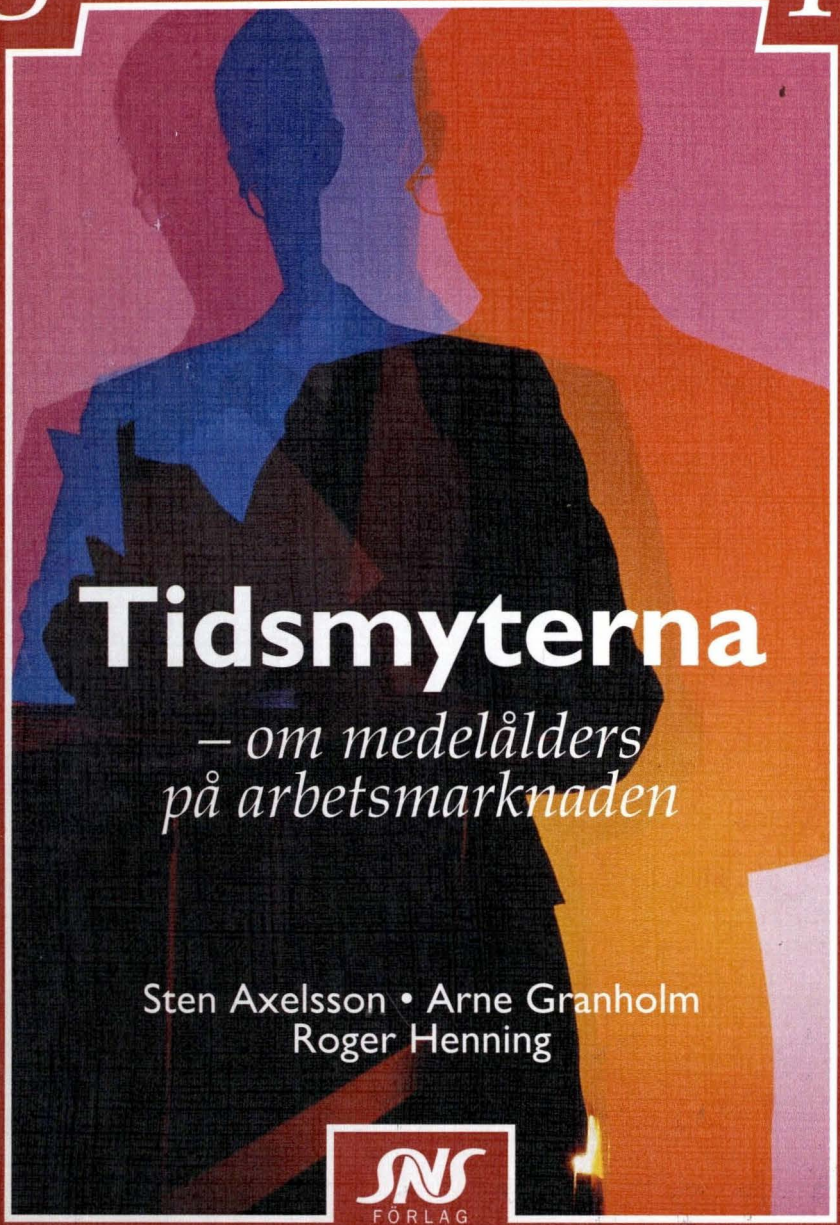
STUDIER & DEBATT



Tidsmyterna

– om medelålders på arbetsmarknaden

Sten Axelsson • Arne Granholm
Roger Henning

SNS FÖRLAG

Tidsmyterna

– om medelålders på arbetsmarknaden

Sten Axelsson • Arne Granholm
Roger Henning

SNS FÖRLAG

SNS Förlag
Box 5629
114 86 Stockholm
Tel 08-453 99 50

Tidsmyterna – om medelålders på arbetsmarknaden
Sten Axelsson, Arne Granholm och Roger Henning
1:a upplagan
1:a tryckningen

© 1994 Författarna och SNS Förlag
Omslag: Nyebølle Grafisk Form AB
Omslagsfoto: Stephen Wilkes/The Image Bank
Sättning och tryck: Kristianstads Boktryckeri AB 1994

ISBN 91-7150-556-3

Innehåll

Förord 5

1. Inledning 7

2. Ålder, generation och tidsanda 13
Levnadsålder och myter 13
Generation som astrologi 20
Tidsanda blir generationsmyt 25
Sammanfattning 29

3. Livsloppsproblematiken – mellanchefer, kontorspersonal och ingenjörer 31
Medelålders på arbetsmarknaden – vilka och hur många? 34
Mellanchefer – lågkonjunktur och ny organisation 41
Kontorspersonal – ny teknik och inga nya uppgifter 48
Ingenjörer – ny teknik och föråldrade kunskaper 53
Sammanfattning 60

4. Finns det lösningar? 64
Åldersdiskriminering 64
Den självklara diskrimineringen 65
Åtgärder mot åldersdiskriminering 67
Minska åldersfixeringen 69
Rekrytera alla åldrar 71

Frikoppla generation och förmågan att lära ny teknik 74
Återkommande teknisk utbildning 76
Kontinuerlig utbildning nödvändig 78
Individualiserade insatser 84
Samordnade insatser 87
Företagen och kompetensutvecklingen 89
Inte bara politik 93
Sammanfattning av förslagen 97

5. Slutord 102

Referenser 109

Litteratur om generation och tidsanda 110

Författarna 114

Förord

Under de senaste tio åren har det ofta hävdats att medelålders och framför allt personer födda på 1940-talet har varit en gynnad grupp. Särskilt god ansågs deras ställning vara på arbetsmarknaden, där de yngre betraktade dem som ”proppar”. Nu, ett årtionde senare, tycks situationen ha svängt. Flertalet av dem som är födda under decenniet kan i dag knappast sägas vara gynnade. Vid sidan av de upp- och nedgångar i arbetslösheten som följer i konjunkturernas spår, verkar de medelålders situation på arbetsmarknaden snarare framstå som dyster. I många yrken och branscher förlorar de arbetet och verkar ofta ha ytterst svårt att komma igen. Särskilt stora har problemen blivit när ny teknik förändrat kraven på kunskap eller när organisationsförändringar gjort kompetensen överflödig. Dessa kriser leder många gånger till utdragna perioder av arbetslöshet som övergår i förtida pension.

I denna bok studeras de medelålders problem på arbetsmarknaden. Analyser och förklaringar ges till varför alltfler hamnar i dessa svårigheter. En viktig del av problemen beror på åldersdiskriminering, men också på eftersatt kompetensutveckling. Slutligen ges förslag till hur problemen kan lösas.

Initiativtagare till studien har varit Peter Gorpe och Anders Wigren, som bidragit med värdefulla synpunkter under projektets gång. De är båda verksamma vid Länsstyrelsen i Stockholms län, som också finansierat studien och bildade den referensgrupp

med bl a företrädare för TCO, SACO och Länsarbetsnämnden, i vilken viktiga idéer bakom skriften tog form. Vi är även tacksamma för de synpunkter som vi fått av Margareta Friman, Christina Kings, Lars Olof Persson och Peter Sörbom samt Tullia von Sydow och Lillemor Wiklund. De två sistnämnda företräder Forum 50+, en ideell förening som arbetar för att samhället ska erkänna värdet av kompetens och livserfarenhet hos alla över 50 år.

Denna bok utgör ett resultat av ett projekt som har bedrivits vid Länsstyrelsen i Stockholms län under arbetsnamnet "Fyrtiotalisterna på 1990-talets arbetsmarknad". Rapporten ingår därför också i *Länsstyrelsens rapportserie* och har där nummer *1994:15*.

Stockholm i augusti 1994

Sten Axelsson *Arne Granholm* *Roger Henning*

1. *Inledning*

Medelåldern är den tid då möjligheterna som bäst håller på att förverkligas, då människan ännu står mitt i sitt verk med hela sin styrka och hela sin viljekraft

C.G. Jung i *Die Ehe als psychologische Beziehung*, 1925

Denna bok handlar om de medelålders problem på arbetsmarknaden. Svårigheterna är av två slag. För det första ställer tidsmyterna – fördomar grundade på ålder, generation och tidsanda – till bekymmer. För det andra finns verkliga hinder orsakade av bland annat föråldrad eller felaktig utbildning. Här finns vad vi kallar en ”livsloppsproblematik”. Syftet med boken är att analysera dessa problem samt att ge förslag till hur de kan lösas.

Bland de fördomar som ställer till problem på arbetsmarknaden är kön och etniskt ursprung väl kända. Trots lika goda meriter har kvinnor och invandrare ofta svårare att få jobb än en svensk man. I motsats till kön och etnisk bakgrund, där förutfattade meningar motverkas av upplysning och lagar, används ålder och generation för att indela människor på grundval av svepande omdömen. Det finns i den svenska grundlagen skydd för diskriminering av kön och etniskt ursprung. Jämställdhets- och diskrimineringsombudsmän har inrättats. Däremot saknas skydd mot missgynnande på grund av ålder. I exempelvis Förenta Staterna finns alltsedan 1960-talet lagstiftning som förbjuder åldersdiskriminering. På samma sätt som kvinnor eller personer med annat etniskt

ursprung inte får förvägras anställning på grund av just dessa egenskaper, får ingen heller uteslutas enbart av skäl som har att göra med personens ålder.

Fördomar om generationer har underblåsts av "talistskrifter" som blivit en egen genre. Genom dem har seglivade föreställningar fötts om fyrtio-, sextio- eller sjuttiotalisternas unika egenskaper. De är inte bara människor som under 1990-talet är någonstans kring 20-, 30- eller 50-årsåldern. De påstås också vara människor som är förknippade med fasta gemensamma värderingar. Det är naturligtvis inget konstigt att bära med sig åsikter och attityder från olika perioder i livet, men mer tveksamt är det att hävda att det enbart är värderingar från ungdomstiden som följer med hela livet. Attityder och ställningstaganden utvecklas, förändras och förkastas i alla åldrar. Det finns alltså ingen övre åldersgräns för att lära på nytt.

Det går väl an att vara del av en generationsmyt så länge man är ung. När man blir äldre och av denna anledning har svårt att få jobb innebär myten en extra börda. Framför allt har den drabbat dem som är födda på 1940-talet, som i dag är ungefär 45–55 år. Fyrtiotalister är numera ett inarbetat begrepp som används i många sammanhang. Att dessa människor är i medelåldern är en sak, men att påstå att de förlorat sin förmåga till nytänkande och inlärning är allvarligare. Det är numera inte ovanligt att höra medelålders tala om sig själva som fyrtiotalister som något besvärande, snarare än att beskriva sig som personer med flera årtionden av värdefull arbetslivserfarenhet. Yngre kallar dem fyrtiotalister – när de vill beskriva en grupp som de uppfattar som ett hinder på arbetsmarknaden. Äldre ser dem som ovanligt

gynnade; de har inte behövt kämpa lika hårt som de själva. Fyrtiotalisterna har blivit en egen art, en särskild typ av människa, som har kommit en bit upp i medelåldern.

Visserligen innebär medelåldern andra förutsättningar på arbetsmarknaden. Den återstående aktiva tiden är kortare och löneanspråken högre. Det innebär att det blir en kortare tid som kostnaderna för inskolning till ett nytt jobb ska betalas, men det ska vägas mot att medelålders stannar längre tid på samma arbete. Dessutom finns det många yrken där löneskillnaderna mellan yngre och medelålders är mycket små. Den längre arbetslivserfarenheten är en fördel, även om viss kunskap förlorat sitt värde.

Vi har valt *mellanchefer, kontorister* och *ingenjörer* för att illustrera medelålders faktiska arbetslivsproblem. Vi hade kunnat välja tre andra yrken med stor utbredning över arbetslivet såsom byggnadsarbetsledare, undersköterskor eller industriarbetare för att åskådliggöra samma sak.

Mellanchefer är som namnet antyder befattningar någonstans mellan anställda och ledning. Deras ställning och situation beror på val av organisation. En övergång till plattare organisationer kan göra dem överflödiga från en dag till en annan. Deras yrkesroll utsätts också för hot i samband med omorganisation, sammanslagningar av företag eller byte av huvudmannaskap i den offentliga sektorn.

Kontorister är en grupp vilkas ställning ofta förvandlas i samband med organisationsförändringar. Antalet arbetstillfällen minskar och arbetsuppgifternas innehåll förändras när antalet chefsnivåer minskar. För kontoristerna har emellertid ny teknik spe-

lat en avgörande roll. Kontoristernas traditionella uppgifter förvandlades redan under 1980-talet, när skrivmaskiner ersattes med persondatorer. Under denna tid kännetecknades nästan all verksamhet av expansion och det fanns gott om sysslor som kontoristerna kunde ta över. I många fall blev det en kortvarig frist och uppgifterna föll bort när konjunkturen vände.

Fortfarande är en stor del av ingenjörerna gymnasie- eller institutsingenjörer, vilkas kompetens länge varit tillräcklig för industrins behov. En stor del av dem är också i medelåldern. Fler civilingenjörer på arbetsmarknaden gör också framtiden svårare för dessa ingenjörer, särskilt när de ska komma igen på arbetsmarknaden efter en tid av arbetslöshet. Ingenjörer utan högskoleutbildning har även påverkats av ny organisation och teknik. De har ofta varit mellanchefer på industriföretag och bär på en specialistkunskap som försummats för chefsskapet.

Det kan tyckas märkligt att ålder, som egentligen är liktydigt med erfarenheter och kunskaper, blivit en belastning. Verkligheten för många mellanchefer, kontorister och ingenjörer är dock att medelåldern på arbetsmarknaden är en tid av problem i stället för en lycklig andra hälft av arbetslivet. Vi riktar därmed uppmärksamhet mot ett dolt problem, nämligen att allt färre kan räkna med ett helt arbetsliv – från avslutad utbildning i ungdomen till pensioneringen i 60-årsåldern. I stället kommer arbetslivet att brytas i förtid och åtgärder behövs för att komma igen.

I *kapitel 2* diskuterar vi i vilken grad ålder, generation och tidsanda är s k tidsmyter eller om de utgör verkliga hinder. Visserligen är en del beteenden be-

roende av ålder, men det finns inga egentliga skäl för att medelålder ska vara en negativ egenskap på arbetsmarknaden. Därför är det en myt att dagens medelålders för alltid är präglade av en särskild tidsanda eller generationstillhörighet. Sådana idéer är grundade på lösa antaganden. I stället hävdar vi att det finns stora möjligheter till förändring även i medelåldern.

I *kapitel 3* är utgångspunkten att arbetsmarknaden delar sig i olika "lag" någon gång i medelåldern. För ett lag innebär det fortsatt framgång, medan det andra laget börjar vänta på pension. Men problemen har många dimensioner i enskilda yrken. Av denna anledning studerar vi tre yrken med relativt många medelålders. Det gäller mellanchefer, kontorister och vissa grupper av ingenjörer. Vi söker därmed efter de medelålders verkliga problem på arbetsmarknaden och finner att de främst har orsakats av ny organisation, ny teknik samt förändrade utbildnings- och kompetenskrav.

I *kapitel 4* diskuteras olika lösningar. De är av två slag. Först diskuteras förslag mot åldersdiskriminering. Därefter presenteras förslag som har att göra med organisation, teknik och kompetens. Ett konkret sätt att åstadkomma förändring är via återkommande utbildning. Ibland är problemen inte möjliga att lösa med påtagliga åtgärder. När utbildningen är rätt och erfarenheterna stämmer med det arbete som söks kommer sanningens minut – medelålders får inte det sökta jobbet, eftersom de anses vara för gamla. Att det kan bli på detta sätt beror på ett slentrianmässigt tänkande som varken företag, organisationer eller enskilda tjänar på i längden. Sådana pro-

blem kan bäst lösas genom förändrade attityder hos enskilda och arbetsgivare.

Orsakerna till att medelålders har problem och förslagen för att komma till rätta med åldersdiskriminering och de medelålders problem på arbetsmarknaden sammanfattas i *kapitel 5*.

2. Ålder, generation och tidsanda

Och varje släktled har sin egen mossa
som det till slut dock finner lönlöst att försvara.

Harry Martinsson ur dikten "Den saktmodige"
i diktsamlingen *Cikada* 1953

Levnadsålder och myter

Ålder är en egenskap som intresserar alla. Om någon i hast ska beskriva en okänd person som just passerat kommer, efter kön, ålder på andra plats. Vi konstaterar att det var en kvinna i 20-årsåldern eller en man i 50-årsåldern som gått förbi. Först därefter beskriver vi utseendet. Ålder är till och med en så viktig egenskap att, när inga andra data är tillgängliga, en människa kan existera som rikskändis i media enbart beskriven med sin ålder, som 28-, 33- eller 42-åring. Eftersom det är en så viktig egenskap är det lätt att oavsiktligt blanda ihop personliga egenskaper med individens ålder. Det sker ungefär på samma sätt som när förutfattade meningar skapas om invandrargrupper. Det innebär att beteenden hos en eller några individer generaliseras till att gälla alla i gruppen. Exempelvis får en störande ung person eller en medelålders person som är mot förändringar gälla för alla i respektive ålder.

Ytterst är det biologin som sätter åldersgränser för födelse, död och fortplantning. Räknar man bort den tidigaste barndomen och den allra senaste ålderdo-

men är ålderns betydelse långt ifrån självklar. Biologin ger ramarna, men minst lika styrande är de åldersregler som samhället satt upp. Det är således inga tvingande naturlagar som bestämmer myndighetsålder, minimiålder för arbete eller pension. Det är lika mycket samhällets värderingar och ekonomiska överväganden som satt gränserna.

Ålder styr en mängd företeelser. Man flyttar exempelvis fyra gånger oftare mellan 20 och 30 år än i medelåldern. Det är ett mönster som är förvånansvärt stabilt över tiden. Det faller sig naturligt att flytta mer under vuxenålderns första årtionde; man flyttar kanske till en utbildningsort eller söker sig fram på arbets- och bostadsmarknaden. Lönens storlek avgörs också av ålder. Ju yngre man är, desto lägre är lönen. Men det är stora skillnader mellan olika yrken. I manuella yrken växer lönen snabbare upp till slutlön, medan det i kunskapsyrken tar årtionden innan högsta nivå nås. Delvis beror skillnaderna på att det tar längre tid att nå hög produktivitet i ett kunskapsyrke. Skillnaderna i lön mellan åldrar avspeglar att kompetensen ökat, vilket inneburit ett större mått av kunskaper och färdigheter, men även regler om minimilöner och ålderstillägg är minst lika styrande.

Tillgången på pengar och ägodelar avgörs av ålder, vilket innebär att medelålders personer hunnit med att samla på sig mer saker och tillgångar än yngre. Vid yngre år förbrukas en större del av inkomsten på studier, bostadsval eller uppfostran av barn. Det är inte avsaknaden av materialistiska värderingar hos yngre som gör att de har mindre pengar på banken än medelålders. Och troligen förebådar det inte heller ett trendbrott i värderingar mellan ungdomar och

medelålders, utan är främst orsakat av ålder[1].

Livslopp och ålder är en spegel av det rådande samhället och har numera annan betydelse än för några årtionden sedan. I dag är samhällets mångfald större med fler möjligheter, yrken och utbildningar, vilket innebär ett flertal roller under livet. Långt tillbaka i tiden var livet enklare att dela in efter ålder, eftersom det främst bestod av vuxenåldern, som följdes av ålderdomen. Den vuxna tiden föregicks av det som vi numera kallar barndom. Då bidrog man bara med småsysslor och räknades inte som full arbetskraft. En annan orsak var den höga barnadödligheten. Förutom spädbarnsdödlighet kantas kyrkböckerna av noteringar om alla egendomliga och tragiska sätt som barn förolyckades på, och barn i koltåldern blev lätt något tillfälligt. I dag överlever barnen och barndomen har blivit en egen tid. Det finns späd-, förskole-, lågstadie-, mellanstadie- eller högstadiebarn. Barndomen har blivit en egen sektor i samhället, som ger sysselsättning i barnomsorg och fritidshem och har sin egen kultur och marknad.

Ungdom, som vi känner begreppet, fanns över huvud taget inte tidigare. Den fick sitt egentliga genombrott under efterkrigstiden. Först vid denna tid började ungdomar bli en grupp med egen kultur och särskilda problem. 1950-talet var ungdomskulturens genombrottstid, påskyndad av välfärdssamhällets inbrott som gav dem köpkraft – de blev nu en kommersiell kraft att räkna med. Ju närmare nutiden, desto äldre hinner de unga bli innan de betraktar sig som vuxna. Ungdomen har sträckts ut från tonåren och uppemot 30 års ålder och kanske längre. Nya livsstilar och ny syn på livsloppet ger tillåtelse att under

längre tid syssla med annat i livet än att skaffa fast arbete och familj. En lång utbildningstid bidrar till att förlänga ungdomen. Mellantiden används till annat såsom tillfälliga arbeten eller kanske studier i utlandet. Långt in på 1950-talet svarade myndighetsåldern – som då var 21 år – mot en känsla av att vara vuxen. Det är mer sällan som den gör det i dag.

Den vuxna perioden har delats in i yngre medelålder, medelålder och högre medelålder. Decennieövergångarna vid 20, 30, 40, 50 eller 60 år delar in vuxenåldern och har blivit vardagspsykologiska trösklar till nya perioder i livet. När gränsen passeras inbjuder den till att jämföra sig med andra i samma ålder. Det finns mer eller mindre fasta punkter att stämma av mot. I arbetslivet kan 30 år vara en gräns för att hitta rätt yrke. Vid 40 år ska karriären ha stakats ut och vid 50 år är man någon sorts chef eller åtminstone områdesansvarig.

