

FE rapport 2008-416

Efter lönesamhället  
Om glesbygden som framtidsmodell

Björn Trägårdh



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
HANDELSHÖGSKOLAN

FÖRETAGSEKONOMISKA INSTITUTIONEN

## Efter lönesamhället

### Om glesbygden som framtidsmodell

**Abstract:** Det här kapitlet spanar in i framtidens arbetsliv och kontraktsrelationer utifrån den allmänna sanningen att det system vi lever i idag – och som byggts upp och etablerats under en längre tid – kommer att ersättas av något annat. Men vad? Här får vi nöja oss med spekulationer utifrån nutidens tendenser. Signalerna handlar om att en krympande skara i framtiden kommer att anställas ”heltid” och ”tills vidare”, medan allt fler kan förväntas ha lösare kopplingar till arbetsgivare, alternativt själva driva företag. Hur reagerar vi på det? Vad gör man? Mitt exempel är Dalsland, där folk under senare år sagts upp från industrier i en strid ström. Eftersom nedläggningar och friställningar som tillsvidareanställda lönearbetare främst drabbar folk i glesbygden kanske det är där – i obygd – som man först prövar det liv som senare också väntar de lyckligt lottade i Högscoleort och Storstad? Det finns kanske anledning att betrakta ”efterblivna” områden som föregångare i vissa avseenden?

**Keywords:** Arbetsmarknad, anställning, lönearbete, glesbygd, friställd, anställningsbarhet

**JEL-code:** J21, J23, J60, O12, R11

Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

*School of Business, Economics and Law at University of Gothenburg*

Företagsekonomiska institutionen

*Department of Business Administration*

Box 610, 405 30 Göteborg

Björn Trägårdh, tel. 031-773 1536, e-mail: [bjorn.tragardh@handels.gu.se](mailto:bjorn.tragardh@handels.gu.se)

## INNEHÅLL

OM UTBUD OCH EFTERFRÅGAN – EN SNABB BLICK BAKÅT .....	1
EFFEKTER PÅ ANSTÄLLNINGSFORMER .....	2
LÖSNINGAR? DEBATTEN I ETT NÖTSKAL .....	3
FRISTÄLLD I DALSLAND– FRI ELLER STÄLLD? .....	5
TRE SÄTT ATT FÖRHÅLLA SIG TILL FRISTÄLLNINGEN .....	7
EN SAMMANFATTNING AV DALSLANDSSTUDIEN .....	9
VI BACKAR IN I FRAMTIDENS FLEXIBLA ARBETSMARKNAD .....	11
FÖRSLAG PÅ LÖSNINGAR .....	12
REFERENSER .....	14

## OM UTBUD OCH EFTERFRÅGAN – EN SNABB BLICK BAKÅT

De stora linjerna är dessa: Med kapitalismen, och särskilt när industrialismen och storföretagsamheten sköt fart, blev behovet av arbetskraft nästan oändligt. Landsbygden avfolkades i takt med jordbruksrationaliseringen och folk drogs in till industriorterna där de anställdes på heltid. "Lönearbete" blev med tiden den helt dominerande form vi arbetade under. Anställningarna var långt ifrån säkra för vare sig arbetsgivare eller arbetare, men i takt med att arbetsmarknadens parter upplevde kompromissen som den långsiktigt bästa lösningen fick vi reglerade arbetsförhållanden, i Sverige symboliskt uttryckt som Saltsjöbadsandan.

Lönearbetet har tagit oss igenom tre industriella revolutioner. Den första där främst ångkraften befriade människan från en hel del tungt slit och samtidigt dramatiskt ökade produktiviteten. Den andra, dominerad av elkraft och olja som energikällor samt en mängd applikationer i allt från fartygsmaskiner till tekokare, kombinerades med arbetsorganisatoriska modeller som sammantaget ledde till en ännu mer dramatisk produktivitetssökning under 18- och 1900-talen. Och under senare delen av 1900-talet har vi sett datakraften breda ut sig i både industri, tjänsteföretag och hem. Även om man tidigare haft svårt att påvisa några större produktivitetssökningar av denna teknik, är det numer uppenbart att rationaliseringseffekten börjar bli dramatisk.

De tekniska och organisatoriska revolutionerna – inbäddade i den instrumentella rationalism som kommit att få monopol på allt fler människors sätt att tänka och förstå sin värld – kan sägas vara grundbultarna till den explosiva produktivitetssökning vi kunnat bevittna sedan den första industriella revolutionens dagar. Utbudet på varor och tjänster har – med ibland ojämna steg – följts av en både 'naturlig' och skapad explosion i efterfrågan, så att det vi kallar välfärdssamhälle blivit en verklighet för allt fler människor kring vår jord. Emellanåt har vi dock kunnat bevittna att efterfrågan inte orkat följa med det ständigt ökade utbudet med överproduktionskriser som följd. Efterfrågan bygger på att det finns en "marknad", ett mystiskt uttryck för en kombination av köpkraft och köpvilja – skapad eller bara förstärkt av marknadsföring – för den aktuella produkten eller på en aggregerad nivå, för utbudet. I ett massproducerande samhälle måste det då finnas en massefterfrågan, massor med människor som både har råd och är beredda att köpa det som bjuds ut från bas- till lyxprodukter.

Den så kallade Wall Street-kraschen har blivit huvudsymbol på denna obalans mellan utbud och efterfrågan. Det finns många förklaringar på varför 30-talskrisen uppstod, men här tar jag upp en huvudförklaring. Rifkin (1995) hävdade att den bakomliggande orsaken till denna – och flertalet andra ekonomiska kriser under det senaste seklet – är att efterfrågan inte kan hålla jämna steg med det explosivt ökade utbud som i sin tur är ett resultat av den rationalisering som möjliggjorts av de industriella revolutionerna. Införandet av den nya tekniken gör att arbetskraft kan rationaliseras bort. En del av dessa har funnit nya jobb i framväxande branscher, men en del har fastnat i arbetslöshet och därmed krympt som köpkraft. Minskade avsättningsmöjligheter och ständigt ökad produktivitet med ökat utbud som följd förstärker konjunkturedgångar tills man når krisläge. Hittills har det problemet överkommit momentant med att reservarbetskraften sugits upp av nya arbetslukande verksamheter. När jordbruket rationaliserades växte industrierna och när dessa nu rationaliseras eller flyttar till

låglöneländer har tjänstesektorn sugit upp de friställda. Problemet, enligt Rifkin och andra, är att vi inte längre har någon stor näringslivssektor framför oss som kan suga upp alla de som rationaliseras bort från industrier och tjänsteverksamheter när nu också datorkraften slår igenom. Hoppet står till "Kunskapssamhällets" behov av kunskapsarbetare med lång akademisk utbildning bakom sig. Det är den officiella förklaringen till satsningen på den utbyggda högskolan, där målet är att varannan gymnasieelev skall skaffa sig en högskoleexamen. Ingenting tyder dock på att kunskapsarbetare skulle bli så efterfrågade, antalet tillskapade kvalificerade jobb är tämligen begränsat. Det är snarare så att en allt större andel högskoleutbildade får nöja sig med jobb som tidigare bara ansågs behöva gymnasiekompetens eller lägre för att klara av. Dessutom underlättar snarare än försvårar ny teknik flertalet arbeten, användarvänligheten och pålitligheten ökar i takt med att teknologin mognar.

