytt tidigare.

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.

De yngres organisationsgrad är avsevärt mycket lägre än de äldres. De yngre är dessutom mindre fackligt intresserade och mindre fackligt aktiva. Trots detta finns det inget stöd i undersökningen från 1997 för att unga skulle uppfatta fackliga förhandlingar som mindre viktiga (Furåker & Berglund 2003: 585). Detsamma gäller i vår undersökning. Däremot är 25-34-åringar mindre positiva till kollektiva förhandlingar. I ISSP 1997 är de yngsta mer positiva till individuella förhandlingar, och i vår undersökning är anställda 25-44 år mer positiva till individuella förhandlingar än 45-54-åringar. Däremot finns det inte några nämnvärda skillnader mellan 16-24-åringar och 45-54-åringar. Resultatet stödjer inte teorier om värderingsförändringar, för då hade vi kunnat förvänta oss att de yngsta på arbetsmarknaden skulle vara mer positivt inställda till individuella förhandlingar än äldre anställda. De åldersbaserade attitydskillnaderna kan troligen bäst förklaras genom ett livscykelperspektiv.

I ISSP 1997 och i vår undersökning finns det inga nämnvärda 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 nämnvärda 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.<sup>49</sup> 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.

Med utgångspunkt i Lysgaards (2001) teori om arbetarkollektivet har jag betonat att närheten mellan underordnade och avståndet till överordnade skapar bättre förutsättningar för utvecklingen av ett kollektivsystem på stora arbetsplatser. Avståndet till överordnade är en orsak till att interaktionen är stor mellan underordnade; i annat fall kan de överordnades närvaro "koppla in" det teknisk/ekonomiska systemet och på så vis hämma arbetskamraternas spontana interaktioner (Lysgaard 2001: 271). Storleken på arbetsplatsen påverkar tydligt organisationsgraden bland de anställda. År 2006 var 66 procent organiserade på arbetsplatser med 1-5 anställda,

---

<sup>49</sup> 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 tillgodoser ens intressen bäst. Den större närhet till arbetsgivaren som finns på mindre arbetsplatser erbjuder större förutsättningar för "en situation der arbeidsforholdet er individualisert" (Skorstad 2003: 336).





## Kapitel 7

# LÖNEN

Föreliggande kapitel behandlar frågor om lönebildningens och lönesättningsystemens individualisering. Inledningsvis redogörs för utvecklingen av det svenska förhandlingssystemet. Redovisningen går från den Rehn-Meidnerska modellen till dagens lönesättning. Sedan studeras avtalskonstruktioner på arbetsmarknaden och lönesättningen inom offentlig sektor som exempel på förändringar i lönesättningen. Därefter analyseras icke-standardiserade löneformer och individuellt löneinflytande som olika aspekter av individualiserade förhållanden, samt en individualiserad lönekultur som en aspekt av individualistiska förhållningssätt. Kapitlet avslutas med en sammanfattande diskussion.

### Den svenska lönebildningen

Före 1950-talet beslutades kollektivavtal på förbunds nivå och på lokal nivå, men under detta årtionde tillfördes även en tredje nivå, toppnivån, med förhandlingar mellan LO och SAF. Även om LO:s och SAF:s överenskommelser inte var lagligt bindande var de i stor utsträckning bestämmande för förhandlingar på förbunds nivå och löneledning för arbetsmarknaden i stort. Varje runda av avtalsförhandlingar mellan 1956 och 1983 började med ekonomivida avtal mellan LO och SAF (Pontusson & Swenson 1996; Pontusson 2005: 102). Före Privattjänstemannakartellen (PTK) tillkom 1973 var centrala förhandlingar ”en angelägenhet uteslutande för LO och SAF” (Kjellberg 2000: 183).

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.<sup>50</sup> Den accepterades några år senare av den socialdemokratiska regeringen (Ryner 2002: 82ff). Modellen var avsedd att lösa den mest betydelsefulla efterkrigsfrågan, 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).<sup>51</sup>

Enligt Elvander (1988: 33) består den Rehn-Meidnerska modellen av tre grundelement. Det första är den *solidariska lönepolitiken*. Dess utgångspunkt är att anställda i mer vinstrika företag och branscher håller tillbaka sina lönekrav medan lönenivån i mindre lönsamma företag drivs upp, vilket förhindrar lönedumpning och tvingar de senare att rationalisera eller lägga ned verksamheten. Om lönerna tas bort som konkurrensmedel tvingas företagen att fokusera på produktivitet och produktkvalitet (Schulten 2002: 174). Lönemodellens avsedda makroekonomiska effekter var att vinsterna hos mycket produktiva företag (främst inom den kon-

---

<sup>50</sup> Den solidariska lönepolitiken introducerades av Svenska Metallindustriarbetareförbundet (numera Industrifacket Metall) vid en LO-kongress 1936. Ursprungligen användes uttrycket "socialistisk lönepolitik", men det ändrades till solidarisk lönepolitik 1938 efter att en artikel hade använt uttrycket i en LO-tidskrift (Silverman 1998: 76f). Betoningen på solidarisk kom att bättre överensstämma med att den radikala socialistiska dimensionen inom socialdemokratin alltmer övergavs. Istället för socialisering av produktionen försökte svenska socialdemokrater under efterkrigstiden skapa ett omfattande välfärdssystem inom den kapitalistiska strukturen (Silverman 1998: 69).

<sup>51</sup> Initiativet till centraliserade förhandlingar togs av arbetsgivarsidan på 1950-talet vilken såg flera fördelar med en central lönebildning. Inflationen skulle kunna motverkas då centraliserade förhandlingar skulle dämpa riskerna med sektorsvisa krav på löneökningar och hålla nere lönekraven i de mest vinstrika företagen. Risker för industriella konflikter och statliga ingripanden skulle även reduceras. Det fanns dessutom ett behov av att kontrollera företagskonkurrensen; koordineringen mellan SAF:s medlemsorganisationer och enskilda arbetsgivare behövde förbättras (Dahlström 1989; Kjellberg 1998; Thörnqvist 1999).

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 angripits 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 rättvisepprinciper. 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).

Den Rehn-Meidnerska modellens andra grundelement handlar om att den arbetslöshet som medföljer strukturrationaliseringen ska motverkas genom en *aktiv arbetsmarknadspolitik* med riktade åtgärder till sektorer med större risk för arbetslöshet. Olika åtgärdspaket som offentliga och skyddade arbeten, omskolning och flyttningsbidrag avser att förbättra människors chanser att hitta nya och bättre jobb (Korpi 1978: 105; Elvander 1988: 33; Ryner 2002; Pontusson 2005: 125).<sup>52</sup> Enligt Boglind (2003: 120) tillkom dessutom en ”högskattepolitik” där bortrationaliseringen av industrins låglönejobb kompenseras med jobb inom offentlig sektor. Det tredje grundelementet var regeringens huvudansvar för inflationsbekämpning genom en *stram finanspolitik* (Elvander 1988: 33). Sammanfattningsvis var den politik som arbetarrörelsen bedrev inte enbart i samklang med kapitalismens funktionssätt utan medverkade aktivt till ekonomisk tillväxt och strukturomvandling. Eftersom framförallt mindre produktionsenheter bortrationaliserades stod den historiska kompromissen mellan arbete och kapital främst mellan en reformistisk arbetarrörelse och storindustrin (Furåker 1987: 12).

---

<sup>52</sup> Mot bakgrund av det stora svenska exportberoendet och ekonomiska omstruktureringar som respons på förändringar på världsmarknaden var anställningstrygghet lågt prioriterad på den politiska agendan: ”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

Det starkt centraliserade förhandlingssystemet kan beskrivas som en tre-stegsmodell. Först genomfördes centrala löneförhandlingar mellan LO och SAF. För privatanställda tjänstemän genomfördes förhandlingar i PTK-kartellens regi och den offentliga sektorns fackliga kartell förhandlade med respektive arbetsgivarorganisation. Därefter fortsatte förhandlingarna på förbunds nivå med mer detaljerade branschavtal. Till sist bestämdes de slutgiltiga detaljerna på företagsnivå och det eventuella överskottet fördelades. Dessutom tillkom en lokal löneglidning (Pestoff 1995: 156).

Under 1970-talet ifrågasattes alltmer den centraliserade modellen såväl av arbetsgivare som av fackliga medlemmar. Arbetarrörelsen radikaliserades och friktionen ökade mellan fackets centrala och lokala nivåer. Den solidariska lönepolitikens stöd försvagades inom LO-kollektivet, vilket bland annat uttrycktes i att höglönegrupper krävde ett ”ökat utrymme för lokala överenskommelser grundade på bärkraftsprincipen” (Nyström 2000: 123). Kritiken mot den centraliserade förhandlingsmodellen var även en konsekvens av sysselsättningsstrukturens omvandling; expansionen av kvalificerade yrkesgrupper gav utslag i skilda lönepolitiska målsättningar i centralorganisationerna. Med både en absolut och relativ tillväxt av TCO- och SACO-medlemmarnas andel av samtliga organiserade på arbetsmarknaden blev skillnader i status och utbildning mer betydelsefulla. Fackföreningsrörelsens splittring kan således ses som en betydelsefull faktor för den solidariska lönepolitikens upplösning (Kjellberg 1998: 83).

I den fortsatta diskussionen ligger fokus på den grundläggande maktrelationen mellan arbete och kapital. Enligt Thörnqvist (1999: 73, 80ff) är den viktigaste förklaringen till de senaste decenniernas omvandling av det centraliserade förhandlingssystemet av politisk-ideologisk art. Avvecklingen av det centraliserade förhandlingssystemet ska ses mot bakgrund av att det, enligt arbetsgivarsidan, gav fackliga centralorganisationer och välorganiserade förbund för stor makt på arbetsmarknaden. Som ett svar på 1970-talets arbetsmarknadsregleringar expanderade SAF:s propagandaapparat, och under 1980-talet erövrade arbetsgivarsidan problemformuleringsinitiativet i arbetslivsrelaterade frågor. Istället för kollektivt handlande som problemlösningstrategi förespråkades marknadens individinriktade logik (Boglund 1988: 9f). Istället för 1970-talets lönepolitiska rättvisepprinciper om jämlikhet och likabehandling fick förtjänst- eller prestationsprincipen större utrymme (Fredholm 1989: 92). Som en följd av det förändrade ideologiska klimatet tvingades arbetstagar sidan att om-

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

Vid sidan av att grundläggande klassideologiska konflikter kom upp till ytan framhåller Thörnqvist (1999: 74f) även andra centrala faktorer som bidrog till förändrade strategier på arbetsgivarsidan. Vid det centraliserade förhandlingsystemets tillkomst såg arbetsgivarna fördelar med löneåterhållsamhet, arbetsledningsprerogativets befastande, bättre möjligheter för arbetsfred, samt kontroll över den nationella företagskonkurrensen. Då löneglidning kom att utgöra ungefär hälften av lönetillväxten upphörde systemet att fungera inflationsdämpande. Arbetsgivarna uppfattade det som att arbetsledningsprerogativet undergrävdes av 1970-talets arbetsrättsliga ingrepp (även om den urvattnade medbestämmandelagen inte direkt kan sägas ha hämmat arbetsledningens rätt att leda arbetet).

I arbetsgivarens intresse var även en kontroll över strejkvapnet på nationell nivå, men med en ökad strejkaktivitet undergrävdes även argumentet om arbetsfred. Vid storkonflikten 1980 blev det också alltmer uppenbart med de problem för koordinerade förhandlingar på central nivå som splittringen i tre alltmer jämnstarka block utgjorde (industrisektorn, den offentliga sektorn och den privata servicesektorn). Systemet fungerade bäst när arbetsmarknaden var relativt homogen; det motverkades av mer militanta organisationer inom offentlig sektor och privat service-sektor. Slutligen hade även kontrollen över den nationella företagskonkurrensen mer eller mindre upphävts i början av 1980-talet som ett resultat av den globala konkurrensen.

Kjellberg (2000: 184ff) fokuserar på tre strukturförändringar som ska ha underminerat de centrala avtalsförhandlingarna. Den första avser industrins omstrukturering från mitten av 1960-talet. Det kan här nämnas att den solidariska lönepolitiken och den aktiva arbetsmarknadspolitiken samverkade med den industriella strukturförändringen och bidrog därigenom till förändrade styrkeförhållanden på arbetsmarknaden med en större dominans av exportinriktade storföretag inom svensk verkstadsindustri. Utsattheten för internationella konjunkturväxlingar gjorde att VF drev på avtalssystemets decentralisering, men det fanns redan i början på 1960-talet en "motståndsgrupp" av sju SAF-förbund (som företrädde exportindustrin och den importkonkurrerande industrin), vilka ifrågasatte den centraliserade avtalsmodellen.

Enligt Kjellberg (2000: 186) kan den centraliserade förhandlingsmodellen delvis "ha medverkat till sitt eget sönderfall". Som en följd av att LO och SAF förband sig att tillämpa de centrala avtalen mer generellt på arbetsmarknaden anslöt sig allt fler fristående arbetsgivarorganisationer till SAF för att kunna vara med och påverka avtalen. Från att nästan helt ha dominerats av industriföretag samlade SAF stora delar av det privata näringslivet under sitt paraply, vilket försvårade de centrala förhandlingarna då det gav "upphov till ett tålamodsprovande *inre* förhandlings-spel inom organisationen" (Kjellberg 2000: 188).

Den tredje strukturförändring som Kjellberg lyfter fram är sysselsättningsstrukturens omvandling. Ökningen av offentliganställda och tjänstemän resulterade som tidigare nämnts i en mer heterogen fackföreningsrörelse. Den konsensusinriktade modellen upplöstes alltmer med ett mer fragmentariskt förhandlingssystem på central nivå, LO-SAF-axelns minskade betydelse och ökningen av arbetsmarknadskonflikter. Sysselsättningsstrukturens omvandling under 1970- och 1980-talen medförde att tjänstemannaförbunden blev mer betydelsefulla aktörer. Förutom konkurrensen mellan arbetar- och tjänstemannaförbund nämner Pontusson (2005: 104) att lönestrider mellan förbund inom privat och offentlig sektor har försvårat löneåterhållsamhet. I Sverige liksom i övriga nordiska länder har det inneburit en försvagning av fackföreningsrörelsens sammanhållning. Utvecklingen skiljer sig från andra västeuropeiska länder där den fackliga strukturen har blivit mer koncentrerad sedan början av 1980-talet, då man har försökt stoppa organisationsgradens nedgång genom förbundssammanslagningar.<sup>53</sup>

Enligt Pontusson och Swenson (1996) utgör lönebildningens decentralisering en del av ifrågasättandet av den svenska modellen vid sidan av t.ex. privatiseringar, avregleringar och EU-medlemskap. Författarnas fokus är företag som huvudsakliga agenter för institutionella förändringar på den svenska arbetsmarknaden. I likhet med t.ex. Kjellberg (1998, 2000) hävdar de att arbetsgivaroffensiven har varit särskilt stark bland de stora exportorienterade medlemsföretagen inom VF. Det kan uppfattas som något förvånande att det var samma företag som en gång i tiden backade upp det centraliserade förhandlingssystemet som senare drev på för att avveckla detsamma. Enligt Pontusson och Swenson användes de "gamla"

---

<sup>53</sup> Det är viktigt att inte överdriva de grundläggande skiljelinjer som finns mellan arbetar- och tjänstemannaförbund. Ett exempel på gränsöverskridande samarbeten var tillkomsten av det s.k. Industriavtalet 1997, ett samarbets- och förhandlingsavtal som ingicks mellan samtliga organisationer inom industrisektorn (Elvander 2003).

strategierna för att säkra arbetsfred och löneåterhållsamhet samt för att styra konkurrensen om arbetskraft (mellan företag och mellan sektorer) i en tid av begränsat arbetskraftsutbud. Om arbetskraftsbrist under 1950-talet således framtvängde krav på central samordning ställdes det under liknande konjunkturförhållanden under 1980-talets andra hälft inte krav på centraliserade förhandlingar, utan den kampanj mot mer decentraliserade former av lönebildning som då pågick inte bara fortsatte utan till och med förstärktes (Pontusson & Swenson 1996: 231).