Åldersramarna varierar mycket mellan olika grupper i samhället. Betydelsen av att passera en åldersgräns beror också på vem man är, var man jobbar eller var man bor i Sverige. Många yrken saknar egentliga karriärstegar. Väl i yrket kan en 25-åring ha samma lön och ansvar som en 50-åring. Den utdragna ungdomen är än så länge ett storstadsfenomen bland människor med längre utbildningstid. Dessa livsstilar står i kontrast till familjesidorna i landsortstidningar med bilder av 30-åringar som då ”fyller gubbe”. Skillnaderna i synen på ålder beror främst på den kortare utbildningstiden i Småortssverige som styr uppfattningen om ålder. Med en lång utbildning, som är avslutad några år före 30, är det svårare att se sig själv som gammal i arbetslivet. En kort

utbildning, ett inträde i arbetslivet vid 18 års ålder, gör att en 30-åring med större rätt känner sig som senior.

Synen på ålderdomen har också förändrats. Medellivslängdens ökning har inte varit förutsättningen för en lång ålderdom. Hade man förr i tiden väl överlevt barndomen, var det inte ovanligt att leva till 70 eller 80 år. Förslitningen hos de gamla var emellertid större och de slutade arbeta – inte som i dag för att en lagstadgad tid säger det, utan oftare för att krafterna var slut. Bättre hälsa gör pensionstiden längre och ger årtionden av hälsa och vitalitet. Behovet ökar att indela ålderdomen, även om det ännu inte fått samma form som i de halvt skämtsamma amerikanska omdömena ”go go”, ”slow go” och ”no go” för ålderdomens olika hälsotillstånd. Pensionsåldern sjunker – den är i dag 59 år om förtida pensioner räknas med – samtidigt som undersökningar visar att hälsan blir bättre för varje ny åldersgrupp som går i pension. Det gör att antalet friska pensionärer ökar. De får under flera årtionden präglade av god hälsa räkna med att ägna sig åt annat än att vara verksamma på arbetsmarknaden.

En vanlig uppfattning är att de äldre ursprungligen representerade en källa av erfarenheter där unga kunde hämta nyttiga kunskaper. Det påstås också att denna vördnad för de äldres kunskaper har försvunnit i och med den moderna tidens inträde. I stället skapar varje generation sina egna liv. Framför allt skulle det gälla yrkeslivet, där kunskaperna inte längre förs över mellan generationer. När de äldre är färdiga med sitt arbetsliv finns det inte längre något behov av deras kunskaper.

Att yrkeskunskaper kunde förlora sitt värde före pensioneringen är känt sedan länge. Kuskarnas yrkeskunskaper behövdes inte när bilen kom och chaufförerna tog över, inte heller behövdes det särskilt många med kunskaper att nita samman plåt när svetsning blev allmän teknik och inte heller behövdes vindragarnas kunskaper, när skråväsendets upplösning gjorde att jobbet kunde tas över av stuvare. Därför är det tveksamt att för sitt inre måla upp en bild av ett diffust "förr i världen", då de unga lärde av de gamla och följde deras fotspår. Även den förindustriella historien består av perioder när nya generationer format en egen framtid. Det gäller särskilt under perioder av nyodling och ödeläggelse ända fram till och med 1800-talets befolkningsökning och urbanisering. Mästare–lärling-relationen för hantverkare var inte heller bestämd från en tid till en annan. Både husbonde och mästare övergavs om de yngre tröttnade och gav sig iväg efter mer eller mindre dramatiska uppträden. Vördnaden för ålder kunde ibland sitta mycket löst. Arbetsvandringar var en del i träningen, men tider av minskad utkomst tvingade ut de unga på färder och generationer bröt nya banor.

Möjligen kan några nya inslag skönjas när yrkeskunskapen blir föråldrad. Det gäller i dag flera yrken där personalen drabbas av att deras kunskap är föråldrad före pensioneringen. Det sker inte längre i så tydlig form som när hela yrken och branscher försvann, såsom vid nedläggning av jordbruk och industrier under efterkrigstidens strukturomvandling. Förändringen sker i stället genom att stora delar av arbetsmarknaden förvandlas inifrån. Så sker data-

teknikens insteg i yrkeslivet på bred front över arbetsmarknaden. Organisationsförändringar äger rum i det tysta, beskrivna som övergångar från hierarki till platta organisationer, och de gäller ett brett spektrum av verksamheter från offentlig sektor till industri.

Ålder styr, som vi nämnt, en mängd företeelser. Samtidigt finns det stora frihetsgrader, vilket inte minst visats av att ålderns betydelse varierat under olika perioder. Dessutom skiljer den sig åt mellan yrken som kräver lång eller kort utbildning. Även var i Sverige man bor spelar roll för hur ålder ska tolkas. Mycket talar för att vår tid ger större möjligheter att välja livsstil och inriktning än vad man hade för några årtionden sedan. Det finns exempelvis större möjlighet att utbilda sig i vuxenåldern, fler år med god hälsa och antagligen fler livsstilar att välja mellan. Det borde ha lett till en frigörelse. Särskilt om man jämför med den tid, för inte länge sedan, då herrar bar hatt och var vuxna män när de tagit studenten och fick käpp med silverkrycka vid 50, medan kvinnor var damer med hårknut i nacken före 30 års ålder.

Trots denna potential för frigörelse har vi på ett förvånansvärt sätt låst oss vid ålder. Kanske beror det på att den gamla ålderstrappan lever kvar. I den var 50 år höjdpunkten på livet, som därefter gick nedåt. De flesta ålderstrappor är avbildade före sekelskiftet och ger äldre tiders syn på livsloppet. I arbetslivet har detta ålderstigna sätt att tänka fortfarande betydelse, trots att merparten av dagens människor inte känner igen sig. De flesta betraktar sitt liv som ett antal cykler som avslutats. Utbildningsti-

den är en krets och det första jobbet en annan. Utbildningen kan sedan behöva kompletteras, och detta inleder en ny cykel. Därefter kommer nya arbetsuppgifter som leder till nästa period. Vissa kunskaper och erfarenheter tas tillvara, medan andra försvinner eller kompletteras. Dessa svängningar förknippas oftast med arbetslöshet som blir permanent och så småningom övergår till förtida pension. Det är naturligtvis svårare för en person som betraktar 50 år som livets middagshöjd och som ett tecken på att man är fullärd, att acceptera svängningarna som något som kan leda vidare till nya uppgifter i arbetslivet.

Åtskilligt talar således för att vi låst oss för en uppfattning om ålder och livslopp som saknar grund i dagens verklighet. Det är en utmaning att skapa insikt för att hantera ett livslopp som utspelar sig i cykler. En mer obunden syn på ålder behövs, där varken vördnad för ålder berövar de yngre framtidsmöjligheter eller där medelålders förlorar sitt värde på grund av obefogad ungdomsdyrkan.

Generation som astrologi

Generationstänkandet har under det senaste årtiondet fått stor aktualitet på många områden. Det kan handla om analyser av ekonomi, regional utveckling, bostäder, arbetsorganisation eller miljöfrågor. Särskilt gäller det ett nytt generationstänkande som under senare år trängt sig på. En 50-åring på 1990-talet är förutom sin biologiska ålder också fyrtiotalist och en 30-åring är inte bara 30 år utan också sextiotalist.

Intresset för generationer i tioårsklasser kan spå-

ras cirka tio år tillbaka i tiden. I den mer populära debatten – i Sverige – började det med en tidskriftsartikel i form av ett kåseri över 1940-talets årgångar[2]. Tonläget var skämtsamt och avsikten sträckte sig inte längre. Utgångspunkten var att födda under 1940-talet var en ovanligt gynnad generation. De växte upp under rekordåren och trädde in på arbetsmarknaden, när efterkrigstidens tillväxt fortfarande var självklar. En bärande tanke var att de i kraft av sin mångfald dominerade. De ägde en masskraft som påverkade samhällets institutioner och hade privilegiet att formulera vad som skulle räknas som viktiga samhällsproblem. Enligt detta sätt att resonera kom 1950- och 1960-talen, när 1940-talets årgångar var ungdomar, att domineras av ungdomens problem. 1970- och 1980-talen kom mer att handla om barnen och skolans problem, vilket berodde på att födda på 1940-talet nu var föräldrar. Enligt samma resonemang borde, efter sekelskiftet, pensionärernas problem komma i blickpunkten, om nu 1940-talets årgångar verkligen skulle låta sig pensioneras vid 65 års ålder.

En hel del av resonemangen – om 1940-talets årgångar och deras genomslagskraft – vilade på lös grund. Visserligen föddes många på 1940-talet, men fler föddes under var och en av de två första decennierna av 1900-talet. Det föddes 77 000 fler på 1940-talet än på 1960-talet. Fram till i dag har dödlighet, invandring och utvandring utjämnat skillnaderna. I dag finns det 25 000 fler födda på 1960-talet än på 1940-talet – ett förhållande som sällan uppmärksammas.

Kring 1980-talets mitt började en ström av artiklar och böcker komma ut i ämnet. Snart hade fyrtiotalis-

ter, femtiotalister, sextiotalister och även sjuttiotalister blivit beskrivna i en mängd skrifter som består av en blandning av allvar, ironi och plädering för sin generations fördelar och andras nackdelar (se litteraturförteckningen). De förankrade tanken om generationsprägling som inte längre gällde föräldra- eller syskongenerationen, utan rätt och slätt årtiondet. Intresset för fyrtiotalister var emellertid inget svenskt fenomen och efterkrigsgenerationerna beskrevs på ett likadant sätt i flera västländer. I Sverige kallades de fyrtiotalister och i USA som hade en betydligt mer utsträckt födelseboom – en bit in på 60-talet – bidrog de till att mynta förkortningen Yuppie (young urban professionals eller young upwardly mobile professionals).

Att betrakta tiden i årtionden är frestande. Det tilltalar vår önskan att sortera och få ordning på tidens till synes spridda händelser. Om någon nu verkligen trodde det, så inleds sällan en era av ett nytt årtionde. Det är lika riktigt att tala om världskrigstiden 1939–45, tidig efterkrigstid 1946–48, kalla krigets frostigaste år 1949–53 eller tillväxt- och skördetid 1958–66. En sådan indelning kan tillämpas i historieböcker, men hindras av att det i praktiken är svårt att enas om periodernas namn och längd.

Korta generationer (i motsats till biologiska generationer) är en välkänd företeelse inom litteratur, konst, forskning och politik. Det är s k åsiktsgenerationer eller politiska generationer. De förenas snarare av värdegemenskap än av ålder. Som ett exempel kan nämnas den författargeneration som vid mitten av 1940-talet gavs namnet fyrtiotalister. Dessa författare var födda ända från 1890-tal till 1920-tal.

Det är två olika saker att tillhöra en generation

med åsikter som gemensam bas eller på grundval av födelsedecennium. Att tilldela 1,2 miljoner människor födda på 1940-talet likartade värderingar – låt vara inom ett brett spektrum av åsikter – är vanskligt. Enligt en tanke ska 1940-talets födda vara anhängare till välfärdsstaten, medan 1960-talets födda driver fram systemskiftet av välfärdssamhället.[3] Sådana antaganden saknar trovärdighet. Det är högst troligt att gemensamma intressen delas på grundval av andra faktorer än i vilket årtionde någon är född. Så förefaller det rimligt att en 30-åring och en 50-åring med lika lång utbildning har fler gemensamma intressen än två personer i samma ålder men med olika längd på sina utbildningar.

I många skrifter om generationer används ordet prägling för att beskriva hur generationer formas under några ungdomsår. Därefter stannar människan och lever genom livet med ungdomens värderingar. Livet liknas vid ett timglas som redan tidigt i livet – kanske redan mellan 20 och 30 år – är fyllt till bredden med erfarenheter. När den nedre delen är fylld får inte längre nya erfarenheter och kunskaper rum. Personen lever kvar i det gamla och förmår inte lära om. Av någon anledning tycks denna mekaniska och korta bild av livsloppet ha fått ett starkt genomslag.

Inget hindrar att nya kunskaper tas upp och gamla åsikter modifieras under hela livet, men ålderns samlade erfarenheter ger ett filter mot nya idéer. Nya åsikter och kunskaper kan ställas i relation till annan kunskap. Det blir svårare att okritiskt och helhjärtat omfatta nya åsikter och kunskaper, vilket visas av att ideologier med starkt förenklad världsbild vinner sina anhängare hos yngre. Tillfälliga

trender får också större genomslag, vilket inte minst reklam och marknadsföring har tagit fasta på. I yngre år finns mer tid att bilda åsikter än senare i livet. Tiden att forma åsikter blir sedan allt mindre och kanske kräver processen inte längre lika mycket tid.

Huruvida högre ålder innebär en sund urskiljande prövning eller en stelbent hållning till nyheter är slutligen en bedömningsfråga. Men det beror också på utbildningens inriktning och mängden av olika erfarenheter. En lång tid på samma arbetsplats med likartade uppgifter kan göra omlärning svårare. Däremot ger ofta en utbildning inriktad mot att lösa problem samt erfarenheter från varierande arbetsuppgifter på flera arbetsplatser, en större förmåga till omställning.

Om man tror på decennieastrologi, dvs att det finns en prägling efter årtionde, så återstår att bestämma när generationer upphör att ändra värderingar, åsikter och lära nya saker. Har verkligen födda på 1940-talet upphört att förändras? De gick i småskolan under 1950-talet, som fortfarande var folkskola eller enhetsskola, och läroverket med studentexamen var för en del avslutad under 1960-talet. I och med 1970-talets första år hade huvuddelen av dem som läst vidare också avslutat sin universitetsutbildning. Många fick sina första erfarenheter av arbetslivet på 1970-talet. Från arbetslivets horisont är de snarare sjuttiotalister än fyrtiotalister. Riktigt fäste och fart på arbetsmarknaden fick många dessutom först på 1980-talet. Troligen är det inte ett särskilt djärvt antagande att påstå att de därefter fortsatt att lära.

Tidsanda blir generationsmyt

Tidsandan är tillfälliga värderingar som pågår längre än modet, men betydligt kortare tid än en kultur eller en civilisation. Det är svårt att ge en precis längd på tidsandan, men 5–10 år är kanske en vanlig omfattning. Den är inte heller entydig, utan sammansatt av flera drag. Rädslan för krig var bl a en del av tidsandan under 1950-talet, men även tillväxtoptimism och framtidstro. Tidsandan riktar uppmärksamheten mot vissa problemområden. Den ger också tillåtelse att formulera problem och ge förslag på lösningar som i efterhand – något eller några decennier senare – kan te sig helt främmande. Så kan exempelvis 1950-talets debatt om en svensk atombomb i dag framstå som mycket tidsbunden.

I tanken om generationsprägling hävdas att ungdomstidens värderingar är så bestående att de till och med kan utgöra grunden för att förutsäga framtiden. Det skulle i praktiken innebära att tidsandan från en svunnen epok bärs av en generation. I klartext skulle det betyda att födda på 1940-talet släpar på det sena 1960-talets åsikter och att födda på 1960-talet bär på 1980-talets värderingar. I framtidsstudier, som egentligen sysslar med långa perspektiv, används förvånansvärt nog den flyktiga tidsandan för att förutsäga framtidens värderingar. Genom att ta reda på vilka åsikter dagens ungdomar har tror man sig på samma gång få reda på vilka åsikter som kommer att vara allmänt rådande i samhället om 15–20 år[4]. Men mycket talar mot detta sätt att resonera.

Det är som tankeexperiment intressant att föreställa sig studier av ungdomens värderingar vid

1960-talets slut, gjorda med syftet att förutsäga det sena 1980-talets värderingar. Den övervägande delen av de åsikter som förknippades med ungdomen under det sena 1960-talet hade 15 år senare – när de blivit medelålders – försvunnit och ersatts med helt andra uppfattningar. Med facit i hand är det lätt att inse metodens brister och konstatera att den mest fångar tidsbundna värderingar, vilka dessutom förstärks av ungdomars större mottaglighet för tillfälliga åsikter.

I själva verket förutsätter all personlig och yrkesmässig utveckling att ungdomens värderingar förändras. Både medelålders och äldre kan förundras över de åsikter de hade för 25 eller 50 år sedan, men förklarar det med tidsandan eller att man saknade mognad och inte begrep bättre. När det begav sig var åsikterna allmänna och svåra att ifrågasätta.

Ytterst få, om några, kan hävda att de inte påverkas av tidsandan. Först med facit i hand framstår debatter som ägde rum för något decennium sedan som främmande. När alla accepterar och omfattar tidsandan är den inte konstig – hur märkliga åsikterna än framstår i efterhand. Det ökande informationsflödet har troligen ökat omsättningen och genomslaget för kortvariga trender. Nya tendenser och nyheter rubriceras ofta ”som aldrig förr” eller ”absolut bottenläge”, vilket gör att även obetydliga nyheter ger intryck av att vara trendbrott. Det kanske inte ens är massmedia som är viktigast för att ge bränsle till tidsandan, utan lika mycket en växande skara konsulter och marknadsförare, vilka har den som sitt arbetsfält. De arbetar som uttolkare av tidsandan för politiker och beslutsfattare i företag och förvaltningar. De fångar upp vad som ligger i tiden och bearbetar det

för uppdragsgivaren. Det gäller allt från organisationsfrågor och rekrytering till utarbetande av EU-strategier.

Ofta arbetar en generation särskilt aktivt för tidsandan, men det innebär inte att tidsandan följer generationen livet igenom. När åsikterna blivit omoderna, dvs när tidsandan svängt, kan den möta starkt avståndstagande från sina tidigare förespråkare. Den politiskt aktiva 68-generationen är ett exempel på hur obundna åsikter är hos en generation. Under 1980-talet försvann det mesta av de tankar som förknippades med generationen. I stället ersattes den med en ny tidsanda med dagsaktuella inslag av karriärtänkande och marknadsanpassning. Det mesta av generationens åsikter suddades ut. Där stod 40-åringar med åsikter som de vid 20 för evigt trodde tillhöra meningsmotståndarna.

Att stanna kvar i en passerad tidsanda kräver originalitet, självständighet och idealitet. För det fortsatta yrkeslivet är det dessutom en god strategi att omfatta den nya tidsandan. Under 1980-talet fattades beslut som resulterade i en bank- och finanskris i början på 1990-talet. När 1980-talets era väl tog slut, har bärarna av tidens värderingar lämnat dem bakom sig. Det gäller både dem som är födda på 1940- eller 1960-talet och som deltog i periodens händelser.

Generationsmyten kan vara både negativ och positiv. Numera förknippas medelåldern främst med en negativ generationsmyt. Det gäller sedan ett decennium tillbaka individer födda på 1940-talet. De betraktas som stoppklossar för yngre i karriären och som en grupp som kommer att tära på framtidens pensioner. De riktigt gamla kan ibland förknippas

med en något positivare generationsanda. De framstår som bärare av historien och som några som var med i en tid som nästan framstår som pittoresk, så helt olik vår egen. Men den mer positiva inställningen beror på att de inte utgör något sannolikt hot mot de aktiva åldrarna. De yngre förknippas för tillfället med en positiv generationsmyt. Det har de inte alltid gjort. Från olika tider går det alltid att hitta citat som säger att vår tids ungdom är den värsta.

Till den positiva generationsmyten är knuten en förhoppning om vad den nya generationen ska åstadkomma. Medelålders och äldre hoppas att de yngre inte ska göra om samma misstag som de själva gjort. Det är mänskligt att tro att nya generationer kan skapa trendbrott. De unga har framtiden för sig och kan förändra det som tidigare generationer misslyckats med. Åtminstone ska de inte göra om samma misstag.

Även om nya generationer är bärare av nya åsikter är den samlade kraften inte tillräcklig för att de ensamma ska kunna svara för ett bestående åsiktsbrott. Det finns exempel på åsikter som burits av generationer och som tillfälligt spelat stor roll. Så var rörelsen ”aldrig-mera-krig” efter första världskriget till del generationsdriven, men lyckades inte ge någon bestående påverkan och generationens åsikter försvann när de totalitära ideologierna fick vind i seglen. Motståndet mot kärnvapen efter andra världskriget har drivits av flera generationer. Att frågan kom in i ett nytt skede under 1990-talet berodde på att den ena av supermakterna försvann och inte på vad en generations åsikter lyckats åstadkomma. En generation kan, som nämnts, arbeta särskilt

aktivt för tidsandan och påverka beslut, men den kan knappast ensam stå bakom bestående förändringar. Nytänkande behöver för att överleva föras fram med större kraft än vad en generation under några aktiva år förmår att göra.

Sammanfattning

I detta kapitel har tidsbegreppen ålder, generation och tidsanda diskuterats. Ålder är kopplad både till fördomar och verkliga effekter som att vissa beteenden är vanligare under vissa perioder av livet. Allteftersom vi lämnat industrisamhällets tunga fysiska slit borde ålder spela mindre roll i arbetslivet, men det verkar snarare ha blivit tvärtom. En trolig orsak är att omvandlingen av arbetslivet går snabbare i dag än för några årtionden sedan. Utbildning och kompetensuppbyggnad har inte hängt med i denna utveckling. Åtskilligt talar också för att vi låst oss för en uppfattning om ålder som skapar problem på dagens arbetsmarknad.

Det blir en utmaning för framtidens samhälle att skapa insikt för att hantera ett livslopp som utspelar sig i cykler. Därför behövs en mindre förutbestämd syn på ålder, där individen av slentrian inte låser sina handlingssätt till en viss ålder. Även värderingar om ålder ställer till onödiga problem. Så kan vördnad för ålder beröva de yngre framtidsmöjligheterna eller medelålders fråntas sitt värde på grund av ungdomsdyrkan. Betoningen av generationers olikheter har drivits för långt. Det är inte troligt att vare sig fyrtio-, sextio- eller sjuttiotalister är så unika som de

ibland framställs i olika skrifter. Det som främst skiljer dem från varandra är åldern och att deras ungdom infallit när tidsandan haft olika innehåll. Tidsanda och generation har på så sätt blandats samman, vilket gett ökad kraft åt tidsmyterna.

Noter

[1] Tanken att yngre generationer driver fram ett icke-materialistiskt samhälle förekommer bl a i Inglehardt, R., *The Silent Revolution, Changing Values and Political Styles Among Western Publics*, 1977.

[2] Rasmusson, L, "40-talisterna", *Form* 4/1985 s 36–37.

[3] Denna uppfattning har bl a framförts av Kristersson, U., "Risk för generationskrig", *Svensk tidskrift* 8–9/1992 s 459–463 och "Välfärd måste betalas – också av 40-talisterna", *SAF-tidningen* 18/1993 s 29.