## EFFEKTER PÅ ANSTÄLLNINGSFORMER

Således kan vi se fram mot ett minskande antal arbeten som syftar till att utveckla, producera och sälja produkter som har ett ökat tekniskt innehåll, men där detta innehåll bara i begränsad utsträckning kräver kvalificerad arbetskraft. De traditionella företagen inom tillverknings- och tjänsteindustrin lär i fortsättningen inte producera några varaktiga uppåtgående kurvor på antalet anställda, däremot kommer säkert produktiviteten per anställd att fortsätta öka. Till detta kommer en viss ökning av efterfrågan på verkligt kvalificerad arbetskraft inom exempelvis bioteknik och andra 'livsvetenskaper'. Däremot verkar det, åtminstone för närvarande, finnas en hart när ouslinlig marknad för underhållning i olika former, vilket väl kan betraktas som ett tecken på att det materiellt inriktade välfärdssamhället nått sin mognadsfas.

Flertalet nationalekonomer, politiker, företagare och fackföreningsfolk, men också folk i allmänhet, verkar övertygade om att när gamla jobb försvinner ersätts de med nya jobb i framväxande branscher där företagen är mer konkurrenskraftiga och där efterfrågan är i stigande. Så har det ju varit hittills. Men blir det så i framtiden? Det vore märkligt. Där västvärlden förut kunde hitta avsättningsmarknader i den så kallade tredje världen, där hittar vi idag de länder som har den högsta BNP-utvecklingen och dit produktionen flyttar från höglöneländerna i väst. Från att ha varit råvaruexportörer och färdigvaruimportörer har de nu blivit exportörer av färdigvaror i stor skala. Todd (2004) beskriver exempelvis hur beroende USA håller på att bli av Kina som får ett allt större och närmast skenande överskott i handelsbalansen gentemot "den enda supermakten". Det är ett viktigt skäl till att Todd kallar USA för ett Låtsasimperium. Om problemet skall uttryckas i sin enklaste form blir det följande: vi har under flera sekel blivit allt skickligare i att framställa kvalificerade varor och tjänster som kräver allt mindre arbetskraft tack vare ny teknik och rationella metoder att organisera arbetet. Trots att vi hela tiden konstruerar nya "behov" som leder till en ny möjlighet att skapa efterfrågan, kommer det inte att leda till en motsvarande efterfrågan på lönearbetare. Vi är då i inledningsskedet till en konstant arbetslöshetskris, snarare än konjunkturcykler som avlöser varandra. Det blir en kris, eftersom vi vant oss att betrakta tillsvidareanställt heltidsarbetare som norm. Alla andra former av anställningsförhållanden, undantagandes det egna företagandet, betraktas som ett misslyckande, exempelvis deltidsarbete eller tillfälliga anställningar.

Skaran som kan sätta 'tillsvidareanställd' på sitt visitkort är dock – en del politikernas motstånd till trots – i avtagande. Andra och lösare förbindelser blir vanligare, inte bara för de som är på 'väg in i' eller 'på väg ut ur' arbetsmarknaden. Manpower sägs idag vara världens största företag om man räknar till antalet anställda. I Sverige följer bemanningsföretagen vår relativt rigorösa arbetslagstiftning, vilket gör att man tillsvidareanställer sin personal. Det innebär dock att man bara anställer de man bedömer som lätta att hyra ut, andra gör sig icke besvär. I andra länder som i USA är den snabbt växande skara som arbetar för bemanningsföretag mer att betrakta som klassisk reservarbetskraft med osäkra villkor. Bemanningsföretagens snabba tillväxt är ytterligare ett tecken på att företagen söker minska sina fast anställda till ett minimum, en lojal kärna som kan kompletteras med tillfälligt anställda, alltifrån expertkonsulter till enkla produktions- och servicearbeten. I den bemärkelsen verkar 'outsourcing' och 'satsning på kärnverksamheten' vara något mer beständigt än tillfälliga managementmoden.

## LÖSNINGAR? DEBATTEN I ETT NÖTSKAL

Vad händer när arbetsgivarna i allt lägre grad tillsvidareanställer heltidspersonal? En väg ur dilemmat är att arbetslagstiftningen återgår till tiden före fackföreningarnas inflytande och att det blir lättare för arbetsgivare att göra sig av med personal. Det finns tecken på en sådan 'amerikanisering' också i vårt land, ett exempel är diskussionen om att småföretag skall slippa turordningsregler vid uppsägningar. På sikt är urgröpning av trygghetslagstiftningen på arbetsmarknaden dock ett fåfängt försök från reformatörerna att bibehålla status quo. Liberalare villkor för arbetsgivare kommer i längden inte att öka deras benägenhet att tillsvidareanställa, helt enkelt för att den fortgående rationaliseringen kommer att minska behovet av arbetskraft. Det skulle också innebära att ett försvar av lagstiftad anställningstrygghet inte heller löser dilemmat, då denna kommer att omfatta en allt mindre skara 'priviligierade' på arbetsmarknaden.

En annan väg ur dilemmat är att den allt större skara människor som inte får plats på – eller vill platsa på – den arbetsmarknad som skapas av de etablerade företagen i privat och offentlig sektor söker sig andra vägar. Under de senaste decennierna har 'entreprenörskap' blivit nästan ett mantra. Det appellerar till tanken på människan som kreativ, nyskapande och skall ge oss hopp om att vi inte är så beroende av redan etablerade strukturer. Man hänvisar i entreprenörsdiskursen till att de gamla företagen inte bidrar så mycket till 'tillväxten', att de varken förmår förnya sig i tillräcklig omfattning eller kan växa i antalet anställda. Därför måste vi ta tillvara människors inneboende potential både för att förnya de gamla organisationerna genom 'intraprenörskap' och genom att ge människor förutsättningar att själva bygga upp företag.

Särskilt det senare anses i Sverige vara problematiskt, då vi under lång tid vant oss vid att förlita oss på framgångsrika storföretag men som nu sviktar som arbetsgivare. Inte nog med det, ännu längre bakåt i tiden sitter 'bruksandan' eller stataren i ryggraden på svensken, ett överlämnande av det egna ödet i patrons händer. I folk Kultursdebatten representeras hoppet av traditionen med den 'frie bonden', relativt självständig från den internationellt sett svaga svenska adeln. Om vi lägger historiska spekulationer om vilken roll det svenska kynnet spelar för nutida relationer på arbetsmarknaden anses nyföretagandet i Sverige vara alltför klent.

Också detta har ifrågasatts. I en konferens om regional utveckling hösten 2004 framhöll konstruktörerna av underlaget till denna uppfattning, SCB, att nyföretagandet i sig inte var något problem, det startades mängder av företag. Flertalet försvann dock efter något år. Ibland framhålls det medelstora företagen som den verkliga bristvaran, men också detta kan enligt SCB ses som en myt som uppstått genom att man på byrån klumpat samman medelstora företag på ett sådant sätt att det framstår som fåtaliga. Med en annan redovisningsteknik framstår i stället Sveriges näringsliv som tämligen välbalanserat mellan små, medelstora och stora företag.