Krav på decentralisering motiverades främst av två skäl. *För det första* ville exportorienterade företag försäkra sig om ett tillräckligt arbetskraftsutbud till de exportorienterade sektorerna, vilket skulle underlättas genom ökade löneskillnader mellan exportorienterade och skyddade sektorer. *För det andra* ville man skapa förutsättningar för en flexibel lönesättning på lokal nivå. Syftet var att skapa större lojalitet till organisationen, vilket i sin tur skulle resultera i kvalitetsförbättringar och produktivitetsökningar. Varför blev dessa krav så framträdande under 1980-talet? Författarna ger två övergripande förklaringar till arbetsgivaroffensiven. Den första handlar om att "gamla intressen kämpade mot nya rigiditeter". Genom att fackförbunden inom den skyddade sektorn ökade sitt inflytande radikaliserades den solidariska lönepolitiken, vilket upplevdes som en attack mot det centraliserade förhandlingssystemets ursprungliga avtalsinnehåll. Den andra förklaringen handlar om att "nya intressen krockar med gamla rigiditeter". Enligt Pontusson och Swenson (1996: 225) behövde framförallt exportorienterade företag omorganisera produktionen som en konsekvens av ökad marknadskonkurrens och teknologiska förändringar.

Beträffande den första förklaringen till arbetsgivaroffensiven menar Pontusson och Swenson (1996) att verkstadsföretagen inte övergav det förhandlingssystem som infördes på 1950-talet, utan att de motsatte sig den reviderade modell som hade vuxit fram i övergången till 1970-talet, och som innebar att toppnivån fick större betydelse för avtalens utformning *inom* branscher och företag. Det handlade om en mer genomgripande omfördelningspolitik än vad som hade utstakats i den ursprungliga modellen. Den "ursprungliga" solidariska lönepolitiken, som bestod av en centralt framförhandlad löneutjämning *mellan* branscher, stöddes av arbetsgivar sidan eftersom den dels innebar löneåterhållsamhet på arbetsmarknaden, dels lämnade utrymme för löneflexibilitet inom sektorer och företag. Men med krav från allt starkare fackförbund inom offentlig sektor och privat tjänstesektor utökades omfördelningspolitiken. Eftersom det främst var större exportföretag som mer aktivt ifrågasatte den centraliser-

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 radikaliseringskraven 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 följde av fordristiska 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.

Det sägs att en mer sammanpressad lönestruktur kräver en centralt kontrollerande kraft som kan möta marknadens centrifugala krafter (Schulten 2002: 174). Utöver att arbetsgivarna ansåg att radikaliseringskraven 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 följde av fordristiska 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.

Det sägs att en mer sammanpressad lönestruktur kräver en centralt kontrollerande kraft som kan möta marknadens centrifugala krafter (Schulten 2002: 174). Utöver att arbetsgivarna ansåg att radikaliseringskraven 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 följde av fordristiska 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.

Enligt Pontusson och Swenson (1996) är behovet av finansiell flexibilitet den drivande kraften bakom de svenska verkstadsföretagens preferenser för ett decentraliserat system. Ett förhandlingssystem med större spelrum för förbunden och för företagen ska således ses som ett medel för huvudmålet om en lönestruktur med en mer differentierad lönesättning (Elvander 1988: 95, 129). Att VF och Metall bröt sig ur det centraliserade förhandlingssystemet och inledde separata förhandlingar kan ses mot bakgrund av att de delar en värdegemenskap om att ”industriarbetets anseende måste höjas, att produktiviteten måste stärkas och att rekryteringen till industrijobben måste förbättras genom bl a en mera differentierad lönesättning” (Elvander 1988: 96).

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



organisatoriska styrka och deras förmåga att ”handla kollektivt på klassbas”, men även deras samarbete med den växande tjänstemannarörelsen. Men i början på 1980-talet visade sig sprickor i löntagarnas gemensamma intressen såväl mellan privatanställda och offentliganställda som mellan arbetare och tjänstemän. ”Den individuella rationaliteten” (”gruppegismen”) förstärktes (Elvander 1988: 133). Metalls utbrytning ur LO-samordningen medförde att förhandlingssystemet ”destabiliserades i sin hjärtpunkt” och att den solidariska lönepolitikens genomförande försvårades (Elvander 1988: 132).

I denna del har jag redovisat grundelementen i den Rehn-Meidnerska modellen, det centraliserade förhandlingssystemet och förklaringar till lönebildningens 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 avkollektiveringsprocess, 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 löneutrymme 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**

Det första förbundsavtalet om lokal lönebildning utan ett centralt angivet löneutrymme, s.k. sifferlösa avtal, slöts mellan Almega och Ledarna år 1992. Liknande avtal som det inom arbetsledarområdet har gällt för vissa akademikergrupper, men löneökningnivån har huvudsakligen fastställts i förbundsavtal för de flesta löntagare (Lundh 2002; Medlingsinstitutet 2005). Å andra sidan har en majoritet något lokalt inslag i lönebildningen och lokala parter har fått ett större inflytande över såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning mellan individer (Medlingsinstitutet 2005: 76). Ett resultat av ett ökat lokalt inflytande och införandet av nya lönesystem är att lönesättningsprinciperna för arbetare och tjänstemän homogeniserats.

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. Denna avtalskonstruktion förekommer enbart 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).

Vid en jämförelse av avtalskonstruktionerna inom olika sektorer 2004 och 2005 (i motsats till 2005 förändrades inte avtalssystemen i 2006 års avtalsrörelse) följer fördelningen av avtal inom privat sektor ett likartat mönster (kan dock betonas att sifferlösa avtal ökade med tre procentenheter), medan det skedde vissa märkbara förändringar inom kommunal sektor. För det första sjönk andelen som omfattas av sifferlösa avtal från 28 till 5 procent. Enligt Medlingsinstitutet (2006: 176) beror det på att ”områdena Hälso- och sjukvård och Lärare har överenskommit om en lägsta garanterad höjning i sina avtal”. För det andra slöt Kommunal ett avtal med Sveriges Kommuner och landsting/Pacta som även innehöll en individgaranti (2004 var avtalskonstruktionen en lönepott utan individgaranti) (Medlingsinstitutet 2006: 176).<sup>54</sup> Inom statlig sektor ägde däremot inga förhandlingar rum under 2005.

Sammantaget innebar resultatet av 2005 års förhandlingar att andelen anställda med sifferlösa avtal sjönk från 18 till 10 procent av samtliga anställda. Dessutom blev det vanligare med avtal med individgaranti (Medlingsinstitutet 2006, 2007). Jämförelsen mellan 2004 och 2005 visar att utvecklingen inte gick mot mer handlingsfrihet för lokala parter utan snarare tvärtom som en följd av riksavtal som i större utsträckning innehåller olika typer av individgarantier. Det ska dock betonas att den generella trenden i avtalsrörelserna dessförinnan var ett ökat inslag av lokal lönebildning inom både privat och offentlig sektor med större möjligheter att påverka fördelningen mellan enskilda individer.

---

<sup>54</sup> 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

Enligt Elvander (2006: 191) gick lönebildningen inom primärkommuner och landsting ”full cirkel” under det senaste seklet. Från lokal autonomi och fragmentariska förhandlingsformer till centraliserade förhandlingar och sedan tillbaka till mer lokala förhandlingar. En tidigare centralstyrd decentraliseringsprocess blir alltmer ”en fråga om lokala initiativ på olika nivåer, ökande lokalt arbetsgivaransvar och en ny roll för de fackliga organisationerna” (Elvander 2006: 204).

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 styrd; 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.

LO och tongivande förbund inom TCO drev från 1960-talets slut en löneutjämningspolitik med stöd från de politiskt styrda offentliga arbetsgivarförbunden. Det var en tid av solidarisk lönepolitik då marknadstänkandet fick stå tillbaka:

Sjuksköterskorna hade marknadsvinden på sin sida men kunde inte utnyttja den, medan Kommunal hade den politiska vindens hela styrka i ryggen under 1970-talet, utjämningens årtionde. (Elvander 2006: 197)

Före 1966 års förhandlingsrättsreform hade statliga och kommunala tjänstemän med myndighetsutövande uppgifter en särställning på arbetsmarknaden. Tjänstemännens ämbetsmannaansvar och skyldighet att visa lojalitet mot arbetsgivaren ansågs vara oförenlig med förhandlings- och strejkrätten, samt med rätten att sluta kollektivavtal (Ryman 1999; Nitzeius 2003). Även efter förhandlingsrättsreformen behölls centralismen. Den statliga lönepolitiken kännetecknades av att tjänster lönesattes i ett löneplanssystem som förutsatte ett centralt förhandlings- och avtalssystem. Även om det växte fram ett nytt avtals- och förhandlingssystem under slutet av 1970-talet, med decentralisering av avtalsförhandlingar, sektorisering av avtalssystem samt införande av olika rörliga lönegradsystem, reglerades lönebildningen av ett normerande lönegradsystem. Dessutom deltog regeringen aktivt i lönebildningen trots att den formellt

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

Utjämningspolitiken missgynnade samtliga av SACO:s medlemsgrupper, särskilt högavlönade dito. Under den borgerliga regeringsperioden 1976-1982 såddes det ett frö som snabbt började gro till en ny lönebildningsera inom offentlig sektor. Inom statlig sektor, och senare även inom kommunal sektor, ”började tendenser till en mera flexibel och marknadsrelaterad lönebildning framträda” (Elvander 2006: 199). Bland annat sades utjämningspolitiken försvåra chefsrekryteringen till offentliga verksamheter, och med förändringar i lönebildningen från 1980-talets slut vidgades utrymmet för lokal lönebildning och individuell lönesättning.

Sveriges största fackförbund, Kommunal, kan exemplifiera omvandlingen mot individuella löner. I Kommunals avtalstexter och lönepolitiska utredningar uttrycks idag mindre av kollektiva strategier och istället mer av ”individualisering, avformalisering, decentralisering och effektivitetsbetonad verksamhetsanknytning” (Wallenberg 2002: 163). Vid Kommunals förbundskongress 1993 beslutades att systemet med centralt fastställda lönegrader och löneklasser skulle slopas. Istället för generella lönepåslag förordades mer av lokal och individuell lönesättning med syfte att ge det lokala facket ökade möjligheter att påverka lönebildningen (Strandås 2003; Kommunal 2004).

Vid sidan av kravet på löneutjämning vill Kommunal förstärka sitt inflytande över befattningsutvecklingen 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 handsbredds avstånd” (Nitzelius 2003: 4). Det fanns dock aktörer, både på arbetsgivar- och arbetstagsidan, som verkade för en mer flexibel och marknads-

relaterad lönebildning. Enligt Elvander (2004: 6) har det förts en kamp mellan plan och marknad som under 1990-talet vanns av de aktörer som ville omvandla lönebildningen i en individualiserad och marknadsanpassad riktning. Genombrottet för den lokala lönebildningen kom 1989 då löneplanssystemet med lönegrader och löneklasser slopades. Krontalslöner (löner uttryckt i kronor) och individuell lönesättning ersatte den automatiska uppflyttningen inom tjänstens lönegrad. Lönebildningen utvecklades från centraldirigering till delegering, verksamhetsanpassning och individuellt bestämda och differentierade löner.

Om 1980-talets avtalsförhandlingar kännetecknades av konfrontation, har 1990-talet beskrivits som samarbetets och samförståndets decennium, då lönebildningen försköts mot fredspliktbundna lokala parter (Nitzelius 2003). Decentraliseringsprocessen utmynnade i en mycket långtgående individualisering för SACO-förbunden år 2001, då sifferlösa avtal och lönesamtalsmodellen infördes. Den senare erbjöd lokala parter att sluta överenskommelser om lönesättande samtal mellan chef och medarbetare (Elvander 2004: 9). Numera är den privata sektorns förhandlings- och avtalssystem och syn på arbetsgivarrollen ett föredöme för den statliga arbetsgivarpolitiken:

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)

Trots ökad lokal rörelsefrihet har dock en välfungerande lönebildning försvårats inom statlig sektor (Elvander 2004). Principer om marknadsanpassning och individualisering har accepterats av facket, men arbetsgivarens dominans i den lokala maktstrukturen framstår som ett påtagligt hot mot att de anställdas behov ska tillgodoses. En sjunkande organisationsgrad, och en ovilja bland medlemmar att åta sig fackliga förtroendeuppdrag, försvagar fackets position. Med ”centralstyrd decentralisering” betonar Elvander (2004: 9) dessutom konflikten mellan en hårdnad, statsfinansiellt motiverad budgetstyrning och lokal handlingsfrihet. Den s.k. ramanslagsreformen<sup>55</sup> sätter press på myndigheter att inom snäva

---

<sup>55</sup> 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-

kostnadsramar 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).

Inom den kommunala sektorn har Vårdförbundet, som företräder de sjuksköterskor som under 1970- och 1980-talen tvingades till löneåterhållsamhet i avtalsförhandlingarna, varit en drivande kraft för en mer individualiserad lönesättning. Elvander (2006: 200) nämner att Vårdförbundets tillämpning av lönesamtalsmodellen gör att det innehar en tätposition i förhållande till andra kommunala fackförbund, vilka ”föredrar en mera försiktig individualiseringsprocess inom ramen för lokala förhandlingar”.

Ett exempel där nya samverkansformer underlättar en utveckling mot individuell 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 individuell lönesättning. Dessutom har lönebildningens decentralisering och individualisering befästs på SACO-förbundens avtalsområden inom kommunal sektor (med undantag för LR) (Elvander 2006).

## Ickestandardiserade löneformer

Vid sidan av avtalskonstruktioner med lokalt löneutrymme för individuella lönetillägg utgörs individuell lönesättning av individbaserade löneformer. Resultat från *European Working Conditions Survey* visar att mer än 90 procent av de anställda inom EU:s medlemsländer har en grundläggande fast lön, samtidigt som mer än hälften även har en rörlig lönedel. Övertidsersättning och lönetillägg för obekvämt arbetstid är de vanligaste typerna av rörliga lönedelar, medan finansiellt deltagande, såsom vinstdelning och företagsaktier, förekommer mer sällan. Bland anställda i

---

lämnade staten ansvaret för lönebildningen till de statliga myndigheterna i och med ramanslagsreformen 1992. Reformen, som avser en formaliserad anpassning till den beräknade löneutvecklingen inom den konkurrensutsatta industrisektorn, innebär att myndigheter fritt disponerar över tilldelade anslag men utan möjlighet till kompensation för eventuella kostnadsökningar (Ryman 1999; Elvander 2004).