[4] Denna typ av studier utgörs exempelvis av Andersson, Å. E., Fürth T. & Holmberg Å., *70-talister*, 1993; Lindgren, M. & Jegers, I., *Morgondagens värderingar*, 1992.

3. *Livsloppsproblematiken*
– mellanchefer, kontorspersonal och ingenjörer

När jag nått halvvägs på min levnadsbana,
i dyster nattsvart skog jag mig befann,
där icke väg, ej spår jag kunde spana.

Dante, *Divina Commedia,* Inferno, 1:a sången

Någon gång mellan 40 och 50 år delar sig vägarna på arbetsmarknaden. Ett lag stiger vidare och blir alltmer belastat av arbete, och arbetsveckan växer långt över 40 timmar. De blir nyckelpersoner i företag, förvaltningar och organisationer och belönas med högre lön.

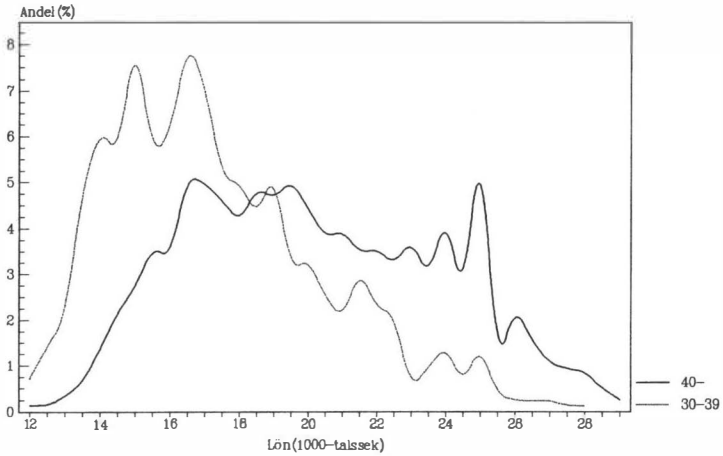
För det andra laget bromsar yrkeslivet in, tiden på arbetet liknar mer och mer något man sitter av för att upprätthålla en yrkesroll. I bakgrunden finns en förkänning att ens kunskaper inte ska räcka till, eftersom det ställs krav på ny kompetens. Samtidigt finns i bakgrunden ett annat hot som utgörs av yngre personer som har en utbildning bättre avpassad för det arbete man utfört under lång tid. Det är en låst situation, eftersom sökande efter nya kunskaper eller andra arbetsuppgifter, som skulle vara det enda som skulle kunna ta dem ur denna situation, inte framstår som ett verkligt alternativ. Det saknas tid och möjligheter att göra det både inom arbetets ram eller på fritiden. Kanske får passiviteten näring av tanken som då och då dyker upp: Det är inte någon mening att vare sig söka nytt jobb eller att vidareut-

bilda sig i medelåldern. Löneutvecklingen har stannat upp sedan ett årtionde och arbetsgivaren talar på detta indirekta sätt om att personen tillhör det andra laget. Det leder till att misstron ökar mot ledningen och låsningen fördjupas.

Kring 50–55 år börjar pensionen på allvar att hägra som den enda lösningen på problemen. För några övergår det ibland till en längtan att jobbet ska dras in, och med hjälp av en lång anställningstid i ryggen, som ger förlängd uppsägningstid samt generösa övergångsregler, är pensionen möjlig runt 60 år. För de flesta i lag två är detta förspillda år i arbetslivet. Ibland sprider sig problemen med arbetet till privatlivet och yrkeskrisen blir en personlig kris. Denna åldersdelning ger inte bara personliga svårigheter som bristande arbetsglädje och vantrivsel. För samhällsekonomin, för företag och organisationer är det ett stort och dolt problem att kanske hundratusentals personer befinner sig i denna situation.

Finns det något statistiskt belägg för att det verkligen förhåller sig på ovanstående sätt för en stor grupp personer? Det är ett komplicerat förlopp som inte utan vidare låter sig fångas i en sifferserie. Som antytts är det troligen lönen som bäst beskriver delningen av de medelålders arbetsmarknad. Löneutvecklingen avspeglar till stor del arbetsgivarens/ledningens syn på den anställde. Resonemanget kan illustreras med lönekurvor för åldrarna mellan 30 och 39 respektive för 40 år och äldre (se figur 1). Lönekurvan är från den statliga sektorn, men den påträffas inom de flesta tjänstemannayrken över hela arbetsmarknaden.

Figur 1. Andel av arbetskraften i olika lönelägen för åldern 30–39 år respektive över 40 år (statliga administrativa yrken)



Källa: Statens Arbetsgivarverk, 1993.

I 30-årsåldern är lönerna fortfarande relativt väl samlade. Det finns visserligen en antydan till två toppar, men avståndet mellan dem är ännu ganska litet. Efter 40 år har avståndet ökat betydligt. Det finns en högt avlönad grupp samt en grupp där löneutvecklingen har varit blygsam det senaste årtiondet och inkomsten är på samma nivå eller lägre än vad de nyanställda 30-åringarna har.

En stor andel medelålders har således dåliga utsikter på arbetsmarknaden. Denna tudelning är ett sätt att beskriva hur problemen ser ut. Många har fastnat i sin yrkesroll och andra hotas av att utkonkurreras av yngre och bättre utbildade. När vi längre fram i kapitlet beskriver situationen för mellanchefer, kontors-

personal och ingenjörer är detta en del av den allmänna bakgrunden som beskriver deras situation på arbetsmarknaden. Dessförinnan görs en övergripande beskrivning av de medelålders arbetsmarknad.

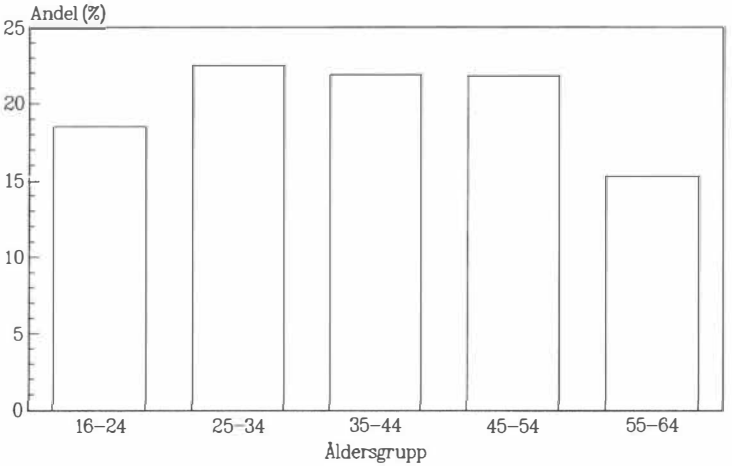
Medelålders på arbetsmarknaden – vilka och hur många?

Den största åldersgruppen bland befolkningen i arbetsför ålder är 25–34 år (se figur 2). Den minsta är 55–64 år följd av åldrarna 16–24 år. Dock är skillnaderna på det hela taget små mellan de stora åldersgrupperna. Den svenska arbetsföra befolkningen är relativt jämnt fördelad över olika åldrar. För hela arbetsmarknaden är därför inte en sned åldersfördelning ett allmänt problem. Det kan däremot vara ett påtagligt problem i enskilda branscher, i företag och organisationer som kan vara helt dominerade av en åldersgrupp, vilket vi kommer att visa längre fram i kapitlet.

Personer i medelåldern kommer även under det närmaste decenniet att utgöra ett stort inslag på arbetsmarknaden. Låt oss översiktligt granska i vilka näringsgrenar dessa i dag medelålders individer återfinns, vilken utbildningsnivå och utbildningsinriktning de har samt utbildningens ålder.

Av samtliga förvärvsarbetande utgör de medelålders mer än en tredjedel av arbetskraften. En högre ålder innebär att utbildningen är äldre, eftersom nästan all utbildning sker i tjugoårsåldern. Det innebär att mer än var tredje har en högsta utbildning som är 20 år eller äldre.

Figur 2. Befolkningen 16–64 år fördelad på olika åldersgrupper



Källa: SCB, 1993.

Det ligger i sakens natur att unga har en nyare utbildning och att det var länge sedan 50-åringarna slutade skolan för att börja arbeta. Man utbildar sig en gång och sedan ska de kunskaper som förvärvats räcka arbetslivet ut. Visserligen ger ålder erfarenhet och många utbildas dessutom internt av företagen. Det gäller dock långt ifrån alla och den interna utbildningen ges främst till dem med lång utbildning. En sådan utbildning är självfallet mer tillämpad och yrkesinriktad än den allmänna utbildningen. Det betyder att vad som lärs ut och vilka som erhåller utbildningen bestäms av den direkta nyttan för arbetsgivaren. Företagsutbildning ökar kompetensen för en arbetsuppgift i just detta företag. Det är inget som säger att det gäller i en annan verksamhet; där be-

gränsar andra arbetssätt och regler kanske nyttan av utbildningen. För den enskilde är internutbildning av nytta på kort sikt, men gör det på sikt svårare att byta jobb, eftersom bindningar skapas till nuvarande arbetsplats.

Generellt sett har inte medelålders kortare utbildning än andra åldersgrupper. Så har födda 1946 fortfarande den längsta utbildningen. Det är således inte utbildningsnivån som genomsnittligt sett är problemet för de medelålders. Snarare är det utbildningsinriktningen som kan vara ett problem. När dagens medelålders skulle välja inriktning på sina studier under 1960-talet och början på 1970-talet, rådde stark efterfrågan från offentlig sektor. Resultatet blev att medelålders oftare än övriga är utbildade för vård och omsorgsuppgifter inom offentlig sektor. De som valde utbildning i början på 1980-talet gjorde det i en annan situation. Den offentliga administrationens tillväxt planade ut, samtidigt som efterfrågan på välutbildade tekniker och naturvetare var hög. Som svar på detta utbildade sig fler yngre inom dessa områden.

Om medelålders på arbetsmarknaden avgränsas till personer i åldern 45–64 år utgör de 38 procent av arbetskraften (1992). Skillnaderna i utbildningsinriktning mellan yngre och medelålders märks knappt i de stora branscherna. I industrin utgör medelålders 39 procent, i privata tjänstesektorn 36 procent och i offentlig sektor 39 procent av arbetsstyrkan. Det är endast råvarunäringarna jordbruk, skogsbruk och gruvindustri som avviker genom att 46 procent av personalen är i medelåldern. För att upptäcka de verkligt stora skillnaderna i åldersfördelning måste näringsgrenarna studeras på lägsta nivå. I tabell 1

visas de 15 näringsgrenar som har störst andel medelålders. Det gäller branscher som har mer än tusen sysselsatta.

Tabell 1. Branscher med högst andel medelålders år 1992

Näringsgrenar med högst andel sysselsatta i åldern 45–64 år	Antal	Därav procent 45–64 år
Apoteksvaruhandel	10 960	61
Gymnasial undervisning	63 563	59
Biblioteks- och arkivverksamhet	10 785	56
Lots, stuveri och hamntjänst	6 890	56
Varvsindustri	3 448	55
Tillverkning av kläder	5 548	54
Tekniska och ekonomiska branschorganisationer	3 259	53
Grundskoleundervisning	152 430	53
Vattenverk	2 527	53
Byggande av anläggningar	37 617	53
Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer	13 851	52
Avloppssystem och avloppsrensning	2 065	52
Ägarförvaltning av icke-bostadsfastighet	18 300	50
Övrig beklädnadshandel	4 662	50

Källa: SCB, 1992.

Vi finner att de medelålders är överrepresenterade inom ett brett spektrum av branscher. Det gäller handel, undervisning, industri och privata tjänster. De näringsgrenar där medelålders är underrepresenterade återfinns också inom handel, underhållning,

rekreation och andra privata tjänster (se tabell 2). Samtidigt är det värt att lägga märke till att den största näringsgrenen i offentlig sektor, hälso- och sjukvård, inte domineras av medelålders.

Tabell 2. Branscher med lägst andel medelålders år 1992

Näringsgrenar med högst andel sysselsatta i åldern 45–64 år	Antal	Därav procent 45–64 år
Film- och populärunderhållning	1 691	15
Restaurang och hotell	163 549	20
Rengöringsverksamhet	1 876	20
Resebyrå- och researrangör	9 869	21
Bevakningsverksamhet	10 477	21
Detaljhandel med radio och TV	5 496	21
Veterinärverksamhet	1 638	23
Filminspelning	1 878	24
Foto-, cykel-, sport- och musikhandel	11 571	25
Drivande av datacentral och ADB-verksamhet	31 486	25
Damfrisering	2 394	26
Sjötransport på inre vattenvägar	1 197	27
Annan rekreations- och nöjesverksamhet	6 566	27
Hälso- och sjukvård	197 756	28

Källa: SCB, 1992.

Vad beror dessa skillnader på? En förklaring är näringsgrenarnas ålder. Det är relativt fler medelålders i exempelvis undervisning, industri och intresseorganisationer. Det är områden som växte kraftigast för några årtionden sedan. Det är färre medelålders i

resebyråer, bevakningsverksamhet eller ADB-verksamhet, vilka är branscher som vuxit under de senaste årtiondena. Förklaringen skulle sålunda vara att nya branscher rekryterar yngre personer, därför att de är enklast att rekrytera. Dels beror detta på att det finns fler yngre tillgängliga på arbetsmarknaden (de kommer ofta direkt från utbildning), dels på att de inte har några bindningar till andra branscher och yrken. Inom vissa områden såsom ADB-verksamhet har utbildningen varit bättre anpassad hos yngre, vilket troligen gjort dem mer attraktiva.

En annan förklaring är att det varit fråga om en medveten rekrytering av yngre personer. Det har ingått som en mer eller mindre uttalad strategi hos företag och organisationer att anställa personer ur en åldersgrupp. Efter ett tag dominerar en ålder fullständigt. Låg rörlighet gör att de stannar kvar och åldras med organisationen. När det slutligen uppstår vakanser fylls dessa på av dem som just kommer ut på arbetsmarknaden. Åldersfördelningen får alltmer formen av en urna med en inbuktning på mitten. Det är en process som endast upphör när de ledande personerna pensioneras eller slutar och en ny åldersgrupp intar de beslutande positionerna. Detta cykliska förlopp med dominans av unga, därefter medelålders och en cykel som avslutas med att de unga åter är i majoritet, gäller inte för alla branscher. Vissa branscher representerar ungdomsjobb och andra företräder medelåldersjobb. Så kan områden som film- och populärunderhållning, restaurang och hotell eller rekreations- och nöjesverksamhet innehålla yrken som framför allt är attraktiva under en del av arbetslivet. Dessa marknader vänder sig i högre

grad till yngre, och det är då en fördel med unga medarbetare. Efter ett tag lämnar kanske de yngre branschen för att finna nya områden.

Trots de stora olikheterna mellan branschernas ålderssammansättning är det knappast på denna anonyma nivå som de verkligt stora skillnaderna finns. De påträffas i stället i enskilda företag och organisationer över hela arbetsmarknaden. Det är då inte fråga om att 50–60 procent av de anställda kommer från en åldersgrupp, utan om en i det närmaste fullständig dominans av en åldersgrupp. Det är på dessa ställen som risken finns att anställningsbesluten diskriminerar ålder, dvs personer anställs inte på sina meriter utan tack vare sin ålder. På sikt skapar dessa anhopningar problem för både de anställda och arbetsgivare. Många bransch- eller yrkeskriser är ofta kombinerade med att det finns ovanligt många i samma ålder. När efterfrågan på arbetskraft är god, är det få som har tid att tänka framåt och fundera på att deras yrkesliv kan ryckas bort av ny teknik och organisation eller av ändrade krav på utbildning.

Den lågkonjunktur som nådde landet under början av 1990-talet har inneburit att arbetslösheten ökat. Samtidigt har antalet nyanmälda lediga jobb minskat drastiskt. På kort tid vände tillgången på arbeten i stora delar av landet från stort överskott till stort underskott. Bristen på arbeten är stor i de flesta yrkesgrupper, men särskilt stor är knappheten på administrativa arbeten. Tidigare var det industriarbetare som drabbades av arbetslöshet. De senare årens utveckling har inneburit att även tjänstemän sägs upp. Ungefär hälften av alla arbetslösa är tjänstemän. När konjunkturen vänder uppåt igen är det

inte säkert att det innebär att situationen förbättras för arbetslösa medelålders. För en del av dem kan lågkonjunkturen ha blivit inledning till en permanent utslagning från arbetsmarknaden.

Vi lämnar nu denna övergripande beskrivning och riktar in oss på frågan vad som orsakat de medelålders svårigheter på arbetsmarknaden. Som illustration av problemet använder vi mellanchefer, kontorspersonal och ingenjörer.

Mellanchefer – lågkonjunktur och ny organisation

Det hävdas ibland att det är de medelålders som styr Sverige. Bilden av medelålders som en gynnad och dominerande grupp måste emellertid nyanseras. De flesta chefer är visserligen medelålders och beskrivs ibland som bromsklossar. Att medelålders förekommer oftare som chefer beror på att det normalt tar tid att nå en chefsposition. Även i framtiden kommer det att finnas förhållandevis få chefer under 30 år. Situationen på arbetsmarknaden är särskilt svår för chefer. En stor del av de medelålders cheferna – särskilt på mellannivåerna – har drabbats av omställningar utan några generösa fallskärmsavtal hägrande i skyn.

Vad är anledningen till att chefer blir arbetslösa? Bidragande orsaker är att företag läggs ned eller fusionerar på grund av dålig lönsamhet. Andra skäl är att företag rationaliserar och inte längre har råd att hålla sig med t ex en personaldirektör eller administrativ chef. För den offentliga sektorn är byte av hu-

vudmannaskap ofta en utlösande faktor. Organisatoriska förändringar i riktning mot plattare organisation är en annan förklaring till att mellanchefer blir friställda. Det handlar ofta om en ny syn på organisationer.

Varför är framför allt mellanchefer just nu påverkade av organisationsförändringar, borde inte förändringarna redan ha inträffat? Under lång tid har det talats om hur framtidens jobb kommer att ställa större krav på flexibilitet, nytänkande, eget ansvar och initiativförmåga. Samtidigt skulle den hierarkiska organisationen försvinna från arbetslivet. Förändringarna sköts emellertid på framtiden under 1980-talets högkonjunktur. I den allmänna expansionen fanns det nya jobb att söka för dem som blev arbetslösa när ny organisation infördes.

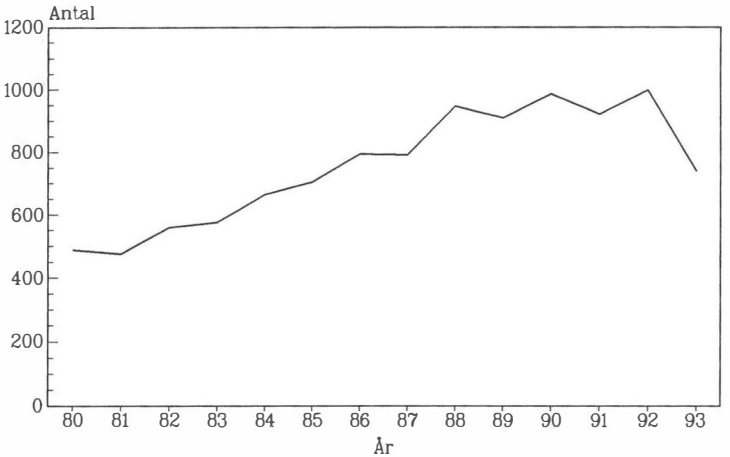
Ett misstag var att tro att hierarkier skulle försvinna en gång för alla. I någon form kommer hierarkier tillbaka. För varje cykel tillförs nya tankar och regler till organisationen även om det inte blir som gången innan. Det är ett otydligt förlopp som oförmärkt förändrar den platta organisationen till en hierarki. Efter ett tag utses en områdesansvarig och en dag beslutar ledningen att göra den ansvarige till chef. Det kan exempelvis ske som en belöning och någon gång ersätta en högre lön, och snart är organisationen åter fylld av mellanchefer.

Låt oss ta exemplet med ålderdomshemmet som privatiserades. En av de första åtgärderna var att delegera föreståndarnas ansvar och befogenheter. Därmed försvann mellanchefer och personer i motsvarande ställning. Även en rad andra tjänster avvecklades; det handlade om löneförrättare, personal-

sekreterare, ekonom och sekreterare. Arbetsuppgifterna fördelades på de i frontlinjen verksamma. För varje avdelning utsågs en samordnare av verksamheten. Efter ett tag samlas hos denna person alltmer ansvar och befogenheter och samtidigt höjs lönen. Samordnaren finns kvar på golvet, men förknippas alltmer med de symbolhandlingar som tillkommer en chef: present på födelsedagen, middag med ledningen och inbjudan till jullunchen. Frågan är om inte samordnaren har blivit en mellanchef.

Chefen var en av symbolerna för 1980-talet. Att leda var fint och ett tecken på den betydelse ledarskapet åter fick visar explosionen av litteratur om ledningsfilosofi under årtiondet, vilket framgår av figur 3.

Figur 3. Antal utgivna böcker om ledningsfilosofi 1980–93 (böcker registrerade i svenska bibliotek)



Källa: Libris.

Även om det saknas heltäckande chefsstatistik steg troligen antalet chefer under 1980-talet. Det visar en kontroll av några fackföreningars lönestatistik. En orsak var att klimatet under 1980-talet stimulerade till att belöna anställda med chefpositioner, bland annat beroende av att chefskapets betydelse betonades av de s k managementexperterna.

