



Fler arbetare måste få utvecklande jobb – inte digital Taylorism

Författare: Sten Gellerstedt, Arbetslivsenheten



Sammanfattning

Andelen med utarmade jobben har ökat starkt bland arbetare och lägre tjänstemän de senaste 20 åren. Det är tvärt emot vad som förväntas i kunskapssamhället. En orsak till detta är den digital Taylorism som trängt sig fram. Med utarmade jobb menas här att kraven på kompetens är låga, att tiden för inskolning i jobbet är kort, att samma arbetsmoment ständigt återkommer och att lärandet i arbetet är lågt.

Rapporten bygger på data från SCBs Arbetskraftsundersökningar och på beskrivningar av hur typiska LO-jobb har förändrats under de senaste 20 åren.

Andelen arbetare och lägre tjänstemän som anger att de har för enkla arbetsuppgifter har ökat betydligt. Störst ökning finns bland kvinnliga arbetare, där andelen med för enkla arbetsuppgifter ökade från 18 procent 1991 till 27 procent 2009. Andelen som ständigt upprepar samma arbetsmoment många gånger per timme ökade med tio procent bland både arbetare och tjänstemän under perioden 1991 till 2009. Kvinnliga arbetare toppar och ligger på 58 procent, strax följda av manliga arbetare på 56 procent, som anger att de ständigt upprepar samma arbetsmoment.

Digital Taylorism

För många medlemmar i LOs förbund är det ingen överraskning att det har blivit fler utarmade jobb. Återgången till det löpande bandet har medfört uppstyckade arbetsuppgifter. Inom sektorn privat service är det påtagligt fler utarmade och hårt kontrollerade jobb, till exempel inom transporter, fastighetsskötsel, bevakning och lagerarbete. En liknande förändring har startat inom offentlig service. Ett belysande exempel är att inom hemtjänsten ”leverera matdosa utan tal”.

Utvecklingen av IT-tekniken och kommunikationerna är en grund för den digitala Taylorismen. Den medger att arbetsuppgifter kan likriktas och att arbetsledningen till en del automatiseras. I arbetet ingår mindre av att tala med varandra och mer av att kommunicera och kontrolleras elektroniskt.

Utarmade jobb medför vanligen sämre arbetsmiljö och lägre lön. Orsaken är att konkurrensen om dessa jobb är större och att produktiviteten i ett utarmat jobb med tiden når ett tak. En människa inte kan förbättra sin arbetsteknik, höja sitt arbetstempo och ta hur korta pauserna som helst.

Det utvecklande arbetet

För att kunna hålla upp löner och arbetsmiljö krävs att de utarmade jobben utvecklas. LOs förbund har många års erfarenhet av att utveckla både jobben och medlemmarna. Inom bland annat IF Metall och Pappers kopplas dessa idéer samman med industriell utveckling och stärkt konkurrenskraft. Inom Kommunalarbetareförbundet intensifieras insatserna för att i samverkan med politiker, kommunförvaltning och privata företag utveckla både medlemmarna och deras arbete.

Erfarenheter finns av att en kunnig och stark fackklubb med stöd av förbundet kan påverka arbetet så att de anställda får en större överblick, har bredare arbetsuppgifter och även deltar i planeringen av arbetet. Målet är att uthålligt kunna producera en god tjänst eller produkt av ett gott arbete till en god lön.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
Oro för utarmade jobb.....	4
Syfte och metod	4
Resultat	6
Jobb som blivit utarmade	10
Jobb som blivit mer avancerade.....	11
Diskussion.....	12
Fler utarmade jobb inom LO-sektorn	12
Men jobben har inte blivit lättare.....	13
Digital Taylorism	13
Ökade spänningar mellan löntagare.....	15
Det utvecklande arbetet.....	15

Oro för utarmade jobb

En spridd uppfattning är att de enkla jobben minskar i Sverige. Samtidigt rapporterar medlemmar i LOs förbund om återgång till det löpande bandet, om ökad specialisering som medför en utarmning av jobbet och att färre ska göra mer med krympande resurser¹. Med utarmade jobb menas i den här rapporten att de faktiska kraven på kompetens är låga, att tiden för inskolning i jobbet är kort, att samma arbetsmoment ofta återkommer och att lärandet i arbetet är lågt.

Inom fackföreningsrörelsen finns en ständig oro för utarmade jobb som bygger på en lång erfarenhet. Utarmade jobb medför vanligen sämre arbetsmiljö, lägre lön och utförs troligen i högre grad än andra jobb av visstidsanställda². Förklaringen ligger bland annat i att utarmade jobb oftast skapar lägre värden³ och att konkurrensen är större om dessa jobb eftersom man lättare kan bli ersatt. Utarmade jobb kan emellertid innebära specialisering eller vara en följd av en teknikutveckling som ger högre effektivitet. Där finns större möjligheter att få en god lön och en bra arbetsmiljö. Men på sikt når ofta produktiviteten i utarmade jobb ett tak. En människa kan inte förbättra sin arbetsteknik, höja sitt arbetstempo och korta pauserna hur mycket som helst.

För att förstå hur innehållet i olika arbeten förändras måste hänsyn tas till sociala och tekniska förändringar i samhället. Sociala förändringar omfattar bland annat det politiska och ekonomiska läget, efterfrågan av varor/tjänster, utbudet av arbetskraft samt hur väl löntagarna förmår hävda sina intressen. Dessa förändringar kan utvidga, krympa och skapa nya yrken samt ändra kompetenskraven i existerande yrken. Förändringarna påverkar även kraven på prestation, arbetade tider och längden på anställningskontrakt.

Syfte och metod

Syftet med denna studie är att utreda om det under de senaste 20 åren har skett förändringar i andelen anställda med utarmade jobb inom LO-sektorn. Data som används kommer främst från SCBs Arbetskrafts- och Arbetsmiljöundersökningar för perioden 1991 till 2009⁴. Fyra frågor får tillsammans belysa fenomenet *enkla arbetsuppgifter*. Dessa är: 1. Har du för enkla arbetsuppgifter, 2. Under hur stor del av dagen upprepar du samma arbetsmoment, 3. Arbetet ger mig möjlighet att lära nytt, att utvecklas i mitt yrke. 4. Kan du bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras?