Idén om att människor bör skapa sina egna arbetstillfällen verkar alltså inte ha så mycket fog för sig utifrån tanken på att Sveriges näringsliv behöver småföretag som motvikt till de stora för att växa ur produktivitetssynpunkt. De stora företagen verkar producera allt mer och också uppvisa god lönsamhet. Däremot har de inget behov att anställa, snarare går kurvorna åt olika håll – uppåt för produktiviteten och nedåt för antalet anställda. Ur den aspekten finns det all anledning att fundera på människors roll som samhällsbyggare. Om nu människor i minskande omfattning kommer att efterfrågas som tillsvidareanställda lönearbetare i våra etablerade organisationer, vad ska de då göra? Starta egna företag? Standardreceptet med 'Starta eget'-kurser har prövats otaliga gånger och resultatet måste anses så klenkt att det inte går att skylla på vare sig deltagarnas bristande förmåga och initiativkraft eller på att kurserna använt fel metod. Öka mobiliteten – få folk att flytta till de orter där arbetskraft sökes och sedan omskola så att de passar in? Detta Svenska Wapen har entusiastiskt propagerats av arbetsmarknadens parter och de stora politiska partierna i skön förening sedan 1930-talet. Krutet verkar dock allt blötare av flera skäl. Dels visar det sig att medborgarna inte är så lättflyttade utan är fast rotade i den mylla som stavas hemort, barnens trygghet och släkt- och familjeband, undantagandes nyimmigrerade som gärna flyttar till den förort där man kan ansluta till den egna etniska gruppen. Dels visar det sig allt svårare att omskola folk så att de passar in, särskilt om de skall byta bransch eller gå från industriarbete till tjänstemannaarbete som anses fordra högskoleutbildning och är mer orienterat åt 'social kompetens'.

Gamla recept för 'anställningsbarhet' verkar förlora kraft. Det så kallade Etablissemagnet – som här får representeras av SEB:s chefsekonom Klas Eklund och Arbetsmarknadsverkets generaldirektör Scocco – förordar fortfarande idén om ökad produktivitet som lösningen på den ständigt efterfrågade tillväxten, ett recept som huvudsakligen består av två komponenter – fler arbetade timmar och mer gjort per arbetad timme. På längre sikt måste man nog ifrågasätta om det som vi redan varit duktiga på under de senaste seklerna – att ständigt öka produktiviteten – också är lösningen på framtidens problem. Om företag kan konkurrera framgångsrikt på världsmarknaden med en allt mindre personalstyrka måste man fråga sig vad alla som blir över skall sysselsätta sig med. Det verkar allt svårare att stabilt få ner siffrorna för arbetslösa, sysselsättnings- och stimulanspaket minskar antalet öppet arbetslösa men det antal som egentligen inte har någon plats på arbetsmarknaden tenderar att öka.

Vi kanske måste tänka om och tänka nytt. Den tidigare nämnde amerikanske debattören Rifkin ser lösningen i dels arbetsdelning och dels i att överskottsmedel som uppstår i den pågående rationaliseringen inom främst industri- och tjänsteföretag flyttas över till den så kallade tredje sektorn eller det vi ibland kallar Frivilligorganisationer, där merparten av arbetet idag sker på ideell bas. Båda förslagen är förstås ytterst kontroversiella och politiskt är det väl närmast Miljöpartiet som visat intresse för sådana lösningar. Man kan spekulera i och förespråka sådana förslag.

## FRISTÄLLD I DALSLAND – FRI ELLER STÄLLD?

I det här kapitlet gör jag istället ett nedslag i hur folk gör – reagerar och agerar – när man friställs från arbetsmarknaden. Exemplet är hämtat från ett område som inte för så länge var en blomstrande industribygd – Dalsland. Denna gamla obygd fick ett rejält uppsving när industrialismen sköt fart, Dalsland var rikt på vattendrag som gav vattenkraft, skog som gav virke, bränsle och papper. När Värmlandsskogarna blev glesare som en följd av skövlingar började järnmalmen skeppas till Dalsland och järnbruken sköt upp ur jorden. Sulfitfabriker, brädgårdar, järnbruk och pappersfabriker kompletterades och delvis ersattes under 1900-talet med tillverkningsindustri, särskilt underleverantörer till Västsveriges fordonsindustri. Under industriepoken var Dalsland en 'miniatyr av Sverige' men med en ovanligt stor andel av befolkningen sysselsatt i industrin – runt 40 %. Denna näringslivsstruktur, som man haft anledning att vara stolt över, kom mot slutet av 1900-talet att bli en black om foten när industrierna flyttade antingen nära sina stora kunder då 'Just-in-time' slog igenom eller flyttade dit där lönekostnaderna kunde pressas till en bråkdel. Ett uppmärksammat exempel på denna trend var när det Chicago-styrda Lear Corporation, Bengtsfors kommuns i särklass största privata arbetsgivare, i mars 1999 lade ner sin verksamhet av bilstolar och flyttade verksamheten till sin största kund, Volvo Personvagnar i Göteborg. Nedläggningen blev inledningen till ett flerårigt forskningsengagemang kring näringslivsutveckling i Bengtsfors kommun i synnerhet men också Dalsland i allmänhet. Problematiken som satt Bengtsfors på kartan är långtifrån enbart dalsländsk, den är snarare typisk för det som historieprofessorn Christer Winberg kallat "det andra Sverige", alltså de delar av Sverige som vare sig hör till tillväxtområden med högskolor och annan modern infrastruktur eller till det "tredje Sverige" som kännetecknas av en lång tradition med innovativ småföretagsamhet och "Gnosjöanda".

En av de saker jag som forskare gjorde i Dalsland var att söka upp ett fyrtiotal av dem som blivit friställda från Lear för att få deras bild på hur de såg på livet och arbetslivet efter friställningen med hjälp av bland annat teorier om livsstilar och socialkaraktärer. Här sammanfattar jag endast några resultat som stöd för resonemanget om framtidens arbetsliv och anställningsvillkor, hela rapporten finns publicerad på "nätet" (Trägårdh, 2002). Hur såg de på sin 'anställningsbarhet' och vad ville de med sitt arbetsliv? Att bli friställd, speciellt på orter där alternativa anställningar i stort sett saknas, brukar betraktas som katastrof av folk i allmänhet, något som vanligen bekräftas i forskningsrapporter (se exempelvis Wilcock och Frank, 1963, Jahoda, 1973, Westin och Norum, 1977, Aiken, Perman och Sheppard, 1968 och Petersson, 1983). I de mest nattsvarta forskningsrapporterna beskrivs friställningen som en närmast livshotande kris. Ett exempel är psykiatern Johan Cullbergs (1980, 1985) studier av Finnbodavarvets nedläggning. Han betraktade friställdhet som en "kränkning", något som i likhet med (hot om) förlust, (hot om) kränkning och genomlevda katastrofer kunde utlösa en traumatisk<sup>1</sup> kris. Med en sådan avsåg Cullberg att individens fysiska existens, sociala identitet, trygghet eller andra livsmål allvarligt hotades på grund av en yttre händelse.