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

Enligt Levnadsnivåundersökningarna hade var femte anställd ackordslön 1968, vilket hade sjunkit till två procent 2000. Exempelvis uppgav 65 procent av byggnadsarbetarna 1968 att lönen var ackordsbaserad, medan enbart 26 procent uppgav det 2000 (le Grand 2003: 404f). Inom SAF:s avtalsområde minskade andelen med individuella ackord med 28 procentenheter från 1970 till 2000. År 2000 var andelen individuella ackord 4 procent (Lundh 2002: 270), vilket överensstämmer väl med resultat från vår undersökning. Bland arbetare inom privat sektor hade 4 procent en fast lön med rörligt tillägg kopplat till eget resultat. Den stora minskningen av ackordslöner är en viktig förklaring till att principerna för lönesättning och lönekriterier har homogeniserats mellan arbetare och tjänstemän. Enligt Lundh (2002: 270) innehöll verkstadsindustrins avtal under 1990-talet nästan likartade löneprinciper för arbetare och tjänstemän: differentierade och individuella löner beroende av arbetets svårighetsgrad, individens ansvar och prestationer samt arbetskraftens efterfrågan på arbetsmarknaden.

Samtidigt med en mycket kraftig minskning av den ackordsbaserade lönesättningen ökade andelen anställda med en fast lön utan tillägg (med undantag för lönepåslag i form av ob-tillägg eller övertidsersättning) från 72 till 89 procent mellan 1968 och 1981. Därefter har andelen med fast lön legat knappt under 90-procentsnivån (le Grand 2003: 404). I vår undersökning har 85 procent fast lön. Följaktligen är den traditionella formen av ersättning i form av tim-, vecko- eller månadslön fortfarande standard för det stora flertalet på den svenska arbetsmarknaden. I tabell 7.1 redovisas fördelningen av olika typer av löneformer efter sektor.

**Tabell 7.1** Löneform efter sektor. Procent (viktade tal).<sup>56</sup>

	Kommunal	Statlig	Privat	Samtliga
Fast lön	96,8	97,3	78,7	85,3
Fast lön, tillägg egen prestation	0,9	0,9	4,7	3,3
Fast lön, tillägg arbetsgruppens resultat	0,1	-	4,6	2,9
Fast lön, tillägg befattning	1,1	1	2,9	2,2
Lön, tillägg företagets resultat	-	-	6,5	4,1
Ren prestationslön	0,1	-	1,1	0,7
Annan löneform	1	0,8	1,6	1,4
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>N</i>	1017	240	1955	3212

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 enbart 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.

**Tabell 7.2** Löneform efter klass. Procent (viktade tal).

	Tjänstemannaklass	Mellanliggande klasser	Arbetar-klass	Samtliga
Fast lön	82,6	87,7	82,4	85
Fast lön, tillägg egen prestation	2,7	3,9	2,9	3,4
Fast lön, tillägg arbetsgruppens resultat	3,1	1,4	5,1	3
Fast lön, tillägg befattning	1,3	1,4	3,7	2,3
Lön, tillägg företagets resultat	9,9	3,5	3	4,2
Ren prestationslön	-	0,9	0,9	0,8
Annan löneform	0,4	1,2	1,9	1,4
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>N</i>	460	1528	1138	3126

<sup>56</sup> 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

Individuellt löneinflytande är en annan aspekt av individualiserade förhållanden. Flera studier visar att många anställda är positiva till en lönesättning med mer individbaserade lönekriterier. I en LO-rapport är ”skicklighet i arbetet” den faktor som flest TCO- och SACO-medlemmar instämmer i bör vara mycket viktig eller viktig för lörens storlek. Bland LO-medlemmar hamnar faktorn på andra plats efter ”stort ansvar för vård och omsorg” (Nelander & Goding 2003a: 35ff).<sup>57</sup>

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-

---

<sup>57</sup> 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 lörens storlek. Mer än 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 lörens 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).

tid”, ”yrkesgruppens efterfrågan” och ”stigande ålder” (Sverke m.fl. 2004: 57).

Kriterier relaterade till tariffbelöningsystem eller marknadskrafternas styrning värderas lågt av de statsanställda, medan de är desto mer positiva till prestationsbaserade 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”, ”ansvarstagande”, ”egna arbetsresultat” och ”initiativtagande”.

Medarbetare (i betydelsen samtliga anställda utom chefer och förtroendevalda) anser att det som väger tyngst när lönen bestäms är ”formell utbildning”, ”vidareutbildning”, ”ansvarstagande” 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 överta 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).

Hur vanligt är det med lönesamtal? Mer än 70 procent av SACO:s medlemmar uppgav 2003 att de hade lönesamtal, andelen statsanställda med lönesamtal 2004 var 56 procent, och 57 procent av Kommunals medlemmar uppgav 2003 att de någon gång hade haft lönesamtal (Strandås 2003: 34; Granqvist & Regnér 2004b: 38f; Sverke m.fl. 2004: 75). I en undersökning om lönerättvisa betonas betydelsen av regelbundna lönesamtal för att de anställda både ska uppfatta lönesystemet i dess helhet och specifika lönemotiveringar som mer rättvisa (Andersson-Stråberg m.fl. 2005). Det är således problematiskt att nästan en fjärdedel av de medlemmar i Kommunal som lönesätts individuellt aldrig har haft individuella lönesamtal (Strandås 2003: 35). Ett annat mått på bristerna i lönesättnings-systemet är att kunskapen om kriterier för löneförhöjningar är svag eller obefintlig för 36 procent av de statsanställda (Sverke m.fl. 2004: 75).

Bland SACO:s medlemmar förhandlar 56 procent på egen hand (Granqvist & Regnér 2004b: 39). Bland statsanställda bestäms lönen i förhandlingar mellan individen och den närmaste chefen för 11 procent (Sverke m.fl. 2004: 65).<sup>58</sup> Facklig organisering samvarierar tydligt med individuell förhandlingsrelation. Bland oorganiserade bestäms lönen i förhandlingar mellan individ och närmaste chef för 23 procent, vilket kan jämföras med 17 procent bland SACO-medlemmar, sex procent bland OFR-medlemmar, och två procent bland SEKO-medlemmar (Sverke m.fl. 2004: 68). Innan jag analyserar i vilken utsträckning som individuellt löneinflytande förekommer i olika kategorier av anställda ska något sägas om inflytandet generellt. I tabell 7.3 redovisas de anställdas möjlighet att påverka lönen genom egna arbetsinsatser respektive genom egna krav.

---

<sup>58</sup> 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 löneinflytande genom egen arbetsinsats eller egna krav. Procent (viktade tal).

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

Tabell 7.3 visar att 56 procent inte alls eller i liten utsträckning kan påverka lönen genom arbetsinsatsen. Andelen statsanställda med ett så begränsat löneinflytande 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 svars kategorier jämfört med 28 procent bland högavlönade (30000 kr eller mer/månad) (Sverke m.fl. 2004: 52ff). I vår undersökning säger 67 procent av de lågavlönade (under 20000 kr/månad) att de inte alls eller enbart i liten utsträckning kan påverka lönen jämfört med 28 procent bland de högavlönade (30000 kr eller mer/månad).

Att klass, som korrelerar starkt med lönenivå,<sup>59</sup> har stor betydelse för löneinflytandet är även tydligt inom kommunala verksamheter. Ungefär sju 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 inflytande 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.

<sup>59</sup> 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.

	Modell A	Modell B
<b>Klass</b>	***	***
Tjänstemannaklass	2,59***	1,79***
Mellanliggande klasser	1,48***	1,21*
Arbetarklass (ref)	1	1
<b>Kön</b>	+	
Man	1,19+	0,99
Kvinna (ref)	1	1
<b>Åldersgrupp</b>		
16-24	1,10	1,15
25-34	0,97	0,95
35-44	1,13	1,14
45-54 (ref)	1	1
55-64	0,92	0,94
<b>Sektor</b>	***	***
Kommunal	0,67***	0,75**
Statlig	0,51***	0,55**
Privat (ref)	1	1
<b>Anställningsform</b>	**	**
Tillsvidareanställning (ref)	1	1
Objekt/projektanställning	0,86	0,80
Vikariat	0,68+	0,71
Behovsanställning	0,43*	0,42*
Övriga tidsbegränsade anställningar	0,44**	0,40**
<b>Arbets tid</b>	***	**
1-20	0,57**	0,60**
21-34	0,73**	0,81+
35- (ref)	1	1
<b>Arbetsplatsstorlek</b>		
1-10	1,30+	1,16
11-19	1,19	1,17
20-49	1,22	1,22

50-99	1,22	1,37*
100-499	1,04	1,08
500 eller fler (ref)	1	1
<b>Egenreglerad arbetsituation</b>		***
Stor		4,93***
Ganska stor		3,86***
Liten		2,17***
Minimal (ref)		1
<b>Fackligt organiserad</b>		*
Ja (ref)		1
Nej		1,33*
<b>Löneform</b>		***
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		2,39***
<b>Konstant</b>	0,58***	0,17***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,08	0,17
<b>N</b>	2875	2779

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

Kommentar: Individuellt löneinflytande genom egen arbetsinsats operationaliseras genom att de anställda har svarat antingen ”mycket stor”, ”stor” eller ”viss” på frågan om i vilken utsträckning de kan påverka lönen genom sin arbetsinsats.

Tabell 7.4 visar att personer i tjänstemannaklassen i högre grad kan påverka lönen genom sina arbetsinsatser jämfört med arbetarklassen. Det individuella löneinflytandet är högre bland män än bland kvinnor. Det finns däremot inga nämnvärda ålderskillnader. Privatanställda har större löneinflytande än offentliganställda; oddset är knappt två gånger så högt för privatanställda jämfört med statsanställda. Om sektorsvariabeln plockas bort från modellen förstärks könsskillnaden, vilket beror på att ett lägre löneinflytande i den kvinnodominerade kommunala sektorn inte längre hålls under kontroll. Det finns även skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda (med undantag för objekt/projektanställda). Även arbetstid och arbetsplatsstorlek har betydelse. Heltidsanställda kan påverka lönen i högre grad än deltidsanställda. På arbets-

platser med högst 10 anställda är graden av individuellt löneinflytande högre än på arbetsplatser med 500 eller fler.

Klasskillnaderna 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 löneinflytande är fem gånger så högt i en arbetssituation med stor egenreglering jämfört med i en arbetssituation med minimal egenreglering. Oorganiserade har större individuellt löneinflytande, vilket även gäller för anställda med ickestandardiserade löneformer. I tabell 7.5 redovisas relativa risker att instämna 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.

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

Objekt/projektanställning	1,13	1,03
Vikariat	0,87	0,84
Behovsanställning	0,97	1,06
Övriga tidsbegränsade anställningar	0,85	0,77
<b>Arbetstid</b>	*	*
1-20	0,62**	0,58**
21-34	0,81+	0,86
35- (ref)	1	1
<b>Arbetsplatsstorlek</b>	**	+
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
<b>Egenreglerad arbetsituation</b>		***
Stor		4,18***
Ganska stor		2,88***
Liten		1,88***
Minimal (ref)		1
<b>Fackligt organiserad</b>		***
Ja (ref)		1
Nej		1,79***
<b>Löneform</b>		
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		1,06
<b>Konstant</b>	0,33***	0,17***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,10	0,16
<b>N</b>	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.



Tabell 7.5 visar att löneinflytandet är högst i tjänstemannaklassen; jämfört med arbetarklassen är oddset drygt tre gånger så högt. Beträffande kön har män större individuellt löneinflytande än kvinnor. Bland 35-44-åringar är det något vanligare än bland 45-54-åringar, medan 55-64-åringar i minst utsträckning kan påverka lönen genom egna krav. Privatanställda har större individuellt löneinflytande än offentliganställda. Skillnaden är störst i relation till statsanställda; oddset är nästan 2 gånger så högt för privatanställda. Det finns inga nämnvärda skillnader mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda. Deltidsanställda uppger att de i lägre grad kan påverka lönen genom egna krav jämfört med heltidsanställda. På arbetsplatser med färre än 50 anställda kan man påverka lönen i högre grad än på arbetsplatser med 500 eller fler.

Klasseffekterna reduceras avsevärt när egenreglerad arbetssituation, facklig organisering och löneform förs in i modell B (för tjänstemannaklassen sjunker värdet från 3,29 till 2,31). Egenreglerad arbetssituation är den huvudsakliga förmedlande mekanismen mellan klass och individuellt löneinflytande. Det finns avsevärda skillnader mellan att ha minimal, liten, ganska stor, respektive stor egenreglering i arbetet. Beträffande facklig organisering är det tydligt att oorganiserade i högre grad kan påverka lönen jämfört med organiserade. Slutligen så finns det inga nämnvärda skillnader i fråga om löneform.

## 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).

<b>Mycket stor</b>	8,6
<b>Stor</b>	16,2
<b>Viss</b>	27,3
<b>Liten</b>	29,4
<b>Inte alls</b>	18,4
<b>Totalt</b>	100
<b><i>N</i></b>	3223

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.

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

50-99	1,24	1,35
100-499	1,22	1,16
500 eller fler (ref)	1	1
<b>Egenreglerad arbetsituation</b>		
Stor		0,95
Ganska stor		0,95
Liten		0,85
Minimal (ref)		1
<b>Fackligt organiserad</b>		
Ja (ref)		1
Nej		1,56**
<b>Löneform</b>		
Fast lön (ref)		1
Ickestandardiserad löneform		0,63**
<b>Löneinflytande genom arbetsinsats</b>		
Mycket stor		0,84
Stor		0,89
Viss		0,89
Liten		1,04
Inte alls (ref)		1
<b>Löneinflytande genom egna krav</b>		
Mycket stor		1,19
Stor		0,64+
Viss		0,81
Liten		0,88
Inte alls (ref)		1
<b>Konstant</b>	0,18***	0,20***
<b>Nagelkerke R<sup>2</sup></b>	0,09	0,12
<b>N</b>	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.

Tabell 7.7 visar att klassposition spelar en betydande roll för en individualiserad lönekultur. Jämfört med arbetarklassen är oddset två och en halv gång så högt för tjänstemannaklassen, och nästan detsamma för mellanliggande klasser. Det är vanligare med en individualiserad lönekultur bland kvinnor än bland män, vilket är ett intressant resultat mot bakgrund av kvinnors generellt så ofördelaktiga lönevillkor på den svenska arbetsmarknaden (le Grand m.fl. 2001b; LO 2004).

Det finns även intressanta ålderskillnader; 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 däremot inga nämnvärda 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 nämnvärda 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.

Effekterna av klassposition förstärks vid kontroll för individualiserade förhållanden. Det finns inga nämnvärda skillnader mellan anställda med olika grad av egenreglering. Det är däremot vanligare med en "tyst lönekultur" bland oorganiserade. Typ av löneform påverkar också förekomsten av en individualiserad lönekultur; det är mindre vanligt med en sådan lönekultur hos anställda med ickestandardiserade löneformer jämfört med dem med fast lön. Det finns inget empiriskt stöd för att graden av individuellt löneinflytande genom egna arbetsinsatser påverkar förekomsten av en individualiserad lönekultur. Denna lönekultur är däremot något ovanligare bland anställda som i hög grad kan påverka sina löner genom egna krav i förhandlingar med arbetsgivaren.

