FÖRORD 2

FÖREDRAG 3

Globaliseringens effekter på arbetsmarknaden 3

Arbetets nya marknad: konkurrens, mätbarhet och globalisering 11

PANELDISKUSSION: DET GLOBALISERADE ARBETSLIVET 25

Inledningar 25

Debatt 28

ABSTRACTS 32

Tema: Den globala arbetsmarknaden 32

Tema: Föreställningar, bilder och ideal 36

Tema: Vinnare och förlorare 38

Det globaliserade arbetslivet – sammanfattande reflektioner 43

BILAGA 1: DELTAGARFÖRTECKNING 48

BILAGA 2: KONFERENSPROGRAM 50

Förord

Den 9–10 november 2011 arrangerades konferensen *Det globaliserade arbetslivet* på Arbetets museum i Norrköping. Konferensen anordnades av Arbetets museum och museets vetenskapliga råd, Rådet för yrkeshistorisk forskning. *Det globaliserade arbetslivet* var den sista i en serie om tre konferenser under perioden 2009–2011, som genomförts med stöd av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap (FAS). Detta år hade konferensen internationellt deltagande från Irland, Danmark och Norge, vilket var mycket värdefullt.

Konferensen *Det globaliserade arbetslivet* behandlade globaliseringens effekter på arbetsmarknad och dess följder för individer. Konferensen lyfte fram trender, ideal och mönster kopplat till globaliseringen. Under två halvdagar deltog drygt 70 personer från universitet och högskolor, museer, näringslivet, Arbetsmarknadsdepartementet, Arbetsmiljöverket, Arbetsförmedlingen, SCB, fackföreningsrörelsen, gymnasieskolor, yrkesvägledning och kommuner.

Konferensen inleddes med föredraget *Globaliseringens effekter på arbetsmarknaden* där Donald Storrie, avdelningschef på Eurofound i Dublin (EU:s organ för arbetsmarknadsanalyser), berättade om de trender som präglar dagens europeiska arbetsmarknad. Storrie utgick ifrån den nyligen utkomna rapporten *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession* (Eurofound, 2011). Efter detta föredrag följde presentationer på temat Den globala arbetsmarknaden. Presentationerna följdes av en paneldiskussion med representanter från TCO, Svenskt Näringsliv, Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsdepartementet samt konferensens båda föredragshållare.

Dag två inleddes med föredraget *Arbetets nya marknad: konkurrens, mätbarhet och globalisering* med Christina Garsten, professor i socialantropologi vid Stockholms universitet och medlem i museets forskningsråd Rådet för yrkeshistorisk forskning. Garsten belyste hur marknadsbegreppet alltmer kommit att betonas när man talar om arbetsmarknad och vilka konsekvenser det får för de individer som rör sig på denna marknad. Föredraget följdes av presentationer på temana Föreställningar, bilder och ideal och Vinnare och förlorare. Konferensen avslutades med att Maths Isacson (Uppsala universitet/Rådet för yrkeshistorisk forskning) sammanfattade de två dagarnas diskussioner genom att lyfta fram analyser och reflektioner.

I denna rapport publiceras konferensens två föredrag, referat av paneldiskussionen, abstracts från samtliga presentationer samt den avslutande sammanfattningen. Som bilagor finns även deltagarförteckning och konferensprogram. Stort tack till alla medverkande!

Sofia Seifarth
Forskningschef Arbetets museum

Föredrag

Globaliseringens effekter på arbetsmarknaden

Donald Storrie, Eurofound i Dublin

I egenskap av inledningstalare vill jag försöka ge en bakgrund till varför vi talar om det här med globalisering, varför det är viktigt och varför *just nu*. Jag ska fokusera på vad globaliseringen betyder för arbetsmarknaden i *den rika* delen av världen, en viktig avgränsning i föredraget, och hur globaliseringen är kopplad till den pågående ekonomiska krisen.

Begreppet globalisering myntades egentligen i företagsvärlden, som jag har förstått det i början av 60-talet. Det började förekomma hos allmänheten främst som ett resultat av globaliseringsmotstånd. Jag tror att ordet fick allmän spridning i samband med uppproppen i Seattle under WTO-mötet hösten 1999, och under ”Göteborgskravallerna” vid EU-toppmötet sommaren 2001. Om man hade gjort en google-sökning kring 1999 tror jag att man skulle ha funnit en ökning av ordets användning från det året och framåt. Globalisering förknippades då med anti-globaliseringsrörelsen, anti-kapitalistisk skulle man kanske också kunna kallade den, och kanske också anti-amerikansk. Det finns liknande proteströrelser även idag, såsom Occupy Wall Street (ockupera Wall Street) i New York, som håller på att bli en världsrörelse. Den har inte samma starka anti-globaliseringsretorik, men består av delvis samma samhällsgrupperingar.

Det är omöjligt för mig, som anställd av EU, att prata om globalisering utan att säga några ord om den pågående ekonomiska krisen och hur den är kopplad till globaliseringen. Det finns bakomliggande orsaker, eller kanske snarare en makroekonomisk bakgrund, till det hela. Bakgrunden var en finansiell kris orsakad av stora globala obalanser i varu-, penga- och tjänsteflöden. Enkelt uttryckt var det stora mängder kontanter i Kina främst, och som alltid Gulf-staterna och i viss utsträckning Tyskland, som upplånades i USA, och även i delar av Europa. Detta enorma pengaflöde var grundfaktorn för det finansiella kaos som sedan följde.

Den finansiella krisen resulterade i ett tydligt skifte i den ekonomiska maktbalansen i världen. Efter de senaste förhandlingarna mellan EU och Grekland tog Klaus Regling, chef för European Financial Stability Facility, flyget till Peking för att få hjälp och låna pengar till Grekland. Detta steg, att det rika Europa vänder sig till Kina för att få understöd, markerar skiftet i maktbalansen. Bara idén, att Europa vänder sig till Kina för hjälp, kan sägas ha stor symbolisk betydelse.

Vi säger ofta att marknadsekonomin idag är så sammankopplad, att det som händer i en del av världen också sker i en annan del av världen. I viss utsträckning är det naturligtvis sant, men den senaste finansiella krisen visar också att det inte riktigt förhåller sig på det sättet. Man jämför ibland dagens kris med

1930-talets kris, den stora depressionen, då det rådde global kris. Men åk till Kina idag, och se om de har någon kris där. Åk till Brasilien och åk till Indien – det är inte en *global* kris. Det är en kris i USA, och i vår del av världen, men inte i andra delar av världen. Det tål att tänkas på.

Kinas ekonomi är idag, i alla fall om man utgår från BNP, redan ikapp USA och de rika delarna av Europa. En enkel prognos, om man utgår från samma ökningstakt som hittills, visar att det redan om tio år sker ett skifte i den globala maktbalansen till Kinas fördel.

Det finns många aspekter av globaliseringen, exempelvis kulturella aspekter, men min presentation avgränsas till ekonomiska aspekter. Ekonomisk globalisering innebär en ökning av det ömsesidiga beroendet mellan nationella ekonomier, samt en ökad integration av varor, tjänster, arbete och kapitalmarknader. Jag tror att nyckelbegreppet är *det ömsesidiga beroendet*. Internationell handel var väldigt viktigt på 1600-talet. Det var det ackumulerade kapitalet från handeln vid den tiden som senare lade grunden för den industriella revolutionen. Men handeln på 1600-talet spelade väldigt lite roll för enskilda människors liv, den *påverkade* inte den vanliga människans, bondens, liv. Man handlade främst i kryddor och lyxvaror. Handeln var viktig globalt och ekonomiskt, men, som sagt, inte för den enskilda människans liv.

Det som markerar den verkliga början till ökad globaliseringstakt sker inte förrän 1990, då Berlin-muren faller. I kölvattnet av denna händelse – delvis beroende av den, delvis av en slump – händer en rad saker: Kina går med i Världshandelsorganisationen WTO, Sovjet bryter upp, Indien rör sig mot en marknadsekonomi, Brasilien och andra delar av Sydamerika börjar engagera sig i världsmarknaden, tillika Sydafrika som tidigare var utestängd från världsekonomin. Under den här perioden från 1990 till 2007 – förutom i Sverige som hade en fruktansvärd konjunkturnedgång under just 1990-talet – mådde stora delar av världens ekonomier mycket bra med hög ekonomisk tillväxt och goda tider. Detta berodde på globalisering och marknader som levererade allt högre levnadsnivåer och levnadsstandarder till allt fler medborgare. Man talade om historiens slut och marknadsekonomins seger. Det handlade om en historiskt exceptionellt lång högkonjunktur, åtminstone från 1995 till 2007. Och kring de här globaliserings-tendenserna uppstod en ny global makroekonomisk ordning, eller kanske snarare oordning med obalans i kapital- och varuflöden.

Globaliseringens drivkrafter

Men naturligtvis, den här ökningen av globaliseringstakten, var inte bara ett resultat av politik eller ett geopolitiskt spel. Globaliseringen hade flera väldigt konkreta materiella betingelser som drev på den. Liksom vid tidigare globaliseringsvågor drevs den av teknologin, inte minst informations- och kommunikationsteknologin.

Teknologin innebar flera viktiga drivkrafter för globaliseringstakten. För det första förändrades förutsättningarna för tjänsteproduktionen. Försök att definiera vad en tjänst är för någonting! Vi talar om tjänstesamhället, men det är faktiskt ganska svårt att definiera vad en tjänst är. Man brukade säga att en tjänst karakteriseras av att den *produceras och konsumeras samtidigt och på samma plats*. Jag går till en hårfrisör, hårfrisören utför tjänsten på mig. Jag, det vill säga konsumenten, och frisören som är producenten, måste vara på samma plats, vid samma tid. Denna grundbetingelse för en tjänst, rubbades med informations- och kommunikationsteknologin. Ett av de första och bästa exemplen på detta är TV-shop, en internationell detaljhandel över nationsgränserna. Inom företagsvärlden kom liknande fenomen med call centers, företagstjänster, bokföringstjänster o.s.v. med omedelbar, snabb och digital service, som totalt revolutionerade tjänstesektorn. Tjänstesektorn, så som den var tidigare, var egentligen beskyddad från internationell handel och givetvis fick det stora konsekvenser när tjänstesektorn plötsligt öppnades för internationell konkurrens. I dagens Europa sker 5 procent av sysselsättningen inom jordbruk, 20 procent inom industrin och 70 procent inom tjänstesektorn. Och öppnandet av en internationell tjänstesektor i och med teknologin har ändrat spelreglerna totalt.

Det andra sättet på vilket informations- och kommunikationsteknologin har spätt på globaliseringen är att teknologin möjliggjort en alltmer finfördelad global arbetsdelning i leveranskedjan. Detta underlättar för företag att plocka steg i sina produktionskedjor – tillverkning, design eller vad det nu må vara – och ta det ur ett land och placera det i ett annat land. Med hjälp av digital kommunikation kan företagen mycket lätt koordinera olika delar i kedjan, oavsett var det sker. Detta har i kombination med avregleringar i låglöneländer, som gjort det lättare att göra affärer där, skapat en allt mer finfördelad global arbetsdelning.

Ny form av strukturomvandling

Tidigare sa man att strukturomvandling skedde utifrån olika sektorer som exempelvis i Norrköping vid textilkrisen på 1950-talet. Med den nya möjligheten att ta delar ur produktionskedjan och förlägga dem på andra platser, tror jag inte att strukturomvandlingen kommer att ske sektorsvis i fortsättningen, utan inom företag, *utifrån yrken*. Företag flyttar ut delar av verksamheten till utlandet men behåller andra. Det är en annan process, en annan form av strukturomvandling, inte utifrån sektorer – textilindustrin försvinner, varvsindustrin försvinner – utan delar av industrin, olika yrken och uppgifter, som försvinner.

Parallellt fortsätter förstås samma drivkrafter för strukturomvandlingen som tidigare, men i och med teknologins utveckling har omvandlingen intensifieras, om man jämför med tidigare globaliseringsvågor. Ännu ser vi bara början på detta i Europa. Vi kommer ihåg vad som hände här i Norrköping och vad Japan, och i viss utsträckning Sydkorea, gjorde med textilindustrin på 1950-talet, och hur liknande konkurrens från Sydkorean och Japan slog ut svensk varvsindustri, vilket jag skrivit min doktors-avhandling om. Men den textilproduktion som försvann till Japan på 1950-talet, flyttade strax därefter till Hongkong och sedan till Korea. Nu är den på väg från Korea och Hongkong till Kina, och redan nu i

Kina finns tecken på att den är på väg därifrån också, nu till Bangladesh. Men det sker på en helt annan nivå än tidigare. Japan och Korea är små ekonomier i jämförelse med Kina. I västvärlden kunde vi tvinga Japan att placera tillverkning i England och Tyskland om vi skulle släppa in deras bilar. Det kommer vi inte att kunna göra med Kina. De har en helt annan maktposition i världshandelsorganisationen.

En annan sak som man ska ha fullständigt klart för sig är betydelsen av arbetskraftskostnaderna och hur de skiljer sig. Lönerna är mycket lägre i Kina än i västvärlden. En del menar att det inte kommer att fortsätta så, utan att lönerna är på väg upp även i Kina. Så här ser det dock ut i Kina idag:

- 3 million workers in electronics $5/hour
- 34 million urban workers $2/hour
- 65 million factory workers in towns and villages 64 cents/hour
- 675 million employed elsewhere (agriculture)

1$ = 6.6 SEK

De högst betalda arbetarna i fabrikerna i Kina, cirka 3 miljoner som arbetar inom elektronikindustrin, har cirka 5 dollar i timmen i lön. Men utanför denna krets tjänar de flesta industriarbetare 64 cent i timmen. Jag tror därför inte att det europeiska problemet med att Kina konkurrerar med lägre löner kommer att lösa sig inom den närmaste tiden, löneskillnaderna är helt enkelt för stora.

Strukturomvandling forever!?

Så, vad gör vi med detta? Den typiska inställningen i Skandinavien har varit att sträva efter att avancera i värdekedjan (”move up the value chain”). Det har varit en väldigt stark tilltro till detta i Sverige under många år, åtminstone sedan 1950-talet. Denna produktionsideologi har varit stark inom bland annat svensk fackföreningsideologi, i Rehn-Meidner-modellen o.s.v. Vi skulle inte vara rädda för strukturomvandlingen och konkurrensen, istället beskrevs strukturomvandlingen som den enda möjliga vägen. Spår av detta syns också idag. I den regelbundet återkommande Eurobarometern, där samma fråga ställs till tusen medborgare i varje EU-medlemsland, var Sverige tillsammans med Danmark de som minst av alla såg globaliseringen som ett hot, medan fransmän, greker och belgare var ganska skeptiska. Arbetsmarknadens parter i Sverige och i stort sett regeringarna har alltså varit mycket starkt inriktade på denna globaliserings- och strukturomvandlingslinje. Men är denna strategi hållbar?

Jag skulle vilja illustrera detta med hjälp av ett citat – fritt översatt:

Din en gång så stora sockerraffinering är borta, okej försök med sylt.
Det går utför med järntillverkningen, då kan du göra musfällor.
Din textilindustri är hotad. Men vad spelar det för roll?
Du kan tillverka dockögon.