Mängden av förslag ur 1980-talets omfattande litteratur om ledningsfilosofi rörde mest om på ytan och kunde troligen inte göra annat, eftersom den producerade oförenliga patentlösningar. Chefen skulle vara en mjukis, djungelkrigare, spelare eller en furste i renässansens anda. Budskapen skulle helst sammanfattas i ett par tre uppmaningar – ”delegera gärna, men var en furste” eller ”hylla misstagen, undvik dock att göra dem”. Vad som avgjorde var att det inte fanns tillräckligt med tvingande skäl att förändra organisationen. Den traditionella hierarkin gavs – som i exemplet med ålderdomshemmet – i många fall bara en ny dräkt eller omgavs med symbolhandlingar. Ett exempel är de otaliga planerings-, lanserings- och kampanjmöten, avdelningsträffar eller upptaktsmöten som utspelades under 1970- och 1980-talen. De skulle hålla igång ”vi-känslan” och stärka gemenskapen. Cheferna skulle informera personalen. Att personalen egentligen skulle ha skaffat sig informationen på ett naturligt sätt via organisationen talades det sällan om. Snart skapades en hel industri bestående av kursgårdar, konferenshotell, researrangörer och konsulter som fyllde pärmar med strategi- och utvecklingsplaner för chefer och personal. För ledningen kändes det kanske som om man effektiviserade verksamheten och drev utvecklingen framåt.

Om hierarkier alltid reser sig och vinner till slut – vad är det då för mening med att avskaffa dem? Grundtanken är att hierarkier är ineffektiva och därför bör avskaffas. Ett utmärkande drag är att besluten skickas uppåt. Medarbetarna uppmanas undvika att ta egna initiativ, utan överlåter det på cheferna. Att ta ansvar innebär att man också kan göra fel och det syns i en hierarkisk organisation. Ett fel blir bevis på hierarkins överlägsenhet och att medarbetarna inte klarar ansvaret. I hierarkier blir det lätt så att de verkliga arbetsuppgifterna betyder mindre än positionerna. Man är chef över ett område eller några personer, medan det är svårare att precisera några egentliga arbetsuppgifter.

Särskilt militära organisationer är åskådliga exempel på hur illa det kan gå när positioner börjar leva ett eget liv. Ett exempel är den amerikanske sjöofficeren som vid sekelskiftet försökte introducera en teknik för att rikta skeppskanoner vid sjöhävning. Fartygens rörelse skulle pareras med en gyromekanism. Hittills hade uppgiften lösts genom ett manuellt ordersystem från matroser över underbefäl, underofficerare till officerarna. Den flotta som införde tekniken skulle få stora fördelar. Trots framgångsrika försök mötte tekniken ett motstånd som föreföll obegripligt. Till slut kom förklaringen: Alla invecklade befälsordningar som behövdes för att rikta kanonerna under sjögång skulle försvinna. Det var inte längre frågan om att införa ny teknik, utan att välta omkull ett system. Ett annat exempel gäller de förband som under första världskrigets inledning fortfarande var utrustade med färggranna uniformer, som agerade efter en taktik och var beväpnade med vapen

som gjorde dem helt olämpliga för världskrigets stridsmiljö. I många fall hade kraven på förnyelse diskuterats under årtionden av generalstaberna, men förändringarna innebar för stora ingrepp i hierarkierna och blev därför aldrig av. Men plötsligt slog verkligheten till och om soldaterna verkligen kom tillbaka efter världskrigets första dagar kläddes de i fältgrått och organiserades i nya förband.

Att exemplen hämtats från militärer beror inte på att de är mer konservativa än andra. Snarare har de under fredstiden inte behövt bry sig om förändring och aldrig behövt använda sin förmåga. De har kunnat vårda sin hierarki som fått ett eget liv. Även företag och organisationer lever under en slags fredstid. Marknader expanderar, anslagen höjs och få eller inga konkurrenter finns. Delar av den offentliga sektorn hade kanske denna ”fredstid” under 1960- och 1970-talen, vissa svenska råvaruindustrier under 1950- och 1960-talen och delar av privat tjänstesektor – bank-, finans- och fastighetsverksamhet – under 1980-talets högkonjunktur.

Den kanske viktigaste drivkraften för hierarkin finns inte hos högre chefer eller mellanchefer, utan hos de underlydande. Chefskapet är visserligen en bekräftelse på framgång, men ingen hierarki kan bestå om inte alla nivåer accepterar den. Det var varken disponenten eller överingenjören i brukssamhället som bar upp hierarkin, utan snarare arbetarnas värderingar. En välkänd anekdot på temat berättar om Edith Piafs gamle far som, när dottern blivit berömd, endast önskade sig en betjänt, inte för att han behövde hemhjälp, utan för att han fick någon att bestämma över. Att bli chef, även i den lilla skalan,

bekräftar steget uppåt i samhället.

Kunskapssamhällets arbetsliv bör, som namnet på framtidens samhälle antyder, koncentreras mot utvecklande jobb, intressanta uppgifter och inte mot positioner. Kanske är svenskt arbetsliv inte alls organiserat för att möta kunskapssamhället. Jobben styrs av principer som ger arbetsuppgifter utan möjligheter till utveckling. Verksamheten är organiserad som om det gällde traditionellt industriarbete. Det bedrivs på stora arbetsplatser där tiden i traditionell anda kontrolleras av stämpelur eller flextidssystem, vilket lätt leder till att arbetstiden blir viktigare än vad som faktiskt görs. Om inte arbetsuppgifterna ger utmaningar finns inte annat att ägna sig åt än att jaga positioner. Saknar svenskt arbetsliv verkligen alla andra utmanande drag, så att endast chefskapet eller sökande efter positioner återstår?

Organisationernas utplattning har gjort mellancheferna arbetslösa. Vilka hinder finns det för deras återkomst på arbetsmarknaden? Först gäller det ett personligt hinder, eftersom arbetslösheten slagit sönder deras sociala liv och kanske givit personliga problem. Många saknar umgänge, de har varit utan fritid, förlorat kontakt med familj och barn. De har i stället arbetat sextio timmar i veckan och därmed varit mycket lojala med arbetsgivaren. Ibland har tilltron till arbetsgivaren varit så stark att mellanchefen inte brytt sig om att gå in i en arbetslöshetskassa. Att gå från ett högavlönat jobb till kontant arbetslöshetsstöd innebär också en svår ekonomisk belastning. När jobbet försvinner är det som om allt går förlorat.

Svårast att omplacera är mellanchefen som varit

verksam många decennier i ett storföretag. Han – det är nästan alltid en man – har vigt hela sitt liv åt företaget och drabbas hårt vid neddragningen. Troligen har specialisten svårare än generalisten, vars kunskaper bättre behåller sin aktualitet. Samtidigt förlorar den som har varit chef mycket länge sina specialistkunskaper och kan inget annat än att vara chef. Att söka jobb som inte är chefsjobb är svårt för den friställde: dels saknar han andra kunskaper, dels upplevs det som en degradering att inte vara chef. Mellanchefernas svårigheter att återvända till arbetsmarknaden beror således främst på sociala problem och förändringar inom organisationen vilket gjort kunskapen mindre värd.

Kontorspersonal – ny teknik och inga nya uppgifter[1]

Anledningen till att även tjänstemän sägs upp från sina anställningar i så stor omfattning är flera. Konjunkturnedgången drar ned efterfrågan på tjänstemän, omfattande förändringar i företagens organisation verkar i samma riktning. Organisationerna plattas ut och kvar blir de översta och nedersta skikten. Det är därför inte bara chefer som påverkas; även kontorspersonalen drabbas. För de senare kompliceras bilden av att ny teknik kommer in i bilden.

Den mekanisering som startade i fabriken, stannade inte där: kontor och butiker invaderades också. Vid mitten av seklet var fortfarande bokhållare och skrivmaskinsbiträden vanliga; under den sista fjärdedelen av seklet har de nästan försvunnit. Ansvaret

för redovisningen lades på kalkyleringsmaskiner; skrivmaskinsbiträden behövdes inte längre som förmedlare mellan det talade och skrivna ordet. Datorer har i olika utformningar funnits för allmänt bruk sedan åren kring 1960, men det är först kring 1990 som datoriseringen av kontoren börjar få en märkbar effekt på utslagning av manuell kontorsarbetskraft. Det har varit svårt att förutse tidpunkten eftersom den är ett resultat av många samverkande orsaker.

De förändringar som nu sker inom kontorsyrket är den största förändringen på arbetsmarknaden sedan nedläggningen av varvsindustrin på 1970-talet. I dag är cirka 300 000 personer – 90 procent av dessa är kvinnor – verksamma inom området och inom en tioårsperiod räknar bedömare (bland annat TCO) med att två tredjedelar har förlorat jobbet. Många av de arbetsuppgifter som utförs på kontor, t ex arkivering och kopiering, är gemensamma för flera yrkesgrupper. Därför är det inte helt lätt att identifiera och avgränsa kontorspersonalens typiska arbetsuppgifter. Kontorister och ekonomiförvaltare har ofta mer konkreta och lättidentifierade arbetsuppgifter än sekreterare, som har mångskiftande arbetsuppgifter. Företagets inriktning, arbetsorganisation och medarbetarens kompetens säger oftast mer om vad som ryms bakom yrkestiteln.

Det finns fortfarande arbetsplatser där man arbetar på traditionellt sätt, men många övergår till att använda datorerna för kontorsarbete och ordbehandling. De rutinbetonade arbetsuppgifterna försvinner när arbetet datoriseras. Många åligganden som tidigare sköttes av kontorister, tas numera omhand av andra personer i företag och organisationer. Att tjäns-

temän använder ordbehandlare innebär att behovet av fast anställd personal som enbart sysslar med utskrift i stort sett försvinner. Tjänstemän börjar även sköta kringsysslor som beställningar, fakturering etc. Telefonväxlar med direktval och andra kundtjänster minskar samtidigt behovet av telefonister.

De som blir kvar inom yrket kommer att få förändrade arbetsuppgifter, och det kommer att krävas ändrad kompetens för att svara mot de förändringar som sker. Kontoristernas arbetsuppgifter blir i stället mer varierade, och det ställs större krav på breddade kunskaper. Förändringarna ökar kraven på grundutbildning för att klara de nya och ibland mer kvalificerade arbetsuppgifterna på dagens kontor. Goda språkkunskaper, framför allt i svenska och engelska, efterfrågas liksom grundläggande företagsekonomiska kunskaper.

För så gott som alla lediga arbeten inom kontorsområdet krävs gymnasieutbildning. För inte så många år sedan räckte det med att kunna skriva maskin. Ofta har arbetsgivarna i dag även krav på kompetens inom områden som svenska, engelska, data och ekonomi. De yngre har den formella kompetensen och kan på så sätt vara attraktivare att anställa för arbetsgivaren. Men mycket av kompetensen inom kontorsyrket är ”osynlig”, dvs bygger på lång erfarenhet inom yrket, och den har de yngre inte hunnit skaffa sig i lika hög grad som de medelålders.

I ”Kontorsyrke i förändring”, en konferensrapport från Statstjänstemannaförbundet (1990), hävdas att ”om man inte har betyg på sina kunskaper så räknas de inte”. Samtidigt är 95 procent av yrkeskunnandet byggt på erfarenheter. Trots det väger ofta faktabase-

rad kunskap tyngre vid rekryteringar. I Kompetensutredningens slutbetänkande (SOU 1992:7) hävdas att internutbildningen inte utjämnar skillnaderna i utbildningsbakgrund, utan snarare förstärker dem. Vissa grupper får mycket internutbildning, men flertalet får lite eller ingenting. De som arbetar inom kontorsyrket har i allmänhet i ringa grad fått utbildning på arbetsplatsen. Internutbildningen för kontorister och sekreterare består ofta av att lära sig hantera företagets datautrustning. Få har fått utbildning som leder till en utveckling av yrkeskunskaperna eller som öppnar vägen till andra befattningar.

Kontorsyrket är svårdefinierat och få som inte själva arbetar som kontorist eller sekreterare vet vad det innebär. Kvinnors kompetens döljs bakom vaga och summariska benämningar. Titlar som kontorist, sekreterare och assistent bidrar till otydligheten. De är mer samlingsbenämningar som egentligen består av en mängd olika yrken, inte funktionstitlar som faktiskt beskriver vad yrket innebär. Som nämnts brukar cirka 300 000 TCO-medlemmar summeras med dessa något vaga benämningar. Det har hävdats att det handlar om minst 83 olika yrkes- eller kompetensområden som skulle kunna ge ungefär lika många titlar. I "Framtid och förändring inom kontorsyrket" (TCO 1992) hävdas att yrkesbenämningen sekreterare, kanslist, assistent, kontorist börjar bli otidsenlig. När skrivarbetet – yrkesgruppens kärnkompetens – minskar i omfattning och ersätts med mer självständiga, specialiserade arbetsuppgifter överensstämmer inte yrkesbenämningen med det verkliga arbetsinnehållet. Snarare utvecklas nya yrken där sekreteraruppgifter kan utgöra en del av

arbetet. Att ta fram information ur databaser, att leda projektarbeten, att vara ADB-samordnare är exempel på andra uppgifter. Att redigera texter, arbeta med layout, ekonomi och marknadsföring är ytterligare exempel.

I själva verket synes det som om den kompetens som fordras oftare rör graden av färdighet och personliga egenskaper (t ex förmåga att koncentrera sig på väsentligheter och vilja att slutföra påbörjade arbetsuppgifter) än rent teoretiska kunskaper. De personliga egenskaperna kommer därför att bli allt viktigare. Det handlar lika mycket om egenskaper som yrkeskunskaper. De kommer framgent att gälla handläggning och ekonomiadministration. För att klara dessa nya kunskaper krävs kunskaper i ekonomi, ADB, språk och utredningsmetodik. Som grundutbildning för morgondagens sekreterare önskar de flesta arbetsgivare minst treårigt gymnasium med ekonomisk inriktning.

Avgörande för möjligheterna till utveckling är verksamhetens art och arbetsplatsens kultur. När handläggare och chefer med datorns hjälp utför det mesta av skrivarbetet själva, kan man välja att rationalisera genom att säga upp dem som tidigare utförde detta arbete eller göra sekreterarna delaktiga i datoriseringsprocessen och utveckla arbetsuppgifterna. De som blir kvar kommer med all sannolikhet att få mer kvalificerade och mer intressanta uppgifter. De som i tid ser utvecklingen och som kompletterar sin kompetens har möjlighet att bli kvar inom yrket.

Varför har då kontorspersonal svårt att återvända till arbetsmarknaden? Lönekostnaden anses ofta alltför hög i relation till den produktivitetshöjning de

kan åstadkomma i den traditionella rollen som sekreterare. Det blir inte bättre av att gruppens kompetens i hög grad är osynlig. Datortekniken har berövat dem en stor del av deras ursprungliga yrkesroll. Eftersom yrket är osynligt blir deras kris mindre tydlig. Kanske kan detta också bli ett kännetecken för fler yrkesgrupper i kunskapssamhället.

Låt oss övergå till de medelålders ingenjörerna. För dem är den främsta orsaken till svårigheterna att söka i ny teknik som inte alla kunnat tillgodogöra sig. Deras utbildning är snarare föråldrad än felaktig.

Ingenjörer – ny teknik och föråldrade kunskaper[2]

Med ingenjörer menar vi alla i detta yrke som inte är civilingenjörer. Gruppen kan också beskrivas som personer med mer än två års teknisk utbildning på gymnasienivå, men högst två års teknisk högskoleutbildning. Vi ska också diskutera personer som inte har den formella utbildningen, men finns i befattningar som normalt innehas av ingenjörer. Många personer i ingenjörsbefattningar saknar formell utbildningsbakgrund och har mer praktisk än teoretisk bakgrund, dvs de borde utifrån sin formella utbildning snarare benämnas tekniker än ingenjörer. Samtidigt bör man nog uppfatta ingenjörstiteln som en funktionsbeteckning lika mycket som en utbildningstitel.

Gränsen mellan de olika grupperna är flytande, men vi ska ändå försöka bedöma hur många de medelålders ingenjörerna är. Vi har bara uppgifter för Stockholms län. Samma yrkesproblem finns i resten

av landet, även om den tidiga avindustrialiseringen i Stockholm snabbare aktualiserat ingenjörernas kris. Medelålders ingenjörer är cirka 11 000 personer enbart i Stockholms län. Om vi betraktar gruppens fördelning på olika huvudmän finner vi att drygt 6 000 är verksamma i den privata sektorn, 4 000 hos statliga arbetsgivare och knappt 1 000 i landsting och kommuner.

Drygt hälften av den privata sektorns ingenjörer är institutingenjörer, återstoden har tekniskt gymnasium. Till totalsiffran ovan kommer cirka 1 000 personer med fackskoleutbildning, som har befattningar som ofta ges ingenjörsbeteckning eller som normalt besätts av ingenjörer, exempelvis arbetsledare i byggnadsindustrin. Huvuddelen arbetar inom industrin och är anslutna till Sveriges industritjänstemannaförbund eller Sveriges arbetsledarförbund. En mindre grupp (kanske 10–20 procent) ingenjörer arbetar inom handel och distribution och är anslutna till Handelstjänstemannaförbundet.

I grova drag fördelar sig ingenjörerna förhållandevis jämnt mellan storföretag, konsultföretag (varav omkring hälften i konsultföretag med mindre än 10 anställda) och övriga småföretag. Förmodligen är verkstadssektorn, följd av byggnadssektorn, de mest representerade sektorerna. Scania, Ericsson, Alfa Laval, Atlas Copco, Flygt, NCC och Skanska är exempel på företag med mer än 100 ingenjörer.

Bland ingenjörstäta arbetsplatser i den statliga sektorn finns Televerket, Vattenfall, Statens Järnvägar, Banverket, Vägverket samt Tekniska högskolan, Stockholms universitet och Försvarets forskningsanstalt. En bedömning från Statstjänstemannaförbun-

det visar att man har cirka 8 000 ingenjörer i Stockholmsområdet, varav kanske hälften är över 45 år. Denna yrkeskategori är utspridd mellan ett stort antal arbetsplatser, dvs ännu mer spridd än i den privata sektorn där de stora arbetsplatserna åtminstone täcker en tredjedel av det totala antalet ingenjörer.

Under hela 1990-talet kommer de medelålders ingenjörerna att vara ett starkt inslag på arbetsmarknaden. Deras arbeten är för närvarande föremål för omstrukturering. Det gäller i högsta grad ingenjörer i Stockholm län. Många är i dag arbetslösa; avindustrialiseringen har, som nämnts, gått längre i Stockholms län än i övriga landet. Många ingenjörer finns i dag utanför den reguljära arbetsmarknaden, och de lediga platserna är få. Omställningarna drabbar främst dem som har föråldrade utbildningar. Genom modern teknik kan arbetsorganisationen plattas ut och mellanleden i produktionsprocesserna – det är där många ingenjörer finns – har till stor del tagits bort. Det är inte bara företagens produktionsprocesser som plattats ut. Hotet mot ingenjörerna förstärks av de tidigare nämnda organisationsförändringarna; det är inte bara chefer som drabbas. Ingenjörer (med gymnasiebakgrund och motsvarande) befinner sig ofta på en administrativ mellannivå.

Ingenjörer har av många skäl svårigheter att få nytt jobb. Den fortgående kompetenshöjningen på ingenjörsområdet verkar ha medfört att de praktiskt erfarna ingenjörernas teoretiska kunskaper inte hängt med i utvecklingen. De medelålders ingenjörerna riskerar, trots sin stora erfarenhet och betydelse på arbetsplatserna som arbetsledare, handledare och specialister, att permanent slås ut av yngre civil-

och 80-poängsingenjörer, om de inte höjer den formella kompetensen. Det finns ett tydligt samband mellan behovet av teknisk kompetenshöjning och hotande arbetslöshet bland medelålders. Personer med gammal teknisk gymnasie- eller institutexamen riskerar att få svårt att klara sig på den högteknologiska arbetsmarknaden om inte deras utbildning förstärks. Få verkar ha sökt stärka sin formella utbildning.

Skillnaderna mellan olika sektorer är stora. Ingenjörer i byggbranschen måste särbehandlas, bland annat eftersom konjunkturen slår särskilt hårt mot dem. Det gäller både dem som är beroende av byggbranschen direkt (byggarbetsledare) och indirekt (konstruktörer på arkitektfirmor, elingenjörer o dyl). Av de arbetslösa ingenjörerna på arbetsförmedlingen kom mer än hälften från byggbranschen som byggnadsingenjörer, arkitekter och elingenjörer. De tvingas välja mellan att "övervintra" inom branschen eller byta bransch. Det senare alternativet kan stå till buds, eftersom byggnadsingenjörer kan vara eftertraktade även i andra branscher, genom att det finns en flexibel och praktisk tradition i branschen. Samtidigt finns hos många den rakt motsatta uppfattningen; byggbranschen är synnerligen stel och föråldrad, vilket gör en övergång till andra sektorer svår.

En stor andel av ingenjörerna – dvs personer som tjänstgör i arbetsledande befattningar – i byggbranschen är "långvägare" i jämförelse med andra branscher (möjligen bortsett från den kommunala sektorn). En tredjedel av arbetsledarna inom byggbranschen i Stockholmsregionen saknar formell underbyggnad. Det handlar om 50-åringar som gått den

långa vägen och blivit platschefer eller innehar liknande befattningar. De har haft svårt att få tid över för vidareutbildning.

Den låga andelen formellt utbildade gäller också den kommunala sektorn, inom vilken många ingenjörskategorier är representerade. Genom att arbeta under många år, kan man göra karriär från yrkesarbetare via lagförman till att inneha ingenjörstjänst. De två huvudgrupperna är fackskoleingenjörerna med tvåårig utbildning samt de som har treårig gymnasieutbildning. Det verkar inte vara helt ovanligt att en majoritet i ingenjörsbefattningar vid en kommunal förvaltning saknar formell ingenjörsutbildning. De har folkskola som bakgrund och en lång intern karriär. Låt oss ta ytterligare några exempel. Produktionstekniker och produktionsplanerare har redan drabbats hårt av arbetslöshet. De har till 50 procent varit befordrade arbetare. I dag liknar deras arbete mer ett konstruktörsarbete, deras funktion har delvis tagits över av de självstyrande arbetsgrupperna.

Utbildningskombinationerna, och därmed behoven av ytterligare utbildning, växlar från individ till individ. En stor del av ingenjörerna har skaffat sig sin utbildning, ofta på kvällstid, med stor insats av egen tid och resurser. I en andra våg av kompetenshöjning som nu förutses, är det långt ifrån självklart att denna grupp är beredd till lika stora uppoffringar som förra gången, när de var yngre.