## **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 förbundsavtalen 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.

Trots en genomgripande decentralisering av lönebildningen kvarstår den svenska modellen, åtminstone enligt Elvanders (1988: 10f) definition där den centrala delen är parternas självreglering på arbetsmarknaden (och inte huruvida förhandlingarna förs på toppnivå eller på förbunds-nivå). Å andra sidan, även om förhandlingar på lokal nivå fortfarande förs inom ramen för riksavtal har tyngdpunkten alltmer förskjutits mot lokalt självbestämmande. För några decennier sedan var löneplanssystem förhärskande på många arbetsplatser. Lönesättningen kontrollerades av parterna på nationell nivå, och för individen ”var det i princip omöjligt att påverka sin lön inom ramen för befattningen” (Alsterdal 2005: 15). Ett sådant belöningsystem är exempel på det som Sennett (2007: 29) kallar för ”den fördröjda belönings disciplin”. Det kräver (byråkratiska) organisationer inom vilka människor har en fast position och långsamt rör sig uppåt trappsteg för trappsteg, för att med tiden premieras för lång och trogen tjänst. I en positionsbaserad lönesättning är det främst jobbet eller befattningens egenskaper, vad den anställde gör, som belönas, och uppflyttningen på lönetrappan är framförallt ett resultat av att anställda premieras för antalet tjänsteår (Alsterdal 2005: 15).

Om det för några decennier var i princip omöjligt för personen att själv påverka lönen inom ramen för befattningen (med undantag av privat tjänstemännens individuella lönesättning och arbetares prestationsbaserade löneformer), har de lokala parterna fått större inflytande över såväl löneutrymmets storlek som dess fördelning mellan individer (Medlingsinstitutet 2005: 76). Inom statlig sektor har exempelvis det tidigare centralstyrda 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 belöningsystem 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 reducering av arbetsrättslig lagstiftning/kollektivavtal och en gradvis försvagning av fackens och arbetsgivarorganisationernas resurser, en övergång från förhandlingar på

central nivå och branschnivå till förhandlingar på arbetsplatsnivå. En huvudaspekt av den organiserade kapitalismens upplösning är lönebildningens decentralisering, och enligt Pontusson och Swenson (1996) utgör denna en viktig del av ett mer generellt ifrågasättande av den svenska modellen. Jag menar att man skulle gå för långt om man beskriver det svenska arbetslivet i termer av den organiserade kapitalismens upplösning, eftersom ett partsreglerat förhandlingssystem består och riksavtal alltså föregår lokala avtal.

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 förbunds nivå 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). Under avtalsrörelserna 1993 och 1995 försökte SAF få till stånd en genomgripande decentralisering av förhandlingssystemet. SAF:s attack avbröts 1997 och istället ingick partsrepresentanter för de konkurrensutsatta industrisektorerna det s.k. Industriavtalet (Thörnqvist 2007: 23).

Att den svenska lönebildningen utgörs av mer individuella element än för några decennier sedan försvårar en solidarisk lönepolitik eftersom den förutsätter en väldigt stark nationell konfederation av fackförbund (Silverman 1998: 77). Förhandlingssystemets decentralisering och marknadsorienterade lönesättningsstrategier sägs vara en viktig förklaring till att löneskillnaderna har ökat mellan de anställda. Om den svenska arbetsmarknaden från slutet av 1960-talet till början på 1980-talet kännetecknades av en sammanpressning av lönespridningen har löneskillnaderna därefter ökat. Ett talande resultat för ett lönepolitiskt skifte är ökade skillnader mellan anställda med liknande kvalifikationer och liknande jobb; den solidariska lönepolitikens huvudprincip om lika lön för lika arbete har förlorat i styrka (le Grand m.fl. 2001b: 168). Även om det fortfarande finns en inre samordning av fackförbund i centralorganisationerna, vilken spelar en betydande roll i lönebildningen, är det mycket svårare att förverkliga en solidarisk lönepolitik liknande den som fanns i den traditionella modellen av centraliserade förhandlingar (Kjellberg 2007b: 278).

Decentraliseringen av förhandlingssystemet har skapat förutsättningar för individualiserade lönevillkor, men det är svårare 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 rena prestationsbaserade 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 privatanställda än offentliganställda 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 lönekriterier 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



majoritet som åtminstone i någon grad säger sig kunna påverka lönen; att det trots allt finns en hel del individuella element i lönebildningen. Den första tolkningen har att göra med att samordningen mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer på nationell nivå tar formen av ”pattern bargaining”. Med detta avses att löneavtal i den exportorienterade verkstadssektorn sätter ett lönetak för andra sektorer. Den kontroll som nationella fackförbund dessutom har över lokalavdelningar möjliggör en samordning som är nödvändig för löneåterhållsamhet på arbetsmarknaden (Pontusson 2005: 102).

Det är vanligare med en individbaserad lönesättning bland tjänstemän än bland arbetare. Exempelvis förekommer sifferlösa avtal enbart bland tjänstemän (Medlingsinstitutet 2005: 77). I vår undersökning har tjänstemän ett avsevärt större individuellt löneinflytande än arbetare. Bland övriga faktorer är det graden av egenreglerad arbetssituation som starkast står ut. Ju högre grad av egenreglering i arbetet, desto mer kan man påverka lönen.

Med en individualiserad lönekultur sprids privatiseringen av lönesättningen. I en studie av metallarbetare på ABB anger enbart en av tio att lönerna redovisas helt öppet, medan en av tre säger att lönerna är helt hemliga (Nilsson 2000: 9). I vår undersökning anger nästan var femte anställd att det inte alls talas öppet om löner bland arbetskamrater. Det är klart vanligare med en individualiserad lönekultur i tjänstemannaklassen och i mellanliggande klasser än i arbetarklassen. En individualiserad lönekultur är dessutom vanligare bland kvinnor, äldre, privatanställda och på arbetsplatser med högst 10 anställda, jämfört med män, yngre, offentliganställda och på arbetsplatser med 500 eller fler anställda. Huruvida arbetet är mer eller mindre egenreglerat verkar inte påverka förekomsten av en individualiserad lönekultur, medan det är vanligare med en individualiserad lönekultur bland oorganiserade. Det är mindre vanligt med hemliga löner bland anställda med ickestandardiserade löneformer. Avslutningsvis är det också mindre vanligt med en individualiserad lönekultur bland dem som i hög grad kan påverka sina löner genom egna krav jämfört med dem som inte har något individuellt löneinflytande.



## Kapitel 8

### SAMMANFATTANDE DISKUSSION

#### Avhandlingens utgångspunkt

Det sägs att individualiseringsprocesser omvandlar västerländska samhällen. Istället för strukturer där individer är ”bärare av bestämda klassförhållanden och intressen” (Marx 1997: 5) sägs samtida strukturer vara öppnare för individuella val. Enligt Beck och Beck-Gernsheim (2002b: 3) omvandlas individens liv till en ”gör-det-själv-biografi”. Men det är inte en autonom individ som beskrivs. Istället är det moderna institutioner som dömer individen till individualisering; adressaten för välfärdsstatens och arbetsmarknadens riktlinjer och regleringar är individen och inte gruppen eller kollektivet. Ett undantag från ”institutionaliserad individualisering” sägs vara korporativa arbetsmarknadsrelationer. Å andra sidan menar Beck (2007) att dessa kollektiva lösningar kan komma att undermineras av individualiseringen av anställdas kontrakt.

Nära sammanbundet med individualiseringen av livssituationer är att värderingar och attityder sägs bli mer individualistiskt inriktade. Det handlar dels om en privatiserad och konsumtionsinriktad individualism, genom vilken individen ska maximera sitt självintresse, dels om att människor ska ges utrymme att utforska olika identiteter och livsstilar (Phelps Brown 1990; Beck 1998a; Honneth 2004; Bauman 2005). Honneth (2004) talar om arbetet i termer av ”organiserat självförverkligande”, då det både skapas möjligheter för, och ställs krav på, att anställda ska bli mer självgående och anpassningsbara. Enligt du Gay (1996) genomsyras det samtida arbetet av en ”entreprenörsanda” genom att de anställda uppmanas till individuellt initiativtagande, och enligt Pongratz och Voß

(2003) förvärvar individen entreprenörsliknande kvaliteter som en följd av egenkontroll över arbetets utförande och uppläggning.

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.

Det finns även ett annat problem. Teoretiska bidrag där man betonar individualisering som en frigörelseprocess kan reproducera ideologier som överbetonar människors autonomi och valmöjligheter, och därigenom underlåter att benämna den ojämlika resursfördelningen i samhället. Enligt Lysgaard (2001: 316) kan man i ett samhälle som präglas av konkurrens och mobilitet komma att uppfatta människors underordning som ett nederlag ”som best förklaras ved deres egen utilstrekkelighet”.

## **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 jobbets 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

syn på sin relation till facket. Den höga fackliga organisationsgraden (knappt tre av fyra var organiserade 2007) kan tolkas som att de flesta anställda föredrar en kollektiv reglering av utbytesrelationerna på arbetsmarknaden. Även om organisationsgraden är hög har den fallit sedan mitten av 1990-talet; med Boglinds (2003: 131) ord verkar kulmen vara nådd. Tecken i tiden som förstärker denna bild är inte minst den kraftiga nedgången i ungas organisationsgrad sedan början av 1990-talet, en grupp anställda som även är mindre fackligt intresserade och fackligt aktiva jämfört med äldre anställda (Forsell m.fl. 2007a). Huruvida nedgången i ungas organisationsgrad avspeglar en spridning av mer individualistiska attityder, eller om det huvudsakligen är en konsekvens av anställnings- och arbetsvillkor, behöver utforskas ytterligare.

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, samtidigt 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.

Det starkt centraliserade förhandlingssystemet med LO och SAF som löneledande aktörer, och den centrala samordning av förbund som förhandlingssystemet förutsatte, var grundläggande för att klass under efterkrigstiden alltmer ersatte yrke som organisationsbas (Korpi 1978: 83). Förhandlingssystemet var ett viktigt ramverk för den solidariska lönepolitiken; de senaste decenniernas decentralisering av lönebildningen har därigenom försvårat denna lönepolitiska inriktning. Samordnade centrala förhandlingar har ersatts av förbundsförhandlingar samtidigt som förbundsavtalen har blivit mindre detaljerade. Delar av lönebildningen har dessutom överlåtits till förhandlingar på lokal nivå, och för de flesta anställda finns det idag något lokalt inslag i lönebildningen. En mer arbetsplatsanknuten lönebildning skapar slutligen större möjligheter för belöningsystem med individbaserade kriterier och en individuell förhandlingsrelation till arbetsgivaren (se t.ex. Elvander 1988, 2004, 2006; Pontusson & Swenson 1996; Kjellberg 1998; Thörnqvist 1999; le Grand, Szulkin

& Tåhlin 2001b; le Grand 2003; Nitzelius 2003; Medlingsinstitutet 2005; Nilsson & Ryman 2005; Pontusson 2005).

Sammanfattningsvis ger dagens förhandlingssystem ett avsevärt större löneutrymme på verksamhetsnivå jämfört med i det centraliserade förhandlingssystem som fanns från mitten på 1950-talet till 1980-talets början. Å andra sidan är decentraliseringen inte i närheten av en situation där lönebildningen enbart är en lokal angelägenhet mellan företag och fack (Kjellberg 2003: 370; Pontusson 2005: 105). Att riksavtalen består visar att den organiserade kapitalismen inte håller på att lösas upp utan att de fackliga resurserna fortsatt är stora, inte minst som en följd av den i ett internationellt perspektiv höga organisationsgraden.

Om förhandlingssystemets decentralisering har resulterat i en individualiserad lönestruktur är det svårare att beskriva förändringar i löneformer i termer av individualisering. En mer genomgripande individualisering av löneformer skulle innebära att en större andel anställda har rena prestationsbaserade löner, eller åtminstone löner med olika typer av rörliga tillägg (vid sidan av ob-tillägg och övertidsersättning). Så är dock inte fallet. Det stämmer förvisso att mer ”moderna”, prestationsbaserade lönesystem ökade under 1990-talet (såsom bonuslöner, vinstdelning, aktier och optioner), men ökningen började också från en mycket låg utgångsnivå. Att nästan nio av tio anställda har fast lön motsäger den spridning av prestationsbaserade löneformer som Sørensen (2000) menar följer med avregleringen av arbetsmarknader, och med upplösningen av traditionella klassrelationer. Det är således ett resultat som motsäger föreställningen om att alltfler anställda differentieras genom individuella prestationer i mer kortvariga utbytesrelationer, t.ex. rena prestationslöner eller individuella ackord, då det enbart är några få procent som har sådana löneformer på den svenska arbetsmarknaden.

Huruvida lönesättningen har individualiserats har även undersökts i form av den anställdes möjlighet att påverka lönen 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 lönen. 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 uppgraderats på den svenska arbetsmarknaden; en sådan uppgradering borde ha varit fallet om nya sätt att organisera 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.

Å andra sidan finns det en del förändringar som talar *för* arbetslivets individualisering. Som en följd av de senaste decenniernas omvandling av yrkes- och branschstrukturen arbetar en större andel i kvalificerade yrken, medan andelen okvalificerade och semikvalificerade arbetaryrken har minskat över tid. Den sammantagna effekten av arbetsmarknadens strukturomvandling kan ses som en genomgripande individualiseringsprocess. Ett annat uttryck för individualisering är organisationsgradens nedgång sedan mitten av 1990-talet. Dessutom har vi kunnat se att en stor andel av de anställda är positiva till individuella förhandlingar med arbetsgivaren.

Till sist ska jag säga något om individualiseringen av lönesättningen. Utvecklingen har gått från centraliserade förhandlingar på toppnivå till förhandlingar på förbunds nivå, mot mindre detaljerade förbundsavtal, och att delar av lönebildningen har överlåtits till lokal nivå. Förutsättningar har skapats för individbaserade belöningssystem. 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 prestationsbaserade kriterier såsom självständighet, initiativtagande och arbetets kvalitet (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

I avhandlingen har jag studerat i vilken utsträckning klassposition påverkar fördelningen av individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt bland de anställda. Vi har sett att det är avsevärt mycket vanligare med egenreglerade arbetssituationer i tjänstemannaklassen jämfört med i arbetarklassen. Chefer och professionella tenderar att ha jobb som är mer obestämbara, vilka för att kunna utföras på ett effektivt sätt förutsätter ett stort handlings- och beslutsutrymme (Erikson & Goldthorpe 1992; Evans & Mills 2000; Goldthorpe 2000b).

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 klassposition. I ett marxistiskt klassperspektiv 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 chefs strategiska position i organisationen, och arbetsgivarens försök att därigenom skapa lojala 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 beroende 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).

Enligt Lysgaard (2001: 227) är det arbetarkollektivets idealtillstånd att personens relation till organisationen går via representanter för de anställda. Individens syn på sin relation till fack och arbetsgivare påverkas också av dennes klassposition. Både i vår undersökning och i en undersökning från 1997 (Furåker & Berglund 2001, 2003) instämmer arbetare i högre grad i att facket behövs och i lägre grad att de föredrar individuella förhandlingar med arbetsgivaren.