Men hur länge ska detta fortsätta? Varför i hela friden ska du anta att samma process som fördärvade sockerraffinaderiet inte kommer att gälla för sylten?
Och när sylten är borta? Då kommer du att behöva hitta något annat.
Och tro mig, att även om industrierna i det här landet är mycket olika, det kan inte pågå för evigt. Du kan inte bara med likgiltighet titta på försvinnandet av dina viktigaste industrier. (Joseph Chamberlain, 1903)

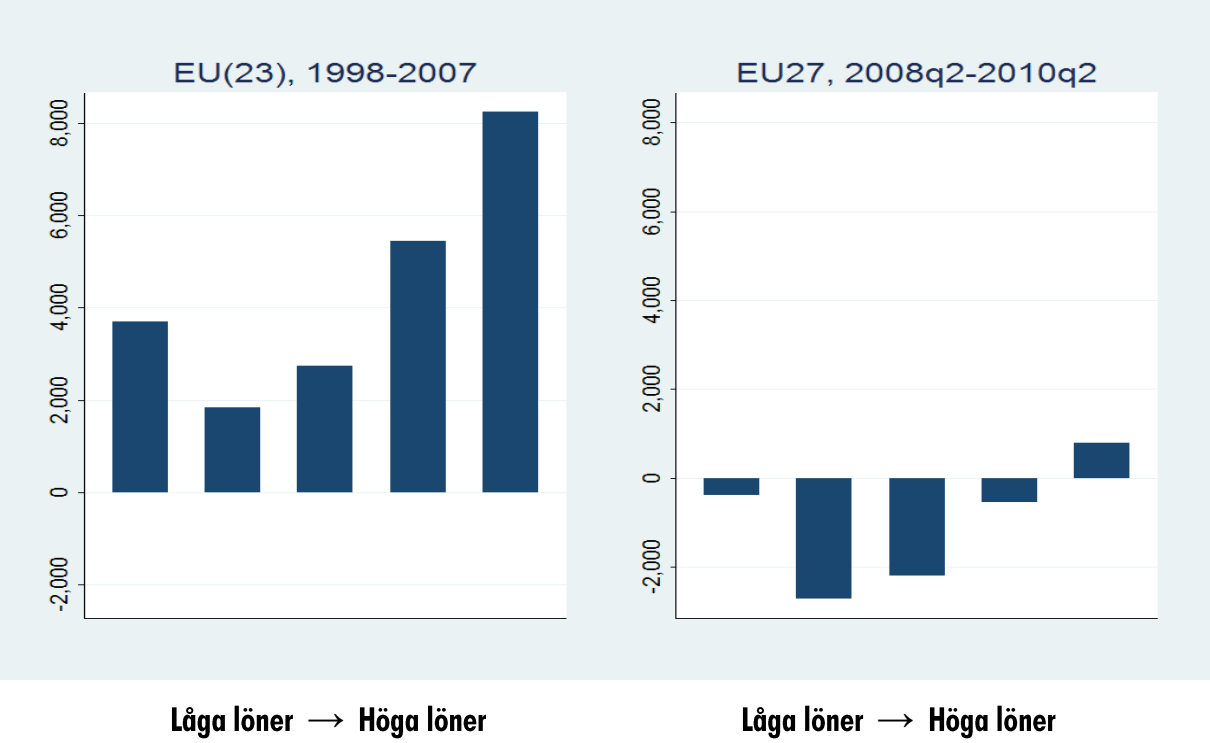
Jag tror att även den mest produktionsinriktade fackföreningsmannen eller svenske företagsledaren, som förespråkar att vi alltid ska strukturomvandla, utbilda oss och på så vis avancera i värdekedjan, bör fråga sig: Kan vi verkligen det? Kan det pågå i evighet? Jag har kallat den svenska parollen *Strukturomvandling forever!?* – med ett utropstecken blir det ungefär som att heja på ett fotbollslag och som ett slags lösning på allt – men också med ett frågetecken, det vill säga – är strukturomvandling verkligen lösning på allting.

Ovanstående citerad text skrevs 1903 av Joseph Chamberlain, som är släkt med den mer kände Neville Chamberlain – han som for till Tjeckoslovakien och förhandlade med Hitler. Joseph Chamberlain var affärsman och borgmästare i Birmingham. 1903 kallades Storbritannien ”the workshop of the world” – det var höjdpunkten på brittisk materiell tillverknings- och produktivitetsframgång men man började ana att andra länder var på väg – USA, Tyskland, Sverige – och skulle utmana inom tio, tjugo år. Den här typen av översiktsföreläsningar görs egentligen bäst av historiker, som ofta har en bred blick för denna typ av förändringar. Och även jag menar att de stora utmaningar som Europa står inför nu, är precis samma utmaningar som Storbritannien stod inför 1903. Det som hände i Storbritannien under 1990-talet var att man inte klarade av att strukturomvandla och avancera i värdekedjan (”move up the value chain”). Landet raserades inte till fattigdom, utan fortsatte att bli rikare och rikare, det materiella välståndet fortsatte att öka. Men under 1990-talet minskade produktiviteten i relation till Tyskland och USA, vilket bland annat berodde på ett misslyckande när det gällde relationen mellan arbetsmarknadens parter och en brist på förståelse för att man måste avancera i produktionskedjan.

"Skills biased technological change"

Så här mot slutet av min presentation vill jag lyfta fram det som jag tror är den viktigaste trenden på europeisk och amerikansk arbetsmarknad idag. Under den "goda" perioden inom EU (år 1998 till 2007), och bilden är densamma i USA under 1990-talet, ökade antalet jobb (definierat som ett yrke i en sektor) mest inom höglöneyrken, motsvarande 25 procent av sysselsättningen (se figur nedan). Det är de högkvalitativa jobben som har ökat mest i den rika delen av världen – i Europa och i USA. Jobb med medellön är de som ökat minst, medan låglönejobben – liksom högkvalitativa jobb – ökat mycket. Jobben i mitten av löneskalan – ofta inom tillverkning – är de som lättast kan ersättas av teknik, i takt med tekniska framsteg, eller flyttas till andra länder. Många av de sämst betalda jobben är sådana som är svåra att ersätta med teknik eller flytta, till exempel vård- och omsorgspersonal eller taxichaufförer. Då kan man undra vad det var som hände under krisen. Under andra kvartalet 2008 till och med andra kvartalet 2010 försvinner fem miljoner jobb. Ändå är bilden densamma, se nedan. Den enda grupp som ökar är höglönegruppen och de flesta förlorade jobben är inom mittengrupperna.

Förändring i sysselsättningen i EU (i tusental)



I och för sig finns en stor heterogenitet mellan länder, det är inte riktigt samma bild i alla länder, men detta är den aggregerade bilden av Europa – ett slags genomsnittsbild. I Sverige och Tyskland såg dock bilden lite annorlunda ut under de här två åren, här skedde det en uppgradering av jobben i högre utsträckning än i övriga Europa.

Det är viktigt att inse att den nu pågående konjunkturnedgången inte är något kvalitativt annorlunda än det som skett tidigare, det är bara en accelerering av trender som vi har sett under väldigt många år. Och även om dessa bilder är ganska enkla så ger de en bra beskrivning av strukturomvandlingen på arbetsmarknaden och en klar bild av vad som är problemet. Naturligtvis är det så att om den här polariseringstendensen fortsätter så får det stora konsekvenser för upprätthållandet av en välfärdsstat. En kraftig polarisering i höglöne- respektive låglönegrupper skapar ett tudelat samhälle, vilket alldeles uppenbart skapar problem för inkomstfördelning och så vidare. De flesta länder har den här tendensen med uppgradering och polarisering, mer eller mindre, variationerna ligger mest i hur stor låglönegruppen är. Storleken på låglönegruppen kan delvis påverkas av institutioner och lagstiftning, av politik med andra ord, men jag tror – med risk för att framstå som teknikdeterministisk – att det är svårt att stoppa uppgraderingen mot alltmer högteknologiska arbeten.

Satsa på humankapitalet!

Jag vill återgå till frågan om Strukturomvandling forever!? – kan vi verkligen hålla på så här? Den globala utmaningen som vi upplevde med Japan och Korea under 1950- och 1960-talen är ingenting emot den utmaning vi står inför idag – Kina och Indien – det är en annan värld. Deras betydelse på världsarenan i kombination med den teknologiska utvecklingen – det är något annat än tidigare. Så om vi ska kunna fortsätta att uppgradera och avancera i värdekedjan måste något dramatiskt göras. Jag är nationalekonom, och som sådan lär man sig att det var en Cambridge-professor som år 1890 – tretton år innan Joseph Chamberlain pratade om sylt, socker och strukturomvandling – myntade begreppet humankapital. Många ekonomhistoriker och ekonomiska tänkare har citerat följande mening:

"The most valuable of all capital is that invested in human beings"
(Alfred Marshall, 1890)

Detta har lyfts fram som första gången begreppet humankapital nämns i diskursen. Den citerade meningen följs dock av ytterligare en mening, som inte citeras lika ofta, och kanske kan man förstå varför:

"The most valuable of all capital is that invested in human beings; <u>and of that capital the most precious part is the result of the care and influence of the mother."</u>
(Alfred Marshall, 1890)

Det sista – det understrukna – är inte alls så politiskt korrekt. Men det som Marshall talar om, och som jag tror att han har helt rätt i, är betydelsen av utbildning och omsorg om våra barn. Det finns en hel del övertygande empirisk forskning bedriven av Jim Hackman, som fick nobelpriset i nationalekonomi för några år sedan. Hans forskning visar att den helt klart bästa avkastningen ger de sociala investeringar som

görs för unga barn, i åldern upp till tio år. Med de datamängder som numera finns tillgängliga i USA och Europa kan man följa personer över en hel livstid och då ser man att avkastningen över en livstid, som investerats i små barn, är enorm. Sociala investeringar riktade till små barn ger den överlägset högsta avkastningen. Inom Europa talar vi ofta om livslångt lärande, men vi har inte lyckats speciellt bra med detta – varken i Sverige eller i övriga Europa – och ett stort skäl till detta är att många människor i 40-och 50-årsåldern saknar den kognitiva förmågan att tillgodogöra sig utbildning senare i livet. Enligt många pedagoger beror detta på att de inte fått en ordentlig skolgång under ungdomsåren. Det är också uppenbart att ekonomisk och social jämlikhet har väldigt mycket att göra med humankapital.
En ordentlig investering i humankapitalet är därför nyckel till jämlikhet i samhället. Jag tror också att en ordentlig omsorg om våra barn är nyckel till jämställdhet. Många par lever jämställda till den dag då de får barn, sedan händer det något annat. Jag tror därför att ett samhälle som investerar och gör det lätt för oss att ta hand om våra barn på ett bra sätt, också är nyckeln till jämställdhet.

Sammanfattningsvis tror jag att vi, såsom Chamberlain sade år 1903, står inför enorma globala utmaningar. Vi måste fortsätta avancera i värdekedjan om vi ska upprätthålla vår produktiva fördel, men då krävs enorma investeringar i humankapital. Det dröjer ungefär tjugo år innan de barn som föds idag träder in på arbetsmarknaden. Detta innebär att vi har som mest tjugo år på oss att svara upp mot dessa enorma globala utmaningar. Tack så mycket!

Referenser

Fernandez-Macias, Enrique., Hurley, John. & Storrie, Donald W. (red.) (2012). *Transformation of Employment Structures in the EU and USA, 1995-2007*. London: Palgrave McMillian

Hurley, John, Storrie, Donald & Jungblut, Jean-Marie (2011). *Shifts in the job structure in Europe during the Great recession*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Arbetets nya marknad: konkurrens, mätbarhet och globalisering

Christina Garsten, Stockholms universitet

Inledning: flexibilitet som utgångspunkt

Föreställ er ett jobb utan dagliga ”9 till 5”-rutiner, fritt från administrativa ritualer, med möjlighet att byta jobba närhelst du har lust med det, att ta ledigt en dag eller två för att umgås med era barn – ett jobb där frihet, flexibilitet och upptäckarglädje styr, snarare än regler, rutiner och frusna drömmar. Förställ er nu ett jobb utan säkerheten att ha ett jobb att gå till imorgon, utan arbetskamrater, där planering knappast låter sig göras och med ständigt vakande ögon över dina prestationer – ett jobb där kundens behov styr, där flexibilitet och anpassbarhet är ett måste, och där trygghet och gemenskap inte går att luta sig mot.

Båda dessa bilder gäller ett och samma jobb. Det är en kvinnas beskrivning av sitt arbete som uthyrd konsult, ”temporary employee”, vid ett av USAs dominerande bemanningsföretag, Olsten Staffing Services. Kvinnan arbetar i Santa Clara, Kalifornien, men kunde lika gärna ha arbetat i Stockholm, London eller Singapore. Olsten hade vid den tid jag studerade 1 500 kontor i 14 länder. De blev senare uppköpta av vad som nu är världens största bemanningsföretag, Adecco. Koncernen har ca 33 000 anställda och är en av världens största arbetsgivare med över tre miljoner människor som jobbar för dem under ett år. Företaget finns nu i 5 500 kontor i 60 länder världen över (http://bit.ly/GDeklK , 2012-03-05).
Det är ett tveeggat svärd kvinnan beskriver. Och hennes bild delas av de flesta andra uthyrda konsulter, eller ”temps”, som jag träffat, intervjuat och följt under min forskning i Sverige, Storbritannien och USA. Det är en bild av ambivalens och mångtydighet – av det dubbla i att arbeta inom bemanningsbranschen. Där finns frihet, flexibilitet och oanade möjligheter till alternativa karriärvägar. Där finns också monotoni, övervakning, osäkerhet och utslagning.

Vi lever i en tid där förändring, uppbrott, risk och oförutsägbarhet sägs karaktärisera vårt samhälle och vår arbetsmarknad. Till vissa delar är det också så. Allt fler arbetar på korta kontrakt, i projekt, eller i uthyrningsbranschen – som flexibel arbetskraft. Arbetsmarknaden är på väg att bli alltmer av en marknad, en plats för utbyte och matchning. Med utgångspunkt i min forskning inom bemanningsbranschen (se t.ex. Garsten 1999; 2008) och de globala influenser som präglar den, vill jag stanna upp vid idén om arbetets nya marknad och visa på några centrala tendenser. Närmare bestämt vill jag framföra några tankar och iakttagelser om rörlighet och flexibilitet som normer på arbetsmarknaden, om vad ökad konkurrens innebär för arbetssökande och anställda, och om hur dessa trender hänger samman med ökad betoning på mätbarhet och ansvariggörande i samhället i stort. Detta är också teman som jag och ett antal kollegor behandlat i en ny bok med titeln *Arbetets marknad* (Liber 2011).

Bemanningsbranschen är en tacksam bransch att studera om man vill förstå arbetslivet, just för att så många av dagens trender blir synliga där på ett tidigt stadium. Bilden av en klassisk ”temp” är för många en proper och charmerande ung kvinna i en sekreterarroll, en kontoristroll, med kort utbildning och utan högre karriärambitioner – The Kelly Girl. Dagens tillfälligt anställda är variationer på detta tema. Barbara Ehrenreich har genom sina skildringar av kvinnors arbete för minimilöner och under närmast sweatshop-liknande villkor, bl a i böckerna *Global Woman* (med Hochshild, 2003) och *Nickel and Dimed* (2001), visat på den globala ekonomins baksidor och bakgårdar. Men från Silicon Valley och Bangalore, Tokyo och Singapore, liksom från Oslo och Stockholm, rapporteras att många temps numera är marknadschefer, dataprogrammerare, informatörer, läkare och vd:ar. Även akademiker arbetar numera oftast på korta kontrakt och ett särskilt bemanningsföretag, Academic work, riktar in sig på denna växande kundgrupp. En talande titel på en ny artikel om den akademiska världen skriven av Mark Purcell (2007), vid University of Washington, Seattle, sätter fingret på problemet: ”Skilled, Cheap, and Desperate: Non-tenure-track faculty and the delusion of meritocracy”.

Anställda på korta kontrakt och via bemanningsföretag går under många namn. I Sverige känner vi dem som ambulerande personal, anställda på a-typiska kontrakt, inhyrda/uthyrda, eller korttidsarbetare, eller konsulter, för att nämna några vanliga termer. Valet av terminologi avspeglar den tidsanda och de idéströmningar vi lever i. Med början på Almedalsveckan detta år lanserade arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen kampanjen ”Vi kallar oss!”, i syfte att hitta en mer attraktiv yrkestitel för de ca 60 000 personer som anställs via bemanningsföretag i Sverige. Det var tänkt att kampanjen skulle rulla hela vägen in på vårkanten. Men så lades den ner, en månad efter start. Människor blev upprörda. En alternativ rörelse startades på Facebook, under namnet ”Vi kallar oss på Facebook”. Där startades också en alternativ röstning, som en motvikt till vad man uppfattade som Bemanningsföretagens försök att hitta en gulligare term för en utsatt kontraktsform. Vann gjorde ”slav”, följt av ”daglönare” och ”låtsasanställd”.

I tider av kris på arbetsmarknaden går det ofta bra för bemanningsföretag. I efterdyningarna av den ekonomiska krisen kommer bemanningsföretagen troligen att växa. När företagen börjar anställa på nytt är det oftare i form av inhyrning och på korta kontrakt än på tillsvidarekontrakt. Antalet korttidsanställda växer snabbare än antalet fasta jobb.