Att de medelålders ingenjörerna i stor utsträckning skaffade sig utbildning på kvällstid, som vuxna vid sidan av ordinarie arbete, ofta utan något större stöd från arbetsgivaren, kan leda till olika slutsatser.

En kan vara att dessa personer nu känner att de gjort sitt; de har redan satsat så mycket av sin lediga tid att nu får det vara nog. Man kan också förmoda att många känner viss bitterhet; de stora egna satsningarna har inte varit nog. En annan slutsats är att denna grupp är van att på egen hand skaffa sig sin utbildning, de vet att man ytterst måste investera i sin framtid. Det skulle tala för att en större andel av denna kategori kan klara sig igenom besvärliga arbetslöshets- och omställningsperioder.

Skillnaden mellan att arbeta i det stora eller i det lilla företaget har flera dimensioner. Från ingenjörernas horisont ser utbildning och utveckling helt olika ut beroende på om man arbetar i ett stort eller litet företag. Det brukar hävdas att det stora företaget specialiserar sig mer och kommer längre bort från kunden. Ingenjörerna har troligen svårare att hänga med utvecklingen i ett storföretag, där de snabbare marginaliseras om de inte hänger med i utvecklingen. Konkurrensen är också troligen hårdare om de bästa arbetsuppgifterna. Däremot är tillgången på internutbildning större i ett stort företag.

I ett litet företag erfordras yrkesmässig bredd och de tekniska kunskaperna hålls vid liv på många områden. Arbetsuppgifterna är inte alltid så specialiserade, vilket gör att man måste vidareutveckla sig via nya arbetsuppgifter. På ett litet företag är det svårt att hänga med i den allmänna tekniska utvecklingen. Detta blir kännbart fem till tio år efter teknisk examen, då ny utrustning introduceras och nya generationer kommer ut på arbetsmarknaden. Det lilla företaget befinner sig däremot närmare kunder och leverantörer, vilket innebär att det är svårare att isole-

ra sig från vad som händer i den tekniska utvecklingen i det marknadssegment där företaget har sina kunder.

Är de som arbetat i det lilla företaget bättre rustade i jakten på nya jobb i jämförelse med dem som kommer från det stora företaget (eller vice versa)? Det är svårt att ge några bestämda svar, men gissningsvis är det lilla företagets arbetslösa kanske bättre förberedda och kanske klarar de sig därför genom arbetslöshetstiden med självförtroendet mer intakt. I det stora företaget finns visserligen, i motsats till i det lilla, resurser för formell utbildning, men denna är inte alltid en särskilt effektiv metod att hålla ingenjörerna à jour med utvecklingen. På både små och stora arbetsplatser tillkommer problemet att antalet ingenjörer i varje specialitet är få och spridda, och att en bra utvecklingsplanering är svår att åstadkomma.

Ingenjörer med kort utbildning löper större risk för arbetslöshet på grund av allt snabbare tekniska förändringar. I många företag är 40–45 år en åldersgräns för utbildningsinsatser från företagets sida. Det är också en vanlig lönetopp. Nyrekryteringen gäller civilingenjörer till tjänster som lägre ingenjörsgrader tidigare hade. Åldern är en komplex variabel som slår på flera sätt, men är sällan en absolut nackdel. Hög ålder kan innebära en minskad omställningsvilja, en faktor som förstärks av att industrin sätter den psykologiskt vitala åldersgränsen rätt lågt (omkring 40). Men frågan är om det inte har att göra med förutfattade meningar om ålderns betydelse och inte med kompetens; arbetsgivarna väljer utifrån vad de tror och de är nog inte alltid särskilt rationella. Företagen verkar vilja ha folk som har hög-

skoleutbildning, 20 års erfarenhet och är 25 år.

Sammanfattningsvis kan följande sägas om ingenjörernas problem. Ingenjörernas utbildningsbehov gäller branschspecifika kunskaper. Det talar för att höjningar av kompetensen bör diskuteras sektorsvis. Samtidigt är generella inslag ibland betydelsefulla. Så betyder arbetslivserfarenheten mycket för ingenjörerna. Många har faktiskt huvudsakligen praktisk utbildning. Utbildningsbehoven är avhängiga av deras roll på arbetsplatsen; denna roll bestäms på många håll mer av ingenjörens roll och inte utifrån arbetsplatsens behov. De medelålders ingenjörernas problem är således inte bara ett utbildningsproblem, utan också ett socialt och organisatoriskt problem.

Sammanfattning

Vi har diskuterat några yrken med en hög andel medelålders. Stigande ålder ger mer yrkeserfarenheter. Detta talar förvisso för de medelålders. Åldern i sig borde inte vara ett problem. Men en mängd faktorer därutöver medför att många tappar fotfästet på arbetsmarknaden. De har varit lojala och arbetsamma, men förlorar ändå jobben när ny teknik och organisation minskat värdet av deras yrkeskunskaper och utbildningar. Förklaringarna till att medelålders i våra tre grupper har drabbats av arbetslöshet och har stora svårigheter att finna ny sysselsättning på 1990-talets arbetsmarknad är således många. Våra resultat kan sammanfattas i ett antal punkter:

- Lågkonjunkturen drabbar samtliga tre yrkeskategorier.

- Nedskärningar i offentlig sektor drabbar kvinnliga kontorister och mellanchefer. Det innebär samtidigt att de har svårigheter att komma tillbaka, eftersom det inte längre finns någon expansion i offentlig sektor.

- Ny teknik införs, vilket särskilt drabbar ingenjörer och kontorister.

- Föråldrad utbildning ställer till problem för många. För alla tre yrkesgrupperna gäller förmodligen att 1980-talet var ett decennium av uppskjuten kompetenshöjning, vilket gör att medelålders nu riskerar att bli utkonkurrerade av mer välutbildade yngre. Under 1980-talet fanns inget tryck utifrån på att skaffa sig vidareutbildning. Det var arbetskraftsbrist som rådde. Oavsett utbildning, kunskaper och erfarenheter fanns arbetstillfällen för de flesta. I ett fall, mellancheferna, verkar utbildning heller inte hjälpa dem att komma tillbaka.

- Ofta är en gammal utbildning samtidigt en felaktig utbildning. I en sådan utbildning kan ingå t ex stenografi i stället för data.

- Internationaliseringen medför krav på internationell erfarenhet, språkkunskaper etc. Det förorsakar svårigheter för framför allt kontorister och ingenjörer.

- Plattare organisation friställer mellanchefer. Från traditionell hierarki till funktionell hierarki har vi benämnt de vanliga organisatoriska förändringar som innebär plattare organisation. De plattare organisationer som eftersträvas i dag får konsekvenser för flera yrkesgrupper. Men det handlar snarast om ambitioner, och tillplattade organisationer reser sig igen.

- En rörligare företagsstruktur slår mot "trotjänarna" i de tre yrkena. Praktisk erfarenhet värderas lägre efter det att företag omstrukturerats.

De tre gruppernas problem kan sammanfattas på följande sätt:

	Chefer	Kontorister	Ingenjörer
Lågkonjunktur	X	X	X
Nedskärningar i offentlig sektor	X	X	
Ny teknik		X	X
Föråldrad utbildning			X
Felaktig utbildning		X	
Internationalisering		X	X
Plattare organisation	X	X	
Rörligare organisation	X		X

I det följande kapitlet ska åtgärder för att hjälpa medelålders på arbetsmarknaden utvecklas. Problemen är av sådan art att de troligen bäst löses i samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Ibland behövs också stöd via det allmänna utbildningsväsendet. De

medelålders problem på arbetsmarknaden kan knappast bemästras genom åtgärder som riktar sig mot stora grupper; åtgärderna måste individualiseras i långt större utsträckning än i dag. Sist men inte minst framstår det som allt viktigare att förändra attityder hos enskilda både i rollen som arbetstagare och arbetsgivare. Inga åtgärder hjälper – hur bra de än är – om fördomar stänger ute de medelålders från arbetsmarknaden. Låt oss utveckla dessa resonemang.

Noter

[1] Detta avsnitt bygger på bl a Kings, C., ”Kontorister i Stockholms län”, 1993.

[2] Detta avsnitt bygger på bl a Granholm, A., ”Ålder och erfarenhet – problem eller tillgång”, Länsstyrelsen i Stockholms län, 1991.

4. *Finns det lösningar?*

– Är Du utbildad bilmekaniker?
– Nej jag är autodidakt.

Gåsblandaren 1979

Åldersdiskriminering

I detta kapitel ska vi diskutera lösningar knutna till arbetsplatsernas organisation, teknikval eller till individernas kunskaper och kompetens. Först ska vi emellertid återvända dit vi startade, tidsmyterna, och deras negativa effekter. Ofta inverkar förutfattade meningar om ålder, generation och tidsanda, har vi hävdat. Det kan gälla uppfattningar som styr företags och enskildas beslut men som sällan varit föremål för diskussion eller prövning. Två av de tre tidsmyter – ålders- och generationsmyterna – som vi har behandlat i denna bok leder till diskriminering av stora befolkningsgrupper. Exempelvis kan det röra företag som bara rekryterar ur en åldersgrupp eller medelålders som anser att de är för gamla för att lära sig ny teknik. Den tredje – myten om tidsandan – kan också vara skadlig, men är mer "demokratisk" i den meningen att den kan drabba vem som helst, ung som gammal.

Vi kommer nedan att diskutera generella åtgärder mot denna ålders- och generationsdiskriminering (som vi sammanfattande betecknar som åldersdiskriminering). Vi redovisar också förslag som ersätter diskriminering med ett mer individualiserat förhåll-

ningssätt, som tar hänsyn till individens position i livsförloppet snarare än schematiskt tillämpar ett ålderstänkande.

Den självklara diskrimineringen

Åldersdiskriminering är som nämnts förbjuden enligt amerikansk arbetsmarknadslagstiftning men inte i den svenska lagstiftningen. Diskriminering av ålder är i dag så vanlig att den uppfattas som självklar. I tidigare kapitel har vi givit många exempel på att vardagen är fylld av åldersschabloner, och de är officiellt mer eller mindre påbjudna genom det ymniga bruket av folkbokföringsnummer. På samma sätt var köns- och rasdiskrimineringen "självklara" på sin tid och i sina kulturer, tills de så småningom ansågs strida mot jämlikhetskraven och förbjöds i lag.

Låt oss granska några vanliga argument som används för att legitimera åldersdiskriminering: De äldre måste lämna plats för de yngre som bör prioriteras framför äldre när det gäller vård, utbildning och sysselsättning. De yngre representerar framtiden. När dessa argument används har de oftast en mycket kortsiktig innebörd. Det är svårt att förstå att det skulle vara olönsamt att ge ordentlig utbildning till en person som är medelålders och som har kanske 15 år kvar av yrkeslivet, samtidigt som man vet att yngre personer stannar kortare tid hos samma arbetsgivare. När argumenten används för att motivera att inte studiestöd bör ges till vuxenutbildning för personer över en viss ålder, är de ännu svårare att förstå, eftersom värdet av en person i full sysselsättning borde väga tyngst.

De medelålders har redan dragit så stora fördelar av samhällets omdaning (fyrtiotalisternas nytta av välfärdssamhällets uppbyggnad, de stora realisationsvinsterna av bostäder och innehavet av ledande befattningar i många sammanhang) att det nu finns skäl att gynna yngre åldersgrupper. Så lyder ett annat vanligt argument som påminner om det som ibland används för diskriminering av kvinnor, nämligen att en sådan diskriminering skulle utjämna den nackdel som männen har av att göra militärtjänst. I allmänhet är det svårt att acceptera att hela grupper diskrimineras i något avseende för att utjämna orättvisor i helt andra avseenden. Det rimliga är att över huvud taget inte diskriminera, eftersom det inte är säkert att kompensationen verkligen träffar rätt.

Det framförs också argument för åldersdiskriminering av yngre på arbetsmarknaden: Man ska visa respekt för erfarenhet och ålder. Här finner vi ett traditionellt och kulturbetingat argument som yttrat sig i att äldre ansetts vara lämpligare som chefer. Tjänsteårs- och ålderstillägg faller i samma kategori; det är fråga om en trohetspremie för att man stannat hos samma arbetsgivare och en symbol för den större erfarenheten hos äldre anställda.

I strävan att skapa ett så långt möjligt åldersneutralt samhälle bör även åldersdiskriminering av yngre motverkas. Ålderstilläggen har dessutom snarast en inlåsande effekt genom att många anställda stannar för länge hos samma arbetsgivare. Ålderstilläggen verkar inte heller vara förenliga med principen lika lön för lika arbete. Om vissa äldre anställda verkligen utför ett bättre arbete på grund av den ökande erfarenheten bör detta leda till ett högre vär-

de på arbetsmarknaden, vilket i sin tur bör medföra högre lön utan ålderstillägg.

Åtgärder mot åldersdiskriminering

Förbud mot åldersdiskriminering kan skrivas in i grundlagen. Regeringsformens paragraf mot diskriminering på grund av ras, hudfärg eller etnisk tillhörighet förbjuder diskriminering om medborgaren "tillhör minoritet". När det gäller könsdiskriminering förbjuds den "om ej föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt".

Motsvarande formuleringar kan kanske vara lämpliga när man vill ingripa mot åldersdiskriminering vid t ex rekrytering, antagning till utbildning och vårdinsatser. En lagparagraf skulle syfta till att motverka generell åldersdiskriminering. Mer konkret skulle den exempelvis hindra att regler uppkommer som går ut på att personer över en viss ålder inte får tillgång till vård eller att företagen har generella regler att inte ge personalutbildning till personer över en viss ålder.

I vissa sammanhang finns emellertid ett legitimt syfte att skydda eller främja vissa åldersgrupper, t ex minderåriga. I andra sammanhang kan syftet vara att åstadkomma en jämnare åldersfördelning på en arbetsplats. Åldersdiskriminering kan vara nödvändig i vissa fall, t ex vid rekrytering till yrken med stora fysiska risker (bl a piloter), skolplikten (kopplad till sex eller sju år), bidrag (barnbidrag upp till viss

ålder) eller ålderspension (från viss ålder).

Inledningsvis kan en kommission tillsättas med uppgift att kartlägga åldersdiskrimineringens omfattning. Det är sannolikt att vissa åldersgränser kryper nedåt, t ex att företagen blir alltmer obenägna att ge omfattande personalutbildning till medelålders. Det är dock svårt att belägga sådant om man inte först gjort en allmän kartläggning. En åldersdiskrimineringsombudsman kan därefter inrättas med uppgift att verkställa en på denna punkt förändrad lagstiftning och att skapa ett system med övervakning och tillfälliga dispenser för att lagen ska kunna tillämpas.

Gamla tiders bilskyltar med angivande av bilens registreringslän gav underlag för många folkliga funderingar om förmågan att köra bil i andra delar av landet. Åldersangivelsen i folkbokföringsnummer förstärker sannolikt åldersresonerandet och skapar därmed ett underlag för en fortsatt ogenerad diskrimineringstrafik. Ett första steg mot att avskaffa den öppna användningen av folkbokföringsnummer har tagits i ett utredningsförslag. Från vår synpunkt är det framför allt åldersangivelsen i kombination med den livliga offentliga exponeringen av numret, som vi anser bör ändras.

En lag mot åldersdiskriminering ger en grund för åtgärder mot den aktiva och öppna åldersdiskrimineringen. Den diskriminering som sker på mer individuell och attitydmässig grund kan vara svår att komma åt. Här krävs förmodligen informationsinsatser för att motverka föreställningen att bara ungdomar kan vara hackers eller att man inte kan lära sig nya saker när man är medelålders.

Minska åldersfixeringen

Åldersdiskriminering får sin näring av en överdriven åldersfixering. Ju svagare den blir, desto större vinst för alla åldrar. Det gör att ungdomar ges chanser, inte sorteras bort eller inte tas på allvar bara för att de är unga. Det leder också till att de medelålders fortfarande tillmäts möjligheter att lära på nytt.

En allmän uppfattning är att arbetslivet gått från en stel hierarkisk uppbyggnad mot en friare, plattare och mer nätverksorienterad uppbyggnad. Ett problem med hierarkiska organisationer var att de lätt blev ålderspyramider. I toppen på en sådan organisation fanns de äldre som bestämde och längre ned de yngre som saknade makt. Först när de yngre kommit upp i medelåldern hade de möjlighet att tillskansa sig något inflytande.

Att varje generation ska behöva vänta tills de blir medelålders för att få vara med och besluta är en absurd tanke. I ett sådant system blir rörlighet och förnyelse låg. De äldre stannar kvar och väntar på sin tur, eftersom de bara känner sig säkra så länge de står i kö efter högre positioner hos samma arbetsgivare. Det är bara de mest lysande begåvningarna som kan överleva ett sådant system. De flesta förlamas i sin yrkesroll eller tvingas ut i ofrivillig sysslolöshet.

Om detta ofruktbara sätt att organisera hör till det förflutna så borde det i dag finnas större möjligheter att låta ålder spela en mindre avgörande roll. I stället kan alla åldrars egenskaper utnyttjas mer fullt ut än vad som tilläts i den hierarkiska organisationen, där åldrarna snarare befann sig i ett tillstånd av

misstänksamhet och kamp mot varandra.

En ålderssammansättning av mer varierat slag borde vara till fördel om vi vill se en mer kreativ och förnyelsebar verksamhet. Men det finns en vördnad för ålder som är svår att komma förbi. Det finns till och med de som påstår att vördnaden för ålder är lika stor som respekten en gång var för aristokratin. Är chefen 33 år finns det ett motstånd att anställa någon i närheten som är 53 år. Kanske ligger förklaringen till fenomenet djupt förborgad i en tradition som tas för given – att den som leder helst bör vara en av de äldre. Både i vår uråldriga bystämma och i skråna var åldermannen ledare och i de kristna församlingarna var ledarna ”de äldste”. Frågan är om inte vördnaden för ålder inpräntas redan i skolsystemet. Den är inte främmande ens i dagens svenska uppfostringssystem. Redan i daghemmen ges de äldsta åldersgrupperna, 5- och 6-åringarna, en särställning i de yngres medvetande och många barn är mycket noga med vilken åldersrang de har. Hackordningen skapas tidigt och förs vidare ut i samhället. De nya får veta sin plats och ger naturligtvis igen när det blir deras tur. På mer eller mindre allvar utspelas sedan på skol-, kaserngårdar och högskolecampus olika ritualer där de yngre får veta sin plats i åldersrangen. Och detta åldersrankande fortsätter ofta ut i arbetslivet fast det då sker i det tysta.

Motsatsen till en överdriven vördnad för äldre är ungdomsdyrkan. Det är en tillbedjan av fysisk hälsa och ett motsvarande förakt för åldrande och begynnande skröplighet. Åtskilligt talar för att detta blivit ett viktigare inslag i dagens kultur och åsiktsströmningar. Reklamens bilder, film, TV etc har liten plats

för dem över 50 år. Ungdomsdyrkan kan också vara ett uttryck för ett allmänt tilltagande förakt för svaghet. Det är knappast en slump att de totalitära ideologierna samtidigt med sitt stora förakt för svaghet också haft starka inslag av ungdomsdyrkan.

Rekrytera alla åldrar

Framför allt på arbetsmarknaden ställer åldersfixeringen till problem. Det står visserligen inte längre särskilt ofta i platsannonser att den sökta personen ska ha en viss ålder. Men det är ändå tankeväckande att föreställa sig någon som söker arbete utan att uppge ålder. En sådan ansökan skulle vålla huvudbry och med hjälp av meritlistans längd eller examensår skulle den ungefärliga åldern på något sätt uppskattas. Misstanken kan därför väckas att det inte alltid handlar om att anställa en person med en viss kompetens, utan snarare att anställa någon i en viss ålder. Man kan fråga sig vilka konkreta skäl det finns för att låsa sig vid en viss ålder. Ett skäl är att ålder fungerar som en kontroll, vilken talar om hur mycket en person hunnit med i förhållande till sin ålder. Det missgynnar personer som bytt yrke, eftersom de dels är äldre, dels har kortare erfarenhet från yrket.

Det finns även arbetsgivare som har åldersregler – mer eller mindre uttalade – vilka exempelvis går ut på att personer över 45 år är för gamla. Det finns anledning att fundera över resonemangen som lett fram till regeln. Ett av de mer konkreta skälen – det ges sällan särskilt många – är att arbetsgivaren vill på-

verka och forma personen, vilket påstås vara omöjligt med en äldre person. I rättvisans namn ska det nämnas att det finns arbetsgivare som utan egen förskyllan enbart rekryterar yngre. Det gäller företag och organisationer som vuxit snabbt och endast kunnat anställa yngre personer som kommit direkt från utbildning, eftersom det inte funnits andra att anställa. Sådana förlopp är särskilt vanliga under högkonjunkturer när arbetsmarknaden är överhettad.

Annars är det svårt att inse poängen med en medveten rekrytering av en åldersgrupp. Särskilt svårt är det, när det samtidigt sker med argumentet att man vill undvika de medelålders. I själva verket skapar arbetsgivaren det problem han försöker att undvika. För med stor sannolikhet kommer tjänsterna i företaget eller organisationen femton till tjugo år senare att till stor del vara besatta av medelålders. Kanske räknar arbetsgivaren med att den nyanställde ska byta jobb efter några år. Det är emellertid långt ifrån säkert att så sker. Mycket kan inträffa och efter en tid är den överhettade branschen inte längre expansiv; en lång lågkonjunktur hindrar arbetsbyte eller möjligen trivs de anställda så väl att de inte vill byta arbete.