Andelen ickestandardiserade löneformer är densamma för tjänstemannaklassen och arbetarklassen, men fördelningen i olika typer av ickestandardiserade löneformer skiljer sig åt. I vår undersökning är en individualiserad lönekultur klart vanligare i tjänstemannaklassen än i arbetarklassen. Detta är ett förväntat resultat; traditionellt har det funnits en stor öppenhet kring löner bland arbetare, medan privat tjänstemännens lönekultur är mer privatiserad (Nilsson 2000: 42). Sammanfattningsvis är individualiserade förhållanden och individualistiska förhållningssätt starkt klassbaserade.

## 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 lönevillkor 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 svårtolkat. 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, stödjer 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 lönekultur bland äldre anställda. 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 lönekultur. Som en följd av de logiker som reglerar offentlig respektive privat sektor skulle det vara mest sannolikt att offentliganställda i högre grad föredrar förhandlingar via facket. Detta får inte stöd i vår undersökning; privatanställda föredrar individuella förhandlingar mer än statsanställda, men det finns inga nämnvärda skillnader mellan privatanställda och kommunalanställda.

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

union. Consequently, the union is secondary to work, not only with regard to its organization, but in its social significance as well. (Allvin & Sverke 2000: 79-80)

Beträffande arbetstid finns det överlag en del skillnader mellan deltids- och heltidsanställda. Exempelvis har heltidsanställda större inflytande över arbetets utförande och uppläggning än långdeltidsanställda. Kortdeltidsanställda har störst inflytande över när arbetet utförs, de är mer benägna 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, medan det inte finns några skillnader i fråga om en individualiserad lönekultur.

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 instämna i att facket behövs. Ju mindre arbetsplats, desto mer tenderar de anställda att instämna 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 underlättar 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 organisering, 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 benägenhet att vara oorganiserade. Ett förväntat resultat vore att oorganiserade 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 individuella 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 individuella dito. En individualiserad lönekultur är mindre vanlig bland anställda med ickestandardiserade löneformer. Denna grupp av anställda kan å andra sidan i större utsträckning påverka lönen genom sina arbetsinsatser, vilket är ett förväntat resultat då en ickestandardiserad löneform ju avser rena prestationslöner eller löner med olika typer av prestationsbaserade tillägg.

Till slut kan det nämnas att anställda med ett stort individuellt löneinflytande är lojalare mot organisationen och i högre grad föredrar individuella 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 relaterat 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 målsättning. Lysgaard föreställer sig en utveckling där facket i större utsträckning 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 rättvisepprinciper om jämlikhet och likabehandling i hög grad har ersatts av marknadens prestationsprincip (Boglund 1988; Fredholm 1989).

En följd av en mer individualiserad belöningsstruktur 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 fackföreningar stödjer en lönesättning med differentierade och individuellt satta löner; det råder avse-

värd samstämmighet mellan arbetsmarknadens parter (se t.ex. Svenskt Näringsliv 2001; Kommunal 2004).

Norbert Elias menar att det västerländska samhället kännetecknas av att skillnader mellan människor värderas högre än likheter dem emellan. I enlighet med Elias (1991: 156) terminologi kan utvecklingen på lönebildningens område, med en allt starkare betoning på att värdera och belöna individuella förmågor och prestationer, ses som en tyngdpunktsförskjutning från människans "vi-identitet" till dennes "jag-identitet".

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" kollektiva 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 individualiseringsprocess av att majoriteten anställda fortfarande 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 fördelningen 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 lönearbetets 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. Individualisering 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 collectivistic 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 & Nilssen 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; Svallfors 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 (Boglund 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

- Allvin, M. (1997) *Det individualiserade arbetet. Om modernitetens skilda praktiker*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., Lundberg, U. & Skärstrand, E. (1998) *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser*. Arbete och hälsa 1998: 21. Delstudie 1. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Allvin, M. & Sverke, M. (2000) "Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization", *Economic and Industrial Democracy*, 21, 71-95.
- Allvin, M. & Aronsson, G. (2001) "The Future of Work Environment Reforms. Does the Concept of Work Environment Apply within the New Economy?". In Annette Thörnqvist (ed.), *Work Life, Work Environment and Work Safety in Transition*, pp. 237-249. Stockholm: The National Institute for Working Life.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006) *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Alsterdal, L. (2003) "Den kloka handlingens lön". I Lena Wilhelmson (red.), *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik*, s. 97-123. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Alsterdal, L. (2005) *Vad är ett bra arbetsresultat? Individuell lön och verksamhetsutveckling i kommuner och landsting*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Andersson, I., Moberg, R., Sjöstrand, R. & Sjölin, M. (1990) *Ackordsliv. Göteborgsvarven i efterkrigets samhälle*. Göteborg: Göteborgs museer.
- Andersson-Stråberg, T., Hellgren, J. & Sverke, M. (2005) "Att få vad man förtjänar: Rättvisepplevelser i samband med individuell lönesättning", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 11 (2), 93-106.
- Aneshensel, C.S. (2002) *Theory-Based Data Analysis for the Social Sciences*. Thousand Oaks: Pine Forge.
- Archer, M. (1995) *Realist social theory: the morphogenetic approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Archer, M., Sharp, R., Stones, R., & Woodiwiss, T. (1999) "Critical Realism and Research Methodology". *Alethia*, 2,1, 12-16.

- Arnell Gustafsson, U. (2003) "Ungdomars inträde i arbetslivet – följer för individen och arbetsmarknaden", I Casten von Otter (red.), *Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i svenskt arbetsliv*, s. 113-133. Arbetsliv i omvandling 2003:8. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Aronsson, G. (2005) "Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser?", *Tvär-snitt*, 2, 2-5.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000) *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbete och hälsa nr 2000:9. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Atkinson, J. (1984) "Manpower strategies for flexible organisations", *Personnel Management*, August, 28-31.
- Atkinson, W. (2007a) "Beck, individualization and the death of class: a critique", *The British Journal of Sociology*, 58 (3), 349-366.
- Atkinson, W. (2007b) "Beyond false oppositions: a reply to Beck", *The British Journal of Sociology*, 58 (4), 707-715.
- Bauman, Z. (2005) *Work, Consumerism and the New Poor*. Maidenhead: Open University Press.
- Beck, U. (1995) *Att uppfinna det politiska. Bidrag till en teori om reflexiv modernisering*. Göteborg: Daidalos.
- Beck, U. (1998a) *Democracy without enemies*. Cambridge: Polity.
- Beck, U. (1998b) *Risksamhället. På väg mot en annan modernitet*. Göteborg: Daidalos.
- Beck, U. (2002a) "Beyond status and class?". In Ulrich Beck and Elisabeth Beck-Gernsheim (eds.), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, pp. 30-41. London: Sage.
- Beck, U. (2002b) "The ambivalent social structure: Poverty and wealth in a 'self-driven' culture". In Ulrich Beck and Elisabeth Beck-Gernsheim (eds.), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, pp. 42-53. London: Sage.
- Beck, U. (2002c) "Zombie categories: Interview with Ulrich Beck". In Ulrich Beck and Elisabeth Beck-Gernsheim (eds.), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, pp. 202-213. London: Sage.



- Beck, U. (2007) "Beyond class and nation: reframing social inequalities in a globalizing world", *The British Journal of Sociology*, 58 (4), 679-705.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002a) "Authors' preface: Institutionalized individualism". In Ulrich Beck and Elisabeth Beck-Gernsheim (eds.), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, pp. xx-xxv. London: Sage.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2002b) "Losing the traditional: Individualization and 'precarious freedoms'". In Ulrich Beck and Elisabeth Beck-Gernsheim (eds.), *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*, pp. 1-21. London: Sage.
- Beck, U. & Willms, J. (2004) *Conversations with Ulrich Beck*. Cambridge: Polity.
- Bell, D. (1974) *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. London: Heinemann.
- Berglund, T. (2001) *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Berglund, T. (2003a) "Arbetsförhållanden, arbetskrav och känslomässig utmattning". I Bengt Furåker (red.), *Arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse. En studie inom Västra Götalandsregionens primärvård*, s. 143-176. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Berglund, T. (2003b) "Individualiserade arbetssituationer och attityder till arbete". I Marianne Blomsterberg och Tiiu Soidre (red.), *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*, s. 103-120. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Berglund, T. & Schedin, S. (2002) "Social klass och arbete". I Lars H. Hansen och Pal Orban (red.), *Arbetslivet*, s. 327-366. Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, T. & Bengtsson, M. (2005) "Upplevelser av stress – att jämföra lön och karriärmöjligheter med nära arbetskamrater", *Sociologisk Forskning*, 2, 23-45.
- Berman, M. (1983) *All That Is Solid Melts Into Air. The Experience of Modernity*. London: Verso.
- Berntsson, P. (2006) *Läraryrket, forskollärare och statshöjande strategier. Ett könsperspektiv på professionalisering*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.

- Berry, W.D. & Feldman, S. (1985) *Multiple Regression in Practice*. Beverly Hills: Sage.
- Bertilsson, M. (1987) "Arbete, rationalitet och historia". I Ulla Björnberg och Inga Hellberg (red.), *Sociologer ser på arbete. Festskrift till Edmund Dahlström*, s. 141-158. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- Bhaskar, R. (1997) *A Realist Theory of Science*. London: Verso.
- Bhaskar, R. (1998) *The Possibility of Naturalism. A Philosophical Critique of the Contemporary Human Sciences*. London: Routledge.
- Bhaskar, R. (2002) *From Science to Emancipation. Alienation and the Actuality of Enlightenment*. London: Sage.
- Bihagen, E. (2000) *The Significance of Class. Studies of class inequalities, consumption and social circulation in contemporary Sweden*. Umeå University: Department of Sociology.
- Bihagen, E. & Hansen, L. (2003) "Svensk yrkesstruktur och yrkesklassificering över tid". I Marianne Blomsterberg och Tiiu Soidre (red.), *Reflektioner. Perspektiv i forskning om arbetsliv och arbetsmarknad*, s. 45-68. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Bihagen, E., Nermo, M. & Erikson, R. (2005) *Class Schemas and Employment Relations. Comparisons between the ESeC and the EGP class schemas using Swedish and European data*. Validation report prepared for the ESeC conference in Lisbon 18-21 January 2006. Stockholm University: Swedish Institute for Social Research.
- Bild, T., Jørgensen, H., Lassen, M. & Madsen, M. (1998) "Do Trade Unions Have a Future? The Case of Denmark", *Acta Sociologica*, 41, 195-207.
- Block, F. (1990) *Postindustrial Possibilities. A Critique of Economic Discourse*. Berkeley: University of California Press.
- Blyth, M. (2001) "The Transformation of the Swedish Model. Economic Ideas, Distributional Conflict, and Institutional Change", *World Politics*, 54 (1), 1-26.
- Boglund, A. (1988) *Medlemmen, facket och företaget*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Boglund, A. (1989) *Medarbetare och medlem. Individuell och kollektiv rationalitet i arbetslivet*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Boglund, A. (2003) "Facket och de magra åren". I Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla? Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*, s. 119-141. Stockholm: SNS.

- Boje, T.P. (2003) "Towards a post-industrial service society. Changes in the industrial structure". In Thomas P. Boje and Bengt Furåker (eds.), *Post-industrial Labour Markets. Profiles of North America and Scandinavia*, pp. 124-146. London: Routledge.
- Brannen, J. & Nilsen, A. (2005) "Individualisation, choice and structure: a discussion of current trends in sociological analysis", *The Sociological Review*, 53 (3), 412-428.
- Braverman, H. (1977) *Arbete och monopolkapital. Arbetets degradering i det tjugonde århundradet*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Breen, R. (2005) "Foundations of a neo-Weberian class analysis". In Erik Olin Wright (ed.), *Approaches to Class Analysis*, pp. 31-50. Cambridge: Cambridge University Press.
- Brooks, C. & Manza, J. (1994) "Do changing values explain the new politics? A critical assessment of the postmaterialist thesis", *The Sociological Quarterly*, 35 (4), 541-570.
- Bruhn, A. (1999) *Individualiseringen och det fackliga kollektivet. En studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro: Örebro Universitet.
- Bryman, A. (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Burawoy, M. (1985) *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Burawoy, M. (2003) "For a Sociological Marxism: The Complementary Convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi", *Politics & Society*, 31 (2), 193-261.
- Burawoy, M. & Wright, E.O. (2002) "Sociological Marxism". In Jonathan H. Turner (ed.), *Handbook of Sociological Theory*, pp. 459-486. New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Carle, J. (2000) *Opinion och Aktion. En sociologisk studie av ungdomar och miljö*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Carlsson, L. & Wallenberg, J. (1999) *Lön – motivation – arbetsresultat: En vetenskaplig undersökning om sambanden*. Stockholm: Svenska Kommunförbundet/Arbetslivsinstitutet.
- Castells, M. (1998) *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur. Identitetens makt*. Göteborg: Daidalos.
- Castells, M. (2000) *Informationsåldern. Ekonomi, samhälle och kultur. Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.

- Coole, D. (1993) *Women in Political Theory. From Ancient Misogyny to Contemporary Feminism*. London: Harvester Wheatsheaf.
- Crompton, R. (1998) *Class and Stratification. An introduction to current debates*. Cambridge: Polity.
- Dahlström, E. (1966) "Arbetsanpassning". I Edmund Dahlström, Bertil Gardell, Bengt G. Rundblad, Bo Wingårdh och Jan Hallin (red.), *Teknisk förändring och arbetsanpassning. Ett sociologiskt bidrag till forsknings- och planeringsdebatten*, s. 15-53. Stockholm: Prisma.
- Dahlström, E. (1989) *Arbetets maktförhållanden. En skiss av politik och forskning om arbetslivets demokratisering och välfärd*. Uppsala: Maktutredningen.
- Dahrendorf, R. (1959) *Class and Class Conflict in Industrial Society*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J.Ch. (1997) *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Davidson, O' Connell J. (1990) "The road to functional flexibility: white collar work and employment relations in a privatised public utility", *Sociological Review*, 38 (4), 689-711.
- De Beauvoir, S. (2002) *Det andra könet*. Stockholm: Norstedts.
- De Beer, P. (2007) "How Individualized are the Dutch?", *Current Sociology*, 55 (3), 389-413.
- Deery, S. & Walsh, J. (1999) "The Decline of Collectivism? A Comparative Study of White-Collar Employees in Britain and Australia", *British Journal of Industrial Relations*, 37 (2), 245-269.
- Devadason, R. (2005) *Living to work or working to live? Young adult life transitions in two European cities*. University of Bristol: Department of Sociology.
- De Vaus, D.A. (2002) *Surveys in social research*. London: Routledge.
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2003) *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Dobbin, F. & Boychuk, T. (1999) "National Employment Systems and Job Autonomy: Why Job Autonomy is High in the Nordic Countries and Low in the United States, Canada, and Australia", *Organization Studies*, 20 (2), 257-291.