Men det finns också exempel på forskning som gett en nyanserad bild. Bäck-Wiklund et al (1975) iakttog hur Jössefors omvandlades från brukssamhälle till förort. De fann att folk – för att klara sig – inte bara förlitade sig på sina personliga resurser, exempelvis yrkeskompetens, utan i hög grad också på täta nätverk i lokalsamhället där man bytte tjänster med varandra och i storhushåll där man delade på intäkter och kostnader. Genom att dra fördel av de starka

---

<sup>1</sup> Med "trauma" avses enligt Filosofisk uppslagsbok sår eller organskada orsakad genom våld eller starka själsliga upplevelser.



sociala banden på den lilla orten gjorde man sig alltså mindre sårbar och mer oberoende av stöd från storsamhället och andra yttre resurser. Slutsatsen stärks av Youngstownstudien gjord av Buss och Redburn (1983), där man kunde visa att de nedläggningsdrabbade inte led mer av neuroser och andra allvarliga psykiska störningar än allmänheten 1-2 år efter nedläggningen. En förklaring var att det i Youngstown fanns utvecklade sociala nätverk. Att bra socialt kontaktnät och socialt stöd får positiva effekter vid kriser som antas också av stressforskarna Levi och Brenner som studerade L M Ericssons nedläggning i Olofström (Brenner et al, 1983). I studien hävdades att stressreaktionerna var som starkast innan arbetslösheten påbörjades. Därefter avtog stressreaktionerna för att senare i flera fall leda till depression. Efter nio månaders arbetslöshet noterades en nedgång i immunförsvaret. De med bra sociala kontakter klarade sig dock relativt sett bättre (Levi et al, 1984, Brenner et al 1985).

Betraktar vi de ovan sammanfattade och något ålderstigna exemplen på friställningsforskning verkar det som att friställningar i sig berör människor starkt, men att det kan finnas saker som gör att många rätt snart kommer över besvikelsen att inte få fortsätta livet som tillsvidareanställd lönearbetare och istället hittar på något annat, kanske genom att använda 'sociala nätverk' och återupprikta bytessamhället i modern form – om jag gör x för dig gör du y för mig. Något annat än passiv uppgivenhet verkar börja spira, åtminstone efter en tid och åtminstone hos en del. En klok utgångspunkt är dock att inte dra alla människor över samma kam. Att bli friställd betyder olika saker för olika människor. Så här säger exempelvis ett par av de före detta Lear-anställda:

Arbete på Lear var jättebra, det kan nog aldrig bli så bra igen. Bra lön, bra arbetskamrater, dagtid, rent och fint. Livet rutades in och man viste varje dag vad man skulle göra. Ackordet var bra, det gjorde också att man själv kunde bestämma mer över sin tid. Vi hade köpt villa också. Jag blev bestört när nedläggningsbeskedet kom. Jag hoppas att Lear kommer tillbaka!

När nedläggningsbeskedet kom ropade jag ”yipee!”, jag blev faktiskt positivt överraskad. Fast det är ju synd om dom som inte fått nytt jobb. Jag har alltid haft ett starkt intresse för IT, så det här blev en chans att läsa färdigt på gymnasiet och sedan kanske gå systemvetarlinjen. Tjejen jobbade också på Lear och vill flytta för att få jobb. Vi trivs bra här, speciellt på vintern, men vi flyttar snart.

Där den ene kände sig ställd, uppgiven och utelämnad, kände sig den andre fri att utveckla slumrande intressen och därigenom få ett bättre liv. Titeln på rapporten anspelar på de olika innebörder och perspektiv som begreppet *friställd* ger. Begreppet började förekomma flitigt under 1970-talet och kan ses som en reaktion mot de negativa associationer som ”uppsagd” ger, ungefär som försöken att ersätta yrkestitlar och arbetsfunktioner, vilka fått en negativ klang, med positivt laddade begrepp<sup>2</sup>. Men man kan också använda delbegreppen ”fri” och ”ställd” som en dikotomi grundad på vilka budskap de sänder<sup>3</sup>. Betonas den senare delen av ordet – *ställd* – blir ordet synonymt med att bli uppsagd. Det uttrycker arbetsgivarens beslut att upphäva kontraktet med arbetstagaren. Arbetstagaren blir därmed ställd utan möjlighet att försörja sig, ställd utanför arbetets gemenskap, kanske också ställd utan de möjligheter att utvecklas som arbete kan ge. Betonas däremot den första delen av begreppet – *fri* – blir ”friställd” något radikalt annorlunda än att bli ”uppsagd”. Den friställda blir ställd fri, fri från

<sup>2</sup> Det mest kända exemplet är kanske benämningen på lågstatusgruppen städare, som i fortsättningen skulle tituleras lokalvårdare eller – ännu bättre – hygienikern. Dessa försök att ge lågt värderad företeelser ett högre värde genom språkliga konstruktioner som skall ge positiva associationer kan många gånger framstå som komiskt – något som också märks i folkhumorn.

<sup>3</sup> Med marxistiska utgångspunkter blir begreppen negativt värdeladdade – såväl an- som friställningar är uttryck för kapitalets exploatering av arbetskraften i olika skeden. Se vidare Marx Kapitalet, band 1 kap. 23.

någon betungande, nedslitande, monoton eller på annat sätt negativ aktivitet, fri att göra något roligare, mer utmanande eller på annat sätt mer tillfredsställande. Perspektivet är då inte arbetsgivarens och dennes beslut att göra sig av med arbetstagare, utan arbetstagares frigörelse från ofria, förslavande arbeten och möjligheterna att söka nya vägar. Det är i denna betydelse som begreppet skall användas här – som kontrast till att bli uppsagd.<sup>4</sup>

Vi undersöker först varför vissa friställda upplever en nedläggning som en befrielse medan andra tvärtom upplever samma händelse som en traumatisk kris och blir helt ställda. Frågan är generellt formulerat och skulle alltså kunna studeras i olika miljöer och vid olika tidpunkter. Exemplet är tids- och rumsbundet till nedläggningen av Lears fabrik i Bengtsfors 1999 och den närmaste tiden därefter. Det används för att diskutera hur vi i framtiden kan hantera en allt mer 'flexibel' arbetsmarknad.

### TRE SÄTT ATT FÖRHÅLLA SIG TILL FRISTÄLLNINGEN

Samtalen med de friställda visade att runt hälften av de intervjuade mycket riktigt kände sig ställda. En del visade till och med tecken på sorg och uppgivenhet, medan andra verkade nästan beredda att gå över lik för att komma så nära ett nytt industriarbete som möjligt. Detta *Fabriksfolk* identifierade sig uppenbarligen starkt som just industriarbetare, de var egentligen bara intresserade av ha ett sådant 'riktigt jobb'. Här följer några citat som kan illustrera inställningen:

Arbetet var jättebra, det kan nog aldrig bli så bra igen. Bra lön var det, och bra arbetskamrater, rent och fint. Livet rutades liksom in, man visste varje dag vad man skulle göra. Ackordet var också bra, det gjorde att man själv kunde bestämma mer över sin tid.

Jag hade kvällsskiftet, så jag visste innan jag kom till jobbet vad som hänt. Jag smet in en bakväg för att slippa prata med journalisterna, det var jobbigt nog ändå. Jag minns egentligen inte så mycket från dom där veckorna i mars, jag var nog i ett chocktillstånd.

Nu har jag fått jobb på en specialavdelning och där har jag skaffat mig kunskap som kan bli värdefull i framtiden. Företaget är på väg att avveckla, men med min nya kompetens har jag nog en liten chans att få fortsätta. Det är en väldigt liten chans, men ändå en chans. Blir jag av med jobbet går jag nog runt och knackar dörr hos dom andra företagen här. I värsta fall får jag flytta till Trollhättan.