Hur kvinnor och män svarat redovisas för grupperna Arbetare, Lägre tjänstemän och Högre tjänstemän. Kvinnliga och manliga arbetare delas också i sektorerna: Offentlig sektor, Industri, Privat service och Byggnation (indelningen beskrivs i Gellerstedt 2006).

Svaren på frågorna 1 och 3 kan påverkas av att den genomsnittliga utbildningsnivån hos de svarande har ökat mellan 1991 och 2009. Fråga 2 och 4 är riktade mot innehållet i arbetet. Tillsammans torde svaren på dessa fyra frågor, ställda vid olika tillfällen under 20 år, belysa förändringar av innehållet i arbetet.

¹ Smith (1997) menar att i en värld med global konkurrens jagar arbetsgivare kostnadssänkningar och tvingar allt färre anställda att göra allt mer med krympande resurser.

² Allmän visstidsanställning innebär att arbetsgivaren inte behöver ange något skäl till tidsbegränsningen och kommer överens med arbetstagaren om arbete i förväg eller samma dag, benämndes före 2007 bl a som behovsanställning, projektanställning, timanställning, mm.

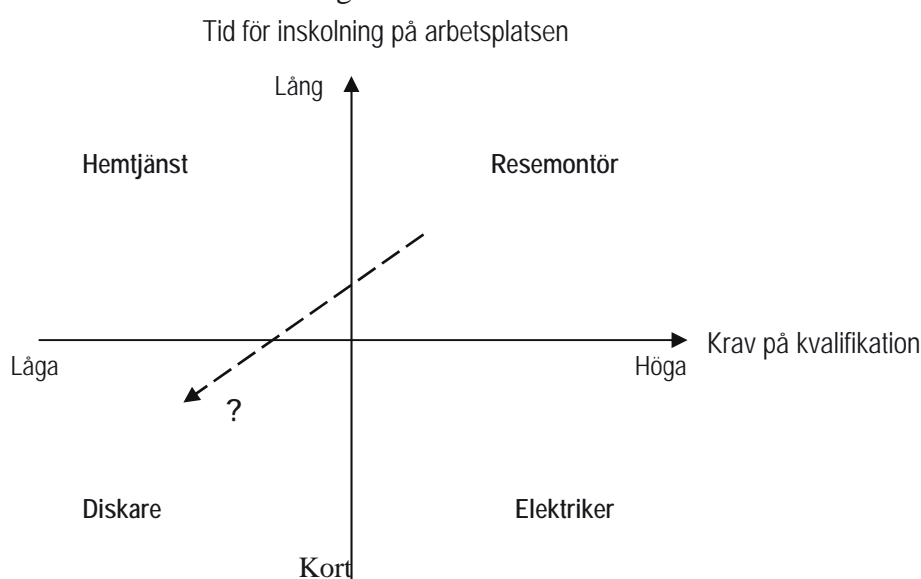
³ Enligt Lindbeck & Snower (2000) minskar den ekonomiska avkastningen från specialiserade arbetsuppgifter, medan avkastningen för jobbutvidgning och mångkunnighet ökar.

⁴ SCB Arbetsmiljöundersökningarna, bearbetade 2011 av S. Gellerstedt vid LO.

Som ett komplement till SCBs kvantitativa data fick representanter från LO-förbunden beskriva ändrade krav på faktisk kompetens och tid för inläring i några typiska jobb under de senaste 20 åren⁵. Önskvärt vore också att ha med mer data om tid för inskolning i arbetet, se figur 1. Tyvärr saknade sådan data i maj 2011.

I figur 1 ges exempel på fyra yrken med fyra olika kombinationer av krav på kvalifikation och tid för inskolning i arbetet. En resemontör bedöms av författaren ha höga krav på kvalifikation och lång tid för inskolning i arbetet, och en diskare bedöms ha låga krav på kvalifikation och kort tid för inskolning. Pilen i figuren illustrerar frågan om arbeten i LO-sektorn går mot lägre krav på kvalifikation och kortare tid för inskolning.

Figur 1. Tid för inskolning och krav på kvalifikation i arbetet. Pilen i figuren illustrerar frågan om arbeten i LO-sektorn går mot lägre krav på kvalifikation och kortare tid för inskolning.



De anställdas formella utbildning är inte med som ett mått på arbetets svårighetsgrad i denna studie. Dels för att krav på utbildning och arbetes faktiska krav på kompetens i arbetet inte alltid går hand i hand. Dels för att utbildning finns med i många andra studier, se bland annat Tåhlin 2007⁶.

⁵ 2010. Muntlig uppgift Thomas Henriksson Livsmedelsarbetareförbundet. My Billstam SEKO, Rosalie Andersson IF Metall, Martine Syrjanen Ståhlberg Handelsanställdas förbund, Torbjörn Jonsson, Fastighetsanställdas förbund.

⁶ Tåhlin, M., 2007. Överutbildningen i Sverige: utveckling och konsekvenser. I Kap. 5 i Utbildningsvägen – vart leder den? Om ungdomar, yrkesutbildning och försörjning. red. J. Olofsson, SNS Förlag, 2007.