- Du Gay, P. (1996) "Organizing Identity: Entrepreneurial Governance and Public Management". In Stuart Hall and Paul du Gay (eds.), *Questions of Cultural Identity*, pp. 151-169. London: Sage.
- Due, J. & Steen Madsen, J. (2000) "Varför är den danska avtalsmodellen annorlunda än den svenska?". I Stig Tegle (red.), *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*, s. 13-32. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Dølvik, J.E. (1997) *Redrawing boundaries of Solidarity? ETUC, social dialogue and the Europeanisation of trade unions in the 1990s*. Oslo: Fafo.
- Ebbinghaus, B. & Visser, J. (1999) "When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-1995", *European Sociological Review*, 15 (2), 135-158.
- Edling, M. (2003) "»Tyst kunskap« värderas snålt: lönekriterierna ofta vag måttstock", *Skolvärlden*, 8, 2-4.
- Edlund, U. (2005) "Tyst kunskap lönar sig dåligt", *Lärarnas tidning*, nätupplaga den 28/10-05.
- Edwards, R. (1979) *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Ekström, M. (1993) "Sociologiska förklaringar och variabelanalysens gränser. En kritisk analys med exempel från medicinsk sociologi", *Sociologisk Forskning*, 30 (2), 26-58.
- Elias, N. (1991) *The Society of Individuals*. London: Continuum.
- Elvander, N. (1988) *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomspolitik 1982-1986*. Stockholm: Allmänna Förlaget.
- Elvander, N. (2003) "Avtalsrörelsen 2001: Den nya lönebildningsregimen på prov", *Ekonomisk Debatt*, 31 (1), 15-27.
- Elvander, N. (2004) "Från plan till marknad. Statlig lönebildning 1989-2003", *Ekonomisk Debatt*, 32 (1), 5-21.
- Elvander, N. (2006) "Kommunal löneemarknad under hundra år", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 12 (4), 191-205.
- Engstrand, A-K. (2007) "Flexibility's New Clothes. A Historical Perspective on the Public Discussion in Sweden". In Bengt Furåker, Kristina Håkansson and Jan Ch. Karlsson (eds.), *Flexibility and Stability in Working Life*, pp. 63-82. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Engström, T., Jonsson, D. & Medbo, L. (2005) *Alternativ montering. Principer och erfarenheter från fordonsindustrin*. Stockholm: IF Metall.
- Erikson, K. (1986) "On Work and Alienation", *American Sociological Review*, 51 (1), 1-8.
- Erikson, R. & Goldthorpe, J.H. (1992) *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon.
- Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2007) *Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts juridik.
- Evans, G. & Mills, C. (2000) "In search of the wage-labour/service contract: new evidence on the validity of the Goldthorpe class schema", *British Journal of Sociology*, 51 (4), 641-661.
- Flisbäck, M. (2006) *Att lära sig konstens regler. En sociologisk studie av osäkra framtidsinvesteringar*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Forsell, A. (1999) *Offentlig reformation i marknadsmodellernas spår?* Rapportserie 1999:5. Stockholms universitet: SCORE.
- Forsell, Å., Fransson, A., Larsson, M. & Goding, I. (2007a) *Röster om facket och jobbet. Facklig aktivitet och fackligt arbete*. Rapport 3 av 7. Stockholm: LO.
- Forsell, 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.
- Fredholm, E. (1989) *Sin lön värd*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Furlong, A. & Cartmel, F. (1997) *Young People and Social Change. Individualization and risk in late modernity*. Buckingham: Open University Press.
- Furåker, B. (1987) *Stat och offentlig sektor*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Furåker, B. (1996) "Vara eller icke vara – om arbetskraftens varukaraktär i välfärdskapitalismen". I Gunnar Andersson (red.), *Egensinne och mångfald*. Lund: Arkiv.
- Furåker, B. (2002) "Arbetsmarknaden". I Lars H. Hansen & Pal Orban (red.), *Arbetslivet*, s. 61-88. Lund: Studentlitteratur.
- Furåker, B. (2005) *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Furåker, B. (2006) "Lönemissnöje – Något om utbredning, konsekvenser och bakomliggande mekanismer". I Tomas Berglund & Hilda Lennartsson (red.), *Vardagslivets korrespondenser. Om arbete, boende och konsten att veta*, s. 109-141. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Furåker, B. & Berglund, T. (2001) "Anställdas syn på sin relation till fack och arbetsgivare", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 7 (1), 5-14.
- Furåker, B. & Berglund, T. (2003) "Are the Unions Still Needed? Employees' Views of their Relations to Unions and Employers", *Economic and Industrial Democracy*, 24 (4), 573-594.
- Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J.Ch. (2007) "Reclaiming the Concept of Flexibility". In Bengt Furåker, Kristina Håkansson and Jan Ch. Karlsson (eds.), *Flexibility and Stability in Working Life*, pp. 1-17. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Fürst, G. (1998) *Löneutveckling på lika villkor? Om könsperspektiv och lokal lönebildning på Kommunals område*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Gallie, D. (2003) "The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?", *European Sociological Review*, 19 (1), 61-79.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. & Tomlinson, M. (1998) *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon.
- Ganzeboom, H.B.G. & Treiman, D.J. (1994) "International Stratification and Mobility File: Conversion Tools". Utrecht: Department of Sociology. <http://www.fss.uu.nl/soc/hg/ismf>. Oktober 1994.
- Gardell, B. (1971) "Alienation and Mental Health in the Modern Industrial Environment". In Lennart Levi (ed.), *Society, Stress and Disease, Volume 1: The Psychosocial Environment and Psychosomatic Diseases*, pp. 148-80. London: Oxford University Press.
- Gardell, B. (1976) *Arbetsinnehåll och livskvalitet. En sammanställning och diskussion av samhällsvetenskaplig forskning rörande människan och arbetet*. Stockholm: Prisma.
- Gardell, B. & E. Dahlström (1966) "Arbetsanpassning och teknologisk struktur". I Edmund Dahlström, Bertil Gardell, Bengt G. Rundblad, Bo Wingårdh och Jan Hallin (red.), *Teknisk förändring och arbetsanpassning. Ett sociologiskt bidrag till forsknings- och planeringsdebatten*, s. 125-164. Stockholm: Prisma.

- Gatu, H. (2006) *Belöna räcker inte. Sambandet mellan belöning, arbetsorganisation och företagsstrategi*. SALTSA. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gellerstedt, S. (2005) *Arbetsmiljön 1991-2003. Klass och kön*. Stockholm: LO.
- Gerholm, T. (1971) "Inledning". I Tomas Gerholm (red.), *Prolog till en marxistisk antropologi. En diskussion om teori och metod*, s. 5-46. Stockholm: PAN/Nordstedts.
- Giddens, A. (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity.
- Giddens, A. (1996) *Modernitetens följder*. Lund: Studentlitteratur.
- Giddens, A. (1999) *Tredje Vägen: om socialdemokratins förnyelse*. Stockholm: Atlas.
- Goldthorpe, J.H. (2000a) "Rent, Class Conflict, and Class Structure: A Commentary on Sørensen", *The American Journal of Sociology*, 105 (6): 1572-1582.
- Goldthorpe, J.H. (2000b) "Social Class and the Differentiation of Employment Contracts". In John Goldthorpe, *On Sociology. Numbers, Narratives, and the Integration of Research and Theory*, pp. 206-229. Oxford: Oxford University Press.
- Goldthorpe, J.H., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1971) *Arbetaren i överflödssamhället. Beteenden och attityder i arbetslivet*. Stockholm: Aldus/Bonniers.
- Gonäs, L. (2001) "Varför skall vi studera könssegregationen? Ett jämförande perspektiv". I Lena Gonäs, Gerd Lindgren och Carina Bildt (red.), *Könssegregering i arbetslivet*, s. 15-24. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Gouliquer, L. (2000) "Pandora's Box: The Paradox of Flexibility in Today's Workplace", *Current Sociology*, 48 (1), 29-38.
- Granqvist, L. & Regné, H. (2004a) "Decentraliserad lönebildning bland akademiker i privat och offentlig sektor", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 10 (4), 233-247.
- Granqvist, L. & Regné, H. (2004b) *Den nya lönebildningen. En forskningsöversikt och analys av lönebildningen för akademiker*. Stockholm: SACO.



- Grönlund, A. (2004) *Flexibilitetens gränser. Förändring och friktion i arbetsliv och familj*. Umeå: Boréa.
- Gustafsson, R.Å. (2000) *Välfärdstjänstearbetet. Dragkampen mellan offentligt och privat i ett historie-sociologiskt perspektiv*. Göteborg: Daidalos.
- Gustafsson, R.Å. (2002) "Är det ingenting speciellt med välfärdstjänstearbetet? - En essä om klassanalys för nästa samhälle", *Socialvetenskaplig tidskrift*, 4, 308-337.
- Göransson, A. (2003) "Arbetslust och självexploatering", *Framtider*, 2, 5-10.
- Hansen, L.H. (2001) *The Division of Labour in Post-Industrial Societies*. Göteborg University: Department of Sociology.
- Harding, S. (1987) "Instabiliteten i den feministiska teoribildningens analytiska kategorier", *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, 2-3, 4-19.
- Herzberg, F. (2003) "One More Time: How Do You Motivate Employees?", *Harvard Business Review*, 87-96.
- Hoff, J. (1985) "The Concept of Class and Public Employees", *Acta Sociologica*, 28 (3), 207-226.
- Honneth, A. (2004) "Organized Self-Realization. Some Paradoxes of Individualization", *European Journal of Social Theory*, 7 (4), 463-478.
- Hosmer, D.W. & Lemeshow, S. (2000) *Applied Logistic Regression. Second Edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Hult, C. & Svallfors, S. (2002) "Production Regimes and Work Orientations: A Comparison of Six Western Countries", *European Sociological Review*, 18 (3), 315-331.
- Huzzard, T. & Nilsson, T. (2003) "Fackets nya roll – att dansa med arbetsgivare?". I Lena Wilhelmson (red.), *Förnyelse på svenska arbetsplatser – balansakter och utvecklingsdynamik*, s. 40-67. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hyman, R. (1975) *Industrial Relations. A Marxist Introduction*. London: Macmillan.
- Hyman, R. (2004) "Union Renewal: A View from Europe", *Labor History*, 45 (3), 340-347.
- Hyman, R. (2005) "Trade Unions and the Politics of the European Social Model", *Economic and Industrial Democracy*, 26 (1), 9-40.

- Håkansson, K. (2001) *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2001: 1.
- Håkansson, K. (2002) "Anställningsformer och arbetsvillkor". I Lars H. Hansen och Pal Orban (red.), *Arbetslivet*, s. 301-325. Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K. & Isidorsson, T. (2003) "Flexible Times: Dynamics and Consequences of Company Strategies for Flexibility". In Daniel Fleming and Christer Thörnqvist (eds.), *Nordic Management-Labour Relations and Internationalization. Converging and Diverging Tendencies*, pp. 131-152. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Hörnqvist, M. (1994) "Att bli vuxen i olika generationer". I Johan Fritzell och Olle Lundberg (red.), *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*, s. 184-214. Stockholm: Brombergs.
- Inglehart, R. (1990) *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R., Basañez, M., & Moreno, A. (1998) *Human Values and Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook*. Ann Arbor: The University of Michigan Press.
- Israel, J. (1971) *Alienation: från Marx till modern sociologi. En makrosociologisk studie*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Jenkins, A. & Klarsfeld, A. (2002) "Understanding 'individualization' in human resource management: the case of 'skill-based pay' in France", *International Journal of Human Resource Management*, 13 (1), 198-211.
- Jonsson, D., Medbo, L. & Engström, T. (2004) "Some considerations relating to the reintroduction of assembly lines in Swedish automotive industry", *International Journal of Operations & Production Management*, 24 (8), 754-772.
- Jonung, C. (1997) "Yrkesssegregeringen mellan kvinnor och män". I Inga Persson och Eskil Wadensjö (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, s. 47-81. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Kalleberg, A.L. (2000) "Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A.L. (2001) "Organizing Flexibility: The Flexible Firm in a New Century", *British Journal of Industrial Relations*, 39 (4), 479-504.

- Kalleberg, R. (2001) "Introduksjon". I Sverre Lysgaard, *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*, s. 7-53. Oslo: Universitetsforlaget.
- Karasek, R.A. (1979) "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Karlsson, J.Ch. (1981) *Anläggarna, BA-branschen och facket*. Karlstad: Författaren.
- Karlsson, J.Ch. (2004) "The ontology of work. Social relations and doing in the sphere of necessity". In Steve Fleetwood and Stephen Ackroyd (eds.), *Critical Realist Applications in Organisation and Management Studies*, pp. 90-112. London: Routledge.
- Karlsson, J.Ch. (2006) "Självorganisation: överlevnadsstrategi, motstånd och organisatorisk olydnad". I Jan Holmer och Birger Simonson (red.), *Forskning om arbete*, s. 103-117. Lund: Studentlitteratur.
- Kessler, I. & Purcell, J. (1995) "Individualism and Collectivism in Theory and Practice: Management Style and the Design of Pay Systems". In Paul Edwards (ed.), *Industrial Relations. Theory and Practice in Britain*, pp. 337-367. Oxford: Blackwell.
- Kjellberg, A. (1981) "Från industriell demokrati till medbestämmande", *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia*, 21-22, 53-82.
- Kjellberg, A. (1998) "Sweden: Restoring the Model?". In Anthony Ferner and Richard Hyman (eds.), *Changing Industrial Relations in Europe*, pp. 74-117. Oxford: Blackwell.
- Kjellberg, A. (2000) "Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år". I Carsten Strøby Jensen (red.), *Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*, s. 155-284. København: Nordisk Ministerråd.
- Kjellberg, A. (2001) *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv.
- Kjellberg, A. (2002) "Fackliga organisationer och *industrial relations*". I Lars H. Hansen och Pal Orban (red.), *Arbetslivet*, s. 227-267. Lund: Studentlitteratur.
- Kjellberg, A. (2003) "Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv". I Casten von Otter (red.), *Ute och inne i svenskt arbetsliv: Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*, s. 345-376. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

- Kjellberg, A. (2006) "The Swedish unemployment insurance – will the Ghent system survive?", *Transfer*, 1, 87-98.
- Kjellberg, A. (2007a) "Det fackliga medlemsraset i Sverige oktober 2006 – oktober 2007: en första översikt". Lunds universitet: Sociologiska institutionen.
- Kjellberg, A. (2007b) "The Swedish Trade Union System in Transition: High but Falling Union Density". In Craig Phelan (ed.), *Trade Union Revitalisation. Trends and Prospects in 34 Countries*, pp. 259-285. Bern: Peter Lang.
- Kohn, M.L. (1969) *Class and Conformity. A Study in values*. Homewood: The Dorsey Press.
- Kohn, M.L. (1989) "Social Structure and Personality: A Quintessentially Sociological Approach to Social Psychology", *Social Forces*, 68 (1): 26-33.
- Kohn, M.L. & Schooler, C. (1973) "Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects", *American Sociological Review*, 38 (1): 97-118.
- Kommunal (2004) *Rättvisa och utveckling i jobbet. Kommunals lönepolitiska utredning*. Stockholm: Kommunal.
- Korpi, W. (1978) *Arbetarklassen i välfärdskapitalismen. Arbete, fackförening och politik i Sverige*. Stockholm: Prisma & Institutet för social forskning.
- Korpi, W. (2002) "The Great Trough in Unemployment: A Long-term View of Unemployment, Inflation, Strikes, and the Profit/Wage Ratio", *Politics & Society*, 30 (3), 365-426.
- Kumar, K. (2005) *From post-industrial to post-modern society. New theories of the contemporary world*. Malden: Blackwell.
- Landstingsförbundet (1995) *Så här tycker vi! Landstingsanställda om individuell lönesättning*. Stockholm: Landstingsförbundet.
- Larsson, M., Fransson, A., Goding, I. & Forssell, Å. (2007) *Röster om facket och jobbet. Friheter och förmåner i arbetet*. Rapport 4 av 7. Stockholm: LO.
- Lawson, T. (1998) "Economic science without experimentation". In Margaret Archer, Roy Bhaskar, Andrew Collier, Tony Lawson and Alan Norrie (eds.), *Critical Realism. Essential Readings*, pp. 144-169. London: Routledge.