Men det fanns också en rätt stor grupp, ungefär 1/3 av de intervjuade som reagerade närmast tvärtom. De betraktade snarast friställningen som en chans att byta spår i livet, att komma bort från fabrikenas sång och pröva helt andra utmaningar. Inställningen hos dessa *Sökare* kan illustreras med följande citat:

Jag kunde inte hitta något jobb som låg i linje med min utbildning. Jag visste inte heller riktigt vad jag ville jobba med. Jag kände några som jobbade på Lear, så jag sökte dit. Men det var inte så kul, enformigt.

---

<sup>4</sup> På samma sätt kan man benämna en anställd som arbetstagare – alltså mottagare av både arbete och lön given av en arbetsgivare – eller som en arbetssäljare, någon som med en marxistisk vokabulär säljer sin arbetskraft på en marknad med arbetsköpare. Varje begrepp har sin underförstådda, men signalerande innebörd.

Jag ropade ”yipeee” när jag fick veta att dom skulle lägga ner. Fast det var synd om dom som inte fick nytt jobb. Självt såg jag en chans att läsa färdigt gymnasiet.

Det bästa som hänt är att Lear la ner. Jag och min man hade ofta pratat om att göra något annat, men det blev aldrig av, du vet trygghet och lön.

Jag vill läsa in grundskolan och sedan gå vidare. Dom datautbildningar jag gått har faktiskt gjort att jag inte ser mig som så dum längre, jag känner mig mer som ett offer för en tradition där det var nästan förbjudet att läsa. Men nu är det nya tider och ska man få jobb måste man plugga. Helst av allt ville jag ha med folk att göra, kanske som elevassistent eller fritidsledare.

Slutligen fanns det också en mindre, tredje grupp som på samma gång kände sig både fria och ställda av nedläggningen. De var egentligen inte intresserade av att ’kompetensutveckla’ sig för att ’förverkliga’ sig på arbetstid i högre grad. Om Fabriksfolket skulle kunna representera modernismen och Sökarna post-modernismen, så kunde denna grupp snarast kunna karakteriseras som för-modern, en särskild glesbygdsvariant som varken såg tätorten med sitt utbud av utbildningar och nöjen eller bruksorten med sina disciplinerande och inlåsande fabriker som ett ideal. De ville vara kvar i Dalsland men undkomma fabrikerna, de ville leva naturnära och fritt, helst söka sin utkomst i den i landskapet helt dominerande skogen och i sjöarna. Inställningen till nedläggningen hos detta Skogsfolk kan illustreras med följande utsagor:

Jag var kvar tre veckor efter nedläggningsbeskedet, sedan var min målsättning att gå hemma så länge jag fick lön. Jag jobbade i skogen, både min egen och andras. Sedan tog jag kontakt med arbetsförmedlingen, jag var ju tvungen att skriva in mig som arbetslös.

Att monteringen skulle försvinna i en sådan hast, det kom som en fullständig överraskning. Jag gjorde inte ett handtag efter nedläggningsbeskedet. Det var ingen panik med nytt jobb heller, jag skulle ju få betalt fram till semestern och sedan skulle uppsägningstiden börja. Jag brydde mig inte om arbetsförmedlingen, utan försvann hem till familjen och huset och skogen.

Jag fick erbjudande om jobb på (nystartad industri, min anm.), men jag hoppades på avtalspension och tackade nej. Men sedan när jag fick avslag började jag en provanställning. För mig spelar det ingen roll om jag stämplar eller jobbar. Jag har egentligen fullt upp med annat. Svärfar har en egendom man kan jaga på och själv har jag en skogsegendom. Man ska ju ha tid att leva också.

Jag skulle vilja jobba med händerna, så man kan sova om nätterna. Men jag vill ha variation i jobbet och få lösa problem, men jag vill inte vara instängd på en industri. Något hantverksmässigt, kanske vaktmästare. Men hellre något snickaraktigt. Kan man leva på sån ’t’?”

Jag skulle helst vilja bli yrkesjägare, få sköta om jakten, ordna jakturer och ha hand om viltvård och skogsvård. Men då måste jag flytta för att gå utbildning. Här finns ju inte heller så stora gods som krävs.

Mitt drömjobb är att vara yrkesjägare. Att få jaga på heltid och sköta om sin skog, det är idealet. Det tycker många här i Dalsland. Problemet är att det inte går att leva på här.

Om Lear stannat kvar hade jag säkert jobbat där idag. Fast idealet vore att jobba som djursjukvårdare. Men jag ser inte hur jag ska kunna skola om mig, den närmaste utbildningen finns i Skara och det är väldigt svårt att koma in på utbildningen. Och vi kan inte flytta. Vi har det bra här, vi har stall, ladugård, hästar, hund, skog, släkt, allt vi behöver.

## EN SAMMANFATTNING AV DALSLANDSSTUDIEN

En första jämförelse kan göras med den kanske mest klassiska nedläggningsstudien, Marienthalstudien i Österrike (Jahoda, 1973). Studien och nedläggningen ägde rum under 1930-talet, en annan tid och plats. I vår studie mötte vi inga som i Jahodas studie beskrevs som nedbrutna där vardagen hade rämnat. En stor del av Fabriksfolket kan dock beskrivas som resignerade, vilket sammanlagt motsvarar 25 % av de vi intervjuat. I en enkel tabell ser jämförelsen ut så här:

Marienthal	Lear
7 % nedbrutna	Inga nedbrutna
70 % resignerade	25 % resignerade
28 % obrutna	75 % obrutna

*Jämförelse mellan Marienthal och Lear.*

Till viss del kan skillnaden förklaras med det utökade socialförsäkringssystem som byggts upp i Sverige och som kom alla till del, direkt som avtalspension, sysselsättningskapande åtgärd, gratis utbildning, arbetslöshetskassa eller på annat sätt, men också indirekt som en vetskap om att trygghetssystemet fanns där vid behov. Jämför vi med en senare studie i samma bransch, men ändå i en annan tid och plats, nämligen Aikens et al (1968) studie av en nedlagd bilindustri i Detroit i slutet av 1960-talet, reagerade de friställda starkt på nedläggningen som sådan, men majoriteten var övertygade om att de snart skulle få nytt arbete. En sådan optimism var i backspeglarna knappast överraskande – arbetarna bodde och arbetade i centrum för 1900-talets mest blomstrande industri under dess storhetstid. Det kan knappast sägas vara fallet med de friställda från Lear – tvärtom befann de sig i periferin ur de flesta aspekter.

Den relativa optimism och aktivitet som trots det verkade spira bland de friställda i Bengtsfors är – i jämförelse med de två redovisade studierna – anmärkningsvärd. Majoriteten var – av olika skäl – inte intresserade av att fortsätta som industriarbetare. Nedläggningen innebar för många en slags befrielse, trots att bara en minoritet såg positiva alternativ öppna sig i nedläggningens fotspår. Det kan delvis förklaras med den turbulens och den avsaknad av omsorg av personalens välfärd som varit fallet sedan Lear tog över fabriken i början av 1990-talet – alla intervjuade vittnade om det främlingskap och obehag man kände inför amerikanernas sätt att leda företaget (se Edström och Wass, 2001). Man betraktade Sverigeledningen för Lear Corporation som inkompetent då man inte verkade intressera sig för de lokala och nationella villkoren, vilket gjorde att man inte trodde på företagets långsiktiga överlevnadsförmåga, åtminstone inte i Bengtsfors. Samtalen visade också att de friställda under en längre tid konfronterats med tanken på den generellt sett osäkra framtid som industriell tillverkning verkade ha i Sverige och att de med tiden vant sig vid tanken på att – förr eller senare – söka alternativ försörjning.