Men detta är ju heller inget nytt i historien. Vid tiden för förra sekelskiftet fanns också liknande scenarios: ett välfärdssamhälle i förändring, men då under uppbyggnad, inte under nedmontering, och en stor skara arbetslösa, vagabonderande arbetare och människor i kö för korta påhugg i hamnen, i skogen eller i jordbruket. I många stycken kan det förefalla som dagens rörliga, flexibla arbetskraft är något nytt för vår tid. Men dagens uthyrda konsulter har likheter – inte bara med dagens korttidsanställda, kosmopolitiska akademiker – utan också med äldre tiders skogsarbetare och kringresande handelsmän.

1948 publicerades Harry Martinsons roman *Vägen till Klockrike*. Boken är berättelsen om luffaren Bolle och hans kamrater på vandringsvägarna i sekelskiftets och storstrejkens Sverige. Av fina iakttagelser av människor och natur, av tankar och drömmar, har Harry Martinson vävt sin bitvis realistiska, bitvis förtrollande roman om luffarnas möten med de bofasta. Han skildrar milda kvinnor och sträng överhet, motsättningarna mellan samhällets kyliga effektivitet och de utstöttas frihetsdröm på vägen som ljuger och lovar fast den ändå aldrig leder till Klockrike.

Beredskapskulturen och våra föreställningar om framtiden

Och det är just de samtida versionerna av detta tema jag skulle vilja tala om här idag – om uppbrottets kulturella organisering, om människors förhoppningar och arbetsmarknadens krav, och hur människor formas in i en särskild sorts ”beredskapskultur” (Jacobsson och Øygarden 1999). En beredskapskultur som visar en stark tro på den enskilda individens aktörskap och på marknadens förmåga att ordna allt till det bästa. Den nyliberala ordning som formar arbetsmarknaden idag, med idéer om mätbarhet, ranking, rating, ansvar, transparens och ansvarighet, fungerar i mångt och mycket genom att förse oss med en mängd globala bilder om möjliga och bättre framtider.

Arjun Appadurai (1996) har betonat betydelsen av föreställningar, så kallade ”social imaginaries”, i sin analys av globaliseringsprocesser. Han menar att länken mellan föreställningar och social praktik är alltmer avterritorialiserad och komplex. Vår föreställningsvärld, menar han, har blivit till ett organiserat fält av sociala praktiker, en form av arbete i sig, och en form av förhandling mellan individer som utgångspunkt för aktörskap och globalt bestämda möjlighetsfält. Våra föreställningar är nu centrala för alla former av agens, de är en form av sociala fakta och en central komponent av den globala ordningen.

Bemanningsbranschen är full av sådana ”imaginaries” – om ett friare arbetsliv, ett bättre jobb, ett mer flexibelt och balanserat liv, en alternativ karriär, och mera frihet. Här odlas föreställningen om det egna initiativets betydelse, aktörens kraft och förmåga att forma sitt liv. Marknaden är i själva verket en god producent av sådana lockande bilder av ett bättre liv. Flexibilitet, anställningsbarhet och entreprenörskap bygger kapaciteten att mobilisera, att engagera och locka. Häri ligger också kraften och makten i de styrformer som kommit att benämnas som ”governance”: de verkar genom lockelse, engagemang och idén om den egna fria viljans möjlighet och kraft.

Dessa bilder är en del av de globala flöden som kännetecknar dagens arbetsmarknad och arbetsliv. De formas ur de strukturer som dominerar arbetets organisering idag och som i hög utsträckning verkar transnationellt. Jag menar också att i det globala flödets landskap finns glapp och friktioner mellan de mobiliserande metaforerna å ena sidan och den krassa vardagen på den flexibla arbetsmarknaden.

En ny politik för arbete

Tyngdpunkten i den svenska, och kan vi säga europeiska, arbetsmarknadspolitiken har genomgått stora förändringar under senare år. Det statliga monopolet på förmedlingsverksamhet försvann 1993. En annan viktig förändring är den ökade uppmärksamheten mot s.k. svagare grupper. Matchningsuppdraget har tydligt accentuerats, med ett ökat fokus på jobbsökar-aktiviteter och förmedlingsverksamhet framför utbildning och praktik. På dagens arbetsmarknad har också marknadsaspekterna kommit att framträda tydligare. Genom tydliga ekonomiska incitament och aktivering förväntas utanförskapet minska genom att göra det lönsamt att arbeta i förhållande till att få sin försörjning tryggad genom försäkrings- och bidragssystem. Detta ska ske bl.a. genom att minska ersättningsnivåerna i främst arbetslöshets-försäkringen, hårdare kontroller av arbetssökande och sjukskrivna och ett nytt rehabiliteringssystem för sjukskrivna. Den nya inriktningen i arbetsmarknadspolitiken har kritiserats från många håll, inte minst i termer av att vara dyrbar, att dess effekter är osäkra och leder till ökad skiktning bland arbetssökande och i samhället i stort. Som Jessica Lindvert visar i sitt kapitel i vår bok *Arbetets marknad* (2011), har de reformer som genomförts inom arbetsmarknadspolitiken inneburit en reell försvagning av statens inflytande och en öppning mot privata aktörer.

Under senare år har ”anställningsbarhet” tagit plats som ett centralt begrepp såväl i arbetsmarknads-politiken som i arbetslivets vardag. Begreppet betonar förmågan att få och behålla en anställning och att kunna anpassa sig till arbetsmarknadens fluktuationer. Det är avsett att stå för en mer aktiv syn på människans ansvar och betraktas som en förutsättning för en mer dynamisk och välfungerande arbetsmarknad. Genom EU:s sysselsättningsstrategi har anställningsbarhet blivit en väsentlig del i den nationella arbetsmarknadspolitiken. Numera är anställningsbarhet inte enbart en fråga för arbets-marknadens partner. Även universiteten måste bidra till studenternas anställningsbarhet genom att tydligt ange möjliga användningsområden för de förvärvade kunskaperna.

Anställningsbarhet som policybegrepp står inte ensamt utan kommer sammankopplat med en mängd relaterade begrepp, som alla var och en för sig och sammantagna bär på förväntningar och normer för hur relationen mellan anställd och arbetsgivare ska utformas och vad som förväntas av den enskilda människan. Till detta begreppskomplex hör också ord som flexibilitet, arbetsförmåga, livslångt lärande och entreprenörskap. I fokus står den starka kopplingen till föreställningen om en konkurrensutsatt arbetsmarknad, där människors kompetenser och färdigheter konkurrerar om positioner och villkor. Även om arbetsmarknaden alltid har förknippats med olika grader av konkurrens och inslag av tävlan, så har graden av detta betonats olika under olika politiska regimer. Under det senaste decenniet, med de förändringar i politiken som genomförts, har inslagen av konkurrens och utbyte betonats som något eftersträvansvärt, framförallt i relation till föreställningar om stagnation, strukturella hinder och trögrörlighet.

Just föreställningen om rörelse har vuxit starkare inom anställningsbarhetens begreppskomplex. Människor förväntas vara beredda att röra sig rumsligt dit jobben eller utbildningarna finns. Man förväntas vara beredd att göra överbryggningar eller övergångar mellan olika typer av arbeten. Detta ser vi exempelvis genom att marknaden för omställningscoacher vuxit under senare år. Människors förväntas också vara flexibla i förhållande till olika arbetsuppgifter, att kunna växla mellan olika arbetsuppgifter (vad som brukas kallas funktionell flexibilitet). Vi förutsätts också ha en beredskap inför tidsmässig flexibilitet, inför förändring av takt och rytm i arbetet och en beredskap inför korta kontrakt.

Övergången från ett samhälle i huvudsak baserat på industriproduktion till ett samhälle där kunskaps- och tjänsteproduktion står i fokus har alltså inneburit stora förändringar i arbetsmarknadens organisering, innehåll och villkor. Alltsedan 1990-talet har normer kring arbete, anställning och lärande blivit alltmer integrerade med den allmänna ekonomiska politiken och marknadens utveckling. Många av de regel-ändringar som införts har motiverats med faktorer som inte direkt har med arbetets innehåll eller med kontraktet i sig att göra, utan med hänvisning till marknadens utveckling, läget i de offentliga finanserna och statens budgetutrymme. Både takten i och riktningen i de regeländringar som genomförts under de senaste två decennierna kan sägas ha följt den samhällsekonomiska utvecklingen. Diskussioner om hur ansvaret för en rättvis fördelning av risker på arbetsmarknaden ska uppnås har varit livaktiga (Garsten 2011).

Nya former för styrning

Utifrån ett forskarperspektiv kan vi förstå utvecklingen i termer av framväxten av en ny slags regleringsstat och nya former för styrning, kontroll, genomskinlighet och övervakning. Ett flertal forskare har analyserat den offentliga sektorns omvandling i termer av framväxten av ett granskningssamhälle (*audit society,* se Power 1997) där nya idéer och normer för styrning och kontroll etablerats. Dessa normer pekar i riktning mot ökat individuellt risktagande och ansvar för beslut som rör det egna livets planering, ökad betoning på kvantifierbara former av uppföljning och kontroll, och ökad transparens i utformningen av organisation och regelverk. Denna utveckling är också synlig i de normer och riktlinjer som ska guida enskilda människor i synliggörandet av kompetenser och anställningsbarhet.

De justeringar som gjorts i den statliga arbetsmarknadspolitiken syftar framförallt till att skapa incitament för och understödja människors rörlighet, anpassning och omställning. Genom insatser på området för lärande och utbildning, genom förändringar av trygghetssystemen, och genom punktinsatser för svaga och utsatta grupper ska arbetslinjen stärkas och människor motiveras att arbeta hårdare för att hitta, behålla eller byta arbete och för att kvalificera sina färdigheter. ”Den möjliggörande staten” (*the enabling state*, se t.ex. Gilbert & Gilbert 1989) är en annan typ av stat än ”den omhändertagande staten” (*the caring state*, se t.ex. Leira 1994). Det är en coachande och stödjande stat, snarare än en stat som erbjuder trygghet och förutsägbarhet. Som arbetssökande eller anställda lär vi oss att förstå att dagens kunskaper och färdigheter

har ett bäst-före-datum och ständigt måste uppdateras och nyproduceras. Vi kan därmed säga att själva utbytesaspekten av arbetsmarknaden kommit alltmer i förgrunden genom de regleringsförändringar som gjorts under senare år. Arbetsmarknaden blir alltmer en marknad.

Men vad innebär det att säga att själva marknadsaspekterna kommit i förgrunden på arbetsmarknaden? Vilka aspekter är det som artikuleras och kommer till uttryck? Vad betyder de för arbetssökande och människor i arbete? Här intresserar jag mig för den normförskjutning, med ökad betoning på utbytbarhet, mätbarhet och ansvariggörande, som ägt rum och som ännu pågår inom arbetsmarknadsområdet. Som ett led i att lära sig navigera på arbetsmarknaden idag ingår att lära sig, inte bara vad som utgör relevanta kvalifikationer och kompetenser, utan att lära sig att göra dessa synliga och läsbara för omvärlden på ett sätt som är igenkännbart och som rimmar med de normer och prioriteringar som gäller på arbetsmarknaden i stort. Också olika hinder för deltagande på arbetsmarknaden ska tydliggöras och synliggöras, i syfte att öka chanserna för en god matchningsprocess. De föreställningar och drömmar om mätbarhet och effektivitet som kommer till uttryck på dagens arbetsmarknad kan ses som uttryck för en fortsatt dröm om det rationella samhällsbygget och om välfärdsstaten. I detta projekt har arbete haft en särskild ställning.

På väg

Anställda på Olsten kan beskrivas som ett slags arbetslivets moderna vagabonder; ständigt i rörelse och ofta ovilliga att låta sig fixeras till en plats eller en position. I deras arbete ingår att röra sig mellan kundföretag, mellan arbetsplatser och organisationer. De uthyrda konsulter jag studerade, och som främst arbetade inom administration, kunde oftast inte själva bestämma över sin rörlighet. Deras rörelsemönster var bestämt av uppdragsgivaren och arbetsgivaren och de själva hade bara att tacka ja eller nej till uppdraget. Dessutom utförde de ofta arbeten ”back office”, som innebär att de ger service åt de fast anställda på kundföretaget. Deras arbete är ofta vad Rogers (1995: 150) kallar ”osynligt”.

Rörlighet har blivit en stratifierande dimension på arbetsmarknaden. Den upplevs många gånger olika av dem som håller i trådarna för rörligheten, och av dem vars steg blir styrda. Medan tillsvidareanställda chefer ofta har möjlighet att själva styra sitt eget resande och kan se det som ett viktigt led i en arbetsprocess de själva påverkar, har uthyrda konsulter sällan möjlighet att själva avgöra om eller vart de ska förflytta sig härnäst. När affärsvärldens managementkonsulter reser mellan städer och kunder har mobiliteten också en annan och betydligt mer prestigefylld innebörd. En almanacka fullbokad med fjärran och nära resmål symboliserar i detta sammanhang ett visst ”kulturellt kapital”, för att tala med Bourdieu (1984). Den position man har, de villkor som kännetecknar arbetet har betydelse för hur man ser på spatial mobilitet i samband med arbete.

För att kunna klara denna inbyggda och styrda mobilitet på ett framgångsrikt sätt krävs att man som uthyrd konsult är villig att anpassa sig till olika företagsmiljöer och människor, till olika krav och önskemål, en bred uppsättning färdigheter och inte minst skinn på näsan. Man ska med andra ord vara ”flexibel”.

I Zygmunt Baumans (1995) terminologi kan vi också se likheter mellan vagabonden och den uthyrda konsulten. Vagabonden en främling i Simmels bemärkelse. Han kan aldrig vara ”den infödde”, ”den bosatte”, den med rötterna i jorden, men han drömmer ofta om det, liksom den tillfälligt anställde oftast ser en fast anställning hägra längre fram. ”Everywhere he goes he is *in*, but nowhere *of* the place”, menar Bauman med implicit hänvisning till Simmels klassiska essä om främlingen. Denna aspekt är också något som uppmärksammats av branschens ledare. Verkställande direktören för ett av de största svenska bemanningsföretagen menade att branschen söker ”ensamvargar med social kompetens”.

Tidens olika dimensioner

Olsten och andra bemanningsföretag är i många stycken bräckliga sociala gemenskaper genom att deras medlemmar är rörliga och utspridda – men de är också sköra i temporärt hänseende. Bemanningsbranschen har en ständig genomströmning av människor som självmant söker sig vidare till andra utmaningar eller blir utsända på uppdrag. Oftast arbetar man i branschen i några månader, och går sedan vidare till annan anställning. Även de som blir kvar en tid arbetar ofta på kortare uppdrag ute hos olika kunder. Som uthyrd konsult vet man sällan var eller med vad man kommer att arbeta efter det uppdrag man har för ögonblicket, eller ens om man kommer att få ett nytt uppdrag. När uppdraget har löpt ut gäller det att vara förberedd. Kundföretagens tillfälliga behov av arbetskraft “just in time“ ger upphov till tidsmässigt fragmenterade arbetsliv för de uthyrda konsulterna. Uppmärksamheten och energin är koncentrerad på ett omedelbart här och nu, på det uppdrag man har för handen och de krav och anpassningar det ställer. I bemanningsbranschen finns egentligen ingen framtid, bara ett dominerande här och nu, som inte fäster särskild vikt vid var du kommer ifrån eller vart du är på väg, utan som kräver ditt fokus, *just-in-time*.

Hörning med flera, i boken *Time Pioneers* (1996) menar att flexibla anställningsformer tvingar fram ett mer reflexivt förhållningssätt till tid. Tid blir ett centralt tema för de flexibelt anställda, eller för ”tidspionjärerna”, som de kallar dem. Det ligger till grund för hur de skapar mening i sitt arbetsliv, det tvingar dem att reflektera över hur de handskas med sin fria tid och det ger upphov till olika strategier för att hantera tid. Tidsdimensionen symboliserar också en annan livsstil än den gängse – en livsstil som är mindre underordnad det industriella samhällets homogeniserande krav och som möjliggör etablerandet av nya livsstilar. Utifrån mina intervjuer bland uthyrda konsulter framgår också att den tidsliga dimensionen både upplevs som en utifrån kommande kraft man inte kan påverka och som en möjlighet att skapa sig ett arbetsliv och en livsstil där man själv i högre utsträckning är, så att säga, herre över sin egen tid. Man är fånge i tiden.