- le Grand, C. (2003) "Lön för mödan? Arbetsmotivation och nya löneformer". I Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla? Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*, s. 387-417. Stockholm: SNS.
- le Grand, C., Szulkin, R. & Tählin, M. (2001a) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier". I *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, s. 79-119. Forskarantologi från Kommittén Välfärdsbokslut, SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.
- le Grand, C., Szulkin, R. & Tählin, M. (2001b) "Lönestrukturens förändring i Sverige". I *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, s. 121-173. Forskarantologi från Kommittén Välfärdsbokslut, SOU 2001:53. Stockholm: Fritzes.
- Leiulfsrud, H., Bison, I. & Jensberg, H. (2005) *Social Class in Europe. European Social Survey 2002/3*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- Lindgren, G. (1985) *Kamrater, Kollegor och Kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Umeå universitet: Sociologiska institutionen.
- Lindgren, G. (2003) "Giriga organisationer", *Framtider*, 2, 17-22.
- Lindgren Strömbäck, K. (2005) "Här är lönerna topphemliga", *LO-tidningen*, 34, 14-15.
- LO (1951) *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*. Stockholm: LO.
- LO (2004) *Löner år 2004. Löner och löneutveckling år 1994-2003*. Stockholm: LO.
- Lovén, K. (2007) *Föränderlighet och oföränderlighet i arbetstidens reglering – om partsuppfattningar i Europa beträffande EU:s arbetstidsdirektiv*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Lundh, C. (2002) *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000*. Stockholm: SNS.
- Lysgaard, S. (2001) *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Magnusson, L. (1999) *Den tredje industriella revolutionen – och den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Prisma/Arbetslivsinstitutet.
- Mahon, R. (1991) "From Solidaristic Wages to Solidaristic Work: A Post-Fordist Historic Compromise for Sweden?", *Economic and Industrial Democracy*, 12 (3), 295-325.
- Marx, K. (1997) *Kapitalet. Kritik av den politiska ekonomin. Första boken. Kapitalets produktionsprocess*. Lund: Arkiv-Zenit.

- Marx, K. (2003a) "Louis Bonapartes 18:e brumaire". I Sven-Eric Liedman och Björn Linnell (red.), *Karl Marx. Texter i urval*, s. 149-185. Stockholm: Ordfront.
- Marx, K. (2003b) "Till kritiken av den hegelska rättsfilosofin". I Sven-Eric Liedman och Björn Linnell (red.), *Karl Marx. Texter i urval*, s. 35-54. Stockholm: Ordfront.
- Marx, K. & Engels, F. (2003a) "Den tyska ideologin". I Sven-Eric Liedman och Björn Linnell (red.), *Karl Marx. Texter i urval*, s. 108-116. Stockholm: Ordfront.
- Marx, K. & Engels, F. (2003b) "Det Kommunistiska Partiets Manifest". I Sven-Eric Liedman och Björn Linnell (red.), *Karl Marx. Texter i urval*, s. 124-141. Stockholm: Ordfront.
- May, T. (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Medlingsinstitutet (2005) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2004. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2006) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2005. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2007) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006. Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Meidner, R. & Öhman, B. (1972) *Solidarisk lönepolitik: Erfarenheter, problem, framtidsutsikter*. Stockholm: Tidens Förlag.
- Menard, S. (1995) *Applied Logistic Regression Analysis*. London: Sage.
- Metall (2000) *Det goda arbetet. Metalls idé- och policyprogram*. Stockholm: Metall.
- Mythen, G. (2005) "Employment, individualization and insecurity: rethinking the risk society perspective", *The Sociological Review*, 53 (1), 129-149.
- Nafstad, H.E., Blakar, R.M., Carlquist, E., Phelps, J.M. & Rand-Hendriksen, K. (2007) "Ideology and Power: The Influence of Current Neo-liberalism in Society", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 17 (4), 313-327.
- Nelander, S. & Goding, I. (2002) *Röster om facket och jobbet. Rapport nr 1*. Stockholm: LO.
- Nelander, S. & Goding, I. (2003a) *Röster om facket och jobbet. Rapport nr 2*. Stockholm: LO.
- Nelander, S. & Goding, I. (2003b) *Röster om facket och jobbet. Rapport nr 3*. Stockholm: LO.

- Nermo, M. (1997) "Yrkessegregering efter kön – ett internationellt perspektiv". I Inga Persson och Eskil Wadensjö (red.), *Glastak och glasväggar? Den könssegregerade arbetsmarknaden*, s. 82-108. SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- New, C. (2005) "Sex and Gender: A Critical Realist Approach", *New Formations*, 56, 54-70.
- Nilsson, T. (1997) "Fackets nya roll. Från förhandling till partssamverkan i lokalt utvecklingsarbete", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 3 (3), 185-192.
- Nilsson, T. (2000) *Individuell lönesättning för kollektivanställda. Metallarbetarna på ABB*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Nilsson, T. & Ryman, A. (2005) *Individuell lön – lönar det sig? Fakta och tro om individuell lönesättning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Nitzelius, T. (2003) *Det fackliga inflytandet över lönebildningen – förhandlings- och konflikträttens möjligheter och begränsningar*. Stockholm: OFR.
- Nyström, Ö. (2000) *Mellan anpassning och motstånd. Facket och det nya arbetslivet*. Stockholm: Atlas.
- Oesch, D. (2006) "Coming to Grips with a Changing Class Structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland", *International Sociology*, 21 (2), 263-288.
- Offe, C. (1985) *Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics*. Cambridge: Polity.
- Offe, C. & Wiesenhal, H. (1980) "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form", *Political Power and Social Theory*, 1, 67-115.
- OFR (2005) *Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten (RALS 2004-2007) mellan Arbetsgivarverket och OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna*. Stockholm: OFR.
- Olsen, W. & Morgan, J. (2005) "A Critical Epistemology of Analytical Statistics: Addressing the Sceptical Realist", *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 35 (3), 255-284.
- Oudhuis, M. (1999) *Vägen till jämlikhet. En analys av den svenska arbetarrörelsens syn på effektivitet och emancipation i arbetslivet*. Stockholm: Atlas.

- Pakulski, J. (2005) "Foundations of a post-class analysis". I Erik Olin Wright (ed.), *Approaches to Class Analysis*, pp. 152-179. Cambridge: Cambridge University Press.
- Panitch, L. (1981) "Trade Unions and the Capitalist State", *New Left Review*, 125, 21-43.
- Parent-Thirion, A., Macías, E.F., Hurley J. & Vermeyleen, G. (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation.
- Pestoff, V.A. (1995) "Towards a New Swedish Model of Collective Bargaining and Politics". In Colin Crouch and Franz Traxler (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Aldershot: Avebury.
- Phelps Brown, H. (1990) "The Counter-Revolution of Our Time", *Industrial Relations*, 29 (1), 1-14.
- Piore, M.J. & Sabel, C.F. (1984) *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books.
- Polanyi, K. (2002) *Den stora omdaningen. Marknadsekonominns uppgång och fall*. Lund: Arkiv.
- Pongratz, H.J. & Voß, G.G. (2003) "From employee to 'entreplooyee'", *Concepts and Transformation*, 8 (3), 239-254.
- Pontusson, J. & Swenson, P. (1996) "Labor Markets, Production Strategies, And Wage Bargaining Institutions. The Swedish Employer Offensive in Comparative Perspective", *Comparative Political Studies*, 29 (2), 223-250.
- Pontusson, J. (2005) *Inequality and Prosperity. Social Europe vs. Liberal America*. Ithaca: Cornell University Press.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974) "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), 603-609.
- Ron, A. (2002) "Regression Analysis and the Philosophy of Social Science. A Critical Realist View", *Journal of Critical Realism*, 1:1, 119-142.
- Rosenberg, G. (2004) *Plikten, profiten och konsten att vara människa*. Stockholm: Bonniers.
- Rothman, R. (1999) *Inequality and Stratification. Race, Class and Gender*. London: Prentice Hall.



- Rothstein, B. (1987) "Corporatism and Reformism: The Social Democratic Institutionalization of Class Conflict", *Acta Sociologica*, 30 (3/4), 295-311.
- Roy, D.F. (1959) "Banana Time", Job Satisfaction and Informal Interaction", *Human Organization*, 18, 158-168.
- Ryman, S.-H. (1999) "Förhandlings- och strejkrätt inom den offentliga sektorn – en historisk återblick", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 5 (4), 259-269.
- Ryner, J.M. (2002) *Capitalist Restructuring, Globalisation and the Third Way. Lessons from the Swedish model*. London/New York: Routledge.
- Sandberg, Å. (2003a) "Fack i förändring". I Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla? Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*, s. 142-163. Stockholm: SNS.
- 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.
- Savage, M., Bagnall, G. & Longhurst, B. (2000) "Individualization and cultural distinction". In Mike Savage, *Class analysis and Social Transformation*, pp. 101-120. Buckingham: Open University Press.
- Sayers, S. (2005) "Why Work? Marx And Human Nature", *Science & Society*, 69 (4), 606-616.
- Schulten, T. (2002) "A European Solidaristic Wage Policy?", *European Journal of Industrial Relations*, 8 (2), 173-196.
- Seeman, M. (1959) "On The Meaning of Alienation", *American Sociological Review*, 24 (6), 783-791.
- Seeman, M. (1967) "On the Personal Consequences of Alienation in Work", *American Sociological Review*, 32 (2), 273-285.
- Seeman, M. (1983) "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes", *Social Psychology Quarterly*, 46 (3), 171-184.
- Seldén, D. (2005) *Om det som är. Ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Sennett, R. (1999) *När karaktären krackelerar. Människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Atlas.
- Sennett, R. (2007) *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Atlas.

- Silverman, B. (1998) "The Rise and Fall of the Swedish Model. Interview with Rudolf Meidner", *Challenge*, 41 (1), 69-90.
- Skorstad, E. (2003) "Utviklingstrender i norsk arbeidsliv – Mot en teknisk-økonomisk idealtilstand". I Åke Sandberg (red.), *Ledning för alla? Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning*, s. 334-350. Stockholm: SNS.
- Smith, V. (1997) "New Forms of Work Organization", *Annual Review of Sociology*, 23, 315-339.
- Sohlberg, P. & Leiufrud, H. (2000) "Social ojämlikhet, sociala klasser och strukturperspektiv". I Ted Goldberg (red.), *Samhällsproblem*, s. 19-81. Lund: Studentlitteratur.
- Soidre, T. (2002) "Ålder, generation och arbete". I Lars H. Hansen och Pal Orban (red.), *Arbetslivet*, s. 437-466. Lund: Studentlitteratur.
- Statistiska Centralbyrån (2006) *Arbetskraftsundersökningarna*. Statistikdatabasen. www.scb.se.
- Statistiska Centralbyrån & Arbetsmiljöverket (2001) *Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet*. Information om utbildning och arbetsmarknad 2001: 2. Stockholm: Arbetsmiljöverket och Statistiska Centralbyrån.
- Strandås, K. (2003) *Lön för mödan? Hur fungerar den individuella lönesättningen för Kommunals medlemmar?* Stockholm: Kommunal.
- Sundin, E. (2006) "Den nya arbetsdelningen ur ett köns-genusperspektiv". I Eskil Ekstedt och Elisabeth Sundin (red.), *Den nya arbetsdelningen – arbets- och näringslivets organisatoriska omvandling i tid, rum och tal*, s. 85-104. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Svallfors, S., Halvorsen, K., & Goul Andersen, J. (2001) "Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden", *Acta Sociologica*, 44, 139-156.
- Svallfors, S. (2004) *Klasshällets kollektiva medvetande. Klass och attityder i jämförande perspektiv*. Umeå: Boréa.
- Svenskt Näringsliv (2001) *Företagandets villkor*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Sverke, M., Näswall, K. & Hellgren, J. (2004) *Bättre löner i staten. Enkätundersökning om lön, motivation och arbetsvillkor bland statligt anställda*. Stockholm: OFR.

- Szulkin, R. & Tählin, M. (1994) "Arbetets utveckling". I Johan Fritzell och Olle Lundberg (red.), *Vardagens villkor. Levnadsförhållanden i Sverige under tre decennier*, s. 87-116. Stockholm: Brombergs.
- Sørensen, A.B. (2000) "Toward a Sounder Basis for Class Analysis", *The American Journal of Sociology*, 105 (6), 1523-1558.
- Taskin, L. & Devos, V. (2005) "Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework", *Journal of Business Ethics*, 62, 13-24.
- Taylor, F.W. (1947) *Scientific management*. New York: Harper & Brothers.
- TCO:s lönepolitiska kommitté (1963) *Lönepolitiken inom tjänstemannarörelsen*. Stockholm: TCO.
- Theanderson, C. (2000) *Jobbet – för lön, lust eller andra värden*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Therborn, G. (1981) *Klasstrukturen i Sverige 1930-80. Arbete, kapital, stat och patriarkat*. Lund: Zenit.
- Therborn, G. (1986) "Class analysis: history and defence", In Ulf Himmelstrand (ed.), *Sociology: From Crisis to Science? Volume 1: The Sociology of Structure and Action*, pp. 96-132. London: Sage.
- Thörnqvist, C. (1999) "The Decentralisation of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective", *European Journal of Industrial Relations*, 5 (1), 71-87.
- Thörnqvist, C. (2000) "Strejker på 2000-talet – ett historiskt och internationellt perspektiv". I S. Tegle (red.), *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser i arbetslivet inför 2000-talet*, s. 33-47. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Thörnqvist, C. (2007) "Changing industrial relations in the Swedish public sector. New tensions within the old framework of corporatism", *International Journal of Public Sector Management*, 20 (1), 16-33.
- Traxler, F. (1995) "Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralisation as a Map for Industrial relations". In Colin Crouch and Franz Traxler (eds.), *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?*, pp. 3-19. Aldershot: Avebury.
- Treu, T. (1992) "Labour flexibility in Europe", *International Labour Review*, 131 (4-5), 497-512.