Att många av de friställda inte upplevde industriarbetet som motiverande utan sökte sig till – eller drömde om – andra arbeten kan också förklaras med klassisk motivationsteori. Redan på 1960-talet utvecklades en teori som verkar ha bäring i detta fall, den så kallade tvåfaktorsteorin (Herzberg, 1966). I denna teori hävdas att så kallade hygienfaktorer måste vara uppfyllda för att arbetet skall upplevas som acceptabelt. Med hygienfaktorer avsåg Herzberg de faktorer som är kopplade till, men inte utgör, arbetet i sig – ledning, arbetsmiljö, lön, arbetskamrater etc.

Men för att arbete skall upplevas som motiverande måste arbetet som sådant upplevas som stimulerande – det är arbetet i sig som är den motiverande faktorn, hävdade Herzberg. Få, om ens någon, av de intervjuade upplevde bilsättesmonteringen som egentligt utmanande när man väl lärt sig grunderna. De som arbetat på fabriken redan på den tiden när Volvo ägde fabriken vittnade om de goda hygienfaktorerna – den goda arbetsledningen, de bra arbetstiderna och det goda kamratskapet. Men man vittnade också om en utveckling där själva arbetet började bli mer motiverande, bland annat hade man i samråd med ledningen tagit bort löpande bandmontering och ersatt detta med stationer där varje arbetare fått montera en större helhet. När Lear tog över förändrades både motivationsfaktorn och hygienfaktorerna till det sämre. Ledningen återinförde – om än i begränsad omfattning – löpande bandmontering vilket sänkte motivationen för själva arbetet. De friställda upplevde också att den amerikanska ledningen såg ner på arbetarna, som om de vore potentiella fiender. De sökte driva upp arbetstempot och sänka ackorden, införa två-skift och på andra sätt försämrade de villkor runt arbetet som Herzberg kallade hygienfaktorer.

Sammantaget framträder en bild där nedläggningen sker mot följande bakgrund: Nedläggningen äger rum i en ”krisbransch” – industriell tillverkning utan egen produktutveckling i 1900-talets absoluta slutskede – på en fabrik som av de anställda upplevs som misskött både när det gäller arbetet i sig och villkoren runt arbetet. Många av de anställda har gjort ett ”negativt val” när de sökte anställningen – de ville egentligen något annat, men bedömde möjligheten att få ett mer attraktivt arbete som små. Industrierbetet var inte bara lätt att få, det utgjorde också den traditionella basen för näringslivet i regionen och medförde därigenom hög social acceptans – som industrierbetare tillhörde man den grupp som gjorde rätt för sig, man hade ”ett riktigt arbete”. När så nedlägningsbeskedet väl kommer är chock och bestörtning den första reaktionen för flertalet. När en tid gått och man fått perspektiv på händelsen sätts det egna livet som industrierbetare i ett större sammanhang. Bedömningen hos Fabriksfolket sammanfaller då mer med den grupp som reagerade positivt redan vid nedlägningsbeskedet.

Sammantaget – ungefär hälften av de kände sig ställda och längtade tillbaka till industrisamhällets trygghet och dess anställningskontrakt, medan den andra halvan snarast kände sig befriade och var positiva till en förändring. Men vilken förändring ville de se? Här varierade visionerna. De förändringsinriktade kände sig sällan ’arbetslösa’ av uppsägningen, de hade snarast samma inställning som många kulturarbetare, vilka beskriver sig som inkomstmen inte arbetslösa. De behövde ingen arbetsgivare för att strukturera dagarna och fylla dem med intressanta saker, men de behövde förstås tillgångar för att leva och förverkliga drömmar. Av de förändringsorienterade var en mindre grupp – Skogfolket – inriktad på att återuppta traditionella näringar som under industrieran blivit bortrationaliserade, medan den större gruppen – Sökarna – såg tjänste – eller kunskapssamhällets sysselsättningar som lockande.

Ett samhälles invånare ’interagerar’ med samhällsutvecklingen. Människors syn på sig själva, sitt arbete, sina drömmar och sitt samhälle utvecklas mot bakgrund av vad man uppfattar händer i världen omkring sig och i genomlevda erfarenheter. I en starkt integrerad värld, där beslut i exempelvis Chicago direkt påverkar livsbetingelserna i Bengtsfors, krymper på ett sätt avståndet mellan glesbygd och storstad. Kan därför exemplet från det glesbebyggda Dalsland med sin ’efterblivna’ näringslivsstruktur hjälpa oss i spaningen efter framtidens arbetsmarknad?

## VI BACKAR IN I FRAMTIDENS FLEXIBLA ARBETSMARKNAD

I början av kapitlet hävdade jag att tillsvidareanställningen på heltid som dominerande och reglerande kontrakt på arbetsmarknaden var i avtagande, men att vi ännu inte kan se vad de kommer att ersättas med. En anledning är att samhällets dominerande organisationer vill i möjligaste mån dra ner på sina fasta kostnader och bli mer flexibla i relation till vilka intäkter och kostnader man ser framöver. Ett annat skäl är att antalet jobb som tillskapas i dessa organisationer totalt sett kommer att bli färre än de som rationaliseras bort med hjälp av utflyttning till låglöneländer, ny teknik och smarta organisatoriska lösningar. Det som idag händer i Dalsland kommer imorgon att hända också i Linköping eller Stockholm.

Näringslivet i Dalsland – och särskilt i Bengtsfors kommun – har länge dominerats av industri, medan service- och 'kunskaps'-sektorerna varit svaga. När en storindustri som Lear försvinner suger alltså inte andra företag upp de friställda i någon större utsträckning, det vimlar inte av 'lediga jobb' på arbetsförmedlingen. Försöken att inplantera nya sektorer genom kommunala, regionala och statliga initiativ har, föga förvånande, inte varit framgångsrika. Istället väntar i bästa fall osäkra anställningar på andra industrier där man blir sist in och först ut vid första bästa kris. Allt detta vet de friställda och de kalibrerar in sin framtid utifrån denna vetskap. Bilden som de friställda förmedlar är ungefär denna: fabriksstillvaron hade sina poänger med en inrutad och trygg tillvaro, gemenskap på och utanför arbetsplatsen som smälte samman till en känsla av tillhörighet med delade livsvillkor. Men å andra sidan utarmades livet i ett själlöst och föga motiverande arbete som många gånger tog udden av den fria tiden. När fabriker läggs ner vaknar slumrande planer och drömmar hos många – vad göra nu och framåt? Idéer om vad man egentligen vill göra möter föreställningar om vad som är realistiskt att uppnå och vilka faktorer som måste ändras för att realisera idéerna – att utbilda sig, att flytta, att få starthjälp...

Den situation som vuxna dalslänningar befinner sig i motsvarar närmast den som många ungdomar i storstäderna befinner sig i – utanför den 'ordinarie arbetsmarknaden'. Det innebär bland annat att man mer aktivt och kontinuerligt frågar sig vad man vill och vad som är möjligt att uppnå. Det arbetsutbud som finns erbjuder allt mer osäkra och korta anställningar. Sådan 'flexibla' villkor skapar med tiden människor som ser den egna flexibiliteten som ett villkor för att få en plats på arbetsmarknaden. Den stora och påhejade rörelsen för att få folk att 'starta eget' förutsätter att människor förlikar sig med flexibla villkor och att betrakta flexibilitet som en grundläggande personlig egenskap hos sig själv.