Ett annat sätt att utrycka det, som Barbara Czarniawska har gjort (2004), är att leka med tanken om en kairotiskt ordnad tid, snarare än en kronologisk sådan. Kronos var grekernas tidsgud, för en linjärt ordnad, strukturerad och kronologisk tid. Men Kairos var "the god of right time, of proper time". Medan Kronos mäter tiden i fasta intervaller, hoppar kairotisk tid upp och ned, accelererar, stannar av och hoppar över oväsentliga skeenden. Och tid i bemanningsbranschen är en studsig tid, en rytmisk tid, inriktad på ett expanderande nu.

Jenny vid Olsten Personalkraft i Stockholm berättar att hon förbereder kläder och andra tillhörigheter kvällen innan, att hon går upp i tid, äter frukost, duschar och klär på sig, och sedan sitter vid telefonen och väntar. Ett telefonsamtal från kontoret kan komma mellan klockan 07.00 och 10.00. Under den tiden måste hon vara beredd att åka. Om klockan passerat tio utan att de ringt, kan hon slappna av och försöka hitta på något annat att göra resten av dagen. Besvikelse blandas med lättnad.

De anställdas rörlighet och ryckigheten i tid fragmenterar och formar arbetslivet. Arbete kan styckas upp i fragment, i korta uppdrag, snabba utbokningar, och ständiga omorganisationer, vilket också skapar en slags ständig beredskap för förändring, vad Jacobsson och Øygarden kallar "beredskapskultur". Den rumsliga rörligheten är här intimt sammanlänkad med upplösningen av kontinuitet i tid.

Att bygga ett varumärke

De speciella villkor som gäller för uthyrda konsulter har också gett upphov till en mängd handböcker i hur man bäst klarar att möta de krav som följer, som t.ex. Pia Juhlins *Korta jobb: handbok för flyttfåglar* (1995). Juhlin menar att "korta jobb" kräver ett nytt sätt att tänka och ett nytt sätt att agera, där beredskap att ta risker och att marknadsföra sig själv är viktiga. Och visst kan vi se detta idag, som en trend som går långt utöver bemanningsbranschen.

"Branding", att bygga ett varumärke, har länge varit förknippat med framgångsrika och profilerade företag. Men det kan lika gärna avse en människa. Vi uppmuntras av utbildningsrådgivare, coacher och i media att bygga vårt personliga varumärke. En arbetsmarknadspolitik som betonar konkurrens och anpassning till efterfrågan kan också sägas uppmuntra till att den anställde eller arbetssökande ser sig själv som en vara på arbetsmarknaden. I bokhandlarna hittar vi böcker med titlar som *Du – ett varumärke* (Sandin och Frykman 2010) och *Ditt personliga varumärke* (Werner Runebjörk 2006). Här uppmanas vi att vårda vår profil och vår CV på liknande sätt som ett företag vårdar och positionerar sitt varumärke. Vi uppmuntras att tänka på oss själva som varor på en marknad. I bemanningsbranschen är det varumärket förknippat med egenskaper som flexibilitet, social kompetens, serviceanda och engagemang.

Arbetssökande och personer som står i begrepp att byta arbete lär sig att se på sig själva utifrån de krav och förväntningar som arbetsmarknaden ställer. I arbetssökandets praktik förhandlas den egna personligheten i relation till vad som uppfattas som värdefulla egenskaper och färdigheter. Detta reflexiva förhållningssätt framstår med särskild tydlighet i CV-skrivandets konst och betydelse på dagens arbetsmarknad. Marinette Fogde (2009) har i sin forskning kring råd och föreskrifter för arbetssökande skrivit om CV-skrivandets självpresentation som en process i vilken det gäller att på titta närmare på hur man ”är” och identifiera egenskaper som konstrueras som positiva inför en presumptiv arbetsgivare. Människor bidrar aktivt i förhandlandet av krav och förväntningar så att de blir någorlunda förenliga med varandra. Individen måste reflektera över och forma sin egen personlighet som ett jobbsökande subjekt. Fogde pekar på dubbeltydigheter i karriärrådgivning och de utmaningar som följer med att forma jaget som ”säljbart”.

Att vara lyhörd för marknadens krav och förväntningar och att uppöva ett reflexivt förhållningssätt utifrån vilket man betraktar sig själv och sina egenskaper och färdigheter, kan ses som att ett särskilt sorts subjekt tar form; den marknadsorienterade människan. Dagens arbetssökande agerar på en konkurrensutsatt arbetsmarknad som sätter högt värde på synliggörandet och marknadsförandet av produkter och tjänster och på vissa färdigheter, kompetenser, sätt att agera och tänka. Som en marknadsorienterad människa lär sig den arbetssökande att tänka på sig själv i värderande och utvärderande termer, att värdera sig själv som en vara på marknaden, och att göra sig själv granskningsbar. I förhållningssättet ingår även att lära sig vara självständig, att tro på sin egen förmåga, och att vara disciplinerad.

Anställda inom bemanningsbranschen tar snabbt till sig budskapet om konkurrens och utbytbarhet och anpassar sina handlingar och förväntningar i hög grad till detta. I mina egna studier har jag intervjuat ett flertal personer som lämnat branschen just för att de ansett att konkurrensen och känslan av att vara under kontinuerlig prövning satt för stor press på dem. Men de flesta personer jag intervjuat menar att detta med marknadstänkande, konkurrens och utvärdering är något de anammat och som det numera anser vara ”naturligt”.

I takt med att detta förhållningssätt gör sig gällande och normaliseras, blir det också den mall mot vilken andra förhållningssätt värderas. I en kondenserad version kan vi säga att idén är att det är möjligt, att genom utbildning, arbetsmarknadsprogram och interventioner, belöningssystem och incitament, få människor att acceptera och integrera marknadens funktionssätt som något givet och som en utgångspunkt för deras eget handlande.

Att omforma sig själv

Ett annat uttryck för denna beredskapskultur är den marknad för coachingtjänster som vuxit fram för att stödja omställningar. Ilinca Benson (2011) beskriver hur människor som medverkar i omställningsprogram lär sig att behålla arbetets rutiner, att hitta sina förmågor och förtjänster och att anpassa sig till marknaden. I hennes material framkommer hur många till en början kan vara ovilliga att ta på sig den roll de anmodas och hur de allteftersom tillägnar sig ett marknadsorienterat sätt att tänka. ”Omställningsprogrammen handlar mycket om att rama in ett attraktivt och presenterbart erbjudande ur det komplex av erfarenheter, relationer och färdigheter som deltagaren utgör”, skriver hon. Att vara ”coachbar” innebär att man är mottaglig för de budskap som kursledarna förmedlar, att man har en beredskap att lära sig det förhållningssätt som beskrivs som möjliggörande och framgångsrikt. Att bli coachbar innebär med andra ord att man intar en särskild sorts reflexivitet gentemot det egna jaget och dess möjligheter.

Denna utgångspunkt, som blivit föremål för het diskussion med avseende på effekterna av tillämpningen av en sådan politik för de människor som omfattas av den, bygger på antagandet att relevanta kompetenser, erfarenheter och liknande kan göras synliga, läsbara och mätbara med hjälp av standardiserade teknologier. Den förutsätter också att människors förmågor är något som plastiskt och flexibelt kan anpassas efter arbetsmarknadens krav och förutsättningar. En särskild sorts reflexiv förmåga och vilja till utvärdering, reflexion, och förändring krävs från individens sida.

Också när det gäller kompetensutveckling och lärande har vi sett en utveckling mot att försöka göra dem synliga och verifierbara. Kunskap och kompetens är förvisso av värde i sig, men måste verifieras och lyftas fram för att omsättas i verkligt värde på arbetsmarknaden, vilket Renita Thedvall (2011) visar i en studie av lärande inom socialtjänsten.

Den bild av människan som formas i bemanningsbranschen – och på dagens arbetsmarknad i stort – är i hög grad en bild av en fri agent, en aktör, med kraft att forma sitt eget arbetsliv och sin egen karriär. Meyer och Jepperson (2000) har hävdat att vår tid kännetecknas av en överdriven tro på ”the agentic individual” och på vad hon kan åstadkomma. I själva verket är det en av vår tids stora illusioner, menar de. Men det är en illusion som hör väl samman med idén om rationalitet och styrbarhet. Som sådan passar den utmärkt i det nät av betydelsebärande idéer som bär upp nyliberalismen.

I liknande ordalag har också Peter Miller och Nikolas Rose (1995) skrivit om ”the enterprising self” som en idealmodell av människan på den senmoderna arbetsmarknaden. De spårar födelsen av denna bild till Storbritannien och USA, där en uppsättning nya politiska ideal artikulerades inom den nya högern under 1980-talet. Som en motvikt mot vad man uppfattade som bristen på autonomi, entreprenörskap, och individuell självmotivation och för starkt reglerande stater – och i relation till hotet från Japan som en framväxande marknadskraft. Den vokabulär som tog form under denna tid etablerade en uppsättning

relationer mellan institutioner och personliga egenskaper, och ett program för revitalisering av det ekonomiska livet. Den bild som framtonade av människan var som en entreprenöriell individ som strävade efter att utveckla sig själv genom arbete. Management skulle underlätta för människor att göra detta genom att uppmuntra dynamik, innovation och excellens. Arbete var inte lägre att betrakta som *labour*, eller utövande av begränsningar och kontroll, ordning och rutiner på människor. Istället uppmuntrades bilden av individen som en människa på jakt efter mening, ansvar, måluppfyllelse och framgång, i arbete och i livet. Enterprise betyder här inte bara en organisationsform, utan ett sätt att vara och leva, en form av aktivitet. För den företagande individen, ”the enterprising self”, blir risker till möjligheter. Självövervakning och intryckskontroll blir ett naturligt led i formandet av jaget som en agent, och som ett självständigt subjekt. Individen blir medproducent av den kategoriska identitet som flexibel arbetskraft utgör. Trycket kommer inte längre enbart utifrån utan inifrån individen själv.

Ansvariggörandets praktik

Senare tids arbetsmarknadspolitik har inneburit en förändring och förskjutning i relationen mellan arbetsgivare och anställd, så att den enskilda individen i ökad utsträckning blivit ansvarig för sin karriärutveckling. Det har blivit allt tydligare att den enskilda individen förväntas ta eget ansvar för att skaffa sig de kunskaper och kompetenser som krävs, att utveckla dessa kontinuerligt, att skaffa sig ett jobb och att hålla sig anställningsbar.

Utvecklingen ska dock inte ses som enbart inriktad på individens ansvariggörande. Vi ser också att den statliga politiken inrymmer en mängd stödåtgärder i form av särskilda insatser och punktinsatser för särskilt utsatta grupper. Men den övergripande tendensen ligger däremot fast. Det vi ser är en politik och en rad policyförändringar inriktade mot att tydliggöra, uppmuntra men också kräva individens eget engagemang, initiativ och medverkan. Vi kan tala om det som en slags ansvariggörandets politik.

Ansvariggörande har på senare tid diskuterats hett, främst i relation till arbetsgivares ansvar för att upprätthålla goda arbetsvillkor och för marknadsaktörers ansvar att hålla sig inom lagrummet och att upprätthålla etiska riktlinjer i marknadstransaktioner (se t.ex. Boström och Garsten 2008). Det har även diskuterats i relation till yrkesgrupper som managementkonsulter och andra med rörliga specialistkunskaper (se t.ex. Grey 1997). De studier som denna bok bygger på ger vid handen att denna ansvariggörandets politik även kan iakttas på arbetsmarknaden i stort. Såväl arbetssökande, personer som genomgår rehabiliteringsprogram, personer i omställningsprogram, anställda i bemanningsbranschen, som socialsekreterare och andra specialister möter budskapet att de som individer har att ta ansvar för sin egen kompetens- och karriärutveckling. De praktiker som är avsedda att stödja och underlätta deras arbetssökande, omställning, eller lärande är normerande till sitt innehåll, i det att de också förmedlar budskap om hur de som aktörer ska tänka och agera för att nå framgång. De ställer upp riktlinjer för hur en marknad bör (om)formas och fungera och refererar till positiva målbilder. Att vara flexibel, att vara

coachbar, villig att lära och lära om, och att arbeta på sin anställningsbarhet, är några av de ledord som förmedlas. Överlag krävs också en viss form av reflexivitet, som innebär att kunna granska sig själv utifrån och utifrån marknadens perspektiv, samt att kunna göra om sig utifrån vad man ser. Det krävs med andra ord en subjektivitet som är mottaglig och öppen för denna form av mjuk styrning. Dessa budskap förstärks i sin tur genom de incitament och villkor som ställs upp. Så måste exempelvis en person som genomgår rehabilitering var beredd att acceptera en funktionshinderkodning för att få tillgång till de resurser som står till buds för vidare matchning till arbete. En person som genomgår omställningsprogram måste visa en viss mottaglighet för kursledarens omdöme för att komma vidare.

Dessa normerande praktiker är en central aspekt av arbetsmarknadens funktionssätt idag. De förstärker budskapet om att arbetsmarknaden är just en marknad, en slags plats för utbyte av arbetskraft mot lön och andra resurser. De bidrar till att konstituera och kvalificera människor som arbetskraft och som varor på arbetsmarknaden. De medverkar också till att konstituera och kvalificera arbetsgivarna som just köpare av arbetskraft. Och de bidrar till att konstituera och kvalificera specialister, som arbetslivspsykologer och arbetsterapeuter, som ”funktionärer” kring själva utbytet. Denna process är ständigt pågående, men inte linjär. De normerande praktikerna betonar växelvis och ibland samtidigt, människors utbytbarhet och unikhet på arbetsmarknaden.

Slutord: flexibilitetens gränser

Som forskare, och som människor, bör vi bidra till att ifrågasätta existerande begrepp, definitioner och vår samtids etablerade sanningar, inte minst om vi har skäl att misstänka att de inte fungerar som det var tänkt, eller om de visar sig ha tydliga negativa effekter på samhället och människors villkor. De drömmar och visioner som stakar ut de stora linjernas politik kan ha oförutsedda och märkliga effekter på den enskilda människans vardagsliv. De kan slå emot inlärda kulturella och sociala mönster på ett sätt som motverkar deras syften. När arbetsmarknadspolitiken utformas som en politik för en dynamisk marknad har vi anledning att kritiskt granska, ifrågasätta och diskutera vad detta synsätt, och de politiska verktyg som följer med det, innebär.

I Harry Martinsons bok om luffaren Bolle och hans väg till Klockrike står att läsa:

Klockrike hette en socken i Bobergs härad.
För dem som bodde där var den en vanlig socken. Men för luffarna var den ovanlig och svår att nå. Den låg precis på halva vägen mellan två distrikt som bägge hade ridande landstingspolis. Så blev Klockrike en ort som ständigt återstod, som ständigt var i reserv så att säga. En drömsocken.

Bolle kom aldrig till Klockrike, åtminstone inte det Klockrike han drömde om. Det gjorde inte heller de temps jag träffat, några av dem kom närmare, andra inte i närheten. Friheten fanns där som en stor och outnyttjad potential. Flexibiliteten har sina gränser.

Referenser

Appadurai, Arjun (1996) *Modernity at Large*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Bauman, Zygmunt (1995) *Life in Fragments*, Oxford: Blackwell.

Benson, Ilinca (2011) Omställningsprogram – en disciplinerande verksamhet? I *Arbetets marknad*, Garsten C, J Lindvert & R Thedvall red. Malmö: Liber.

Boström, Magnus & Christina Garsten red. (2008) *Organizing Transnational Accountability*. London: Edward Elgar Publishing.

Bourdieu, Pierre (1984). *Distinction*. London: Routledge.

Czarniawska, Barbara (2004) On time, space, and action nets. *Organization Studies* 11(6): 773-791.

Ehrenreich, Barbara (2001) *Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America*. New York, NY: Henry Holt and Company, LLC.

Ehrenreich, Barbara & Arlie Russell Hochschild red. (2003) *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. New York: Metropolitan Press.

Fogde, Marinette (2009) *The Work of Job Seeking: Studies on Career Advice for White-Collar Workers*. Örebro: Örebro University.