Resultat

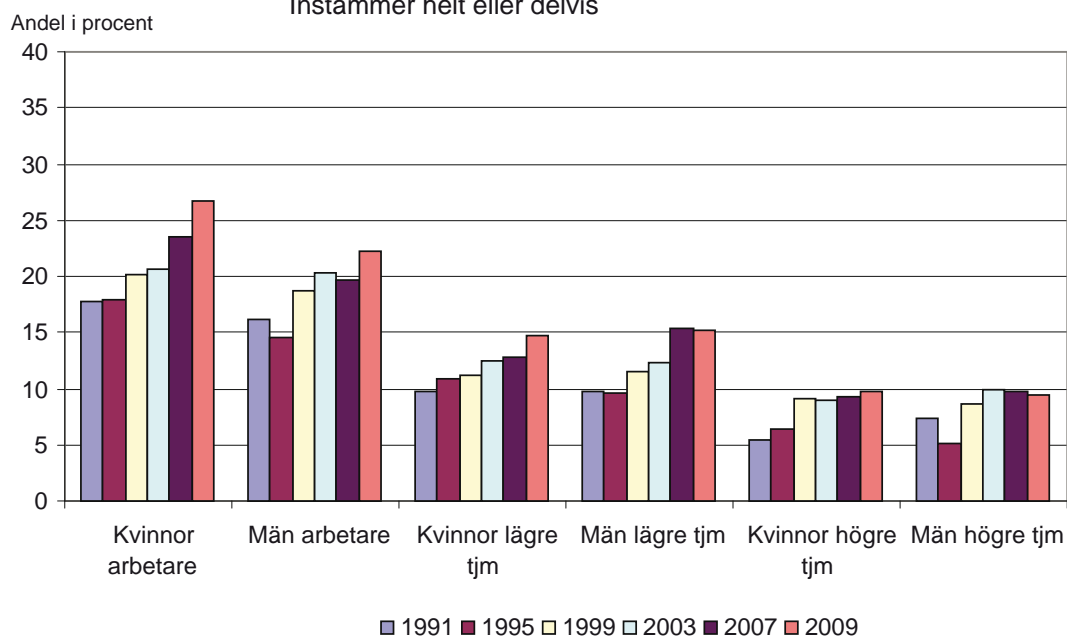
Här redovisas först förändringar i storlek av de olika socioekonomiska grupperna ej facklärd arbetare, facklärd arbetare etc, på arbetsmarknaden under perioden 1997 till 2007, se tabell 1. Av tabellen framgår att det bland männen enbart är små förändringar under dessa år, andelen högre tjänstemän har ökat något. Bland kvinnor är förändringarna större, grupperna ej facklärd arbetare och lägre tjänstemän minskar med fyra till fem procent och facklärd arbetare och tjänstemän på mellannivå ökar med tre procent.

Tabell 1. Andelar sysselsatta män och kvinnor i arbetskraften (i procent eller 1000-tal) fördelade på olika socioekonomiska grupper⁷ för perioden 1997 – 2007 (SCB:s arbetskraftundersökningar).

Socioekonomisk grupp	1997	1999	2001	2003	2005	2007
Män						
ej facklärd arbetare	24	24	25	25	22	23
facklärd arbetare	21	20	18	19	21	22
lägre tjänstemän	10	12	11	10	10	9
tjänstemän på mellannivå	19	19	19	18	19	18
högre tjänstemän	16	17	17	18	19	18
företagare	10	9	9	10	9	11
samtliga (antal i 1000-tal)	2038	2120	2194	2177	2231	2337
Kvinnor						
ej facklärd arbetare	28	26	28	25	26	23
facklärd arbetare	13	14	13	14	12	16
lägre tjänstemän	20	20	17	17	17	16
tjänstemän på mellannivå	22	24	26	26	25	25
högre tjänstemän	12	13	13	15	15	14
företagare	4	4	3	3	4	5
samtliga (antal i 1000-tal)	1862	1944	2027	2015	2037	2129

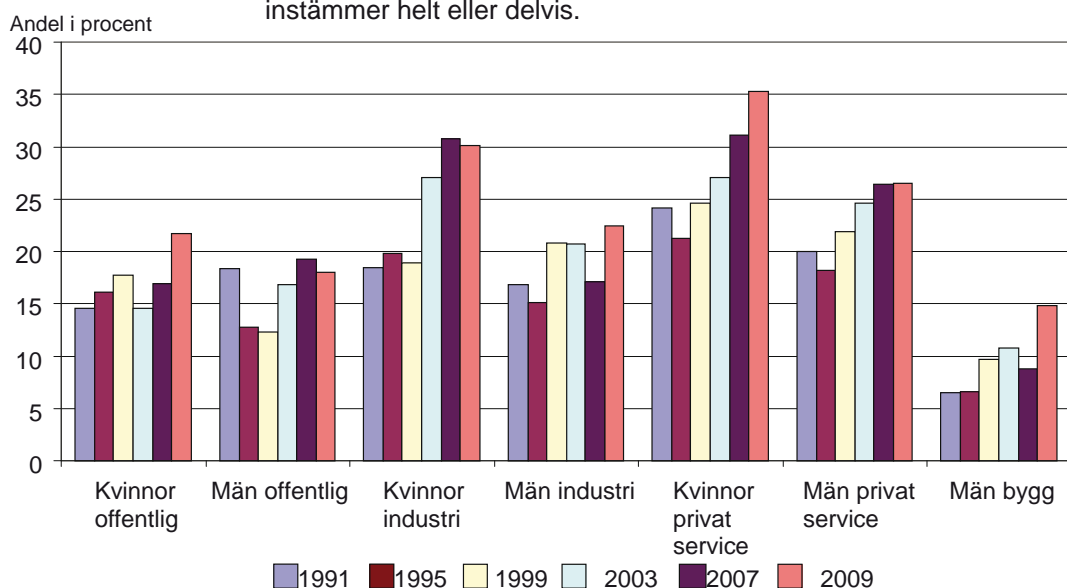
⁷ MIS 1982:4. Socioekonomisk indelning (SEI). SCB. Indelningen görs främst efter aktivt yrke.

Figur 1a. Arbetare och tjänstemän: Har för enkla arbetsuppgifter.
Instämmer helt eller delvis



Av figur 1a framgår att andelen arbetare som anger att de har för enkla arbetsuppgifter har ökat betydligt sedan början av 1990-talet. För kvinnliga arbetare var ökningen från 18 procent 1991 till 27 procent 2009. Även bland lägre tjänstemän finns en ökande andel som anger att de har för enkla arbetsuppgifter.

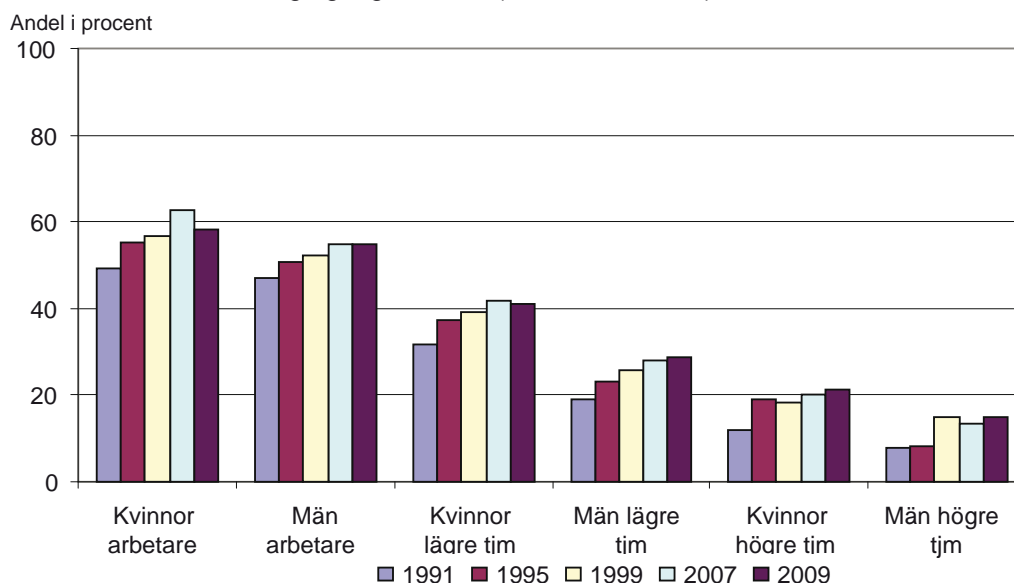
Figur 1b. Arbetare i olika sektorer. Har för enkla arbetsuppgifter,
instämmer helt eller delvis.