Det är därför inte ovanligt med ansamlingar av personer i samma ålder inom företag. I Statens Järnvägar och Sveriges Radio Television är medelålders vanligare, medan SAS och TV3 och TV4 domineras av yngre personer. I framtiden kan de organisationer, som nu är befolkade av unga personer, främst bestå av medelålders. Ett exempel på medveten åldersrekrytering kommer från Europeiska Unionen – åldersgränsen för anställning är kring 35 år. Möjligen

räknar arbetsgivaren med att dessa personer ska vara så attraktiva på arbetsmarknaden att de byter jobb efter några år. På samma gång formas de av en speciell organisation, som gör att värdet av deras kunskaper kan bli begränsade på andra delar av arbetsmarknaden. De kan också, som nämnts, trivas så bra att de väljer att stanna kvar. Sammantaget kan det på ett par årtionden leda till att EU-tjänstemän och kanske även hela den Europeiska Unionen enbart kommer att förknippas med en generation tjänstemän som bara blir allt äldre.

Kanske kommer deras generation att på ett fördomsfullt sätt kopplas samman med 1990-talets EU-våg. Kommer de om ett eller ett par årtionden att få representera de delar av 1990-talets debatt som med överdriven optimism betraktade EU som den enda vägen till ett nytt och bättre samhälle? Stigmatiseras just nu en generation av tidsandan? Och formas nu myten om nästa ”propp” som generationerna födda kring 1980- och 1990-talen någon gång efter sekelskiftet kommer att kasta sig över. Blir det återigen som den gången när födda på 1940-talet förknippades med vänstervågen kring 1960-talets slut eller som när Sveriges Radio och Television ansågs vara besjälad av samma generations åsikter? En sådan utveckling är olycklig såväl för de anställda som för organisationen. För med stor sannolikhet är det få i en generation som – i alla fall under en längre tid – låst sina åsikter till en tidsbunden utopi. Och som vi tidigare nämnt är det inget djärvt antagande att påstå att åsikter och uppfattningar förändras och fördjupas under hela livet.

Det borde inte vara svårt att övertyga företag om

fördelen med att rekrytera över hela åldersskalan, även om man gärna rekryterar kamrater och jämnåriga. Mycket talar för att en blandning av åldrar är en fördel för alla arbetsplatser. Att rekrytera i samma ålder ger på sikt lätt ”förgubbning”. En jämn åldersfördelning gör att det alltid finns en grupp personer som ska gå i pension. Det är också en mindre smärtsam process om personalen, under tider av vikande lönsamhet, kan minskas genom naturlig avgång i stället för att avskedas.

Frikoppla generation och förmågan att lära ny teknik

Det avsnitt om teknikens betydelse för medelålders som följer är, för de yrken vi studerade i föregående kapitel, särskilt tillämpliga på ingenjörerna; de har ju tekniken som sitt yrkesområde. Men även kontorister och mellanchefer berörs i stor utsträckning; i kontoristernas fall i så hög grad att den tekniska förnyelsen varit en huvudanledning (tillsammans med lågkonjunktur) till de omfattande friställningarna.

Ett kärt tema i vardagslivet är generationstillhörighetens koppling till tekniken. Den framgår t ex av våra intervjuer med de medelålders ingenjörerna. De menar att ”hackergenerationen” har ett helt annat förhållningssätt till datorer; de ger sig på maskinen på en gång, medan den äldre generationen är försiktigare. Sambandet mellan ålder och datorkunnande behöver inte vara så enkelt som det ibland framställs. En stor del av resonemangen är generaliseringar av små ungdomsgrupper, vilkas beteenden ob-

serverats av massmedia. För ett tag sedan uppmärksammades det att statsministern fick elektronisk post från företrädesvis ungdomar. Detta och likartade fall tolkades som att den nya generationen har ett annat förhållande till den nya tekniken.

Det finns dock ingen statistik som berättar hur många medelålders respektive ungdomar som är vana vid elektronisk post. Eftersom många företag och organisationer använder elektronisk post är det ett rimligt antagande att skillnaden inte är så stor som den framställs. Och den låga andelen medelålders som skickar elektronisk post till statsministern borde väl snarare tolkas som att de är sysselsatta med sina arbetsuppgifter och att upptåget kanske inte är lika spännande för dem som för de yngre.

Myter om generationers tekniska kunnande kan ställa till problem. Det finns risk att myndigheter som sysslar med utbildningsfrågor slår sig till ro med konstaterandet att ungdomar är så skickliga på datorer att det löser sig av sig självt. Det kan leda till att mängder av ungdomar missar tillfället att skaffa sig denna kunskap. I värsta fall blir dessa ungdomar en förlorad generation.

För medelålders kan myten innebära onödig låsning inför tekniken. Det leder till att man inte påbörjar utbildningar, eftersom man är övertygad om att den nya tekniken bara gäller yngre. För dem som påbörjar utbildningar blir det svårare att lära, om en sådan blockering hela tiden finns i bakgrunden. Och även om man är övertygad om generationers tekniska arv, behöver det inte ha något att göra med den personliga fallenheten för att lära den nya tekniken, vilket inte minst visas av de stora mängder undantag

som vi dagligen stöter på i form av medelålders datorfreakar. Föreställningen om generationernas tekniska arv är ett allvarligt handikapp för de medelålders när det gäller datorer, eftersom dessa blir ett allt viktigare inslag på alla arbetsplatser (för att inte tala om hem och fritid). Det finns därför skäl för att ta ett krafttag för att en gång för alla besegra såväl andras som de egna föreställningarna om de medelålders bristande datamognad.

Återkommande teknisk utbildning

Tidigare tekniska metoder var ofta starkt kopplade till levnadsåldern. Arbete i äldre, tung industri krävde exempelvis män i besittning av mannaålderns fulla styrka. Den moderna tidens teknik borde vara mer åldersneutral än äldre tids teknik. Men av någon anledning tycks den nya tekniken ha blivit lika åldersbunden som den gamla. I varje fall tycks våra studier av mellanchefer, kontorister och ingenjörer bekräfta detta.

En förklaring till problemen kan vara att den tekniska utvecklingstakten ökar, bytena blir snabbare och följden blir att kunskaper åldras snabbare. Därför behövs åtgärder som minskar riskerna för att arbetskraften förbrukas i takt med teknikskiftena.

Var och en har också ett stort ansvar för att motverka negativa effekter av ny teknik. Föreställningar om att stigande ålder drastiskt minskar möjligheterna till inlärning skapar onödiga problem. Redan så tidigt som i 20-årsåldern börjar enstaka individer ta åldern som intäkt för att inte behöva utveckla sina

tekniska färdigheter. Efter 35 år har gruppen vuxit till sig och cirka tio år senare är den troligen i majoritet. Många bär med sig en föreställning att lärande och utbildning hör till ungdomstiden som förknippas med ett enahanda och slitsamt lärande som passerats när skolgången är avslutad. Det är minnen av inlärning till prov och läsande för betyg som spökar i bakgrunden. Det är naturligtvis en missuppfattning att återkommande utbildning behöver ha denna form. Den otydliga kopplingen mellan teori och praktik som berövar många i ungdomsskolan lusten att lära, är inget hinder i den återkommande utbildningen. Särskilt gäller det utbildningar vars mål är att förbättra förmågan att lösa konkreta tekniska problem och handha ny teknik.

Det är stora skillnader mellan olika gruppers krav på teknisk vidareutbildning. De tekniskt kunniga, specialisterna, har djup kunskap inom ett område. De är sårbara när ny teknik slår omkull ett helt tekniskt område. Samtidigt har de grundkunskap som gör att de inte står handfallna för ny teknik. Generalisterna kan överleva teknikskiftena men drabbas hårdare av organisationsförändringar. När det inte längre finns arbetsuppgifter som förutsätter generalistkunskap hamnar de i ett mycket besvärligt läge. Det gäller t ex mellanchefer. De har ofta dåligt med tekniska kunskaper som kan hjälpa dem och måste därför börja inlärningen från en låg nivå. Många i generalistpositioner har också försummat att utveckla sin specialistkunskap för att i stället bli chef. Bristen på teknisk kunskap hos medelålders har således stor variation. Det är därför föga lönt att låta en masslinje dominera tekniska kompletterande utbildningar. I

stället bör utbildningen relateras till enskilda behov knutna till individens fortsatta livslopp på arbetsmarknaden.

Datafärdigheten och andra tekniska grundkunskaper bör definieras som en samhällelig basfärdighet, som en del av "Den nya folkskolan". Till de nya basfärdigheterna bör även föras språkkunskaper (i första hand engelska men i viss utsträckning även något europeiskt språk därutöver, såsom franska eller tyska). Av våra tre grupper skulle framför allt kontorister och ingenjörer, men också åtskilliga av de friställda cheferna, ha haft nytta av att ha kunnat höja sin kompetens i dessa basfärdigheter. För att underlätta vidareutbildning bör man överväga att organisera kompetenshöjningen så att den blir lättillgänglig för eleverna, antingen via distansutbildning eller via utbildningslokaler som är belägna nära hem eller arbetsplats. Som ett sådant centrum för teknisk vidareutbildning skulle de tvåårigа ingenjörsskolorna, som håller på att byggas upp runt om i landet, kunna tjäna. För dessa nya ingenjörsutbildningar gäller samtidigt att man redan nu bör fundera över kompletterande utbildning. Risken finns annars att dessa ingenjörer om några årtionden hamnar i samma problem med eftersatt kompetensutbildning som många av dagens medelålders institut- och gymnasieingenjörer hamnat i.

Kontinuerlig utbildning nödvändig

Vår grundinställning är att man inte i onödan bör stöta ut medelålders ur arbetslivet. Skälet till detta

är inte bara humanitärt (att ta arbetet från aktiva människor kan vara en mycket omänsklig behandling) utan också samhällsekonomiskt: När konjunkturen vänder eller när ålderspyramiden ändras kommer i ett visst läge all kvalificerad arbetskraft att behövas. De som i förtid drivits ut ur arbetslivet kanske inte längre finns till hands. Arbetsförmåga är en färskvara som inte tål att lagras alltför länge. Inte minst det pensionssystem som nu håller på att formas, bygger på tanken att en stor del av arbetskraften ska kunna arbeta längre än dagens pensionsåldrar. Men denna arbetsförmåga kan försvinna långt tidigare än i dag, om man sänker de praktiskt tillämpade åldersgränserna för när arbetskraft betraktas som "för gammal".

Vi har lyft fram utbildningens och kompetensens betydelse bland annat för ingenjörer som saknar högskoleutbildning. De har ofta en föråldrad och ofullständig utbildning, vilket är ett handikapp på arbetsmarknaden i jämförelse med yngre formellt sett mer utbildade ingenjörskollegor. Utbildningen har stor betydelse även för kontoristerna, som inte utbildats i takt med utvecklingen. I kontoristernas fall kan man i högre grad än när det gäller ingenjörerna tala om en i dag felaktig utbildning. Vi ska här betona den kontinuerliga utbildningens betydelse och individens attityder till ny kunskap.

Av tradition har nästan all utbildning förlagts till ungdomstiden. För de flesta har det sedan varit dåligt med utbildning. För majoriteten har det räckt med att kompetensen ökat med åldern genom det lärande som sker på arbetsplatsen. För att motverka att kompetensutvecklingen försummas har under de

senaste decennierna bedrivits ett intensivt experimenterande inom området vuxenutbildning, som dessutom traditionellt är en svensk paradgren i utbildningssammanhang. Normalt sett har Sverige en större andel vuxna i utbildning än de flesta andra länder. Det gällde i synnerhet på 1970-talet, då många vuxna svenskar deltog i utbildning som antingen skulle höja deras utbildningsnivå eller ge dem kunskaper som främjade yrkeskarriären. Arbetsmarknadsutbildningen blev ett medel att med omskolning bemästra den arbetslöshet som näringslivets omvandling medförde. Denna verksamhet växte raskt. Undantagen var bl a de (i dag) medelålders och äldre ingenjörerna samt de som deltog i studieförbundens studiecirklar.

Samtidigt tillkom den kommunala vuxenutbildningen, som snabbt expanderade och snart skulle omfatta fler deltidsstuderande vuxna än ungdomar i den reguljära gymnasieskolan. Mest omfattande har emellertid företagsutbildningen kommit att bli. Kostnaderna för denna beräknades vid 1980-talets mitt överstiga grundskolans kostnader. Efter mitten av 1980-talet ökade företagsutbildningen mätt i antalet utbildningsdagar drastiskt till en toppunkt kring 1990. I dag har den sjunkit tillbaka till nivån vid mitten av 1980-talet. Personalutbildningens omfattning i Sverige ligger på samma nivå som i andra industrialiserade länder.

Trots den stora kvantitativa betydelsen av företagsutbildningen riktar man i debatten invändningar mot den. Delar av företagsutbildningen misstänks vara dold konsumtion. Internutbildning i företag som exempelvis hotar med uppsägningar, kan leda till kon-

servering av strukturen. Det är i första hand stat och kommun samt de stora och förhållandevis lönsamma industrierna som lägger resurser på personalutbildning. De små och medelstora företagen satsar väsentligt mindre. Vissa grupper får mycket personalutbildning men flertalet får ingen eller ringa utbildning. Män får mer än kvinnor. LO-grupperna får relativt sett mindre av personalutbildning än vad de högre utbildade grupperna får, dvs personalutbildning utjämnar inte skillnaderna i utbildningsbakgrund utan snarare förstärker den. För lågutbildade spelar den kommunala vuxenutbildningen och arbetsmarknadsutbildningen en stor roll i tider av ekonomisk kris.

Ekonomer pekar på risken att utbildningen inte leder vidare till ett nytt jobb, utan att man vid en fortsatt hög arbetslöshet aldrig får någon användning för de kunskaper som förvärvas. Om statens intresse, som hittills, i huvudsak ska begränsas till ungdomsutbildning och utbildning av arbetslösa, måste fort- och vidareutbildningen placeras i fokus på ett helt annat sätt än hittills, med en klarare strategi för dess utveckling. Problemet med personalutbildningen är att den är så kort och i många fall alltför anpassad för en speciell arbetsgivares krav, att den förmodligen inte alltid ger den kompetenshöjning som skulle behövas.

Samtidigt anses företagsutbildningen också ha stora förtjänster. Den grundläggande kompetensutvecklingen sker på arbetsplatsen utan att man riktigt vet hur det går till. Det är rimligt att anknyta den yrkesinriktade utbildningen så nära som möjligt till den resursuppbyggnad som kontinuerligt sker på våra arbetsplatser.

Stora utbildningsinsatser kommer att krävas, både vad gäller bred teoretisk vidareutbildning och mer specifik kunskapsuppbyggnad, och det är svårt att tänka sig denna utbildning huvudsakligen bedriven i offentlig regi, med de anpassningsbrister som det offentliga skolsystemet traditionellt har. I andra länder har man valt mer privat utbildning. I Frankrike ska varje företag med tio anställda eller fler avsätta 1,4 procent av lönekostnaden till personalutbildning. I många andra länder finns ett omfattande lärlingssystem, som också kan användas för personalutveckling.

Internutbildning är inget alternativ för dem som redan är arbetslösa. En lågkonjunktur med stora grupper arbetslösa, brist i bidragskassor och en känsla av desperation hos de drabbade är ingen bra utgångspunkt för långsiktighet. Arbetslösheten och den stora utbildningssatsningen väcker dock frågor om hur knappa resurser bäst bör användas. Kan man utbilda sig ur arbetslösheten? Skapar arbetslösheten den rätta studiemotivationen? Kan det finnas en risk att man tänker alltför kortsiktigt när man utbildar sig under arbetslöshet? Det är några frågor som reses allt oftare i dag.

Frågan om avvägningen mellan ungdoms- och vuxenutbildning är inte bara en åldersfråga. Det är i dag i hög grad en generationsfråga med djupa rötter i den svenska samhällsförändringen. Folkhemmets dramatiska utbyggnadstakt gjorde att varje generation kom i ett bättre läge än den föregående generationen. Det är inte konstigt att generationerna ställs mot varandra och att generationsmyterna frodas i ett sådant samhälle!

Det hävdas ofta att det råder en ackumulerad utbildningsbrist i dag. Våra tre yrkesgrupper anses ha för lite generella grundkunskaper inom ”hårda” områden. Vi såg ovan att de medelålders ingenjörerna saknar tillräcklig formell utbildning men ändå har ansetts lämpliga att inneha ingenjörsbefattningar. Möjligen är detta ett symptom på något som nu kan drabba de medelålders även i andra yrkesgrupper: Man har varit så säker på sin position att man inte har brytt sig om att skaffa den önskvärda formella kompetensen.

Cheferna lyckades under 1980-talet med allt de företog sig och behövde inte, tycktes det, grundläggande nya kunskaper. Många kontoristers brister i datorkunskap och språk märktes inte när man hade gott om pengar att anställa ny personal. Ingenjörernas otillräckliga utbildning spelade inte så stor roll när företagen gick bra och allt kunde säljas. I kombination med en snabb teknisk utveckling har detta medfört att fortfarande arbetsdugliga medelålders råkar ut för ett plötsligt yrkesmässigt åldrande. Snabbheten i denna utveckling kommer ofta som en överraskning. Detta är ett nytt inslag i individens kompetens- och utbildningssituation som ger sig tillkänna i medelåldern och som måste uppmärksammas.

Problemet är dock ännu värre än så. Arbetskraften blir inte bara föråldrad utan kan också riskera att bli en negativ kraft, ett hinder mot det nya. Den tekniska revolutionen har lett till (och detta är inget nytt fenomen) att man i tekniska frågor inte längre huvudsakligen lär av de äldre. Den ”hårda” kunskapen kommer in genom andra kanaler. En av konsekvenserna är att man måste lära sig aktiv avlärning. Det

räcker inte längre med att låta de gamla kunskaperna i sinom tid sjunka undan. Medan det tidigare var tillräckligt att behålla och eventuellt förbättra den befintliga kompetensen, krävs det nu först aktiv avlärning och sedan inlärning av nya förhållningssätt. Behovet av avlärning får konsekvenser för hur man kan använda den medelålders arbetskraften. Kompetensutredningen (SOU 1992:7) har föreslagit ett system med arbetsplatslärare: ett slags professionaliserad handledare, som kunde vara en lämplig roll för erfaren, medelålders arbetskraft. Vi stöder denna idé, men för att medelålders ska kunna användas som handledare för de yngre, vilket tidigare var naturligare än i dag, måste de nu ibland omskolas så att de inte hindrar de yngre i deras utveckling.

Individualiserade insatser

En metod att återfå chefer på arbetsmarknaden har visat sig framgångsrik i ett projekt i Täby, stött av länsstyrelsen i Stockholms län. Enligt denna metod betraktas den arbetslöse på samma sätt som en säljledare betraktar en säljare. Varje säljare kräver en individuell behandling för att bli en bra säljare och sedan kunna bibehålla denna förmåga. Säljaren måste få uppmuntran för att bygga upp och behålla sin motivation, förmåga att presentera sin produkt (i det här fallet sin egen kompetens) och hjälp med att göra ett urval av tänkbara kunder. Detta är något helt annorlunda än konventionell arbetsförmedling.

Receptet kan tillämpas på alla yrkeskategorier men har som nämnts i första hand använts på fri-

ställda chefer, eftersom en friställning av företagens ”förtroendemän” skapar en speciell situation. När en arbetsgivare tillsätter en chefstjänst är det inte bara en utbildad yrkesman som anställs, utan en viss personlighet, ett kontaktnät, ett personligt åtagande. Själva friställningen kan till och med skada personen i den potentielle arbetsgivarens ögon. Vidare kan förutsättningarna ha ändrats i form av ny organisations- och branschinriktning, och chefernas kunskaper och beteenden är inte längre relevanta. Fortsätter man att uppträda som ett stort företags divisionschef inskränks rekryteringsmöjligheterna väsentligt. Den tidigare nämnda modellen syftar därför till att under tre månader ”omskola” de friställda cheferna till att hitta, acceptera och presentera de sidor av sig själva som är värdefulla på dagens arbetsmarknad. I Täbymodellen kompletteras denna omskolning av en omfattande bank med 500 personers yrkesprofiler, individer beredda att ge service till företag som behöver personal. Vidare kan de friställda arbeta med projekt- och analysverksamhet, bl a i form av konsultuppdrag åt småföretag. Atmosfären på denna arbetsplats blir något helt annat än på en arbetsförmedling – personernas roll blir inte i första hand klientens utan konsultens, elevens och säljarens.

Det handlar emellertid inte bara om en ny form av arbetsförmedling. Stora yrkesgrupper har så nyanserade behov av insatser att dessa förmodligen måste skräddarsys i ännu högre grad än i dag. Det gäller inte bara akademiker och andra långtidsutbildade som ju arbetsförmedlingen alltid haft svårt att anpassa sig till.

Här pågår emellertid ett nytänkande. TCO och ut-

bildningsdepartementet har slutit en överenskommelse om s k förnyelseföretag, vilket innebär att ett stort antal friställda långtidsutbildade personer med konsulthjälp har kunnat starta nya företag med delvis nya produkter eller tjänster. Återinträdet på arbetsmarknaden har likställts med introduktionen av ett nytt småföretag eller en ny produkt. Arbetslöshet måste bekämpas med den metod som passar varje enskild kategori. Det låter självklart i dag men har inte alltid varit det. Detta nytänkande som inte heller saknar kritiker har drivits fram av en extrem situation, vilket kan förklara den något schematiska uppläggningen, det forcerade tempot i företagsstartandet, de konkurrenssnedvridande effekterna m m.

Även kompetensutredningen var inne på en differentierad linje då den – som nämnts ovan – föreslog ett system med arbetsplatslärare, bland annat med hänvisning till tyska arbetsplatser som har haft ett liknande system. Detta förslag är antagligen särskilt lämpligt för de medelålders ingenjörerna och de kvinnliga kontoristerna. Inte bara arbetsgivare och individer behöver anpassa sig till en ny tidsanda med nya villkor. Även politikens utformning bör utvecklas för att passa i den nya situationen. En tydlig slutsats är att arbetsmarknadspolitiken för våra tre grupper och antagligen även för andra måste differentieras mer. Genom att de tre grupperna är så komplexa fungerar inte enhetliga insatser. Kontorister anses utföra arbetsinsatser inom ett mycket stort antal områden. Ingenjörernas situation färgas av vilken sektor vi talar om. Det är ingen tillfällighet att det är "head hunting-företag" snarare än arbetsförmedlingen som ger de friställda cheferna nya jobb.