Är utvecklingen att bekämpa eller applådera? Min studie ger inte belägg för ett enkelt ställningstagande. Den struktur som byggts upp i industrisamhällets välfärdssamhälle har sin främsta styrka i att den givit människor grundläggande trygghet och stabilitet, vilket är ett enormt framsteg. Samtidigt har vi disciplinerats till att bygga upp närmast skrämmande lojaliteter mot det företag eller den förvaltning vi kommit att insocialiseras och tillsvidareanställas i, helst på heltid. För många har arbetet kommit att strukturera livet som om vi vore maskiner med en rytm som kanske är bra för matsmältningen men knappast för att stimulera oss som tänkande varelser. För en minoritet som fått arbete i 'kunskapssektorn' är arbetet säkert stimulerande och lärande på många sätt, men flertalet arbeten är i huvudsak rutinbetonade. Det är dock inte särskilt många som kommer i åtnjutande av tillsvidareanställningar i kunskapssektorn, allt fler får inrikta sig på projekt- och andra tillfälliga anställningar. För de många som enrollerats i service-sektorns rutinbetonade arbeten är

flertalet visserligen tillsvidareanställda på hel- eller halvtid, men livskvaliteten kan ifrågasättas, även om många undviker det genom att i stället jämföra sig med de arbetslösa.

## FÖRSLAG PÅ LÖSNINGAR

Den flexibla arbetsmarknaden, med allt färre tryggt anställda och allt fler tillfälliga kontrakt, verkar ha etablerat sig. Istället för att enbart bejaka eller bekämpa denna utveckling föreslår jag och andra att arbetsmarknaden regleras utifrån de nya förutsättningarna. Det innebär att samhället måste hitta ett nytt koncept för att garantera en grundtrygghet på en allt mer otrygg och flexibel arbetsmarknad. För att inte klyftan mellan en allt mindre skara tillsvidareanställda och en allt större skara tillfälligt anställda och arbetslösa skall bli farligt stor måste villkoren förändras från att ha haft tillsvidareanställningen som norm till att ha friare relationer som rättesnöre. Det kan göras på olika sätt, men poängen är hela tiden att undvika uppdelningen i ett minskande men gynnat A-lag och ett växande B-lag, samtidigt som människor vilka inte etablerat sig på den ordinarie arbetsmarknaden ges bättre möjlighet att bidra till produktiviteten.

Ett förslag som framförts under senare år är medborgarlön. Idén har framförts både från partipolitiskt håll, i Sverige främst av Miljöpartiet, men också från akademiker och konsulter. Idén är att alla medborgare skall garanteras en minimilön, oavsett om de har inkomst eller ej. En sådan reform skulle i viss mån upplösa motsättningen mellan arbetande och arbetslösa genom att ingen särbehandlas som potentiellt arbetsovillig och att alla har rätt till lön oavsett arbetsstatus. Reformen skulle till stor del finansieras genom att stora delar av försäkringssystemet skulle kunna skrotas, något som visserligen skulle ställa många anställda på Försäkringskassan och andra myndigheter utanför arbetsmarknaden. Förslaget har mött motstånd, bland annat för att det går emot den allmänna moralen som säger att man bara skall få lön i ersättning för arbete och att medborgarlön därför uppmuntrar till att slå dank. Förslaget anses dyrt att genomföra, men om det beror på sviktande tilltro till människans arbetsmoral eller sviktande tilltro till att det ekonomiska systemet skall kunna producera arbete i tillräcklig omfattning är osagt. Uppenbarligen är många övertygade om det som MacGregor (1960) kallade Teori X, dvs. att människan i grunden är lat och helst vill slippa ansträngning.

En annan idé, som kan ses som komplement eller ersättning för idén om medborgarlön, är tanken på att den stagnerande mängden arbeten på arbetsmarknaden delas på fler. Arbetsdelning hänger också ihop med kortare arbetstider, vilket är ett sätt att dela jobben. Idén har – blandad framgång av allt att döma – prövats på så skilda arbetsområden som bilverkstäder och omsorgsarbete. En annan variant på arbetsdelning var Friåret som upphört och som hade sina belackare och försvarare. Det går ut på att tillsvidareanställda kan få en chans att ta en 'time-out' på upp till ett år, men där ett villkor är att någon som befinner sig utanför arbetsmarknaden kan vikariera under tiden och på det sättet få in en fot på arbetsmarknaden. En tredje variant på arbetsdelning är förkortning av arbetstiden, antingen i form av kortare arbetsdagar, arbetsveckor eller längre semester. Den sistnämnda lösningen har traditionellt stöttats av fackföreningsrörelsen som en fortsättning på den kamp för åtta timmars arbetsdag som fördes redan för 100 år sedan. Alla dessa varianter av arbetsdelning möts av en massiv kritik från de nationalekonomiskt skolade produktivitetssideologerna, vilka hävdar att all form av minskad arbetstid hos den tillsvidareanställda heltidspersonalen får

katastrofala ekonomiska följder för nationernas BNP- och produktivitetsutveckling. Dessutom leder inte dessa former av arbetsdelning till att fler kommer in på arbetsmarknaden, hävdas det. Det är dock samtidigt en allmän sanning att det är högst problematiskt att med hjälp av teorier och formler räkna på dynamiska effekter eller att jämföra en de facto-utveckling när exempelvis Frankrike lagstadgar om 35 timmars arbetsdag med vad som skulle hänt om landet inte genomfört nämnda reform – en stagnerad arbetsmarknad kan ju vara resultatet av den fortsatta rationaliseringen etc.

Det finns också andra, mer eller mindre radikala, idéer i schvung när det gäller att förekomma de problem som dyker upp i kölvattnet av den fortsatta rationaliseringen. En sådan mer radikal idé är att överföra resurser från den privata sektorn till den så kallade tredje sektorn och där skapa arbetstillfällen, dvs. det vi kallar frivillig-organisationer som arbetar ideellt med sociala frågor och med att förstärka engagemanget för medborgarna på olika sätt – idrottsrörelsen, nykterhetsrörelsen, Läkare utan Gränser, Röda Korset eller Frälsningsarmén bara för att nämna några.

Det är uppenbart att alla dessa idéer för att motverka den framtida arbetsmarknadskrisen ännu inte är mogna att ersätta industrisamhällets metoder för arbetsmarknadsåtgärder. Lösningarna är för tidigt ute och problemen har ännu inte visat sig i sin fulla vidd. Det kan också visa sig att andra lösningar är mer effektiva och kommer att införas. Vi kan dock vara övertygade om en sak – förändringar kommer...