Figur 1b visar förändringar bland arbetare inom olika sektorer⁸. Det är främst kvinnliga arbetare inom sektorn privat service (handel, transport, hotell & restaurang, fastighetsskötsel) och i industrin som får mer av för enkla arbetsuppgifter.

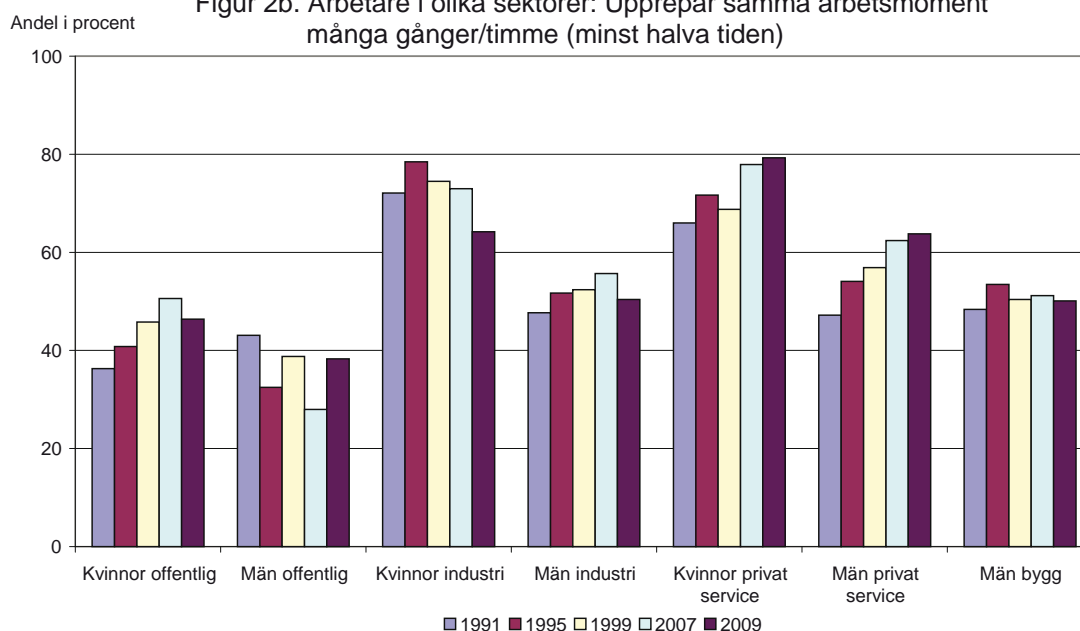
⁸ Män inom offentlig sektor är inte med i denna jämförelse eftersom den statliga verksamhet där det främst fanns män genomgick mycket stora förändringar under 1990-talet.

Figur 2a. Arbetare och tjänstemän. Upprepar samma arbetsmoment många gånger/timme (minst halva tiden)



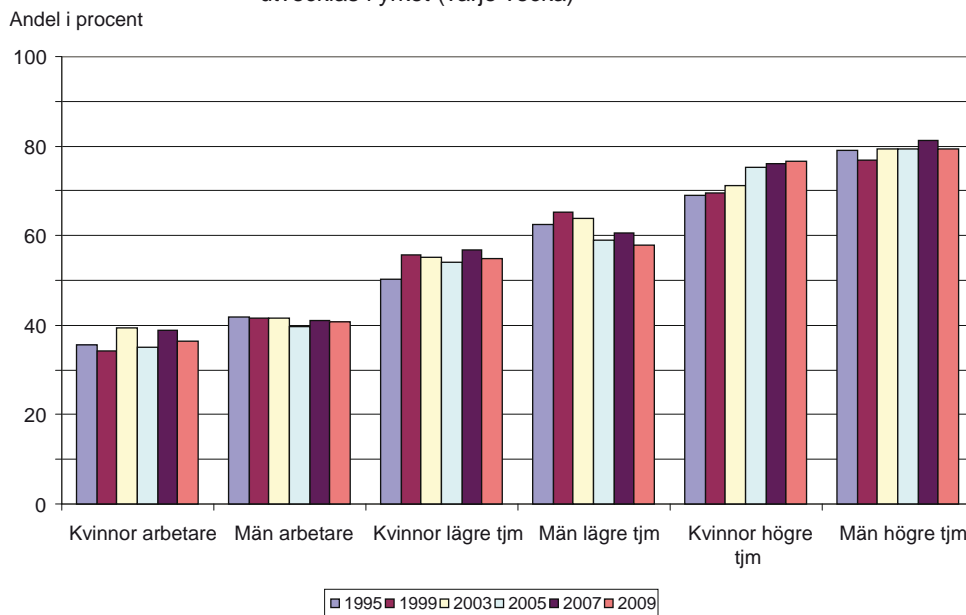
Att ständigt upprepa samma arbetsmoment är ett kännetecken på att en arbetsuppgift är utarmad. Av figur 2a framgår att en cirka tio procent större andel arbetare och tjänstemän år 2009 har ett upprepande arbete jämfört med 1991. Kvinnliga arbetare toppar och ligger på 58 procent, strax följda av manliga arbetare på 56 procent som anger att de ständigt upprepar samma arbetsmoment.