Utbildningsstrategin ser olika ut beroende på om personen är arbetslös eller i arbete. För den arbetslöse står möjligen arbetsmarknadsutbildning till buds, exempelvis i de ämnen vi nämnt ovan. För dem som fortfarande har arbete kan bilden vara annorlunda. Är det verkligen rätt tidpunkt att ta ledigt just nu för att skaffa sig en långsiktigt nödvändig kompetenshöjning i allmänna basfärdigheter? Är det inte en risk att arbetsgivaren med dagens överutbud av arbetskraft anställer någon annan som inte tar ledigt för studier?

Problemet är inte så tillfälligt som det kan låta. I en högkonjunktur är kostnaden i form av avstådd lön en kanske viktigare faktor än risken för arbetslöshet. Vad dessa problem illustrerar är att det både från företagets och individens horisont finns mycket som hindrar och försvårar en satsning på en långsiktig kompetenshöjning, i synnerhet om det gäller allmänna basfärdigheter.

Samordnade insatser

Sektoriseringen av den offentliga politiken försvårar kompetens- och utbildningsproblemen. Samarbete mellan myndigheter, utbildningsanordnare och företag förekommer som förslag i alla utredningar med självaktning inom arbetsmarknads-, närings- och utbildningspolitikens område. Insatserna är uppdelade på alltför många sektorer och myndigheter. Det anses i det närmaste råda ett organisatoriskt kaos, med risker både för handlingsförlamning och resursslöse-

ri. De olika utbildningsanordnarnas verksamhet kan sannolikt samordnas bättre. Det räcker inte längre med omskolning; kompetenshöjning måste också ingå. De regionala högskolorna kan fungera som aktiva kunskapsmäklare. I synnerhet bör insatser göras för att sprida kunskaper till småföretagen, hävdade produktivitetsdelegationen. Kompetensutredningen pekade på behovet av samordning och föreslog en "mjuk" form med hjälp av regionala utvecklingsprojekt med en huvudmannaroll för länsstyrelsen.

Dessa väl kända tankar återkommer ofta. I direktiven till den senaste arbetsmarknadsutredningen betraktar statsmakterna arbetskraftens kompetensproblem som sammansatta, vilket kräver samordning mellan de olika politikområdena. Det påpekas bl a att återgången till en fullgod arbetsmarknad i hela landet förutsätter ett omfattande ny- och småföretagande. En viktig uppgift för kommittén är att analysera hur man aktivt kan stödja och underlätta en sådan utveckling genom arbetsmarknadspolitiska insatser. Samspelet mellan förmedlingen och särskilt de mindre företagen bör därför utvecklas med fördjupade insikter om de mindre företagens villkor och behov. Kommittén ska även belysa hur arbetsmarknadspolitiken kan samverka med närings- och regionalpolitiska organ på central och regional nivå för att underlätta ny- och småföretagande. Men utredningens direktiv är ingalunda lättolkade. Samtidigt sägs nämligen att man måste göra avgränsningar mellan politikområdena: utgångspunkten bör därvid vara att företagsutvecklande åtgärder i huvudsak bör vidtas inom ramen för närings- och regionalpolitiken. Splittringen kommer att fortsätta.

Företagen och kompetensutvecklingen

I dagens debatt framhålls ofta värdet av att företagen själva bedriver eller styr utbildningen, eventuellt i samarbete med staten eller parterna. Behovet av kontinuitet, repetitionsutbildning av arbetskraften, understryks ofta. Dessa problem har varit väl kända i decennier. Den traditionella svenska linjen med en stor tonvikt lagd vid utbildning under hela livet, snarare än koncentrerad till ungdomsperioden, är därmed kanske mer sällan framförd. Åldersmyten är på denna punkt felaktig: Det är inte bara i ungdomen vi lär utan det sker hela livet. Samhällets utbildningspolitik måste ta hänsyn till detta.

Produktivitetsdelegationen och Agenda 2000 drog slutsatsen att arbetsmarknads- och vuxenutbildning därför borde handla mer om vidareutbildning i företagen än utbildning under perioder då man byter arbete. Detta är en långsiktig inriktning. I det läge man befinner sig i dag, med stora utbildningsbrister hos många arbetslösa (t ex hos ett par av de yrkesgrupper vi har studerat), har man inget annat alternativ än att ge arbetsmarknadsutbildning. På samma sätt tyder de stora utbildningssatsningarna under lågkonjunkturen på att de varit allvarligt underdimensionerade under högkonjunkturen. Inriktningen av utbildningspolitiken bör vara att utbildningen dimensioneras på ett sådant sätt i högkonjunkturen att man inte behöver göra så gigantiska utbildningssatsningar under arbetslösheten.

Här tilldelas staten en roll. En överenskommelse för större utbildningsinsatser skulle kunna ingås i

syfte att garantera en tydlig koppling mellan utbildning och företag på orten. Man kan också tänka sig denna koppling i mindre skala, t ex genom ett system med fadderföretag för utbildningar, dvs något slags sponsringssystem eller delat finansiellt ansvar.

Kompetensutredningen föreslog att ekonomiskt stöd ges till de företag och förvaltningar som själva satsar på kompetensutveckling och samtidigt gör vissa åtaganden. Förslaget bygger på två förutsättningar som antagligen inte är särskilt gångbara i dagens politiska klimat: dels att parterna på arbetsplatsnivå gemensamt upprättar en utvecklingsplan, dels att denna överenskommelse får ligga till grund för en statlig subventionering som innebär att företagen får göra avdrag för 50 procent av sina kostnader vid redovisning av arbetsgivaravgiften. Förslaget kommer därmed nära systemet med företagshälsovård som nu avvecklats. Det är dock svårt att hitta andra bra metoder om man vill få fram utbildning inom företagen.

Produktivitetsdelegationen föreslog bland annat att varje anställd borde ha en personlig utvecklingsplan och genom kontinuerlig utbildning få möjlighet att utveckla sin kompetens. Även denna punkt kan i och för sig genomföras med offentlig reglering, dvs man ställer upp som villkor för ett eventuellt utbildningsbidrag att det finns individuella utvecklingsplaner. Man kan också lagstifta, vilket inte är någon idealisk metod. Den påminner om kravet på jämställdhetsplaner i företagen, vilket dessvärre verkar ha haft svårt att tränga igenom.

Slutligen är utvecklingsplaneringen varje enskild individs ansvar, på samma sätt som man planerar sin familjebildning, sitt boende, sin fritid. Det blir

allt svårare att genomföra en utbildningsperiod i ungdomen och sedan arbeta sig igenom ett helt yrkesliv. Kraven ökar att höja sin kompetens genom egna utbildningsinsatser. Utbildning är något i hög grad tids- och resurskrävande. Tid har de flesta ont om efter en hel arbetsdag. Ledighet för utbildning kräver stora ekonomiska uppoffringar. Dessutom måste utbildningsplanering göras under hög grad av osäkerhet. Få kan och vill skuldsätta sig om utfallet är mycket osäkert.

Utvecklingsplanering borde ingå som en naturlig del av all personlig rådgivning. Ansvaret för våra liv faller på oss själva, men samhälle och arbetsgivare kan göra mycket för att ge bättre förutsättningar. En grundläggande lösning av just detta problem är att motverka ålderstänkandet som en grund för rekrytering och befordran. Man borde t ex inte nämna födelseår eller ålder i platsansökningar.

Framtidens lösningar måste utgå från en högre grad av egenfinansiering från företagens sida, vilket gör att de antagligen förutsätter någon av de ovanstående lösningarna som bas. Företagen skulle kunna sluta försäkringsavtal som ersätter dem om internutbildad arbetskraft slutar inom en viss period. Det skulle öka benägenheten att ge personalutbildning eftersom de inte riskerar att de anställda tar med sig sin förvärvade kompetens till konkurrenterna.

Utbildningsfonder, eventuellt bransch- eller regionvis, som har till huvudsyfte att höja investeringarna i det mänskliga kapitalet i branschen har föreslagits. Avkastningen av fondens utbildningsinvesteringar kan beräknas och denna vinst skulle sedan

kunna användas för återkommande utbildning. Finansiering kan utformas så att man utöver en skattefinansierad grundplåt har ett tillägg för varje avtalsområde, ett tillägg som följer individen och därmed möjliggör yrkes- och branschbyte. En mer individuell variant har presenterats i Agenda 2000 (Ds 1994:35) som en del av utbildningsdepartementets kampanj för kunskap och kompetens. Modellen innebär att den enskilde ges rätt att skattefritt avsätta en del av lönen för att senare kunna utnyttjas för egen utveckling. Individen tar med sig kontot vid byte av arbetsgivare. Kontot kopplas till socialförsäkrings- och pensionssystemen, dvs de pengar man inte använder för utbildning ökar i stället pensionen. Syftet med individuella konton av detta slag är att skapa en individmarknad för utbildning, vilket kan öka utbildningsväsendets dynamik.

Vi efterlyser en förutsättningslös granskning av olika metoder för att uppnå huvudsyftet: en bred och djup kompetenshöjning hos de medelålders på arbetsmarknaden. Detta är en förutsättning för att den för Sverige så viktiga tekniska kompetensen ska höjas. Vi hinner inte vänta på effekterna av enbart en förbättrad ungdomsutbildning.

Även den drabbade chefsgenerationen har brister i sin utbildning. Sverige och en stor del av det övriga Europa har en utbildning av ekonomer och teknologer som inriktas på administration och tekniskt teoretiska lösningar snarare än nyskapande och förändring. I de nya industriländerna verkar däremot entreprenörerna släppas fram betydligt snabbare, ofta utan företagsadministrativ utbildning.

De friställda cheferna behöver ofta fördjupningar i

sina respektive sektorer. De pågående omställningarna och den hårdare konkurrensen ger antagligen en renässans åt den branschkunnige chefen. 1990-talet kommer förmodligen inte att betona generalistchefen lika starkt som skedde under 1980-talet. Utbildningen av företagsledare bör moderniseras, med mer fallstudier, mer studier av modern arbetsorganisation och mer produktionsinriktad utbildning. För produktionen är gymnasiekompetens och språkkunskaper nödvändiga, för administrationen bredare kompetens, språkkunskaper samt färdigheter för att hantera informationsteknologins redskap. Detta torde framför allt gälla ingenjörerna och kontoristerna bland våra tre grupper.

För ingenjörernas del har länsstyrelsen i Stockholms län bidragit till att utveckla en ”senioringenjörsutbildning” på ett år, som ger ingenjörer utan högskoleutbildning bättre möjlighet att konkurrera med de yngre, högutbildade ingenjörerna. Utbildningen innehåller såväl vissa generella basmoment som andra mer branschinriktade, moderna inslag. Omskolning till handledare kan vara en lösning. Om man accepterar behovet av aktiv avlärning, är en sådan ett nödvändigt och centralt moment när den medelålders arbetskraften ska omskolas till handledare i den nya tekniken.

Inte bara politik

Sammanfattningsvis vet vi att det framtida Sverige behöver en kompetent arbetskraft och att dagens arbetskraft behöver en kompetenshöjning av både per-

sonliga, företagsmässiga och samhälleliga skäl. Ett tillfälligt beställarorgan kan bildas, en ”Kompetensdelegation” som konstruerar ett program och en kostnadsram. Mot bakgrund av behovet av kompetenshöjning bör ett program kunna utformas som sedan får utföras efter beställning av de företag, myndigheter och skolor som finns tillgängliga.

En rad utbildningsreformer har diskuterats. Handledningssituationer kan skapas där de medelålders praktiska yrkeserfarenhet tas till vara, t ex i form av arbetsplatslärare. Mer utbildning i matematik, språk, informationsteknologi och anpassning till respektive sektors konkreta krav kan också efterlysas.

Utbildningen bör dimensioneras på ett sådant sätt under högkonjunktur att inte stora kompetenshöjningar eller kompetensbreddningar i utbildningen ska behöva ske i form av ”chockutbildning” under arbetslösheten. Fortsatt spridning av utbildningsresurserna bör ske jämnt över hela livet, inte bara över ungdomsperioden. Samordningen mellan de olika offentliga sektorerna när det gäller arbetskraftens kompetensutveckling bör eftersträvas. Komplexa yrkes- och åldersgrupper kräver något annat än en masslinje. Arbetsmarknadsåtgärderna måste bygga på individualisering och differentiering.

Men det handlar inte bara om åtgärder i den offentliga politiken – det är vårt huvudbudskap. Allt kan inte lösas i politiken. Den erfarenhet de medelålders samlat in, i en visserligen föråldrad teknologi, har lärt dem hur systemet fungerar i grunden. Det datorerna nu gör i ett slag, har man tidigare själv utfört steg för steg. Man har med sin erfarenhet förvär-

vat ett gott förråd av mjuka och tysta kunskaper: samarbete, psykologi, samhällskunskap, de stora och små ”trick” som arbetslivet består av. Ytterst handlar det om en attitydfråga hos de individer som hotas av arbetslöshet eller redan är arbetslösa, att inse att utbildning krävs livet igenom. Ingen ska tro att en utbildning i 20-årsåldern räcker livet ut.

Det finns ytterligare ett annat sätt att förbättra kompetensen – genom att byta jobb oftare. Ett nytt arbete ger en utbildning som till mindre del består av kurser eller utbildningspaket. Det är tillräckligt att befinna sig på arbetsplatsen för att lära sig nya saker av arbetsuppgifterna och kollegorna. Men det gäller att se upp, eftersom kompetensen snabbt kan minska i värde, vilket många fått erfara. Så finns det i dag få jobb för varvsarbetare och inga alls om kunskapen ligger i att sätta ihop fartygsskrov med nitar. Kontorister har svårt att få arbete när datorer förändrat behovet av deras traditionella uppgifter. Det hjälper inte heller att vara ovanligt bra på maskinskrivning, eftersom det knappt finns några jobb kvar.

Att detta ställer till problem är uppenbart och lätt att förstå, men kunskaper och erfarenheter kan även vara belastande i en form som är mindre tydlig. En lång tid på samma arbetsplats innebär en anpassning till företagets regler och rutiner. Det gäller synen på det egna ansvaret eller vanan att ta egna initiativ. Organisationen blir till slut en del av yrkesrollen och kvalifikationerna. När arbetsplatser som har denna uppbyggnad friställer personal är det svårt att få ny anställning. Det hade kunnat undvikas om man bytt jobb tidigare och inte bara förlitat sig på en arbetsgivare. Samtidigt kan det vara svårt att finna ett

tillräckligt starkt motiv att byta arbete om man trivs med arbetsuppgifterna, kollegerna och känner lojalitet med arbetsgivaren. Det kan kanske hjälpa att tänka att arbetsgivaren inte klarar av att vara lojal den dag som verksamheten behöver dras ned. Det gäller således att tänka på sig själv i god tid innan det är för sent.

I de tidigare nämnda s k förnyelseföretagen (som syftar till att med arbetsmarknadsmedel starta ett antal företag med arbetslösa chefer och specialister) finns ett dolt problem, när det gäller arbetsmarknadsåtgärder för chefer och personer i högstatusyrken, nämligen att de berörda personerna så lätt blir eller känner sig stigmatiserade av biståndet från arbetsförmedling eller andra offentliga organ. Exempel på detta finns i många stödformer. Alla som känner till de regionala utvecklingsfonderna vet hur svårt det har varit för framgångsrika företag att erkänna att de någon gång under sin utveckling behövt samhällsstöd. Det är ännu svårare för personer i vissa yrkeskategorier att medge sådant. Vill de offentliga organen göra insatser för yrkeskategorier som inte vant sig vid den traditionella arbetsmarknadspolitikens masshantering, måste man ta hänsyn av detta slag. Men det krävs också att individerna inte blockeras så att de inte vågar ta emot stöd och insatser från det offentliga, när detta kan innebära en höjning av kompetensen som förbättrar möjligheterna på arbetsmarknaden.

Många bland dagens medelålders ingenjörer ägnade i yngre dagar en stor del av sina vuxna fria timmar åt fritidsstudier för att åtminstone få en grundläggande ingenjörsutbildning. Ett halvt eller helt de-

cennium i en garderob med Hermodskurser, medan barnen växte upp i lägenheten och instruerades att vara tysta när pappa pluggar. Man gör inte utan vidare om ett sådant livsprojekt med så stora uppoffringar, om det sedan inte visade sig vara tillräckligt.

Den medelålders generationen av ofta lågutbildade kvinnliga kontorister är åtminstone delvis en produkt av den svenska välfärdspolitiken inriktad på att möjliggöra en hög kvinnlig sysselsättning. De kraftiga nedskärningar som nu äger rum i den offentliga sektorn friställer främst kvinnor med utbildning inom vård, humaniora, pedagogik, samhällsvetenskap och förvaltning. Utbildningssatsningar mot denna målgrupp bör därför syfta till att komplettera utbildningen med nya ämnen och kombinationer av ämnen. Det handlar om ett radikalt byte av uppgifter i arbetslivet, och här krävs en förändrad syn hos denna likväl som hos många andra yrkesgrupper.

Sammanfattning av förslagen

Våra förslag beskriver en kombination av åtgärder särskilt ägnade att stärka de medelålders ställning på arbetsmarknaden. Vi föreslår:

- dels generella åtgärder som bör hjälpa alla åldersgrupper mot särbehandling på grund av ålder, unga som gamla (t ex en lag mot åldersdiskriminering).

- dels åtgärder speciellt riktade mot de medelålders (t ex förslag som handlar om att förstärka handledarrollen på arbetsplatsen).

Förslagen riktar sig

- till statsmakterna, ”politiken”
- till arbetsgivare
- till de medelålders själva.

Många av förslagen handlar om hur utbildningen läggs upp, utbildningens inriktning, organisation, fördelning under livscykel och finansiering. Utbildningen är både en förklaring till de medelålders problem och en del av lösningen. *Utbildningen och samhällets, företagens och individernas inställning till denna utbildning är en nyckelfråga.*

Avslutningsvis återges förslagen i punktform:

1. Generella insatser mot åldersdiskriminering

- Inför förbud mot diskriminering av ålder i den svenska lagstiftningen.
- Inrätta en ombudsman mot åldersdiskriminering (ÅO).
- Inventera generella regler som utestänger åldersgrupper vid rekrytering, till utbildning, till ej åldersrelaterade bidrag och till vård.
- Avskaffa den ohämmade offentliga användningen av personnummer med åldersangivelse.
- Genomför en samlad granskning av olika metoder som föreslagits och prövats för att höja de medelålders kompetens.

- Motverka föreställningen om de medelålders bristande datamognad genom ökad information.

2. *Individualiserade insatser (krav riktade framför allt mot politiken)*

- Gör en samlad granskning av olika metoder som föreslagits och prövats för att höja de medelålders kompetens.

- Skapa ett system med arbetsplatslärare, dvs en förstärkt handledarroll lämpad bl a för erfarna medelålders på arbetsmarknaden.

- Pröva nya metoder i arbetslöshetsbekämpningen, t ex Täby-projektets metod att behandla arbetslösa chefer som säljare i behov av säljledning; förnyelseföretagens metod att behandla friställda chefer som potentiella företagare kan också ses som en förebild.

- Inrätta individuella kompetens- eller utbildningskonton (individen får rätt att skattefritt avsätta sparandet).

- Genomför särskilda utbildningsinsatser för våra tre kategorier, t ex modernare utbildning av företagsledare och repetitionsutbildning för icke-högskoleutbildade ingenjörer ("senioringenjörer").

3. *Samverkande utbildningsanordnare (krav riktade mot politiken)*

- Skapa bättre regional samordning av offentliga utbildningsanordnare, t ex i länsstyrelsernas regi.

- Höj kompetensen när det gäller basfärdigheter så att dessa blir lättillgängliga för förvärvsarbetande elever via distansutbildning eller närbelägna lokaler ("Den Nya Folkskolan").

- Knyt den yrkesinriktade utbildningen, mer än i dag, nära företagen.

- Gör de nya ingenjörsskolorna till regionala centra för teknisk vidareutbildning.

- Ge en "kompetensdelegation" i uppdrag att beställa utbildningar baserade på finansieringsöverenskommelser mellan stat och företag.

4. Förändrad syn hos arbetsgivare

- Rekrytera alla åldrar.

- Stöd ekonomiskt företag som själva satsar på kompetensutveckling och samtidigt gör vissa åtaganden, t ex upprättar en utvecklingsplan.

- Upprätta en individuell utvecklingsplan för varje anställd och kontinuerlig utbildning som ger möjlighet att utveckla kompetensen.

- Låt försäkringsavtal kompensera företag om internutbildad personal slutar tidigt efter slutförd utbildning.

5. Förändrad syn hos individerna

Vi vill rikta följande uppmaningar till individen:

- Inse behovet av repetitionsutbildning!
- Byt jobb i tid!
- Var beredd till aktiv avlärning!
- Var beredd att satsa mycket själv på vidareutbildning!
- Använd inte ålder som ett argument för att avstå från att söka arbete eller att påbörja en utbildning!

5. *Slutord*

Varje gång man försöker
säga någonting fullständigt klart
blir man helt missförstådd.

Gås- och Stockholmsblandaren 1983

I denna bok har vi diskuterat varför de medelålders har problem på dagens arbetsmarknad. Orsakerna återfinns både som tidsmyter, dvs som förutfattade åsikter om ålder, generation och tidsanda, och som verkliga problem, vilka exempelvis har att göra med bristande kompetens. När vi redovisade de mer påtagliga svårigheterna valde vi att exemplifiera med tre yrkesgrupper av helt olika karaktär. Vi sökte förklara varför de blivit arbetslösa och varför de har så stora svårigheter att komma tillbaka på arbetsmarknaden. Lösningarna på problemen varierar visserligen mellan de tre grupperna men bygger också på vissa gemensamma idéer. Det mesta talar för att våra iakttagelser av mellanchefer, kontorspersonal och ingenjörer är allmängiltiga.