Garsten, Christina (1999) Betwixt and between: temporary employees as liminal subjects in flexible organizations, *Organization Studies* 20(4):601–617.

Garsten, Christina (2008) *Workplace Vagabonds: Career and Community in Changing Worlds of Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Garsten, Christina (2011) Arbetsmarknaden som marknad: utbytbarhet, mätbarhet och ansvariggörande. I *Arbetets marknad*, Garsten C, J Lindvert & R Thedvall red. Malmö: Liber.

Garsten, Christina & Kerstin Jacobsson red. (2004). *Learning to be Employable: New Agendas on Work, Responsibility, and Learning in a Globalizing World*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Garsten Christina, Jessica Lindvert & Renita Thedvall red. (2011) *Arbetets marknad: arbetsmarknadens nya organisering*. Malmö: Liber.

Gilbert, Neil & Barbara Gilbert (1989) *The Enabling State: Modern Welfare Capitalism in America*. Oxford: Oxford University Press.

Grey, Chris (1997) Management as a Technical Practice: Professionalization or Responsibilization? *Systems Practice* 10 (6): 703–725.

Hörning, Karl H, Anette Gerhard & Matthias Michailow (1996) *Time Pioneers: Flexible Working Time and New Lifestyles*. Cambridge: Polity Press.

Rogers, Jacky K. (1995) 'Just a temp': Experience and structure of alienation in temporary clerical employment. *Work and Occupation*, 22: 137-66.

Jacobsson, Kerstin & Geir Angell Øygarden (1999) Beredskapskulturen. Opublicerat manuskript, Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.

Juhlin, Pia (1995) *Korta jobb – Handbok för flyttfåglar,* Uppsala: Konsultförlaget i Uppsala AB.

Leira, Arnlaug (1994) Concepts of Caring: Loving, Thinking, and Doing, *Social Service Review* 68 (2): 185–201.

Lindvert, Jessica (2011) En politik för arbetes nya marknad. I *Arbetets marknad*, Garsten C, J Lindvert & R Thedvall red. Malmö: Liber.

Martinson, Harry (1986/1948) *Vägen till Klockrike*, Bonniers.

Meyer, John W & Ronald L Jepperson (2000) The 'actors' of modern society: The cultural construction of social agency, *Sociological Theory*, 18(1): 100-121.

Miller, Peter & Nikolas Rose (1995) Production, identity, and democracy. *Theory and Society*, 24: 427-467.

Power, Michael (1997) *The Audit Society. Rituals of Verification*. Oxford: Oxford University Press.

Purcell, Mark (2007) "Skilled, cheap, and desperate": Non-tenure-track faculty and the delusion of meritocracy, *Antipode* 39(1): 121-143.

Sandin, Karin & Per Frykman (2010) *Du – ett varumärke*. Stockholm: Addera.

Thedvall, Renita (2011) Den lärande socialsekreteraren. Mellan tyst kunskap och evidensbaserad praktik. I *Arbetets marknad*, Garsten C, J Lindvert & R Thedvall red. Malmö: Liber.

Werner Runebjörk, Isabel (2006) *Ditt personliga varumärke*. Malmö: Liber.

Paneldiskussion: Det globaliserade arbetslivet

Med Thomas Carlén (LO), Carina Lindfelt (Svenskt Näringsliv), Tord Strannefors (Arbetsförmedlingen), Stefan Hult (Arbetsmarknadsdepartementet), Donald Storrie (Eurofound) och Christina Garsten (Stockholms universitet).

Samtalsledare: Sofia Seifarth (Arbetets museum)
Referat: Johanna Övling, Arbetets museum

Inledningar

Inför panelsamtalet fick deltagarna följande frågor att inleda kring:

- Utifrån era erfarenheter, från forskning eller inom den organisation som ni företräder, vilka trender och utvecklingslinjer skulle ni säga präglar arbetet och arbetslivet idag?
- Vilka effekter har globaliseringen? Vilka svårigheter och fördelar kommer med den globaliserade tillvaron? För arbetstagare, fack, arbetsgivare och företag?
- Hur påverkas era medlemsorganisationer?
- Vad är den absolut viktigaste utmaningen som det globaliserade arbetslivet för med sig som vi alla måste hantera?
- Hur förs diskussionen inom era organisationer när det gäller globaliseringens effekter och utmaningar? Hur arbetar era organisationer konkret med globaliseringstemat?

Thomas Carlén (LO)

LO ser en polarisering på arbetsmarknaden. Utbildningsnivån bland arbetskraften ökar, men en stor andel hänger inte med, många klarar ej gymnasiet. Men samtidigt går fler på högskolan, varav fler är kvinnor än män. Det finns även en polarisering gällande arbetets innehåll. Löpande bandet-tänket är tillbaka, den digitala utvecklingen gör det lätt att kontrollera arbetet. Men samtidigt ställs högre krav på flexibilitet. Idag värdesätts egenskaper, såsom social kompetens, även inom LO-grupperna. Att kompetenskraven har förändrats är svårt för en del arbetstagare. De ser en ökad flexibilisering på arbetsmarknaden, med visstidsanställningar, inhyrd personal etc. Högre tjänstemän ställs inför en annan flexibilitet, som kan innebära intern utveckling etc.

Arbetstagarorganisationerna tappar mark.

Med andra ord: vissa grupper på arbetsmarknaden får betala priset, medan andra skördar frukterna av globaliseringen. Utmaningen är att fördela vinsterna bland alla. Det har Norden varit duktigt på tidigare, som en följd av bland annat välfärdsstaten, kollektivavtal etc. Man kan se en skillnad mot LO-grupper i andra länder, t.ex. södra Europa, där riskerna är större och folk är mer skeptiska till globaliseringen.

Största utmaningen är att fördela vinster och risker rättvist samt att utveckla en kompetent, omställningsbar arbetskraft, som kan generera konkurrenskraft. Detta är frågor som ständigt diskuteras inom LO, nationellt och globalt. Den internationella fackliga kampen pågår ständigt. Migrantarbetarnas arbetsvillkor är t.ex. en viktig fråga.

Carina Lindfelt (Svenskt Näringsliv)

Jag värnar särskilt om småföretagarna. Globaliseringsrådets rapport 2009, om samverkan över gränserna, lyfter fram behovet av flexibilitet hos individ och företag. Detta blev vi medvetna om 2008 när full produktion blev tvärstopp. Företagen står i tuff konkurrens under snabba omställningar. Det kräver flexibilitet i förhållande till efterfrågan, vilket i sin tur kräver kompetenta medarbetare. Att hitta kompetenta medarbetare är svårt idag trots att vi har stor arbetslöshet. T.ex. letar Manpower efter ingenjörer med ljus och lykta. Utbildningsväsendet levererar inte det.
Snart kommer ett generationsskifte, vilket gäller för hela Europa. Kompetenta medarbetare efterfrågas. Hur får vi dem hit? Vilka är plusposterna för utländska ingenjörer att komma just hit? Hur ser vi till att vi är öppna för den kompetens vi behöver?

Tord Strannefors (Arbetsförmedlingen)

Polariseringen märks tydligt i statistiken. Många saknar gymnasiekompetens. Detta är inget nytt problem. Utan gymnasieutbildning får man ett livslångt handikapp på arbetsmarknaden.
35% av alla arbetslösa är födda utanför Sverige. Denna resurs måste vi lära oss ta tillvara på, inte minst med tanke på generationsväxlingen. Akademikerarbetslösheten består till stor del av utlandsfödda. Samtidigt talar man om att det är svårt att få tag på kompetenser.
Arbetskraftsinvandringen till Sverige ökar snabbt, däremot minskar flyktinginvandringen. Framförallt dataspecialister, ingenjörer och människor inom olika restaurangyrken kommer hit. Vi har i praktiken fri arbetskraftsinvandring idag.

Vi måste se positivt på globaliseringen. På arbetsförmedlingen försöker man skapa internationella samarbeten. I Nordafrika t.ex. finns högutbildad arbetskraft som vill till Europa. Kina har hög produktion av högskoleutbildad arbetskraft, vilket betyder att de kommer ha både de enkla och de kvalificerade jobben. Vi måste samarbeta med Kina.

Tord är positiv och optimistisk till Sveriges arbetsmarknad. Utbildning är viktigt! Det duger inte med arbetsmarknadsutbildning, utan långsiktiga satsningar i kommunal vuxenutbildning behövs. I Sverige har vi en del regionala problem. Kiruna t.ex. skriker efter arbetskraft, men folk vill inte flytta dit.

Stefan Hult (Arbetsmarknadsdepartementet)

Har varit i Kina och besökta olika arbetsplatser, där tillverkningen är kvalificerad idag. Den enklare tillverkningen flyttar till andra länder. Inom några år kommer Kina gå förbi USA. Vår export till Kina har ökat med 75 % de senaste åren. Men det finns många trender – våra stora exportländer är fortfarande bland annat Norge och Storbritannien.

Sverige har en väldigt liberal lagstiftning för arbetskraftsinvandring. Men även om denna typ av migration har ökat så är det fortfarande väldigt låga tal. 2010 kom 13 500 från länder utanför EU till Sverige och 18 500 från EU. Att det fortfarande är låga tal är bra att bära med sig i talet om globaliseringstrender.

Stefan lyfter fram det kommande arbetskraftsbehovet med anledning av pensionsavgångar och demografi. Det behövs mer kunskap så att vi inte hamnar i tragiska situationer kring arbetskraftsinvandringen, så som med de papperslösas situation. Den typen av utmaningar måste myndigheterna tackla tillsammans med parterna.

Donald Storrie (Eurofound)

Var nyligen på konferens i Paris. Trender som lyftes fram på konferensen var bl.a. diversitet, d.v.s. att vi har kris i Europa men inte i Kina, Indien etc.

Sysselsättningskvoten av äldre har ökat, vilket är en trend som håller i sig. Den stora ökningen är hos 65+, inte minst i länder som t.ex. Tyskland och Nederländerna. Detta beror till viss del på osäkerhet i pensionssystemet, men inte enbart.

Allt fler små företag blir globala. Vi blir rikare av globaliseringen.

Utmaningen är att undersöka betydelsen av utbildningssystemet, så som gymnasiet. Det är viktigt med goda utbildningar för barnen! Donald tycker inte att man tar det på tillräckligt stort allvar. Utbildning är en långtidsstrategi.

Anti-globaliseringsrörelsen var anti-Amerika, mot kulturimperialism. Var finns de kulturella trenderna från Kina? Det vore intressant att undersöka!

Christina Garsten (Stockholms universitet)

Globalisering är väldigt komplex, den är både social, politisk och ekonomisk. Dessa skeden av globalisering går ofta i otakt. Den påverkar oss i olika styrka beroende på var vi befinner oss och i vilken position vi befinner oss. Det finns mycket friktion kopplat till globaliseringen.
Man kan se en amerikanisering på världens företag, en ökad betoning på individen och inte kollektivet.

Vi kan se ökade influenser från EU och den byråkratiska funktionen, med bl.a. ökad mätbarhet, synlighet, excellenspremiering och en övertro på tydlighet. Mätbarhet blir ett sätt att skapa goda policyer för ett gott arbetsliv.

De internationella och nationella regleringarna skapar problem, gällande mänskliga rättigheter och arbetsrättsliga rättigheter.

Det har gjorts många experiment för hur man kan skapa ökad samverkan mellan företag, stat och människor. Det finns alternativa samarbetsformer så som World Social Forum. Globaliseringen öppnar för fördelar så som global utbildning och arbete, men även hinder.

Den allra största utmaningen är att förstå vad globaliseringen handlar om, för forskare, men även för policyskapare etc.

Debatt

Publikfråga 1

Tillväxten är en motor i ekonomin. Men historiskt har tillväxten byggt på att arbetsmarknadens parter haft sammanfallande intresse av tillväxt, med hjälp av rationaliseringar. Det har varit ett nationellt projekt. Hur ska man se på rationaliseringar och tillväxt utifrån ett privat perspektiv i en internationell horisont?

Svar Thomas: Man har uppnått en situation som är ganska god. Men på senare tid har arbetsgivare hotat med att flytta. Tidigare var rationalisering syftet, inte flytt. Lösningen är innovationer och utbildning. Detta är en utveckling som facket vill vara med i. På så vis tvingar man fram effektiviseringar.

Svar Carina: Företagen känner trycket och måste anpassa sig. Som företagare har man inget alternativ.

Svar Tord: Kan vi växa i all oändlighet? Det krävs tillväxt för att vi ska ha jobb och välfärd. Men när det kommer till miljö så kräver det en annan omställning.

Publikfråga 2

Är det inte oetiskt att hälsopersonal ska komma till västerlandet, när de behövs i sina fattiga hemländer?

Svar Stefan: Svenska arbetsgivare inom hälsosektorn har tagit till sig detta, därför har vi också så få från dessa länder inom den sektorn.

Svar Carina: Att stoppa utvecklingen vi har nu tror jag inte på, rörelsen av arbetskraft kommer fortsätta. Men i vissa branscher har vi avarter, t.ex. inom bärplockningen. Dessa fall svärtar ner frågan kring arbetskraftsinvandring. En del tycker att vi ska stänga gränserna, men vi måste ha arbetskraftsinvandring. Men det är en svår balansgång mellan att släppa in, och inte släppa in avarterna, oseriösa aktörer, som skapar illegal konkurrens.

Svar Stefan: Man har jobbat med att säkerställa att bärplockningen går rätt till. Antalet bärplockare har därmed minskat. De svårare, komplicerade fallen är färre. Migrationsverket gör hårdare kontroller idag. Vi behöver kvalificerad arbetskraft, men det kommer vara fortsatt svårt att få det. Intresset från Kina har t.ex. minskat markant, kineserna vill vara med i de stora kinesiska företagens utveckling. Sveriges attraktionskraft har minskat.

Svar Thomas: Många av den migrerande arbetskraften har dåliga villkor. De papperslösa har ca 20 kr i timmen. Det är ett enormt och växande problem. Den svenska kontrollen är obefintlig!

Publikfråga 3

Tidigare tillät man utländska studenter utanför EU att studera avgiftsfritt i Sverige. Nu kommer möjligheten att rekrytera till svenska företag försvinna – vad ska göras?

Svar Carina: Många företag blev bekymrade när avgiften infördes. Detta är en högaktuell fråga.

Svar Stefan: Man blev överraskade av effekterna och kom igång sent med stipendieprogrammen. Regeringen försöker åtgärda det.

Publikfråga 4

Hur ska man hantera det faktum att kapitalismen är som mest effektiv utan demokrati?

Svar Donald: Intressant fråga! Kina har enorma problem, miljöproblem, demografisk obalans ... Den växande medelklassen kommer kräva rättigheter.

Svar Christina: Har uppfattat att FN:s Global Compact mötte motstånd i Kina.

Svar Stefan: Det finns ett stort intresse och medvetenhet för Global Compact.

Svar Thomas: Kina överlever på en växande tillväxt och medelklass. Samtidigt censurerar de fortfarande internet, men det är en tidsfråga innan det ändras.

Publikfråga 5

Christina, utveckla vad du menar med att globaliseringen går i otakt.

Svar Christina: Den ekonomiska och mediala globaliseringen går snabbast. Globalization from above går alltså väldigt snabbt – kvartalsrapportering, betoning av individen, tävlingsexcellens etc. Välfärdsstrukturer rimmar inte alltid så väl med detta. Detta blir ännu tydligare i delar av världen där det är ett stort avstånd mellan ekonomiska och sociala strukturer.

Vi har en företagsglobalisering och vi har internationella regelverk. Men tillämpningarna av dessa regleringar har inte hängt med, det vill säga, den politiska globaliseringen har inte hängt med.
Tord: Det finns en ren diskriminering ifrån svenska arbetsgivare som inte rekryterar in den multikulturella arbetskraften. Invandrare har en mycket lägre sysselsättningsgrad. Det är markanta skillnader, sen kan man diskutera länge vad det beror på.

Svar Carina: Företagen diskriminerar inte! Krav på svenska är inte alltid viktigt i arbetslivet.

Svar Thomas: Det har också skett en globalisering ifrån stora globala organisationer så som Världsbanken där man trott sig främja ekonomisk utveckling genom politik bestående av avregleringar etc. Det finns också en globaliserad fackföreningsrörelse, som jobbar mot de nyliberala ekonomiska tankegångarna.