## REFERENSER

- Aiken, F. & Sheppard (1968), *Economic Failure, Alienation and Extremism*. Ann Arbor, Michigan.
- Andersson (1975), Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen. *Delrapport 7: Förändringar i individens självuppfattning/självvärdering vid en krissituation*. PA-rådet, Stockholm.
- Angelöw, B. (1986), *Företagsnedläggningar, arbetslöshet och socialpsykologiska stressreaktioner*. Lund. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.
- Anthony, P.D. (1977) *The Ideology of Work*. London. Tavistock Publications
- Asplund, J. (1992) *Storstäderna och det forteanska livet*. Göteborg. Bokförlaget Korpen.
- Asplund, J. (1991) *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*. Göteborg. Bokförlaget Korpen.
- Brenner, S-O. (1983), Effekter av otrygghet i arbetet, förlust v arbetet och arbetslöshet. *Stressforskningsrapport nr 170*. Statens institut för psykosocial miljömedicin.
- Brenner, S-O. (1985), *Job Insecurity and Unemployment*. Laboratoriet för klinisk stressforskning, WHO:s psykosociala center, WHO
- Brunsson, N. & Jacobsson, B, (1998), *Standardisering*. Stockholm. Nerenius och Santérus förlag
- Buss, T. & Redburn, S. (1983, *Mass Unemployment – Plant Closings and Community Menatl Health*. Beverly Hills. Sage publications.
- Bäck-Wiklund, M. (1975), Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen. *Delrapport nr 6 Från brukssamhälle till förort: en studie av social förändring. PA-rådet rapport 0085*.
- Cohen, M., March, J. & Olsen, J. (1972), A garbage can model of organizational choice, *Administrative Science Quartely*, vol. 17 sid. 1-25.
- Cullberg, J. (1985), *Dynamisk psykiatri i teori och praktik*. Stockholm. Natur och Kultur. 2:a rev. uppl.
- Cullberg, J. (1980), *Kris och utveckling: en psykoanalytisk och socialpsykologisk studie*. Stockholm. Natur och kultur. 2:a uppl.
- Edin, P-A. (1984), *Individuella sysselsättningskonsekvenser av nedläggningar*. Svenska Handelshögskolan, Helsingfors.
- Edström, A. & Wass, J. (2001), – ”I kulturens grepp. Om nedläggningen av Lear Corporations fabrik i Bengtsfors. Ett industriellt drama i tre akter”. *WP 2001:2, Core, Chalmers Tekniska högskola och GRI, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet*.
- Fromm, E. (1947), *Man för Himsel*. New York. Rinehart.
- Fromm, E. och Maccoby, M. (1970), *Social Character in a Mexican Village*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Ginzberg, E. (1967), *Life Styles of Educated Women*. New York.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967), *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago. Aldine Publishing Company.
- Gonäs, L. (1974), Företagsnedläggning och arbetsmarknadspolitik: en studie av sysselsättningskrisen vid Oskarshamns varv. *Geografiska regionstudier nr 10*. Stockholm.
- Hansson, H. & Trägårdh, B. (1999), Kort samverkan kring lång arbetslöshet. Utvärdering av NOVA-projektet i Alingsås kommun. *FE-rapport nr 369*, Företagsekonomiska

- institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. On-line: <http://swoba.hhs.se/>
- Hasselbladh, H: (2001), Staten och managementrörelsen, *Kommunal ekonomi och politik*, vol 5, nr 2, juni.
- Herzberg, (1966), *Work and the Nature of Man*. Cleveland. World Publishing Co.
- Jahoda, M., Lazarfeld, P. & Zeisel, H. (1974), *Marienthal: the Sociography of an Unemployed Community*. London. Tavistock publications.
- Johansson, S., Löfström, M. och Ohlsson, Ö. (2000), *Projekt som förändringsstrategi*. Göteborg. SNS förlag.
- Joelsson, L. & Wahlquist (1982), *Psykologiska effekter av arbetslöshet*. Nackaprojektet, Stockholm.
- Larsson, S. & Norén, L. (1999), *Företagsekonomiska tankemodeller i industrin. Fordism, Toyodism och därefter?* Göteborg. BAS förlag.
- Levi, L. (1984), The psychological, social and biomedical impacts of unemployment in Sweden. *International Journal of Mental Health, Vol. 13 no 1-2*.
- Maccoby, M. (1988), *Arbeta-varför det? Förändringar i arbete och motivation*. Borås. Svenska Dagbladets förlag.
- Maccoby, M. (1982), *Ledaren*. Malmö. Liber förlag.
- Maccoby, M. (1978), *Spelaren – den nya företagsledaren*. Stockholm. Askild & Kärnekull.
- Mellström, D. (1981), *Life style, ageing and health among the elderly: a longitudinell study of 70-year-olds*. Göteborg.
- McGregor, D. (1960) *The Human Side of Enterprise*. New York. McGraw-Hill.
- Merton, R. (1968), *Social Theory and Social Structure*. New York. Free Press.
- Mossfeldt, P. (1983), *Sista skiftet – en rapport om tjugo års forskning kring företagsnedläggningar*. Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Mårtensson, R. (1984), Life style segmentation in financial marketing. *FE-rapport nr 236, Företagsekonomiska institutionen, Göteborgs universitet*.
- Petersson, W. (1983), Hur gick det för de anställda efter nedläggningen av Jössefors Bruk? Arbetslivscentrum, Stockholm.
- Rifkin, J. (1995), *The End of Work: the decline of the labor force and the dawn of the market era*. New York. Putnam
- Schwartz, D. (1998), *Living Lightly: Trends in Post-Consumer Society*. Charlbury. Carpenter.
- Sorokin, P.A. (1937-41) *Social and Cultural Dynamics*, fjärde bandet. New York. American Book Company.
- Todd, E. (2004), *Låtsasimperiet: om det amerikanska imperiets sönderfall*. Stockholm. Bokförlaget DN.
- Trägårdh, B. (2001), Kompetensväxling i kommunal regi – om Bengtsfors framtid efter Lear. *WP 2001:3, Core, Chalmers Tekniska högskola och GRI, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet*.
- Trägårdh, B. & Hansson, H. (1998), Arbete, självinsikt eller tillbaka till gå? En utvärdering av kulturarbetarprojektet. *FE-rapport nr 360, Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet*. On-line: <http://swoba.hhs.se/>
- Weber, M., (1997) *Protestantiska etiken och kapitalismens anda*, Argos. Lund.
- Westin, S. & Norum, D. (1977), *Når sardinfabrikken nedlægges*. Institutt for hygien og socialmedisin, universitet i Bergen.
- Whittington, R. (1992) Putting Giddens into Action: Social Systems and Managerial Agency, *Journal of Management Studies*, November.

- Widmark, D. (1997), Industrilandskapet Dalsland i historisk belysning. *Kulturmiljövårdens rapportserie från Älvsborgs Länsmuseum (senare Regionmuseum) nr 6*. Vänersborg.
- Widmark, D. (1999), *Dalslands industrier från 1600-tal till sekelskiftet 2000*. Innovator Kunskapens Hus AB. Kristianstad boktryckeri.
- Wilcock, R. & Franke, W. (1963), *Unwanted Workers*. London. The Free Press.
- Winberg, C. (2000), *Hur Västsverige blev västsvenskt*. Göteborg. Humanistiska fakulteten, Göteborgs universitet.
- Zablocki, B. & Kanter, R. (1976) The differentiation of life-styles, *Annual Review of Sociology*, band 2, sid 269-298, Annual Reviews Inc., Palo Alto.
- Zetterberg, H. (1977): *Arbete, livsstil och motivation*. Stockholm, SAFs förlag.
- Zetterberg, H. (1985), Arbetsviljan och det osynliga kontraktet. I Ekman, B. (red.) *Arbete och värdighet*. Stockholm. Streiffert & Co.