- Tufte, E.R. (1974) *Data analysis for politics and policy*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006) *Yrke, Status & Genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Valkenburg, B. (1996) "Individualization and Solidarity: the Challenge of Modernization". In Peter Leisink, Jim Van Leemput and Jacques Vilorox (eds.), *The Challenges to Trade Unions in Europe. Innovation or Adaptation*, pp. 89-104. Cheltenham: Edward Elgar.
- Vernon, G. (2006) "Does Density Matter? The Significance of Comparative Historical Variation in Unionization", *European Journal of Industrial Relations*, 12 (2), 189-209.
- Visser, J. (2004) "Patterns and variations in European industrial relations", *Industrial Relations in Europe 2004*, pp. 11-57. Bryssel: European Commission.
- Visser, J. (2006) "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review*, January, 38-49.
- Waddington, J. & Kerr, A. (2002). "Unions fit for young workers?", *Industrial Relations Journal*, 33 (4), 298-315.
- Walby, S. (1997) *Gender Transformations*. London: Routledge.
- Wallenberg, J. (2002) Kommunal lönepolitik och medlemsopinionen. I Magnus Sverke och Johnny Hellgren (red.), *Medlemmen, facket och flexibiliteten. Svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*. Lund: Arkiv.
- Wallerstein, M. & Western, B. (2000) "Unions in decline? What has changed and why?", *Annual Review of Political Science*, 3, 355-377.
- Webb, J. (2004) "Organizations, Self-identities and the New Economy", *Sociology*, 38 (4), 719-738.
- Wright, E.O. (1978) *Class, Crisis and the State*. London: NLB.
- Wright, E.O. (1985) *Classes*. London: Verso.
- Wright, E.O. (1997) *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wright, E.O. (2002) "The Shadow of Exploitation in Weber's Class Analysis", *American Sociological Review*, 67, 832-853.

- Wright, E.O. (2005) "Foundations of a neo-Marxist class analysis". In Erik Olin Wright (ed.), *Approaches to Class Analysis*, pp. 4-30. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zoll, R. (1996) "Modernization, Trade Unions and Solidarity". In Peter Leisink, Jim Van Leemput and Jacques Villokx (eds.), *The Challenges to Trade Unions in Europe. Innovation or Adaptation*, pp. 77-87. Cheltenham: Edward Elgar.
- Zoll, R. (2003) "The Paradoxes of Subjectivization of work". Paper introduced at the 6th conference of the European Sociological Association, Murcia, Spain, September 23-26, 2003.



## 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. Svartalternativen 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 referenskategori 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 exemplifiera 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 referenskategori.





## Appendix 2

I vår undersökning (ISJ 2003) är svarsalternativen ”Instämmer helt”, ”Instämmer delvis”, ”Varken instämmer eller tar avstånd”, ”Tar delvis avstånd”, ”Tar helt avstånd”. Istället för att använda ”helt” eller ”delvis” används i ISSP 1997 ”Instämmer starkt”, ”Instämmer”, ”Tar avstånd”, ”Tar starkt avstånd”. Mittenalternativet har däremot formulerats på samma sätt. Det är en betydligt större andel i ISJ 2003 som instämmer i påståendet om att ens intressen tillgodoses bäst på egen hand vilket skulle kunna tolkas som ett tydligt attitydskifte men det är troligen en effekt av svarsalternativens konstruktion. Tolkningen stöds av en analys av samma påståenden och svarsalternativ som i ISSP 1997 i en enkätundersökning från 2006 som jag har tagit del av på den sociologiska institutionen vid Göteborgs universitet. Skillnaden i svarsfördelningen mellan ISSP 1997 och denna undersökning är avsevärt mycket mindre än mellan ISSP 1997 och ISJ 2003. Det är möjligt att en positiv attityd till en individuell relation har ökat kraftigt mellan 1997 och 2003, för att därefter ha minskat relativt kraftigt till 2006. Den rimligaste tolkningen är dock att svarsalternativens utformning till stor del förklarar skillnaderna mellan ISSP 1997 och ISJ 2003. I ISSP 1997 har troligen fler av dem som är tveksamma till om de ”instämmer” kryssat i mittenalternativet ”varken instämmer eller tar avstånd” medan i ISJ 2003 så är det andra alternativet ”Instämmer delvis” inte lika starkt och följaktligen har fler valt att kryssa i detta.

## GÖTEBORG STUDIES IN SOCIOLOGY

1. Furåker, Bengt (ed.): *Employment, Unemployment, Marginalization. Studies on Contemporary Labour Markets*. Department of Sociology, Göteborg University/Almqvist & Wiksell International, Stockholm 2001.
2. Berglund, Tomas: *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
3. Larsson, Bengt: *Bankkrisen, medierna och politiken. Offentliga tolkningar och reaktioner på 90-talets bankkris*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
4. Blomquist, Bo: *Förskolebarnets relation till sin familj. Förändrade förutsättningar och föreställningar 1950-1990*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
5. Hansen, Lars: *The Division of Labour in Post-Industrial Societies*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2001.
6. Gustafson, Per: *Place, Place Attachment and Mobility: Three Sociological Studies*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
7. Rigné, Eva Marie: *Profession, Science, and State – Psychology in Sweden 1968-1990*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
8. Persson, Anders: *I kräftans tecken. En historiesociologisk studie av cancerforskningens samhälleliga villkor i Sverige och USA under 1900-talet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
9. Brnic, Anita: *Speaking of Nationality. On Narratives of National Belonging and the 'Immigrant'*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
10. Korp, Peter: *Hälsopromotion - en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
11. Sobis, Iwona: *Employment Service in Transition: Adaptation of a Socialist Employment Agency to a Market Economy. A Case Study of Lodz, Poland 1989-1998*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.

12. Hellum, Merete: *Förförd av Eros. Kön och moral bland utländska kvinnor på en grekisk ö*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
13. Carlson, Marie: *Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom sfi-undervisningen*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2002.
14. Hansson, Agneta: *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren på LOM*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
15. Engdahl, Oskar: *I finansvärldens bakre regioner. En studie om finansiella offshore-marknader och ekonomisk brottslighet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
16. Rolandsson, Bertil: *Facket, informationsteknologin och politiken. Strategier och perspektiv inom LO 1976-1996*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
17. Schedin, Stefan: *Ekonomisk ojämlikhet. Inkomstfördelning och inkomstskillnader i Sverige under 1980- och 1990-talen*. 2003. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
18. Morner, Claudia G: *Självständigt beroende. Ensamstående mammors försörjningsstrategier*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
19. Wennerström, Ulla-Britt: *Den kvinnliga klassresan*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2003.
20. Wingfors, Stina S: *Socionomyrkets professionalisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
21. Tursunovic, Mirzet: *Fostran till demokrati: Tre sociologiska delstudier av bosniska ungdomars politiska socialisering*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
22. Alinia, Mino: *Spaces of Diasporas: Kurdish Identities, Experiences of Otherness and Politics of Belonging*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
23. Chronholm, Anders: *Föräldraledig pappa – Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2004.
24. Seldén, Daniel: *Om det som är. Ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.

25. Winell-Garvén, Irene. *Vägen till Parnassen. En sociologisk studie av kvinnligt konstnärskap i Sverige 1864-1939*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
26. Engström, Pär: *Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan*. Doktorsavhandling. Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
27. Eydal, Guðny Björk: *Family Policy in Iceland 1944-1984*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2005.
28. Ekbrand, Hans: *Separationer och mäns våld mot kvinnor*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
29. Eriksson, Ylva Ulfsson: *Yrke, Status & Genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
30. Flisbäck, Marita: *Att lära sig konstens regler. En sociologisk studie av osäkra framtidsinvesteringar*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
31. Berntsson, Paula: *Läraryrket, förskollärare och statushöjande strategier. Ett könsperspektiv på professionalisering*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2006.
32. Latta, Mia: *Public Transfers and Private Help. Support networks of marginalised and poor individuals in Sweden in the 1990s*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2007.
33. Persson, Sofia: *Lärarkyrkans uppkomst och förändring. En sociologisk studie av lärares villkor, organisering och yrkesprojekt inom den grundläggande utbildningen i Sverige ca. 1800-2000*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2008.
34. Bengtsson, Mattias: *Individen stämplar in. Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning*. Doktorsavhandling, Sociologiska institutionen, Göteborgs universitet 2008.

DOKTORSAVHANDLINGAR VID SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN  
FR O M 1995

59. Börjesson, Mats: *Sanningen om brottslingen. Rättpsykiatri som kartläggning av livsöden i samhällets tjänst under 1900-talet*. 1995.
60. Ljung, Margareta: *Lyft jorden mot himlen - växande i kvinno-grupper och kvinnliga nätverk*. 1995.
61. Björkemarken, Mariann: *Implementeringsanalys som komplement vid utvärdering - en fråga om perspektiv och förklaring*. 1995.
62. Håkansson, Kristina: *Förändringsstrategier i arbetslivet*. 1995.
63. Blomsterberg, Marianne: *Garanterade karriärer? Om social styrning och sysselsättningspolitik för ungdomar*. 1996.
64. Kohlström, Gulli: *Identitetsförändring vid anpassning till funktions-hinder/handikapp*. 1996.
65. Larsson, Patrik: *Hemtjänsten ur tre perspektiv - En studie bland äldre, anställda och ledning*. 1996.
66. Oskarsson, Hermann: *En klasstrukturs uppkomst och utveckling. Akureyri 1860-1940*. 1996.
67. Thörn, Håkan: *Modernitet, sociologi och sociala rörelser/Rörelser i det moderna: Politik, modernitet och kollektiv identitet i Europa 1789-1989*. 1997.
68. Einarsdottir, Torgerdur: *Läkaryrket i förändring. En studie av den medicinska professionens heterogenisering och könsdifferentiering*. 1997.
69. Åberg, Jan-Olof: *Det rationella och det legitima. En studie av utvärderingars teori och praktik*. 1997.
70. Pham Van Bich: *The Changes of the Vietnamese Family in the Red River Delta*. 1997.
71. Lalander, Philip: *Anden i flaskan. Alkoholens betydelser i olika ungdomsgrupper*. 1998.
72. Eriksson, Birgitta: *Arbetet i människors liv*. 1998.
73. Bartley, Kristina: *Barnpolitik och barnets rättigheter*. 1998.
74. Nordström, Monica: *Yttre villkor och inre möten. Hemtjänsten som organisation*. 1998.
75. Stier, Jonas: *Dimensions and Experiences of Human Identity. An Analytical Toolkit and Empirical Illustration*. 1998.
76. Jerkeby, Stefan: *Slutna cirklar. Om civila moståndsrörelser i Norge och Danmark 1940-45*. 1999.

77. Oudhuis, Margareta: *Vägen till jämlikhet. En analys av den svenska arbetarrörelsens syn på effektivitet och emancipation i arbetslivet.* 1999.
78. Johansson, Anna: *La Mujer Sufrida – The Suffering Woman. Narratives on Femininity among Women in a Nicaraguan Barrio.* 1999.
79. Theandersson, Christer: *Jobbet – för lön, lust eller andra värden.* 2000.
80. Carle, Jan: *Opinion och aktion. En sociologisk studie av ungdomar och miljö.* 2000.
81. Öhrn, Ingbritt: *Livet, identiteten och kronisk sjukdom. En socialpsykologisk studie av unga vuxna diabetiker.* 2000.
82. Mossberg Sand, Ann-Britt: *Ansvar, kärlek och försörjning. Om anställda anhörigvårdare i Sverige.* 2000.
83. Berglund, Tomas: *Attityder till arbete i Västeuropa och USA. Teoretiska perspektiv och analyser av data från sex länder.* 2001.
84. Larsson, Bengt: *Bankkrisen, medierna och politiken. Offentliga tolkningar och reaktioner på 90-talets bankkris.* 2001.
85. Blomquist, Bo: *Förskolebarnets relation till sin familj. Förändrade förutsättningar och föreställningar 1950-1990.* 2001.
86. Hansen, Lars: *The Division of Labour in Post-Industrial Societies.* 2001.
87. Björk, Micael: *Upplösningens dialektik. Bildningsmål och politisk modernitet i Sverige kring sekelskiftet 1900.* 2002.
88. Gustafson, Per: *Place, Place Attachment and Mobility: Three Sociological Studies.* 2002.
89. Rigné, Eva Marie: *Profession, Science, and State – Psychology in Sweden 1968-1990.* 2002.
90. Persson, Anders: *I kräftans tecken. En historiesociologisk studie av cancerforskningens samhälleliga villkor i Sverige och USA under 1900-talet.* 2002.
91. Brnic, Anita: *Speaking of Nationality. On Narratives of National Belonging and the 'Immigrant'.* 2002.
92. Korp, Peter: *Hälsopromotion - en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering.* 2002.
93. Sobis, Iwona: *Employment Service in Transition: Adaptation of a Socialist Employment Agency to a Market Economy. A Case Study of Lodz, Poland 1989-1998.* 2002.
94. Hellum, Merete: *Förförd av Eros. Kön och moral bland utländska kvinnor på en grekisk ö.* 2002.

95. Carlson, Marie: *Svenska för invandrare – brygga eller gräns? Syn på kunskap och lärande inom sfi-undervisningen*. 2002.
96. Hansson, Agneta: *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM*. 2003.
97. Engdahl, Oskar: *I finansvärldens bakre regioner. En studie om finansiella offshore-marknader och ekonomisk brottslighet*. 2003.
98. Rolandsson, Bertil: *Facket, informationsteknologin och politiken. Strategier och perspektiv inom LO 1976-1996*. 2003.
99. Schedin, Stefan: *Ekonomisk ojämlikhet. Inkomstfördelning och inkomstskillnader i Sverige under 1980- och 1990-talen*. 2003.
100. Morner, Claudia G: *Självständigt beroende. Ensamstående mammors försörjningsstrategier*. 2003.
101. Wennerström, Ulla-Britt: *Den kvinnliga klassresan*. 2003.
102. Wingfors, Stina S: *Socionomyrkets professionalisering*. 2004.
103. Tursunovic, Mirzet: *Fostran till demokrati: Tre sociologiska delstudier av bosniska ungdomars politiska socialisering*. 2004.
104. Thörn, Catharina: *Kvinnans plats(er) – bilder av hemlöshet*. 2004.
105. Alinia, Minoo: *Spaces of Diasporas: Kurdish Identities, Experiences of Otherness and Politics of Belonging*. 2004.
106. Chronholm, Anders: *Föräldraledig pappa – Mäns erfarenheter av delad föräldraledighet*. 2004.
107. Seldén, Daniel: *Om det som är. Ontologins metodologiska relevans inom positivism, relativism och kritisk realism*. 2005.
108. Winell-Garvén, Irene: *Vägen till Parnassen. En sociologisk studie av kvinnligt konstnärskap i Sverige 1864-1939*. 2005.
109. Engström, Pär: *Samtal och ledarskap. En studie av medarbetarsamtal i grundskolan*. 2005.
110. Löfstrand, Cecilia: *Hemlöshetens politik – lokal policy och praktik*. 2005.
111. Eydal, Guðny Björk: *Family Policy in Iceland 1944-1984*. 2005.
112. Ekbrand, Hans: *Separationer och mäns våld mot kvinnor*. 2006.
113. Eriksson, Ylva Ulfsson: *Yrke, Status & Genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. 2006.
114. Flisbäck, Marita: *Att lära sig konstens regler. En sociologisk studie av osäkra framtidsinvesteringar*. 2006.
115. Berntsson, Paula: *Läraryrket, förskollärare och statushöjande strategier. Ett könsperspektiv på professionalisering*. 2006.
116. Latta, Mia: *Public Transfers and Private Help. Support networks of marginalised and poor individuals in Sweden in the 1990s*. 2007.

117. Persson, Sofia: *Lärarkets uppkomst och förändring. En sociologisk studie av lärares villkor, organisering och yrkesprojekt inom den grundläggande utbildningen i Sverige ca. 1800-2000.* 2008.
118. Bengtsson, Mattias: *Individen stämplar in. Arbetet, facket och lönen i sociologisk belysning.* 2008.