Figur 2b. Arbetare i olika sektorer: Upprepar samma arbetsmoment många gånger/timme (minst halva tiden)



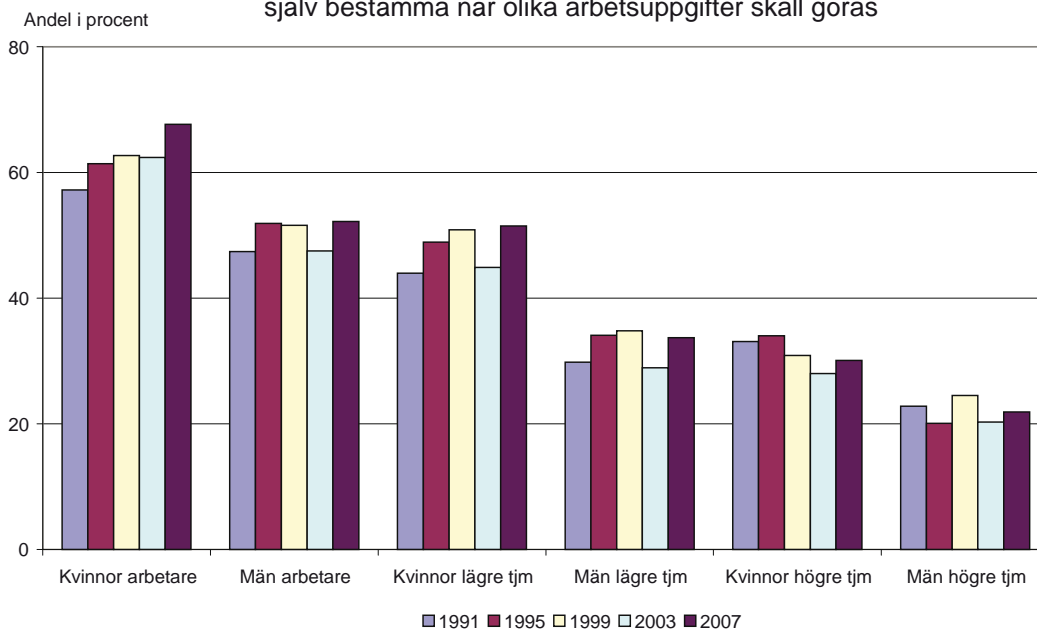
Bland kvinnliga arbetare inom industrin minskar andelen som har repetitiva arbetsuppgifter från knappt 80 procent år 1995 till 65 procent 2009, se figur 2b. Motsatt utveckling finns bland både kvinnliga och manliga arbetare inom sektorn privat service. Nästan 80 procent av de kvinnliga arbetarna inom privat service anger att de upprepa samma arbetsmoment många gånger per timme.

Figur 3. Arbetare och tjänstemän: Arbetet ger möjlighet att lära nytt, utvecklas i yrket (varje vecka)



Ett kvalificerat arbete kännetecknas av att man lär sig nytt och utvecklas. Av figur 3 framgår⁹ att andelen som svarat så är ungefär lika stor under perioden 1995 till 2009. Bland manliga lägre tjänstemän finns en viss minskning och bland kvinnliga högre tjänstemän en viss ökning. Svaren pekar på att andelen med avancerade jobb inte har ökat inom de socioekonomiska grupperna. Av figur 3 framgår också att det är avsevärda skillnader mellan arbetare, lägre- och högre tjänstemän.

Figur 4. Arbetare och tjänstemän: Kan aldrig/för det mesta inte delvis själv bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras



Ett utarmat arbete innebär ofta att den anställda inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Som framgår av figur 4 finns en ökning av andelen kvinnliga arbetare som inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter görs, från 57

⁹ Observera att för åren efter 2003 är värden höjda med 11,7 procent för att kompensera för den ändring i frågeformuläret som SCB gjorde 2005.

procent år 1991 till 69 procent år 2009. En mindre ökning finns även bland kvinnliga lägre tjänstemän. Bland kvinnliga högre tjänstemän finns en minskning av andelen som inte kan bestämma när olika arbetsuppgifter görs.

Jobb som blivit utarmade

Representanter från några LO-förbund har beskrivit jobb som blivit utarmade sedan början på 1990-talet.

Fastighetsskötsel var tidigare ett varierat arbete och det tog en tid innan man var bra på alla delar. Fastigskötaren är nu en bovärd som ser till att allt blir gjort. Det är en uppkvalificering, men stora delar av jobbet har lagts ut på ”specialister” som inte behöver någon längre upplärning. En firma sköter parkarbete en annan städning, enklare reparationer gör en tredje firma, etc.

Brevbäraren arbete har utarmats. Idag är brevbäraren oftast enbart en postutdelare som inte längre sorterar och eftersänder post och justerar adressregistret.

Jobb inom *detaljhandeln* har både upp-, om- och nedkvalificerats. De särskilda butiks- och lagerbiträden har försvunnit och deras arbetsuppgifter görs idag av den personal som är kvar. Det upplevs som en uppkvalificering att göra fler arbetsuppgifter. Men flera arbetsuppgifter hinns aldrig med, har försvunnit eller lagts ut. Arbetet med att packa upp varor sköts på sina håll av särskilda företag. En arbetsuppgift som blivit klart utarmat är arbetet i charken, där de flesta köttprodukterna numera kommer färdigpackade. Arbetet i utgångskassan har också blivit enklare och innebär många gånger enbart att scanna varor, säga summan och ge kunden ett kvitto. Inom fackhandeln har dock kraven blivit högre på säljarnas (främst män) kunskap om de tekniska produkterna och upplevs som en uppkvalificering.

Handelsanställdas förbund¹⁰ rapporterar att franchising ofta innebär färre varierade arbetsuppgifter och mindre kreativitet för de anställda. Franchising är en företagsform som innebär att man hyr in sig på ett företags affärsidé och sedan följer ett färdigt koncept. Franchising finns inom främst detaljhandeln (45 procent) och kafé & restaurang (13 procent) och också inom försäkring, biluthyrning, träning & hälsa, hotell, IT och mäklari. Företagsformen ökar kraftigt och mellan åren 2002 till 2008 steg antalet anställda från 41 500 till 102 000¹¹.

Även inom *industrin* ökar andelen som anger att de har för enkla jobb, mest för kvinnor. Ett exempel är tvätterier där det tidigare behövdes en viss inläring för att kunna granska, sortera, mangla, etc, men idag är det mest att sköta maskinerna. Styckaren har gått från att stycka hela djuret till att bli filéutskärare eller kotlettkapare. De flesta av de 20 - 25 procent i industrin som monterar har återgått till ett löpande band. Kostanden för upplärning av en ny montör på Volvo cars minskade från knappt 350 000 kr under mitten av 1990-talet till 90 000 kr¹² under början av 00-talet. På ABB robotics tillverkade tidigare en person styrskåpet till en robot, nu görs det arbetet i 15 moment på ett löpande band¹³. Denna förändring medför att det blir enklare att använda inhyrd personal.