Publikfråga 6

För *vem* är globaliseringen? Viktigt att koppla det övergripande till individnivån. Tillväxtekonomin är inte till för alla människor, många faller utanför. Tillväxtekonomin har blivit verktygslådan för politiker oberoende partifärg. Detta leder till överstressat arbetsliv och anställningslöshet, på grund av att man inte är legitim i tillväxtekonomin. Det är viktigt att man skiljer på marknadsekonomi och kapitalistisk ekonomi. Tidigare konflikter mellan arbetare och tjänstemän är idag konflikter mellan anställda och anställningslösa.

Svar Thomas: Globaliseringen har varit bra för många, den har minskat fattigdomen. Och skulle kunna innebära global solidaritet gällande fördelning av resurser. Den svenska modellen måste globaliseras, kollektiv riskspridning!

Svar Donald: Den fria arbetskraftsinvandringen har lett till otroliga fördelar för många länder. Globaliseringen och marknadsekonomin är bra. Kina är ett bra exempel.

Kommentar från publiken: Men alla kineser får inte lika mycket av kakan!

Publikfråga 7

Hur påverkar Kinas starka utveckling den globala krisen?

Svar Donald: Europa är väldigt nervöst för vad som händer i Kina, om Kina skulle få problem …

Svar Thomas: Det kinesiska maktövertagandet i världen på lång sikt är svår att förutspå, men den amerikanska maktdominansen är borta. Förhoppningsvis kan Kina, Europa, Asien bli jämlika maktpooler.

Abstracts

Tema: Den globala arbetsmarknaden

Sessionsledare: Björn Ohlsson, Göteborgs universitet

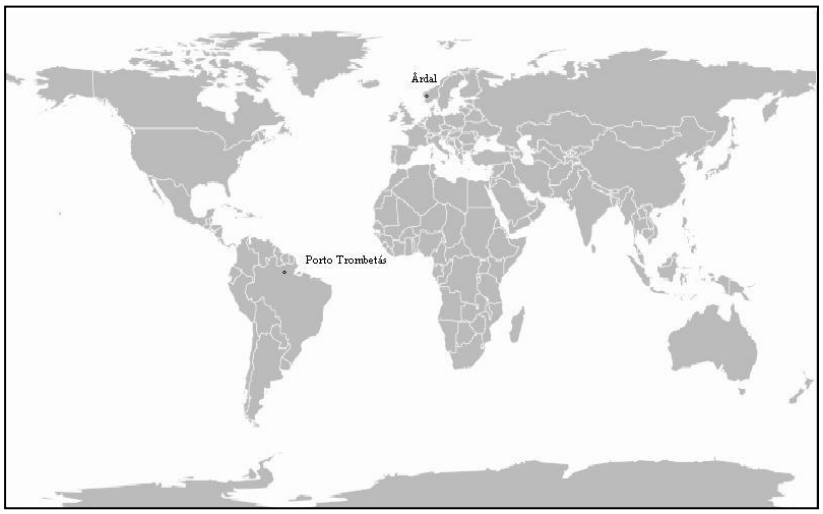
Abstract 1

Frank Meyer

Høgskolen i Oslo/Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek Oslo

Arbeid og hverdag på to knutepunkter i den globale aluminiumsproduksjonen: Mennesker og miljø i den brasilianske regnskogen og på den norske regnkysten

Siden midten av 1970-tallet har de to små industristedene Porto Trombetás i Brasil og Årdal i Norge vært knutepunkter i den globale aluminiumsproduksjonen. I mer enn 35 år har gruvearbeidere i Porto Trombetás i Amazonas gravd opp rød-brun bauksitt, lastet den på gigantiske fraktskip som seilte nedover Trombetás-elva, videre østover Amzonas-floden og til slutt ut på Atlanterhavet. Derfra gikk ferden enten til Nord-Amerika eller til Europa hvor bauksitten ble omarbeidet til aluminiumoksid. Materialet ble så fraktet videre, blant annet til Årdal, innerst i Sognefjorden, der det ble lesset av skipene av norske arbeidere og smeltet til aluminium. Til slutt ble de skinnende aluminiumsbarrene fraktet på skip til fabrikker over alt i verden, der det ble lagd mobiltelefoner, gryter, sykler, biler, fly og annet mer. Det er lite oppmerksomhet om denne globale produksjonssammenhengen og hva produksjon av aluminium innebærer for menneskene på de to stedene, enda eierne for gruven og smelteverket har vært de samme i store deler av denne perioden. Den transnasjonale varekjeden som knyttet sammen Porto Trombetás og Årdal ble opprettet, utviklet og administret av bare en håndfull bedrifter.



Forskningsprosjektets mål er å undersøke og sammenlikne arbeids- og leveforhold til de ulike menneskene som er blitt berørt av produksjonen. Prosjektet er en case-studie som muligens har overføringsverdi til andre globale produksjonskjeder også. Spørsmål som skal drøftes er for eksempel: Hvilke sosiale, økonomiske og miljømessige forandringer skjedde i de to lokalsamfunnene på grunn av at de ble trukket inn i den transnasjonale varekjeden? Hvordan har produksjonskjeden forandret seg over tid? Hvilke industrialiserings- og avindustrialiseringsprosesser har skjedd i forbindelse med opprettelsen og forandringen i den globale produksjonskjeden? Hvorfor er det så lite oppmerksomhet omkring produksjonens globale karakter? Hvem er vinnere og tapere i denne globale produksjonsprosessen? Hvordan kan man utvikle og styrke fellesinteresser mellom arbeider og sosiale bevegelser (for eksempel forkjempere for urfolkgrupper og miljøaktivister), spesielt med henblikk på bærekraftig utvikling og anstendige arbeids- og levekår?

Abstract 2

Bill Sund
Arbetsmarknadskunskap med personaladministration/Institutet för social forskning (SOFI)
Stockholms universitet

Från omvärldsanalys till globalisering

Globaliseringen är en av vår tids största utmaningar. Den genomsyrar och påverkar världens alla samhällen. Precis som i tidigare skeden när världen öppnat sig, som perioden kring förra sekelskiftet 1900, spelar ny teknologi en viktig och avgörande roll. Nu kan vi iaktta omvandlingstrycket som skapats av IT, mobiltelefoni och sociala medier. Men hur arbetsliv och arbetsmarknad konkret utvecklas i Sverige och andra jämförbara länder under globaliseringens tidevarv är en empirisk fråga som kräver forskning. Att forska och undervisa om de globala processerna i olika aspekter och som helheter måste ses som central uppgift för våra universitet och högskolor. Kunskapen om globaliseringen och dess samverkande ekonomiska politiska krafter måste fördjupas och föras ut till medborgarna, särskilt med tanke på att globaliseringen håller på att förändra maktrelationer och maktbalanser inom och mellan organisationer och samhällen.

Vid Institutet för social forskning (SOFI) har vi sedan början av 1970-talet givit kurser i arbetsmarknadskunskap med personaladministration/management (akpa). Dessa kurser på grundnivån ingår också i programmet Arbetsliv och arbetsmarknad.

Inom akpa:s kursområde gav jag för drygt 10 år sedan temakurser i omvärldsanalys. Men bara efter några år, alltså i början av 2000-talet, omarbetade jag detta upplägg till en kurs som behandlade

globaliseringsproblematiken. Kursen hade titeln Globalisering – morgondagens arbetsmarknad. Globaliseringen hade då redan satt sina tydliga spår och det blev nu logiskt att omvärldsanalyserna fick integreras med ett globaliseringsperspektiv. Kursen, som omfattar fem veckors heltidsstudier, ger perspektiv på globaliseringsproblematiken, globala förändringar när det gäller arbete och management samt institutioner/regelsystem och arbetsmarknadsrelationer. Globaliseringskursen byggde även vidare på en annan kurs jag utvecklat nämligen jämförande internationella arbetsmarknadsrelationer.

Upplägget på globaliseringskursen har varit att kursedeltagarna läser rekommenderad litteratur om globalisering i ett arbetsmarknads- och personal/managementperspektiv. Därefter väljs ett lämpligt projektämne och en empirisk fallstudie utarbetas som seminariebehandlas.
Under årens lopp har kursdeltagarna skrivit projektrapporter om ämnen som behandlat såväl globaliseringens effekter som uttryck i och utanför Sveriges gränser. Här är några exempel från förra höstens kurs: Outsourcing till Indien, Brasiliens fackföreningsstruktur – i globaliseringens spår, Ett modeföretags (H & M) globaliseringsprocess, Ericssons personalutveckling, Perspektiv på globaliseringen: en jämförelse mellan två fackliga organisationer i Europa.

Abstract 3

Susanna Toivanen
Centre for Health Equity Studies (CHESS)
Stockholms universitet/Karolinska Institutet
NCC Property Development AB

På spaning efter framtidens arbetsliv – en intervjustudie med arbetsmarknadens parter

Litteraturen kring framtidens arbetsliv pekar på ett antal megatrender som särskilt betydelsefulla för arbetslivsutvecklingen, bl.a. globaliseringen. Syftet med denna studie är att få en mer nyanserad bild av betydelsen av dessa trender för arbetslivsutvecklingen med perspektiv på 2025 genom att intervjua representanter för arbetstagares och arbetsgivares centralorganisationer, samt politiker och myndighetschefer. En intervjuguide skapades utifrån den litteraturöversikt som genomförts tidigare och utifrån den information om organisationernas uppdrag och visioner som hämtats från hemsidor och andra dokument. Intervjuguiden utformades kring sex teman. Elva intervjuer genomfördes.

Preliminära resultat kring framtidens arbetsliv 2025

Intervjupersonerna tar upp flera aspekter på globalisering och dess konsekvenser för framtidens arbetsliv. Inledningsvis nämns det som redan är bekant idag såsom hotet från låglöneländer och outsourcing av företagens kringverksamheter till dessa länder. Det ökade inflödet av människor med ett annat säkerhetstänkande, från mindre utvecklade länder än Sverige kan äventyra arbetsmiljön. Globaliseringen sägs än så länge vara sektorsberoende, så att vård och omsorg inte är lika utsatta för globaliseringens

influenser som t.ex. byggbranschen. Globaliseringen bidrar även till att den svenska befolkningen förflyttar sig mer. I regel verkar den högskoleutbildade befolkningen vara rörligare jämfört med dem med lägre utbildningsnivå. Några betonar att Sverige är attraktivt, men att svenskar inte är lika villiga att ta jobb utanför landets gränser. Å andra sidan hävdas också det motsatta. Bristen på kompetent arbetskraft kommer att öka, och globaliseringen kan delvis råda bot på detta t.ex. genom att många företag redan börjat rekrytera utanför landets gränser via nätet. En högre andel invandrare arbetar i Sverige 2025 vilket inte är helt oproblematiskt enligt några, medan andra lyfter fördelarna med ett mångkulturellt arbetsliv i form av ökad kompetens. En ny typ av konkurrens ger sig till känna på arbetsmarknaden 2025. Vår arbetskraft räcker inte till att bemanna alla de kvalificerade sysslor som finns inom kunskapsintensiva branscher, och detta bidrar till en allt hårdare konkurrens om den kompetenta arbetskraften med rätt utbildning. För att möta efterfrågan på kompetent arbetskraft på framtidens arbetsmarknad behöver utbildningssystemet anpassas till det som efterfrågas.

Tema: Föreställningar, bilder och ideal

Sessionsledare: Karin Salomonsson, Lunds universitet

Abstract 1:

Fredrik Sunnemark
Kulturvetenskap
Högskolan Väst

Sven Hassler
Hälsovetenskap
Högskolan Väst

Nytt arbetsliv, nya utbildningar? En undersökning av hur relationen mellan arbetsliv och utbildning beskrivs i svenska universitets- och högskolors katalogmaterial

Föreställningar ”det nya arbetslivet” är vanligt förekommande inom en rad kontexter, men lika vanligt relativt vitt och oproblematiserat med hänvisning till bl.a. en globaliserad omvärld. Som sådant spelar begreppet en viktig roll i diverse offentliga samtal och dokument. Det används ofta deskriptivt men fylls med normativa innebörder av olika slag, innebörder med starkt ideologiska egenskaper. Ett exempel på en offentlig arena där förhandlingen om begreppets innebörd äger rum är universiteten och högskolorna.

Likt arbetslivet genomgår den högre utbildningen också en förändringsprocess på olika sätt. Inte sällan anges skälen till eller nödvändigheten av dessa förändringar ha att göra med nya och andra krav från den globaliserade världen utanför akademin. Här finns alltså föreställningar om något ”nytt” som ställer villkor.

Det är denna relation som står i centrum för denna undersökning. Hur skrivs den fram och förstås i universitets och högskolors katalogmaterial? I vilken utsträckning är t.ex. relationen till det nya, globaliserade arbetslivet ett marknadsföringsargument? Hur går texterna i så fall till väga för att visa att och hur det förändrade, nya arbetslivet avspeglas i de utbildningar som ges? Vilken förståelse av det nya arbetslivet kan skönjas i just beskrivningarna av denna relation mellan arbetsliv och utbildning? Vilka djupideologiska mönster avtecknar sig i dessa beskrivningar, i de krav, möjligheter och konsekvenser de innehåller?

Abstract 2

Marinette Fogde
Medie- och kommunikationsvetenskap
Örebro universitet

The Work of Job Seeking: Studies on career advice for white-collar workers

Diskursen om anställningsbarhet, så kallad employability, har präglat arbetsmarknaden och arbetsmarknadspolitiken världen över det senaste decenniet. Globala diskurser tar sig emellertid lokala uttryck. Syftet med avhandlingen är att bidra till en fördjupad förståelse av hur samtida normer om att söka arbete ser ut i Sverige, vars arbetsmarknad präglats av starka fackliga organisationer. I en rad olika sammanhang talas det om jobbcoachning och om hur individen på olika sätt ska göra sig anställningsbar på arbetsmarknaden. Något som särskilt uppmärksammas i avhandlingen är de kommunikativa aspekterna i hur ett CV utformas och olika tips om hur man gör ett gott intryck på arbetsgivare. Fokus riktas i avhandlingen mot en specifik grupp, studenter och blivande tjänstemän, och företrädesvis de karriärråd som tjänstemannaförbundet Sif kommunicerar till denna grupp. Med inspiration från ett Foucauldianskt angreppssätt studeras hur de styrningsrationaliteter (governmentality) som är centrala för jobbsökande som praktik skapas i diskurser i olika sammanhang. Avhandlingen består av fyra separata men sammanhängande studier. Det empiriska materialet omfattar såväl textanalyser som fältarbete och intervjuer.

Studien visar att det arbetssökande subjektet uppmanas att arbeta med sin självpresentation (i layout, att fundera över sin personlighet, kroppsspråk) i mötet med arbetsgivare. Resultaten visar att studenterna konstruerar sig själva som aktiva subjekt och intar ett instrumentellt förhållningssätt till karriärråd. Studenterna anammar ett förhållningssätt som jag benämner som selektivt konformt där de både utvärderar sig själva i termer hur de ”är” men också utifrån normerande egenskaper som de tror kan passa i mötet med arbetsgivare. Vidare visas hur föreställningar om säljbarhet är manligt kodade. I den svenska kontexten framgår även hur diskursen om säljbarhet konstrueras som problematisk utifrån föreställningar om svenskhet. Avslutningsvis argumenteras för att ett individualiserat synsätt på anställningsbarhet riskerar att osynliggöra strukturella villkor.

Abstract 3

Björn Horgby
Forskarskolan Demokratins villkor
Örebro universitet

Facket och globaliseringen. Förändringar i den socialdemokratiska hegemonin

Under 1930-talet formulerades den välfärdsberättelse strukturerade den tidiga efterkrigstidens arbetsliv och politik. Utifrån denna skapades en tillväxtallians mellan LO, SAF och staten, som innebar att fackföreningsrörelsen accepterade omfattande tayloristiska rationaliseringar mot att man fick del av den ekonomiska tillväxten. Denna omvandlades via löner till skatter till välfärdsreformer. Så under ett par årtionden gick Sverige från att vara ett fattigt utkantsland i norra Europa till att bli en av de ledande välfärdsstaterna i Sverige. Under 1970-talet bröts tillväxten av en global strukturkris. När staten inte längre kunde garantera leveranserna av ökad välfärd medförde detta att tillväxtalliansen löstes upp och att välfärdsberättelsen började ifrågasättas. En marknadsliberal berättelse skulle snart konkurrera om berättelsehegemonin.