Våra slutsatser kan formuleras i några sammanfattande punkter. För det första har vi hävdat att de medelålders problem på arbetsmarknaden handlar om fördomar och myter relaterade till ålder, generation och tidsanda. Det är attityder hos enskilda och arbetsgivare som ställer till onödiga problem. Denna bok är ingen plädering för en generations eller en åldersgrupps fördelar framför andra. Ambitionen har i stället varit att minska åldersfixering och mytbild-

ning kring ålder, generation och tidsanda. Ingen åldersgrupp på arbetsmarknaden tjänar på att betraktas på annat sätt än som människor med olika egenskaper och förutsättningar. Ofta tycks villkoren skilja sig i mindre grad än vad man först skulle tro. Med andra ord skulle det stå arbetsgivare ganska fritt att rekrytera i alla åldrar, eftersom det många gånger saknas några egentliga hinder. Men fördomarna sitter djupt och även framdeles kommer medelålders att upptäcka att de inte blir anställda eftersom de är för gamla.

För det andra har de medelålders problem på arbetsmarknaden också sin grund i mer påtagliga problem. Vi har kunnat se att de tre yrkesgruppernas svårigheter kan återföras på individernas kompetens och utbildning, teknik eller förändringar i organisation och yrkesroller. Det finns objektiva förhållanden hos de tre yrkesgrupperna som förklarar problemen, vilka alltså inte behöver vara förknippade med individens ålder.

De mer handfasta problemen handlar ofta om en felaktig eller föråldrad utbildning. För alla tre yrkesgrupperna gäller förmodligen att 1980-talet var ett decennium av uppskjuten kompetenshöjning, vilket gör att medelålders i dag riskerar att bli utkonkurrerade av mer välutbildade yngre. Under 1980-talet fanns inget tryck på att förbättra sin utbildning. Det var arbetskraftsbrist som rådde. Oavsett utbildning, kunskaper och erfarenheter fanns arbetstillfällen för de flesta. För mellanchefer verkar inte vidareutbildning hjälpa dem att komma tillbaka. De måste bryta sig en ny bana eftersom deras positioner i stor utsträckning försvunnit. Ofta är en gammal utbildning

samtidigt en felaktig utbildning. Den innehåller många gånger moment som inte längre har något värde på arbetsmarknaden. Internationaliseringen medför exempelvis krav på språkkunskaper, vilket förorsakar svårigheter för framför allt kontorister och ingenjörer.

Ny teknik införs och det drabbar särskilt ingenjörer och kontorister. Den fortgående kompetenshöjningen på ingenjörsområdet har lett till att de praktiskt erfarna ingenjörernas teoretiska kunskaper inte hängt med i utvecklingen. De riskerar att utkonkurreras av yngre ingenjörer om de inte höjer den formella kompetensen. Det finns ett tydligt samband mellan behovet av teknisk kompetenshöjning och hotande arbetslöshet bland medelålders. För kontoristerna har datatekniken blivit den stora utmaningen. Förmodligen kommer många yrkesgrupper i kunskapssamhället att drabbas på detta sätt.

Från traditionell hierarki till funktionell hierarki kallade vi de vanliga organisatoriska förändringar som innebär plattare organisation. Plattare organisation friställer mellanchefer. Dessa organisationer som eftersträvas i dag får konsekvenser för flera yrkesgrupper. Många gånger ändrar omorganisationerna inte så mycket i praktiken, även om många mellanchefer har blivit friställda. Och eventuellt tillplattade organisationer reser sig igen efter kort tid, har vi konstaterat. Men då har kanske den f d chefen blivit förbisprungen av yngre.

För det tredje har vi hävdat att lösningarna på de medelålders problem inte bara kan sökas i nya eller förändrade politiska åtgärder. Vi har visserligen talat om nödvändigheten av varvad utbildning och sta-

tens roll för internutbildning. Vi betonade också kraven på individualiserade insatser. Vidare bör olika utbildningsanordnare samverka. Flera förslag mot sådan diskriminering har framförts. En ombudsman mot åldersdiskriminering (ÅO) samt förbud mot diskriminering av ålder i den svenska lagstiftningen skulle enligt vår uppfattning stärka de medelålders ställning på arbetsmarknaden. Det är viktiga åtgärder, men lösningarna förutsätter också en förändrad syn hos arbetsgivarna. Men framför allt tror vi att de viktigaste förändringarna – och kanske också därmed de svåraste – finns att söka hos individerna. Här krävs i många fall en omprövning och en förändrad syn på livslopp och yrkesroll. För att detta ska lyckas måste tidsmyterna tyglas. En ny inriktning av och satsning på utbildning är, tillsammans med en antidiskriminerande lagstiftning, ett stöd för arbetskraftens befrielse från tidsmyternas tyranni.

Vi har i denna bok beskrivit de medelålders problem på arbetsmarknaden och uppmärksammat förhållanden som gör att medelålders har särskilda svårigheter. Individer hamnar i en passiv roll där förtida pension – i stället för utbildning och förkovran av kompetensen – ofta blir den enda lösningen. Vi har här och var berört orsakerna bakom problemen. Det finns anledning att sammanfatta de övergripande skälen bakom de medelålders problem på arbetsmarknaden.

- Utvecklingen på arbetsmarknaden har under lång tid kännetecknats av en nedgång av det totala antalet arbetade timmar. Visserligen är det fler som delar på dessa timmar; deltidsarbetet har ökat.

Men bilden av en trängre arbetsmarknad är svår att komma förbi. Det har redan uttryckts farhågor för att kvinnors sysselsättning ska minska, vilket skulle leda till en ökning av oavlönat hemarbete. På samma sätt finns det anledning att misstänka att även medelålders stöts ut från arbetsmarknaden. Det är inte kompetensen som det är fel på, kanske är det tillräckligt att befinna sig i medelåldern för att förlora möjligheter till ny anställning. Svårigheterna är en del av ett större problem där medelålders tillsammans med kvinnor, invandrare och personer med kort utbildning lämnar arbetsmarknaden eller har svårt att hålla sig kvar, när deras arbeten hotar att försvinna. I ett större sammanhang har det att göra med ett växande samhällsproblem: Det finns fler friska och arbetsföra människor än det finns jobb.

- Pensionssystemet och dess övergångsregler gör det möjligt att ge upp när svårigheterna tornar upp sig. I stället för att lösa problemen på arbetsmarknaden används förtida pension som en nödutgång. Ibland verkar det som om inga åtgärder vidtas, varken från arbetsgivare eller arbetstagare, för att hjälpa dem som förlorat eller håller på att förlora jobbet. Pension framstår som en enklare väg att vandra än någon form av rehabilitering: ”Särskilt med tanke på att det bara är några år kvar till pension”.

- Omsättningen av yrkeskunskaper går snabbare i dag. Personalens kunskap är föråldrad före pensioneringen. Det sker kanske i dag inte heller i så

tydlig form som vid nedläggning av jordbruk och industrier under efterkrigstidens strukturomvandling, när hela yrken och branscher försvann. Förändringen sker i stället genom att stora delar av arbetsmarknaden förvandlas inifrån, vilket visas av datateknikens breda insteg i yrkeslivet. Organisationsförändringar som friställer stora grupper äger ofta rum i det tysta som övergång från hierarki till platta organisationer och påverkar ett brett spektrum av verksamheter från offentlig sektor till industri.

- Arbetsmarknaden har blivit trängre också i ett kvalitativt avseende. Tidigare innebar omvandlingen av näringslivet att arbetskraften i större utsträckning gick från en sektor till en annan. Så kunde jordbrukets arbetskraft gå till industrin, och länge fungerade tjänstenäringarna (bland annat genom expansionen av offentlig sektor) som en ersättning när industrin minskade personalen. Det saknas i dag nya näringar som kan dra till sig friställd medelålders arbetskraft. Tidigare var det frågan om nya jobb som inte ställde samma krav på lång inskolningstid som de nya arbetstillfällena gör i dag. Har någon i medelåldern hamnat utanför arbetsmarknaden är det oftast svårt nog att bara komma tillbaka till den egna branschen. Att ta sig in i en ny sektor kräver ännu större ansträngning.

- Företags- och organisationskultur och andra immateriella faktorer har sannolikt fått större betydelse i kunskapssamhället. De anställda får där-

med fler uppgifter i sin yrkesroll, som ställer större krav på personliga egenskaper. Bland dessa egenskaper har ungdom blivit en viktig faktor. Att vara ung är en positiv egenskap och det finns en kult kring begreppet ungdom. Det innebär inte att yngre människor favoriseras; snarare betyder det att ungdom utgör en viktig förebild. Det visas inte minst av reklamens bilder som domineras av unga människor och ”framgångsrika” livsstilar. Högre ålder förknippas med nedgång och svaghet snarare än med visdom och erfarenhet.

Referenser

Arbetsmarknadsdepartementet, Kommittédirektiv, Utredning om arbetsmarknadspolitikens roll, omfattning, inriktning och avgränsning, *Direktiv 1993:132.*

Ds 1993:92, *Agenda 2000. Vetenskapsakademins syn på kunskap och kompetens inför 2000-talet. Rapport nr 1.*

Ds 1994:35, *Agenda 2000, Kunskap och kompetens för nästa århundrade,* Utbildningsdepartementet.

Framtid och förändring inom kontorsyrket, TCO 1992.

Granholm, A., "Ålder och erfarenhet – problem eller tillgång", Länsstyrelsen i Stockholms län, 1991 (stencil).

Kings, C., "Kontorister i Stockholms län", Länsstyrelsen i Stockholms län, 1993 (stencil).

Kontorsyrke i förändring, ST 1990.

Leion, A. (red.), *Den nyttiga kompetensen,* Timbro 1992.

Produktivitetsdelegationen, *Efter Taylor – en debattskrift från produktivitetsdelegationen och arbetslivsfonden,* 1991.

Sohlman, Å., "Hur bra är vi?", Den svenska arbetskraftens kompetens i internationell belysning. Rapport till ESO, i *Ds 1992:83.*

SOU 1991:82, *Drivkrafter för produktivitet och välstånd, Produktivitetsdelegationens betänkande.*

SOU 1992:7, *Kompetensutveckling – en nationell strategi, Slutbetänkande från kompetensutredningen.*

SOU 1993:16, *Nya villkor för ekonomi och politik, Bilagedel 1 och 2*, Ekonomikommissionen, 1993.

Litteratur om generation och tidsanda

Alrutz, M., ”Fyrtiotalisterna i 1980-talets näringsliv. Från kårhus till börshus”, *Veckans affärer* 23/1986, s. 74–76.

Andersson, Å. E., Fürth, T. & Holmberg, Å., *70-talister,* Natur & Kultur 1993.

Auraldsson, K., ”Nu blickar 40-talisterna tillbaka på sin barndom, *Barn & Kultur* 2–3/1992, s. 38–40.

Blehr, B. (red.), *Femtiotalister,* Carlsson 1993.

Bratt, A-K., ”De kvinnliga fyrtiotalisternas vägran att bli vuxna”, *Röd press* 1/1993, s. 14–15.

Broomé, P. (red.), *Generationseffekten,* SNS Förlag, Stockholm 1989.

Bystedt, C., ”Vilka är 60-talisterna?”, *Svensk tidskrift* 3/1988, s. 164–168.

Carlström, A., ”Premiärklart för barnriket, Hägerstens 50-talister ger barnen sin historia”, *Dagens Nyheter,* 1 oktober 1986.

Chreisti, K., ”Rocksångare för 40-talister”, *Vi* 15/1988, s. 47–54.

Djupsund, G., ”Marimekko-maffian i historiens virvlar – 40-talister i Finland”, *Huvudstadsbladet,* 12 september 1993.

Englund, H-O., ”Världen står öppen för mig”, *Veckans affärer* 46/1987, s. 54–61.

Englund, H-O., Florin, M. & Gross, P-H., ”60-talisterna, marknadskriget”, *Veckans Affärer* 46/1987, s. 554–57.

Erhardsson, S., *Miljöfrågor för 30-talister,* Arboga Text AB 1989.

Ericsson, B.,” Myten om Proppen”, *Veckans affärer* 5/1993, s. 26–29.

Eriksson, M., ”Sjuttiotalistens klagan”, *Liberal debatt* 7/1992, s. 24–25.

Fasth, E-M., "Vad är kvinnorörelsen för något? Den nya generationen kvinnor", *Kvinnobulletinen* 5/1986, s. 6–7.
Floyd, C. & Lindqvist, M., *Hårda bud. Sextiotalsgenerationen,* Bonniers 1987.
Fritz, M., "Självklart med både jobb och familj", Intervju om 70-talisternas värderingar, *Hertha* 4/1992, s. 2–4.
Fürth, T., "70-talister räddar samhället", *Uppväxtvillkor* 4/1992, s. 25–29.
Hedlund, L., "Några tusen 40-talister dikterar trenderna", *Affärsekonomi* 5/1984, s. 80–96.
Heinstedt, L., "40-talisternas boende i dag och i framtiden", *Plan* 4/1991, s. 181–186.
Hellman , J., "Hur gamla idéer blir som nya, sjuttiotalsgenerationen", *Svenska Dagbladet,* 21 maj 1993.
Henschen, K., "Fyrtiotalist, snart är din saga slut", *Aftonbladet* 2/1992, s. 12.
Hökerberg, J., "50-talisterna tar över makten", *Veckans affärer* 7/1990, s. 38–39.
Inglehardt, R., *The Silent Revolution, Changing Values and Political Styles Among Western Publics,* Princeton University Press, 1977.
Isaksson, B. "Chefslönerna: fyrtiotalisterna tar ledningen", *Dagens industri,* 2 maj 1987.
Johansson, M. & Persson, L-O., *Regioner för generationer,* Allmänna Förlaget 1991.
Karyd, A., "60-talisterna i åttiotalet", *Liberal debatt* 6/1986, s. 41–43.
Kristersson, U., "Risk för generationskrig", *Svensk tidskrift* 8–9/1992, s. 459–463.
Kristersson, U., "Välfärdsnotan måste betalas – också av 40-talisterna", *SAF-tidningen* 18/1993, s. 29.
Kristersson, U. & Hellman, J., *Non-working generation,* Timbro 1994.
Lagercrantz, A., "60-talisternas höga krav tvingar företagen att tänka om", *Svenska Dagbladet,* 26 april 1990.

Lagercrantz, A., ”Ungas krav på tvärs, konflikter uppstår när 60-talisternas värderingar inte matchar verkligheten”, *Svenska Dagbladet,* 17 januari 1993.

Lefvert, S., ”Konkurrenterna springer från Sverige: Satsa på fyrtiotalisterna, *Östgöta Correspondenten,* 27 augusti 1991.

Lindgren, M. & Jegers, I., *Morgondagens värderingar,* Uppsala Konsult Förlag, 1992.

Lindgren, S., ”Är 80-talisterna kvinnofientliga?”, *Nya Wermlands Tidningen,* 25 juli 1980.

Luik, C., ”Vakna 60-talister, om världen ska räddas!”, *Kvinna nu* 9/1992, s. 22–27.

Lundegård, M., ”Fyrtiotalistens nya roll”, *Dagens Nyheter,* 1 mars 1993.

Lundholm, A-M., ”70-talister i framtidsrapport: ”Inga revolutionärer – men vill påverka det egna jobbet”, *Personal, människor och arbete* 5/1990, s. 14–15.

Lundholm, M., ”Knut Wicksell, 80-talist och liberal nationalekonom”, *Svensk linje* 4/1986, s. 169–177.

Molin, S., ”Anders Tallbo – nostalgisk tripp för 40-talister”, *Vår bostad* 1/1990, s. 72–73.

Nilson, P.M., ”Kvinnorna är ledarna, männen bromsarna – apropå 70-talister”, *Sydsvenska Dagbladet,* 28 oktober 1993.

Nitovuori, B., ”Signalerar Ulf Sundqvist 40-talisternas återkomst?”, *Huvudstadsbladet,* 23 november 1991.

Ohlsson, R., ”Ekonomiska aspekter på generationsstorleken. 1968 – 20 år efteråt”, *Ekonomisk debatt* 7/1988, s. 550–558.

Ohlsson, R. & Broomé, P., *Ålderschocken,* SNS Förlag, Stockholm 1988.

Orander, I., ”Sextiotalister säger nej till skråtänkandet inom PA”, *Personal, människor och arbete* 1/1993, s. 14–17.

Ortmark, A., ”Ann och Kristina, 60-talister som konfronte-

rar 68-års ideal. Varje generation måste kämpa sin egen kamp!", *Kvinna nu* 7/1989, s. 66–67.
Pesika, E., "Förlorarna – eller historien om bumerangbarnen", *Frihet* 2/1993, s. 10–14.
Rasmusson, L., *Fyrtiotalisterna, Sociala värderingsförändringar,* Forskningsrådsnämnden, 1983.
Rasmusson, L., "Fyrtiotalisterna och politiken", *Liberal debatt* 2/1985, s. 17–20.
Rasmusson, L., "40-talisterna", *Form* 4/1985, s. 36–37.
Rasmusson, L., "Arbetets döttrar är framtidens förlorare", *Moderna tider* 7/1991, s. 24–27.
Rasmusson, L., "Ointressant att tala om fyrtiotalister idag", *Dagens Nyheter,* 2 februari 1993.
Rådström, R., "Sjuttiotalister i Örebro", *Socialistiskt forum* 4/1982.
Schlingman, P., "Hur botas tidernas baksmälla? 40-talisterna, de politiska systemen och den ekonomiska krisen", *Moderat debatt* 2/1993, s. 4–7.
Svensson, Å., "40-talisterna tar över stiftet", *SP,* 7 juni 1991.
Ungerson, J., "SSU och PRO överens om pensionsproblemen, Det är 40-talisterna som står bakom", *Aktuellt i politiken* 37/1992, s. 12–13.
Wallskär, H., "70-talisternas värderingar och attityder", *Impuls* 12/1993, s. 10–11.
Wegestål, K., "40-talister riskerar bli de som drabbas", *Morgonbris* 5/1992, s. 16.
Widén, A., "Gunilla sätter kläder på 40-talisterna", *Hertha* 3/1986, s. 8–11.

Författarna

Sten Axelsson är tekn dr och arbetar som avdelningsdirektör vid Länsstyrelsen i Stockholm samt är verksam som forskare vid Tekniska högskolan i Stockholm.

Arne Granholm är ekon dr och arbetar som konsult vid Bohlin & Strömberg Företagskonsult AB.

Roger Henning är docent i statskunskap och forskare vid FArådet och Handelshögskolan i Stockholm.

I serien Studier & Debatt har tidigare utkommit

Jörgen Westerståhl & Folke Johansson: *Svensk kärnkraft efter Tjernobyl. En undersökning av expertåsikter, massmedier och folkopinion.* 1987

Gunnar Hambraeus: *Strövtåg i högteknikens lustgård.* 1987

Eskil Ekstedt & Roger Henning: *Statsmakt på mellanhand. Globalisering och lokal mobilisering.* 1988

Olof Bolin, Ewa Rabinowicz, Niels von Zweigbergk: *Åkerfällan – Energiskog ingen lösning.* 1988

Scott Fosler: *Ålderschocken – exemplet USA.* 1989

Gunnar Hambraeus: *Gott sätt vid styrelsebordet.* 1989

Jan Wallander: *Effektivitet, legitimitet och delägarskap.* 1989

Nils Elvander & Rolf Gustavsson: *EG – Integration och suveränitet.* 1989

Göran Arvidsson (red): *Företagsledares recept för sjukvården.* 1990

Jörgen Westerståhl & Folke Johansson: *Vad har hänt med kärnkraftsopinionen?* 1990

Hans Esping & Aira Filppa: *Privatisera arbetsskadeförsäkringen?* 1990

Marian Radetzki: *Tillväxt och miljö.* 1990

Evert Gummesson: *Yuppiesnusk eller ledarskapets förnyelse?* 1990

Janerik Gidlund & Sverker Sörlin: *Ett nytt Europa.* 1991

Bo Karlström: *Det omöjliga biståndet.* 1991

Ingmar Ståhl & Kurt Wickman: *Riv bostadspolitiken!* 1992

Magnus Henrekson, Kari Lantto & Mats Persson: *Bruk och missbruk av sjukförsäkringen.* 1992

Assar Lindbeck: *Klarar vi pensionerna?* 1992

Roland Andersson: *Bygga Sverige ur krisen?* 1993

Ragnar Boman & Lennart Låftman: *Redovisa företagsledarnas förmåner!* 1993

Anne-Marie Pålsson & Erik Norrman: *Finns det en marknad för hemarbete?* 1994

I det tysta växer ett arbetsmarknadsproblem fram. Alltfler medelålders anses för gamla trots att de kan ha ett eller två årtionden kvar till pension!

Den främsta orsaken är åldersdiskriminering, grundad på de s.k. tidsmyterna – fördomar och myter relaterade till ålder, generation och tidsanda. Vi har lagar mot diskriminering på grund av kön och etnisk bakgrund, men inte mot diskriminering på grund av ålder. Otidsenlig eller på annat sätt inadekvat utbildning samt långvarig anställning hos samma arbetsgivare försvårar ytterligare för de medelålders att hitta ett nytt arbete när de hotas av arbetslöshet.

Vi borde placera alla förutfattade meningar där de hör hemma, d.v.s. bland myterna. Genom nytänkande hos enskilda, arbetsgivare, opinionsbildare samt politiker kan vi få en arbetsmarknad utan konstlade åldersbarriärer. Eller måste vi gå till ytterligheter och tillgripa lagstiftning?

Boken vänder sig till alla som sysslar med arbetsmarknads-, personal- och utbildningsfrågor men givetvis också till enskilda som funderar över sin situation på arbetsmarknaden.

Sten Axelsson är tekn. dr, avdelningsdirektör vid Länsstyrelsen i Stockholms län samt verksam som forskare vid Tekniska högskolan i Stockholm. *Arne Granholm* är ekon. dr och konsult vid Bohlin & Strömberg Företagskonsult AB. *Roger Henning* är docent i statskunskap och forskare vid FArådet och Handelshögskolan i Stockholm.

LÄNSSTYRELSEN I STOCKHOLMS LÄN

ISBN 91-7150-556-3

9 789171 505569

SNS FÖRLAG