¹⁰ Syrjanen Ståhlberg, M., E-post 2011-01-14. Handelsanställdas förbund.

¹¹ Franchising i Sverige 2008. Handelns Utredningsinstitut (HUI) på uppdrag av Svenska Franchiseföreningen (SFF).

¹² Ann-Christine Falck, 2008. Muntlig uppgift. Chefsergonom, Volvo Cars. Göteborg. Se även: Falck, A.C. 2010. The Impact of Poor Assembly Ergonomics on Product. Quality: A Cost-Benefit Analysis in Car Manufacturing. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries. Volume 20, Issue 1, pages 24-41, January/February 2010.

¹³ Rolf Söderström, IF Metall ABB Robotics, LO-tidningen nr 21, 2011.

Kommunal rapporterar att inom vård och omsorg utförs idag samma mängd arbete som för 20 år sedan av betydligt färre anställda. För viss personal innebär det mer ansvar och bredare arbetsuppgifter, men med en högre intensitet i arbetet. För andra har arbetsuppgifterna blivit uppdelade och att vissa saker görs inte längre. Inom hemtjänsten pågår en ”snuttifiering” av arbetsuppgifterna. Ett belysande exempel är att ”leverera matdosa utan tal – 6 minuter”¹⁴.

Undersköterskan på sjukhuset som vårdar svårt sjuka som är botbara räknas som kvalitativ personal, medan undersköterskan i hemtjänsten inte gör det. Detta trots att båda jobben kräver en lång inläring för att läsa av människor och förstå behov som inte går att uttrycka med ord. Denna skillnad i status mellan undersköterskor som gör ett likartat arbete torde bero på hur samhället värderar äldre människor.

På kommunala arbetsplatser räknas städare och ekonomibiträden i köken som enkelt utbytbara. Där finns knappast någon förändring i status under de senaste 20 åren. Städjobbet har dock i många fall blivit ensammare. Hur enkelt utbytbar personal är ser olika ut beroende på hur starkt facket är och vilken personalledning som finns. I Kommunals projekt Mönsterarbetsplatsen ingår att tillsammans med arbetsgivaren skapa trygga, meningsfulla och mer varierade jobb på heltid och med kvalitet¹⁵.

Jobb som blivit mer avancerade

Inom de flesta branscher har det också skett en uppkvalificering av jobb. I gruvorna har automatisering och fjärrkontroll gett gruvarbetare mer kvalificerade arbetsuppgifter¹⁶. Arbete som maskinoperatörer inom massa- och pappersindustrin har alltid varit ansvarsfullt och förändringen går mot att operatörerna även gör mer underhåll och deltar i visst utvecklingsarbete¹⁷.

Sågverken har genomgått stora förändringar de senaste 20 åren. Den ökade automatiseringen i produktionen har medfört en uppkvalificering av operatörerna som fått högre kompetenskrav och längre tid för upplärning. Ägarnas krav på ökad lönsamhet har ställt hårda krav på verkningsgrad, produktionsvolym och kvalitet. Även kunderna ställer högre krav idag. Detta har påskyndat utvecklingen på sågverken. Datoriseringen startade på 1970-talet men tog riktig fart först på 90-talet. Arbetsuppgifterna kanske har blivit fysisk lättare men framför allt har kraven på teknisk kompetens ökat. Operatören gör under driften en hel del bedömningar och måste ge korrekt information till externa problemlösare som ska rätta till fel och störningar.¹⁸

¹⁴ Anneli Nordström, 2010. Ordförande Kommunal. Blogg på www.Kommunal.se.

¹⁵ Lena Jonasson, 2011. Ombudsman förbundskontoret, Kommunal. Stockholm.

¹⁶ Johansson, B. , Johansson, J. & Abrahamsson, L. 2010 Attractive workplaces in the mine of the future: 26 statements. International Journal of Mining and Mineral Engineering.

¹⁷ Lasse Wählstedt, 2010. Ombudsman förbundskontoret, Pappers.

¹⁸ Pentti Lahtinen, 2011-03-16, Arbetsmiljörådet GS-facket

Diskussion

I löntagarnas intresse ligger att ha en god inkomst från ett tryggt, meningsfullt och utvecklande arbete i en bra arbetsmiljö. Att vara produktiv genom egen stor kunnsighet i arbetet är då en fördel. En ständig uppgift för facket är därför att skydda medlemmarna mot utarmade jobb.

Fler utarmade jobb inom LO-sektorn

För många medlemmar i LOs förbund är det ingen överraskning att det har blivit fler utarmade jobb. Återgången till det löpande bandet har medfört hårt nedbrutna och styrda arbetsuppgifter. Inom sektorn privat service har det blivit mer uppstyckade och programmerbara jobb, till exempel inom transporter, bevakning och lagerarbete. En liknande förändring har startat inom offentlig service, bland annat inom hemtjänsten. En bidragande orsak till att sektorn privat service och inte industrin har störst ökning av utarmade jobb är enligt många att okvalificerad arbetskraft köps billigare på annat håll än i Sverige (Gallie m fl¹⁹).

Till LOs kongress 1966 fanns en rapport med syftet att ”pröva hur förändligheten i det moderna industrisamhället kan bevaras utan att leda till otrygghet för enskilda människor”²⁰. Rapporten påpekar de negativa effekterna av ”hårt nedbrutna och styrda arbetsuppgifter” och att andelen ”programmerbara” arbetsuppgifter hade ökat starkt. Kvinnor hade i jämförelse med männen en ”mycket ensidig yrkesfördelning” och var placerade på arbetsuppgifter som krävde mindre ”allroundkunskap”.

Föreliggande rapport som är ett underlag till LOs kongress 2012 har slående likheter med rapporten till kongressen 1966. En växande andel inom LO-sektorn har jobb sedan 1991 fått utarmade, främst kvinnor. År 1966 gällde det kvinnor i industrin, idag gäller det också kvinnor inom sektorn privat service. Även bland tjänstemän finns en mindre ökning av andelen med utarmade jobb. Detta stämmer med vad Le Grand med flera skriver i SOU 2001:53 och är tvärt emot vad många tror och vad samhället önskar.