I min presentation kommer jag utifrån dessa förändringsprocesser diskutera vilka konsekvenser globaliseringsprocesserna fick på den socialdemokratiska hegemonin inom fackföreningsrörelsen.

Tema: Vinnare och förlorare

Sessionsledare: Niklas Cserhalmi, Arbetets museum

Abstract 1

Margit Bech Larsen
Intendent
Arbejdermuseet i Köpenhamn

"Now I sleep good at night" – østarbejdere i dansk landbrug

I de sidste 10 år har Europas landegrænser åbnet sig. Kultur, arbejdskraft og fødevarer bevæger sig på tværs af nationerne. Danske grise kører med lastbiler til Tyskland og Tjekkiet for at blive fedet op og slagtet. Rumænske og ukrainske arbejdere rejser til Danmark for at tjene penge.

Der er ingen, der ved, hvor mange østeuropæere, der arbejder i Danmark i dag. Men siden åbningen af EU's grænser mod øst i 2004 og 2007 har antallet været stærkt stigende. Indenfor landbrug og gartneri anslår fagbevægelsen at mere end halvdelen af lønmodtagerne kommer fra udlandet – d.v.s. primært fra Østeuropa.

Arbejdsmigranterne er ofte veluddannede mennesker, som har svært ved at skabe en fremtid for sig selv og deres familier i hjemlandet. Som den 34-årige ukrainske socialrådgiver Ira, der har efterladt sin mand og to drenge i Ukraine for at tjene penge på en dansk minkfarm. Når man spørger hende hvorfor, svarer hun: "Now I sleep good at night."

I forbindelse med Arbejdermuseets aktuelle særudstilling "A Taste of Europe – østarbejdere i dansk landbrug", har vi gennem en række interviews søgt at dokumentere hvordan livet er for nogle af disse *nye* arbejdere i Danmark.

Mit indlæg vil komme ind på resultaterne af denne dokumentation samt på de udfordringer det danske arbejdsmarked står over for i disse år. Danmark har som et af de få EU-lande ingen lovbestemt mindsteløn, og derfor har det store konsekvenser for "den danske model", når udbuddet af billig østeuropæisk arbejdskraft vokser.

Abstract 2

Susanne Fransson
Institutionen för socialt arbete
Göteborgs universitet

P-O Börnfelt
Institutionen för arbetsvetenskap
Göteborgs universitet

Yttrandefrihet och inflytande för anställda påverkas av globala idéströmningar

Att säga ifrån när man tycker något är fel är en väsentlig del av yttrandefrihet. I engelskan används begreppet whistleblowing när anställda avslöjar illegala, omoraliska eller illegitima förhållanden i organisationen och meddelar det till personer eller organisationer som har möjlighet att påverka.

Arbetets organisering påverkas i hög grad av globala idéströmningar och managementmodeller.
I flera studier om whistleblowing kontrasteras en demokratisk tradition med en hierarkisk/auktoritär dito. Traditionerna lever sida vid sida i arbetslivet. Mycket tyder dock på att den demokratiska traditionen pressas tillbaka i dagens arbetsliv. Vi har, sedan ett par decennier, haft nyliberala idéströmningar i samhället som givetvis också har påverkat arbetslivet. Branscher avregleras och konkurrensutsättning skapas vilket leder till en ökad fokusering på varumärket. Det leder bland annat till att skolor blir måna om sitt goda rykte. Det leder i sin tur, visar vår studie, till att anställda och rektorer håller tillbaka kritik om missförhållanden på skolan. En annan faktor som begränsar kritik är individuella löner.

Vi ser också att organisationsledningar i offentlig sektor försöker begränsa anställdas meddelarfrihet. Ökad varumärkesfokusering, besparingar och höga vinstkrav skapar en efterfrågan på ökad kontroll och styrning i organisationer. Troligen främjar det mer den auktoritära traditionen mer än den demokratiska dito.

Vår studie

Delsyfte 1: Att undersöka anställdas möjligheter till yttrandefrihet och inflytande i praktiken. 89 intervjuer har genomförts med anställda inom utbildnings- samt hälso- och sjukvårdssektorn.

Delsyfte 2: *Den rättsvetenskapliga undersökningen syftar till att systematisera och analysera de juridiska gränserna och skyddet för yttrandefrihet i arbetslivet.*

Metoden är rättsdogmatisk och rättskällorna är förarbeten, lagstiftning, kollektivavtal, rättspraxis och t.ex. JO-utlåtanden.

Något om resultaten

Grovt räknat rapporterar respondenter från en tredjedel av arbetsplatserna att det är mer eller mindre svårt att framföra sakligt grundad kritik om förhållanden på arbetsplatsen till chefer. Anställda har svårt att påverka beslutsprocesser då chefer går i försvarsställning och/eller utsätter anställda för olika former av repressalier när kritik framförs. På ungefär en femtedel av arbetsplatserna är det mycket svårt att framföra kritik och här rapporteras det om infekterat arbetsklimat, kränkande behandling av anställda, sjukskrivningar och att fackliga representanter motarbetas.

På ungefär två tredjedelar av arbetsplatserna är det mer eller mindre möjligt att framföra kritik till chefer. På de arbetsplatser där det fungerar bäst (ca en femtedel) upplever anställda att de lyssnas på. Här välkomnas kritik och ses som en förutsättning för en väl fungerande arbetsplats. Anställda i denna grupp är oftast delaktiga från början i beslutsprocesser. Klimatet på arbetsplatserna upplevs som öppet, prestigelöst och stödjande där det är tillåtet att ha avvikande uppfattningar.

Den faktor som har den tydligaste inverkan på möjligheten att lämna kritik och få inflytande på arbetsplatsen är auktoritär eller demokratisk ledarstil. Vad det gäller meddelarfriheten för offentliganställda ser majoriteten av de intervjuade inga tydliga hinder för anställda att meddela kritik till myndigheter, media, fackförbund, politiker eller andra parter. På drygt 40 % av de offentliga arbetsplatserna rapporteras det dock om hinder av olika slag.

Hur kan samhället på den juridiska nivån främja anställdas möjligheter att framföra kritik om missförhållanden? Det blir allt vanligare att företag inrättar riktlinjer och larmkanaler för att lämna kritik om missförhållanden. Utvecklingen har drivits på av att det i flera länder finns lagstiftning som föreskriver eller premierar sådana policies. Dessa riktlinjer på organisationsnivån lägger antingen tyngdpunkten på att kritiklämnandet är en skyldighet eller en frihet som anställda kan men inte behöver utnyttja. I svensk lag finns Lex Maria i sjukvården och Lex Sarah till skydd för äldre och personer med funktionshinder. Anmälningsplikten är här ett stöd för anställda gentemot chefer.

Abstract 3

Robert Kenndal
Kulturgeografiska institutionen,
Uppsala universitet

Flerspråkighet på en globaliserad arbetsmarknad?

Intresset för språk och språkkompetenser som en grund för individuell och samhällelig utveckling återfinns ofta i olika sammanhang. Vi hittar detta intresse i allt ifrån populärkultur, samhällsdebatter, politiska styrdokument och akademiska texter. Särskilt intressant verkar detta vara när det kommer till ungdomar och olika antaganden om framgångar och misslyckanden hos dem vars familj vid någon tidpunkt migrerat från ett land till ett annat. Migration som samhällsfenomen utgör även en viktig del av ett annat intresse nämligen föreställningen om sociala processers utvidgning över nationsgränserna.

Språk och migration skapar en slags resonans vilken ljuder inom olika områden exempelvis utbildning, arbetsliv och integration. ”Invandrarbakgrund” verkar på detta sätt vara förenat med ett specifikt förhållande till språk och med speciella krav på språklig kompetens. Men kraven kan även formuleras som möjligheter där flerspråkighet, tack vare en närliggande eller historisk migration, ”är en tillgång för Sverige som nation” och ”en tillgång för den enskilde individen, (då) de ökar möjligheten till framtida arbete och utveckling” (Skolverket 2002).

Men hur uppfattas då språk och språkkompetenser av ungdomar med ett annat modersmål och hur relaterar dessa betydelser till samhällslivets utbredning inom olika geografiska kontexter?
I min presentation vill jag visa några utdrag ur en studie där ungdomar med annat modersmål än svenska beskriver hur de tänker sig modersmålet inom en yrkes- och utbildningskarriär. Exemplen är hämtade från 13 intervjuer med ungdomar på två gymnasieskolor i Stockholm där ungdomarna antingen deltog eller hade deltagit i skolans modersmålsundervisning.
Resultatet pekar på en komplex bild, där språket som resurs inom utbildning och arbetsmarknad uttrycks, dels inom en *rumslig ordning* kring samhällets utsträckning och dels genom ofta *konkurrerande diskurser* kring språkets status och utbredning, språkliga kompetenser, lärande samt sociala och ekonomiska förhållanden.

Skolverket (2002-05-15) *Flerspråkighet är en tillgång för Sverige*. Pressmeddelande: www.skolverket.se

Abstract 4

Stina Johansson
Avdelningen för arbetsvetenskap
Luleå tekniska universitet

30 % inhyrd personal – en ny managementstrategi?

Den senaste krisen som drog in över Sverige under hösten 2008 påverkade industrin kraftigt, många orderböcker ekade tomma och uppsägningar och varsel lät heller inte vänta på sig. Idag har industrin till stora delar återhämtat sig även om den finansiella oron i världen påverkar företagen högst påtagligt och manar till försiktighet.

Även om man idag betraktar bemanningsföretagen som ett permanent inslag i arbetslivet var ett av de initiala syftena med detta fenomen att de skulle göra det möjligt för företagen att parera svängningar i konjunkturen. Idag ser vi tendenser till en alltmer ökande andel inhyrd personal i förhållande till den fasta eller tillfälligt anställda personalstyrkan. Stora globala företag går i täten, exempelvis Scania som nått en överenskommelse med IF Metall om maximalt 30 % inhyrd personal, Volvo förhandlar om storleksordningen 25–30 % på delar av sin verksamhet, samma fenomen kan skönjas inom ett antal andra stora koncerner och fenomenet sprider sig nu ner till små och medelstora företag. Från företagsledningarnas sida talar man inte öppet om satta bestämda fördelningar mellan fast och inhyrd personal, men signalerna man skickar ut till övriga industrin talar sitt tydliga språk.

Att detta är en växande marknad syns i såväl statistik, rapporter som pågående förhandlingar mellan arbetsmarknadens olika parter. Bemanningsföretagen själva pratar om en omsättningsökning på 33 % avseende första halvåret 2011 jämfört med samma period 2010. Arbetsmiljöverket påbörjar i höst en stor tillsynsinsats riktad mot branschen då den anses vara relativt hårt drabbad av arbetsolyckor jämfört med andra i samma storlek. De fackliga organisationerna har ett kluvet förhållande till bemanningsbranschen. Det finns en viss förståelse för behovet av en mera flexibel arbetskraft för att säkra arbetstillfällen men man befarar att bemanningsföretag kan användas för att undkomma ingångna överenskommelser och avtal, exempelvis LAS som sätts ur spel då uppsagd personal blir ersatt med personal från bemanningsföretag. Man pekar även på risker med att arbetsmiljöfrågor faller mellan stolarna då ansvaret delas mellan arbetsköpare och säljare vid uthyrning och lyfter även frågan om huruvida en större andel inhyrd personal minskar möjligheterna för en facklig organisering.

I min presentation avser jag diskutera ovanstående frågeställningar utifrån perspektivet att detta kan ses som en ny managementstrategi där så mycket som en tredjedel av arbetsstyrkan utgörs av inhyrd personal och vilka konsekvenser detta kan få vid ett utbrett användande.

Det globaliserade arbetslivet – sammanfattande reflektioner

Maths Isacson, Uppsala universitet

Först av allt vill jag tacka föredragshållarna och sessionsinledarna för goda insatser vid konferensen. Ni har bidragit med ny kunskap och goda forsknings- och utställningsidéer. Genom era teoretiska ingångar och empiriska studier problematiserar ni rådande uppfattningar om globaliseringens omfattning och konsekvenser. Det är utmärkt och fördjupas förhoppningsvis ytterligare efterhand som ni presenterar nya forskningsresultat.

Vad menas med globalisering? Någon allmänt erkänd definition finns inte, begreppet är omstritt. Kanske är talet om en ökad globalisering mest en retorisk figur. En empirisk belagd tendens på en samhällelig nivå behöver dessutom inte innebära att allt mänskligt liv är stadd i förändring. Trögheten på den mentala nivån är stor och sociala mönster förändras betydligt långsammare än teknologi och ekonomi. Vi lever förvisso i en tid när informations- och kommunikations-teknologin samt politiska beslut i form av av- och omregleringar har minskat såväl tiden som kostnaderna för handel och informationsutbyte. Vi lever i ”ett ständigt nu”, som en av paneldeltagarna formulerade det. Snabbheten i varu- och informationsutbytet har påtagligt ökat under de senaste tre decennierna. Efter avskaffandet av det begränsande finansiella regelverket (Bretton Woods-systemet) från början av 1970-talet och murens fall senhösten 1989 har världen öppnats. Den har blivit allt mer gränslös med ett tilltagande flöde av information, kapital, varor och människor. Skillnader mellan länder och kulturer tenderar att upplösas. Nationalstaten förlorar sin roll och övernationella organ får allt större makt.

Så hävdas i debatten och stöds av viss forskning, men hur omfattande är dessa tendenser och vilka andra krafter och tendenser är samtidigt i rörelse?

Över tid är det möjligt att notera en förskjutning i synen på globaliseringen. I början av 2000-talet var globaliseringsrörelsen stark. Från protesterna vid WTO:s ministermöte i Seattle senhösten 1999 växte en global rättviserörelse som under de kommande åren genomförde flera uppmärksammade manifestationer runt om i världen. En av dessa rörelser var ATTAC, en social rörelse som under några år rönte stor medial uppmärksamhet, som satte skräck i vissa och gav andra hopp. Protesterna har efter hand avtagit, men de blossar av och till upp igen. Idag fortsätter motståndet i mer ordnade former på olika håll i världen, vilket väcker mindre medial uppmärksamhet men som kan ge bestående avtryck.

Globaliseringsdebatten i slutet av 1990-talet och de första åren av 2000-talet visade på en skarp skiljelinje mellan forskare, politiker och debattörer. En grupp var (näst intill) odelat positiva till globaliseringen, som (påhejad av nyliberala ekonomer) drevs fram av en avregleringsvåg och marknadsutvidgning i spåren på Sovjetunionens fall och den nya kommunikationstekniken. En annan grupp betonade farorna med globaliseringen, som här såg kapitalismens och det internationella finanskapitalets successiva utbredning

och världsomspännande herravälde. Makten koncentrerades än mer och människor for illa i kölvattnet på de transnationella produktions- och kapitalströmmarna. Arbetstillfällen försvann utomlands och frågan var hur ett land som Sverige skulle hävda sig i konkurrensen. Den svenska regeringen tillsatte ett globaliseringsråd som under några år (2007–2009) utarbetade en strategi för hur Sverige skulle möta globaliseringens utmaningar och tillvarata dess möjligheter.

Historiker hävdade för sin del med eftertryck att globaliseringen inte är något nytt, världshandel och internationellt utbyte av idéer, människor och varor har mycket gamla anor, men har skiftat i omfattning och innehåll över tid. En fråga som samhällsvetarna ventilerade i förlängningen på dagens globala processer var nationalstatens ställning och demokratins möjligheter att överleva i tider av eskalerande migration, stigande arbetslöshet, segregation och främlingsfientlighet.

En rad frågor pockar än idag på empirisk forskning för att vi ska få en bättre och djupare förståelse för globaliseringens omfattning, drivkrafter, konsekvenser och historia. Men det behövs även teoretiska verktyg för att kunna tolka de globala processerna. Forskarna behöver själva bli mer globala, formulera frågor och utföra forskning som överskrider de nationella gränserna. Studier av det slag som Frank Meyer presenterade vid konferensen behövs. Kan de dessutom kombineras med fältarbeten på andra platser på jorden fördjupas analysen ytterligare.