Le Grand m fl²¹ konstaterar att under perioden 1974 till 2000 minskade andelen ej facklärd arbetare betydligt i arbetskraften, samtidigt som andelen högre- och mellan- tjänstemän ökade. Det innebär att andelen kvalificerade jobb²² ökade i samhället. Men Le Grand m fl fann ingen uppkvalificering av jobb inom branscher och inom de olika grupperna av arbetare och tjänstemän. De fann enbart få förändringar i psykisk ansträngning, mentala krav och eget ansvar i yrkena för de olika grupperna. Le Grand såg snarare en nerkvalificering av jobb inom vissa branscher. Av tabell 2 framgår att det är i stort sett samma tid för inskolning 1974 som 2000. Kraven på formell utbildning ökade dock för de flesta grupper, utom för högre tjänstemän.

¹⁹ Gallie, D., M. White, Y. Cheng & M. Tomlinson, 1998. *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.

²⁰ LO 1966. Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen. Rapport till LOs kongress 1966.

²¹ SOU 2001:53

²² Tid för inskolning, omväxlande arbetsuppgifter, psykiska (mentala) krav i arbetet, enformigt arbete.

Tabell 2. Jämförelse av tid för att skolas in i arbetet (månader) 1974 och 2000, uppdelat på socioekonomisk grupp och bransch²³.

Socioekonomisk grupp	År 1974	År 2000
Högre tjänstemän	23,5*	21,6
Tjänstemän, mellannivå	17,2	16,5
Lägre tjänstemän	10,4	10,5
Kvalificerade arbetare	15,2	14,8
Okvalificerade arbetare	5,3	5,5
Totalt (samtliga anställda)	13,1	13,4
Totalt givet strukturuomvandling**	13,9	13,4
Bransch		
Verkstadsindustri	15,9	14,6
Annan tillverkning	13,3	13,4
Byggnadsindustri	23,2	21,5
Primärnärings	16,6	14,1
Handel, hotell, restaurang	11,3	11,1
Transport, kommunikation	11,8	10,2
Bank, finans, försäkring	17,8*	14,9
Statlig verksamhet	17,8	17,6
Vård, omsorg, utbildning	11,6	12,1
Annan service	13,3	14,5

* = signifikant avvikelse (95 %) mellan 2000 och 1974. Ändrad storlek på bransch är konstanthållen inom klasser och ändrad storlek av klasser är konstanthållna inom branscher.
** = Konstanthållet för storleksförändringar av klasser och branscher.

Men jobben har inte blivit lättare

Att fler jobb blivit utarmade betyder inte att de blivit lättare. Inom de flesta LO-yrken är arbetstempot högre än tidigare, ofta under stark kontroll samt att fler arbetar på udda tider, främst kvinnor²⁴. Samma slutsats finns i en omfattande studie från Storbritannien (Gallie m fl¹⁹).

Att andel utarmade jobb ökar mest bland kvinnor kan ha flera orsaker. En är att maktordningen mellan kvinnor och män medför att kvinnor i större utsträckning hamnar i de utarmade jobben. Denna omhuldade omedvetenhet om maktordningen mellan könen gör att kvinnors intressen kommer i andra hand²⁵. Detta kan vara svårt att inse om man enbart ser till förändringar under några år. Men trenden de senaste 20 åren är tydlig. LO-förbundens kvinnor har fått sämre villkor än männen i arbetet²⁴. Att ifrågasätta denna maktordning mellan kvinnor och män är riskfyllt och kräver ett medvetet stöd av den fackliga ledningen.

Digital Taylorism

Taylorismen har haft en stark inverkan på hur arbete organiseras även i Sverige. I Taylorism ingår att minimera det okontrollerbara i arbetsprocessen, dit hör bland annat arbetarnas kunnande i arbetet (Bergman, 1989). Braverman (1974)²⁶ gav under

²³ le Grand, C., Szulkin, R. och Thålin, M. (2001) "Har jobben blivit bättre? En analys av arbetsinnehållet under tre decennier". SOU 2001:53, Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde.

²⁴ Gellerstedt, S., 2008. Trender i arbetsmiljön 1991- 2007. LO, Sverige.

²⁵ Wikander, U., Kvinnors och mäns arbeten: Gustavsberg 1880-1980 : genusarbetsdelning och arbetets degradering vid en porslinsfabrik. Arkiv förlag, Lund.

²⁶ Braverman, H., 1974. Arbete och monopolkapital. Raben & Sjögren 1977.

1970-talet upphov till en omfattande debatt när han skrev att kapitalägare ständigt strävar efter att förenkla arbetsuppgifterna, med syfte att minska beroendet av vem som är anställd. Isacson (1990²⁷), Bergman (1995²⁸) med flera forskare fann dock inte någon trend mot enklare jobb inom Svensk industri fram till 1980-talet. Kern & Schumann (1974)²⁹ menar snarare att det fanns en polarisering mellan okvalificerade och kvalificerade arbeten. De konstaterade att när en arbetsprocess är komplicerad så vinner båda parter på att löntagarna får förtroende och breda arbetsuppgifter. Detta stämmer med resultaten i föreliggande studie som anger att jobb har uppqualificerats inom processindustri, gruvor, sjukvård, sågverk och fackhandel.

Att andelen med utarmande jobb ökar är inte så överraskande. En orsak som framhålls av flera är att det pågår en likriktning mellan och i företag när det gäller arbetsprocesser, kvalitetsstyrning, personalutveckling, logistik och administration (bl a Johansson, Å., 2009³⁰, Ferm. R., Wennberg. B-Å., 2008³¹, Brown m fl 2010³²). Därmed sker en utarmning av arbetsuppgifter samtidigt som det skapas en stor hårt konkurrerande marknad för enkla tjänster. Utvecklingen av IT-teknik och kommunikationer medger en sådan likriktning genom att information, kunskap och material kan skickas, användas, bearbetas och registreras oberoende av var företaget ledning finns.

Likriktningen mellan företag drivs på bland annat av att produktion sker i långa kedjor av företag, ofta internationella. Även franchising och internationella kedjor inom tjänstesektorn efterfrågar lösningar som gör arbetet mer standardiserat och kontrollerat. Ett av syftena är att sänka den osäkerhet i produktionsprocessen som beror på den anställda.