Vi behöver även få till stånd fler högre utbildningar i enlighet med den modell som Stockholms universitet har gett under 2000-talet, en utbildning som beaktar mikro- och makronivån och som successivt uppdateras. Vi behöver också debattforum som denna konferens på Arbetets museum, liksom möjligheter att på ett pedagogiskt vis förmedla kunskaper och åsikter. Här har museerna en viktig roll.

Paneldebatten den första konferensdagen visade att det kan vara svårt för organisationer och myndigheter att presentera en klar linje i globaliseringsfrågan. Hur ska man tolka samtiden och agera därefter? Panelen var i stort sett överens om att den *svenska modellen*, där parterna bejakar ny teknik och rationaliseringar, i syfte att förbättra konkurrenskraften och ge utrymme för högre löner, alltjämt är en fungerande modell. Den fordrar dock att resurser satsas på utbildning, omskolning och stöd för att mildra effekterna för den enskilde vid omställningar. Förnyelse och globala processer ses inte som ett hot om modellen kan bevaras. LO ser dock en risk att kollektivavtalssystemet urholkas av företag som vill begränsa lönerna och tar lätt på arbetsvillkoren. Den allmänna individualiseringen har dessutom minskat viljan att bli medlem i fackliga och politiska organisationer och reducerat stödet för kollektiva lösningar. Den svenska modellen står inte lika stark idag som under den högindustriella epoken från 1930-talet till början av 1980-talet. Det tidigare så starka bandet mellan det socialdemokratiska partiet och fackföreningsrörelsen har, om inte klippts av, också försvagats under det senaste kvartseklets globalisering.

En kritisk fråga är om snabbheten och förändringen är så omfattande och djupgående som hävdas av debattörer och forskare, och om den i så fall gynnar majoriteten människor på jorden eller endast ett fåtal. En annan fråga gäller om de globala processerna leder till en likriktning av livsmönster och kultur, eller blir följden snarare en ”glokalisering”, en medveten förstärkning av lokala kunskaper, kulturer och sociala mönster i spåren på de globala flödena? Större likhet är knappast ett vinnande konceptet om det innebär stereotypi och utslätning. Mer framgångsrikt bör i så fall vara att satsa på tydliga särdrag som tillåts samexistera i syfte att öka den ”fredliga” konkurrensen. Lokala och regionala tillhörigheter och kontaktytor blir allt värdefullare medan nationalstaterna får legitimitetsproblem. Men det är inte givet att det unika i så fall är liktydigt med platsunikt. Förmodligen växer det fram ”hybridiserade” kulturformer när människor möts och utbyter tankar och erfarenheter. Och hybrida former blir inte exakt lika varandra och inte heller självklart bundna till platser. Men platser är handfasta och begripliga, de fångar vårt intresse genom att de kan relateras till individer, händelser, byggnader och allehanda artefakter.

Idag försöker en rad kommuner kartlägga och använda ”platsens själ” i en ambition att låta den lokala kulturen genomsyra den kommunala planeringen, i enlighet med den modell som marknadsförs under namnet Cultural Planning. Det blir allt viktigare att lyfta fram de lokala och regionala särdragen. Det gör staden, kommunen eller regionen intressant och värd ett besök, kanske t.o.m. värd att bosätta sig i.

Den flexibla globala arbetsmarknaden är bra för dem som är relativt unga, har ett stort personligt och starkt nätverk, en god utbildning, men är ett reellt problem för dem som saknar allt detta. Miljön tar också stryk av de växande person- och varutransporterna, utsläppen av koldioxid till atmosfären är ett växande hot som kräver transnationella avtal. Globala politiska klimatöverenskommelser har, trots allt tal om globaliseringens betydelse för världssamfundet, varit ytterligt svåra att åstadkomma. Skälen är många, utveklingsländernas önskan om en ekonomisk tillväxt som höjer levnadsnivån rejält är ett. Produktionen av komponenter till slutprodukterna är dessutom utlagd till företag i länder som tillverkar dem billigast, d.v.s. där lönerna och skatterna ofta är låga, miljöutsläppen stora och arbetsförhållandena bristfälliga. Ska världshandeln fungera på det sätt som ”just-in-time-modellen” kräver blir begränsande klimatrestriktioner ett hinder. Globala icke-begränsande smidiga överenskommelser är helt nödvändiga för att tillgodose länders och aktörers önskemål. Några blir stormrika medan andra får en successivt höjd levnadsstandard, men till priset av långa krävande arbetsdagar långt ifrån familjen, lokal nedsmutsning och global negativ klimatpåverkan.

Föredragen och de korta muntliga presentationerna vid denna konferens belyser olika sidor av globaliseringens betydelse för arbetslivet. Flertalet gör det med fokus på Sverige eller övriga Norden. Ett återkommande tema är *anställningsbarheten*, d.v.s. vad som krävs för att individen ska vara anställningsbar. Det kräver en utbildning som gör att individen lätt kan ”matchas” mot arbetsmarknadens efterfrågan på arbetskraft. Nära knutet till detta är individens *omställningsbarhet*, d.v.s. viljan och beredskapen att skola om sig, byta arbete och arbetsort. Har alla den förmågan? Vi vet att klasstillhörighet, ålder och

yrkeserfarenheter spelar roll i sammanhanget, liksom graden av ”svenskhet”. Den starke blir än starkare, övriga får ta hjälp, av privata aktörer om de har råd, i annat fall får de söka sig till en alltmer underfinansierad offentlig sektor. Här har coacherna en stor framtida arbetsmarknad.

Tendenserna är motstridiga. Å ena sidan har vi behov av arbetskraft för att klara ett förestående generationsskifte. Det fordrar ett inflöde av arbetskraft från andra länder och en kontinuerlig utbildning. Å andra sidan har immigranterna svårt att komma i arbete. Det finns strukturella hinder men också mentala. Som Donald Storrie underströk, den kulturella mångfalden (diversity) är det som formar dagens Europa. EU har för övrigt som motto “United in diversity”. De många skilda kulturerna, traditionerna och språken är en av kontinentens styrkor. Mångfalden främjar kreativiteten, tryggar arbetskraftsbehovet och välfärden. Problemet är bara att stora grupper står utanför arbetsmarknaden, de har ytterst svårt att komma in i värmen. ”Utanförskapet” är ett stort problem i hela EU.

Som individer ska vi vårda våra varumärken. Lyckas vi inte med detta är *skuldbeläggningen* nära, d.v.s. tendensen att skuldbelägga sig för att man inte duger till, har rätt kompetens, språk och utseende för att vara anställningsbar.

Anställningsbarhet och skuldbeläggning hör nära ihop. Hög anställningsbarhet och ingen/låg skuld, låg anställningsbarhet och hög egen skuld. Så skapas ångest och permanentas utanförskapet.

Har då inget *blivit bättre* under senare år, till följd av globaliseringen och teknikutvecklingen? Som flera paneldeltagare påminde oss om, har samarbetet mellan länder i olika delar av världen utvidgats. Miljontals människor i utvecklingsländerna har fått det ekonomiskt bättre. Fattigdomen på världsplanet är alltjämt oacceptabelt hög, men den har relativt sett minskat under senare årtionden genom att länder i Asien och Latinamerika har tagit ett rejält ekonomiskt kliv uppåt efter att de tagit plats i den ”globala fabriken”. Vi har alla blivit rikare, hävdade någon. De återkommande ekonomiska kriserna är samtidigt baksidan av det gränslösa kapitalflödet.

En rad lågkvalificerade slitsamma och dåligt betalda jobb har också försvunnit, antingen ut ur Sverige eller helt och hållet genom investeringar i ny teknologi eller nya produkter. Jobb har också uppgraderats, blivit mer kvalificerade, intressantare och bättre betalda. Trenden är dock inte entydig, nya lågkvalificerade jobb har också tillkommit inom den snabbt växande tjänstesektorn. Denna typ av lågbetalda jobb utförs till övervägande del av kvinnor, ofta med utländsk bakgrund. Inom hela EU finns denna tendens till en polarisering i arbetslivet.

Vi lever i en tid där ordet *flexibilitet* är idealet för arbetslivets organisering liksom för fritiden. Vi ska ständigt förnya oss och tänka om, våga anta nya utmaningar, privat och i arbetslivet. Flexibilitet och gränslöshet hör ihop, särskilt för dem som är anställda i ett bemanningsföretag. Listan över de val vi som

privatpersoner stadigvarande ska göra blir också allt längre, av el- och mobilleverantörer, PPM-fonder och andra fonder, skola och förskola, åldringsvård, vårdcentral, försäkringsbolag, etc. Den rationella fria individen som är informerad om alternativen och utifrån detta gör rationella val är en vacker tanke, men i verkligheten en illusion. Vem hinner orientera sig i det stora informationsflödet, värdera alternativen utifrån den egna livssituationen, och ständigt ligga på topp när det gäller olika valmöjligheter? Förmodligen behöver snart vi alla en egen coach, en person som har tid att hjälpa oss tillrätta och ge oss förutsättningarna för våra fria val. Coachen som den yttersta hjälpande handen i en tid av privatisering, individualisering och valfrihet.

Flexibiliteten är ett svar på industrisamhällets stela ordningar som under 1960- och 1970-talen innebar besvärande inlåsningar både för företag och anställda samt omfattande protester. Flexibiliteten är samtidigt en ideologi som betonar valfrihet och omställningsbarhet. Den drar nytta av den nya informations- och kommunikationstekniken och de globala flödena av kapital, information och varor efter den stora avregleringsvågen på 1980- och 1990-talen.

Gränslösheten har sina risker och begränsningar. En sådan är inskränkningen av *yttrandefriheten* på arbetsplatserna som flera studier visar, vilket kan tolkas som en effekt av globaliseringen som fordrar en obefläckad yta. Den är också en följd av individualiseringen och de slimmade organisationerna. Varumärket, den viktigaste ekonomiska tillgången för företag och organisationer, får inte befläckas. Media är här både en möjlighet och ett hot. I den flexibla och nedbantade organisationen ska de anställda vara lojala. Tystnadsplikten har brett ut sig även inom den icke konkurrensutsatta offentliga sektorn. Så kallade whistleblowers hyllas i media men riskerar att förlora sina arbeten, trots att det ska ses som en mänsklig rättighet för anställda att påtala faror och brister på sina arbetsplatser. Är detta möjligt när företagen i ökad grad väljer att hyra in personal för kortare eller längre perioder från bemanningsföretag?

Temat för årets konferens, det globaliserade arbetslivet, har gett utrymme för ett kreativt och givande samtal. Det bottnar både i en osäkerhet om hur vi ska förstå globaliseringens drivkrafter och konsekvenser samt hur vi kan dra nytta av den och bestrida dess risker. Samtalen måste fortsätta, påfyllda av fler aktörer och med ny kunskap hämtad både från aktuell forskning och från berättelser hämtade från gårdagens och dagens arbetsliv.

Bilaga 1: Deltagarförteckning

Abrahamsson, Kenneth	FAS
Andersson, Marie	Stockholms universitet
Apelgren, Maria	Stockholms universitet
Arvidsson, Per	Linköpings universitet
Axelsson, Bodil	Linköpings universitet, Rådet för yrkeshistorisk forskning
Bech Larsen, Margit	Arbejdermuseet i Köpenhamn
Bergman, Charlotta	MISA
Bergström, Jorun	Stockholms universitet
Bernhard, Dörte	Linköpings universitet
Bilici, Neval	Arbetsmarknadsdepartementet
Burgos de Zardan, Jacqueline	Landstinget i Östergötland
Börnfelt, P-O	Göteborgs universitet
Carlén, Thomas	LO
Carlewald, Helena	
Cserhalmi, Niklas	Arbetets museum/Rådet för yrkeshistorisk forskning
Eklund, Ann-Charlotte	Göteborgs universitet
Eriksson, Linn	SCB
Fogde, Marinette	Örebro universitet
Forså, Bjarne	Ebersteinska gymnasiet
Fransson, Karin	Stockholms universitet
Fransson, Susanne	Göteborgs universitet
Frisell, Lilian	
Garsten, Christina	Stockholms universitet/Rådet för yrkeshistorisk forskning
Gyllkrans, Monika	Rydals museum
Hansen, Lars-Erik	TAM - Arkiv
Hansson, Lise-Lott	LO/Ledningskansliet
Hassler, Sven	Högskolan Väst
Hedlund, Dan	Sveriges Anställningslösas Landsorganisation
Horgby, Björn	Örebro universitet
Hult, Stefan	Arbetsmarknadsdepartementet
Hultén, Ingrid	Stockholms universitet
Håkansson, Lars	Ericsson
Isacson, Maths	Uppsala universitet/Rådet för yrkeshistorisk forskning
Johansson, Christer	
Johansson, Stina	Luleå tekniska universitet

Jonsson, Justyna	Linköpings universitet
Karlsson, Anna	Bergska skolan i Finspång
Kenndal, Robert	Uppsala univeristet
Kindahl, Anette	Norrköpings stadsmuseum
Lindbäck, Anders	Norrköpings LS, Syndikalisterna
Lindell, Anna	Ebersteinska gymnasiet/Bråvalla
Lindfelt, Carina	Svenskt Näringsliv
Lindgren, Ann-Kristin	Bergska skolan i Finspång
Littorin, Margareta	Labmedicin Skåne
Lund, Henrik	Sveriges Anställningslösas Landsorganisation
Lundin, Marianne	Stockholms universitet
Meyer, Frank	Högskolan i Oslo
Mideskog, Pernilla	Linköpings universitet
Nylander, Pernilla	Sensus
Ohlsson, Björn	Göteborgs universitet/Rådet för yrkeshistorisk forskning
Palm, Marina	Nyhemsskolan & Vuxenutbildningscentrum
Pettersson, Robert	Linköpings universitet
Pumpure, Baiba	Linköpings universitet
Richette, Christian	Nordiska museet
Rosenius, Ulla	Arbetsmiljöverket
Salomonsson, Karin	Lunds universitet/Rådet för yrkeshistorisk forskning
Seifarth, Sofia	Arbetets museum/Rådet för yrkeshistorisk forskning
Shearer, Christina	Rydals museum
Sterner, Caroline	Linköpings universitet
Storrie, Donald	Eurofound/Dublin
Strannefors, Tord	Arbetsförmedlingen
Sund, Bill	Stockholms universitet
Sundelin, Jane	MISA
Sunnemark, Fredrik	Högskolan Väst
Thell, Mariette	SCB
Toivanen, Susanna	Stockholms universitet/NCC
Torpel, Anders	Norrköpings LS, Syndikalisterna
Wallentinson, Maine	Västerbottens museum
Zardan, Paola Andrea	Linköpings universitet
Zetterholm, Marita	Ebersteinska gymnasiet
Ågren, Axel	Linköpings universitet
Övling, Johanna	Arbetets museum

Bilaga 2: Konferensprogram

9 november

13.00	Välkommen hälsar Sofia Seifarth, Arbetets museum
13.15	Globaliseringens effekter på arbetsmarknaden *Donald Storrie, Eurofound Dublin*
14.00	Forskarpresentationer på temat Den globala arbetsmarknaden *Sessionsledare: Björn Ohlsson, Göteborgs universitet*
15.00	Fika
15.30	Paneldiskussion Det globaliserade arbetslivet, med Thomas Carlén, ekonom LO Carina Lindfelt, avdelningschef Svenskt Näringsliv Tord Strannefors, prognoschef Arbetsförmedlingen Stefan Hult, departementsråd Arbetsmarknadsdepartementet Donald Storrie, Eurofound Dublin Christina Garsten, Stockholms universitet Samtalsledare: Sofia Seifarth, Arbetets museum
17.30	Visning av utställningen *Äntligen måndamorron!* och miniseminarier
18.30	Middag

10 november

9.00	Arbetets nya marknad: konkurrens, mätbarhet och globalisering *Christina Garsten, Stockholms universitet*
9.45	Forskarpresentationer på temat Föreställningar, bilder och ideal *Sessionsledare: Karin Salomonsson, Lunds universitet*
10.45	Fika
11.15	Forskarpresentationer på temat Vinnare och förlorare *Sessionsledare: Niklas Cserhalmi, Arbetets museum*
12.15	Avslutning/Sammanfattande reflektioner *Maths Isacson, Uppsala universitet*
12.45	Lunch