Likriktning och ökad kontroll av den anställda gör att arbetsledningen till en del kan automatiseras. Den anställda får mål, instruktioner och information via datorn. Resultatet av arbetet registreras sedan åter i datorn. Till exempel registreras kassapersonalens arbete av kassaapparaten, telefonisters samtal tidstuderas automatiskt, hemtjänsten arbete loggas via mobiltelefonen och chaufförer styrs via GPS. I arbetet ingår mindre av att tala med varandra och mer av att kommunicera och kontrolleras elektroniskt. Det talas om *digital Taylorism*³³.

²⁷ Isacson. M., 1990. Verkstadsindustrins arbetsmiljö: Hedemora verkstäder under 1900-talet. Arkiv förlag. Lund.

²⁸ Bergman, P., 1995. Moderna lagarbeten. Arkiv förlag. Lund.

²⁹ Kern H & Schumann M (1974) Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluss der aktuellen technischen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein, (EVA) Frankfurt am Main/Köln.

³⁰ Johansson, Å., 2009. Fem trender på arbetsplatsen. Unionen, Stockholm.

³¹ Ferm. R., Wennberg. B-Å., 2008. Nyttaylorism och digital arbetsmiljö – Ett hot mot svensk industris konkurrenskraft? <http://www.samarbetsdynamik.se/>

³² Brown, P., Ashton, D., Lauder, H., 2010. Skills are not enough: the globalisation of knowledge and the future UK economy. Issue No. 4 / March 2010. Praxis. UK commission for employment and skills.

³³ Brown, P., Ashton, D., Lauder, H., 2010. Skills are not enough: the globalisation of knowledge and the future UK economy. Issue No. 4 / March 2010. Praxis. UK commission for employment and skills.

Digital Taylorism: starkt styrt kontrollerat arbete med uppdelade arbetsuppgifter byggda på automatiserad mänsklig kunskap. Datorprogram övertar arbetsuppgifter som tidigare krävde mänsklig bedömning. Individens kunskap har blivit generellt tillgängligt och ägs och hanteras av företaget. Resultatet blir automatisk arbetande kunskap, ett led i att ersätta mänskligt arbete med maskinellt arbete. Tid för inläring blir kortare och upphör när inskolningen är klar. Arbete blir tråkigare och ofta också ensamare. Om den anställde avskiljs från kringliggande arbetsuppgifter bleknar meningen med arbetet.

Digital Taylorism påverkar alla sektorer men torde ha störst inverkan på tjänstemannajobb. Termer som ”finansiell fabrik” och ”industrialisering” av tjänster används.

Ökade spänningar mellan löntagare

Den ökade andelen utarmade jobb skapar spänningar på arbetsmarknaden. När några i företaget får förenklade arbetsuppgifter finns stor risk för långvariga spänningar mellan vinnare och förlorare. Ett starkt lokalt fack kan motverka detta genom att övertyga ledning om att varva enkla arbetsmoment med mer kvalificerade.

Alternativet att hyra in personal eller att lägga de utarmade arbetsuppgifterna utanför företaget flyttar enbart problemet till en annan nivå på arbetsmarknaden.

När en betydande del av de utarmade jobben utförs av visstidsanställda eller underleverantörer uppstår en ”insider-outsider” situation. Där kan ”insiders” (arbetare och tjänstemän med kvalificerade jobb) via sin starkare ställning i företaget få bättre villkor (lön, arbetsmiljö, etc) än ”outsiders”³⁴. Förklaringen ligger i att ”outsiders” buffrar kostnaderna för ”insiders” högre löner. Bemanningsavtalet mellan LO och ALMEGA är ett sätt att hejda en sådan utveckling³⁵.

Trenden att det både blir fler mellan- och högre tjänstemän och fler arbetare och lägre tjänstemän med utarmade jobb förstärker utvecklingen mot större skillnader på arbetsmarknaden³⁶. För att hålla upp de lägsta att lönerna inom LO-sektorn krävs då starka centrala avtal som ligger i överkant av löneutrymmet. Annars tar de starkare grupperna hand om löneutrymmet genom löneglidning. Ett problem är dock att de utarmade jobben för eller senare når ett tak för sin produktivitet. För att på sikt kunna hålla upp löner och arbetsmiljö i dessa jobb krävs att de utvecklas till att bli mer värdeskapande.

Det utvecklande arbetet

Fackföreningsrörelsen har många års erfarenhet av att arbeta med att utveckla jobben. I rapporten *Det utvecklande arbetet* till LOs kongress 1991³⁷ sammanfattas flera årtiondens av LO-förbundens strävan efter ett rikare arbetsliv. Kongressen 1991 antog en bred strategi kring befattningsutveckling, arbetstider, rättvisa för kvinnor, ekonomiska styrmedel, mm. Men sedan kom 90-talskrisen med hårda rationaliseringar och facket blev upptagna med arbetslöshet, ökat arbetstempo och rehabiliteringsärenden.

³⁴ Lindbeck, A. och Snower, D. (1989) ”The insider-outsider theory of employment and unemployment.” MIT Press, Boston MA.

³⁵ LO 2010-05-05. Bemanningsavtalet anger att inhyrd personal ska ha en lön som motsvarar det genomsnittliga förtjänstläget för jämförbara grupper hos kundföretaget.

³⁶ Larsson, M., 2010. Lönerapport år 2010. Löner och löneutveckling år 1999–2009 efter klass och kön. LO-rapport. LO, Stockholm.

³⁷ LO. 1991. Det utvecklande arbetet. En rapport till LO-kongressen 1991. LO, Stockholm.

I början på 00-talet ökade åter aktiviteterna bland flera LO förbund för att skapa utvecklande arbeten. Inom IF Metall och Pappers kopplas dessa idéer samman med industriell utveckling och stärkt konkurrenskraft. Inom Kommunalarbetsförbundet intensifieras insatserna för att i samverkan med politiker, kommunförvaltning och privata företag utveckla både medlemmarna och deras arbete. Erfarenheter finns av att en kunnig och stark fackklubb med stöd av förbundet kan påverka arbetets organisering så att de anställda får en större överblick, gör fler arbetsuppgifter och även deltar i planeringen av arbetet. Målet är att uthålligt kunna producera en god tjänst eller produkt av ett gott arbete till en god lön.



Rapporten kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida.

Augusti 2011

www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt