

Arbetskraften

i

60 *talets*

ekonomi

*Studier och
debatt*

STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGSLIV OCH SAMHÄLLE



Arbetskraften i 60-talets ekonomi

Föredrag och diskussioner
vid en SNS-konferens
i Tylösand 1960



STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV OCH SAMHÄLLE

Studier och debatt

utges av

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Sköldungagatan 2, Stockholm Ö

Tel. 23 25 20. Postgiro 35 62 60

Ansvarig utgivare: Torsten Carlsson

Nr 3 - 1960 - 8:e årg.

Innehåll

Förord	5
Perspektiv på 60-talet <i>Direktör Axel Iveroth</i>	7
Arbetsmarknad och lönebildning <i>Docent Karl-Olof Faxén</i>	20
Den svenska arbetsmarknadspolitikens korta och långa perspektiv <i>Generaldirektör Bertil Olsson</i>	26
Konjunkturpolitik contra långsiktig strukturutveckling <i>Professor Erik Lundberg</i>	38
Den högutbildade arbetskraften <i>Direktör Bertil Östergren och tekn. dr Uno Lamm</i>	42
Arbetsvetenskaperna och verkligheten <i>Direktör Rolf Lahnbagen</i>	45
Frågeställningar och diskussioner <i>Sammanfattning av konferensens grupparbete</i>	
De expanderande näringarnas problem <i>Inledning av professor Gunnar Arpi</i>	59
Företagsnedläggelsernas problem <i>Inledning av direktör Tage Kablin</i>	64

60-talet — entrén till utbildningssamhället <i>Inledning av fil. lic. Anders Rosenquist</i>	69
Kvinnorna på arbetsmarknaden <i>Inledning av sekreterare Stina Thyberg</i>	73
Arbetskraftens rörlighet <i>Inledning av fil. lic. Bengt Rundblad</i>	78
Konferensdeltagare	84

Omslag av *Bengt Landin*

Förord

Arbetskraften är ju den vid sidan av kapitalet ojämförligt viktigaste produktionskällan, och den kommer säkerligen att under hela 1960-talet stå i centrum för uppmärksamheten inom svenskt näringsliv. Den fortgående mekaniseringen och automatiseringen, framväxten av de europeiska stor-marknaderna, den ökade rörligheten inom och över gränserna — allt detta är faktorer av stor och positiv betydelse för vår ekonomiska utveckling, men de ställer också många problem. För att få några av dessa belysta och de viktigare utvecklingstendenserna klarlagda anordnade Studieförbundet Näringsliv och Samhälle sommaren 1960 en konferens över temat "Ar-

betskraften i 60-talets ekonomi". De föredrag och estradsamtal som där förekom har, delvis i sammandrag, samlats i denna skrift. I ett sista avsnitt återges — under den gemensamma rubriken "Frågeställningar och diskussioner" — de huvudsynpunkter som vid det avslutande grupparbetet anlades på fem avgränsade problemkomplex. Från diskussionerna i övrigt ges av utrymmesskäl ej särskilda referat; i flera av kapitlen har emellertid inarbetats svar och kommentarer, lämnade under det på varje föredrag följande allmänna meningsutbytet.

Stockholm i november 1960.

Torsten Carlsson

Perspektiv på 60-tale

Direktör Axel Iveroth

ALLMÄNNA UTVECKLINGSLINJER

Man kan utan överdrift säga att inträdet i 60-talet gett upphov till en ovanligt rik flora av framtidspekulationer över vad som kan väntas hända här i landet under de närmaste åren. Praktiskt taget alla de prognoser som gjorts har tagit som en mer eller mindre klart uttalad förutsättning, att ingen allvarlig stormaktskonflikt kommer att inträffa. Mot bakgrund av den aktuella försämringen av det politiska klimatet i världen verkar inte längre detta antagande lika naturligt som för endast någon månad sedan. Samtidigt kan man väl säga att skulle en sådan konflikt uppkomma, förändras i grunden nästan alla de tendenser och strömningar som nu gör sig gällande och på vilka vi bygger våra spekulationer över framtiden. Prognoserna vid ett dylikt alternativ blir inte bara mycket dystrare utan också mycket svårare att göra. Detta är ju i och för sig en god anledning att framför allt välja

ett mer optimistiskt världspolitiskt alternativ som utgångspunkt för bedömningen. Även om vi nu kanske måste räkna med att risken för kriser har ökat tror jag emellertid att vi fortfarande kan hoppas att freden mellan stormakterna kommer att kunna bevaras under 60-talet.

Stormarknaderna

Har man väl gjort detta grundläggande antagande tror jag att det utan tvekan viktigaste för vår ekonomi som kommer att hända under 60-talet är det gradvisa förverkligandet av de stormarknader i Europa som beslutats. När den eftersträvade sammanslagningen av projekten skall kunna åstadkommas är svårare att sja om. Personligen tror jag att en total västeuropeisk integration kommer att realiseras under detta årtionde. Om det blir i form av ett rent frihandelsområde är däremot ytterst osäkert. Jag tror att lösningen kan komma att behöva ligga betydligt

närmare alternativet med tullar som är utjämnade eller harmoniserade på flera områden och jag tror också att det måste ske en viss samordning av handelspolitiken.

Vi kommer inte längre i vårt arbete med att förena De sex och De sju, om vi inte är beredda att ompröva den nationalistiska inställning som ju fortfarande är ganska utbredd både här hemma och ute i Europa. Den ekonomiska integration som vi i Västeuropa så ivrigt eftersträvar är dömd att misslyckas om vi inte klart kan inse dess slutliga konsekvenser. Den nationella suveränitetens begrepp måste omprövas efter de nya förhållanden som växer fram främst på det ekonomiska området, men också mot bakgrund av den allmänna internationella utvecklingen. Den vidgade mellanfolkliga samverkan ställer nya tekniska problem för den internationella rättens och den nationella självbestämmanderättens utformning. Vi kan inte leva kvar med den legalistiska apparatur och föreställningsvärld som byggdes upp av Grotius på 1600-talet och endast i någon mån förädlats under senare århundraden. Det tjugonde århundradet ställer andra krav.

Varför inte citera Branting: "För litet internationalism leder bort från fosterlandet — för mycket internationalism leder tillbaka dit igen." Det är nödvändigt att vi fortare förmår oss inse detta. En helt fri europeisk stormarknad framstår som en alltmer trängande nödvändighet för att vi inom den västliga världen skall kunna dra full nytta av teknikens möjligheter och därigenom kunna vidmakthålla och eventuellt öka takten

i produktivitetsutvecklingen. Den är sålunda betingad av rent ekonomiska skäl inom vårt eget produktionssystem.

Skall vi kunna förvandla det kalla kriget mellan öst och väst till en varmare fredlig ekonomisk och kulturell tävling förutsätter också detta att vi söker få slut på den ekonomiska och politiska splittringen i Västeuropa. Genom att åstadkomma en mer balanserad inre ekonomisk och politisk utveckling i Västeuropa kan vi skapa bättre förutsättningar för den på längre sikt också ofrånkomliga och önskvärda kontakten mellan de två produktionssystemen. Jag tror att alla dessa krafter redan under 60-talet skall driva fram den idémässiga omvärdering som är nödvändig för att de prestigesympunkter olika länder emellan, vilka nu utgör ett av de främsta hindren för vidgat internationellt samarbete, skall undanröjas.

Oavsett vilken slutgiltig utformning den västeuropeiska integrationen får, kommer emellertid de vidgade marknader som blir en följd av handelshindrens avveckling att medföra en betydligt hårdare internationell konkurrens och stora förändringar i vårt näringsliv. Den ständigt fortlöpande strukturomvandlingen kommer att ske snabbare och delvis att ledas in på nya banor. Till följd av de ändrade konkurrensförhållandena kommer expansionen inom vissa näringsgrenar att bli starkare medan andra branscher kanske får uppleva ett kärvare klimat. Totalt kommer detta emellertid att på längre sikt medföra en snabbare ekonomisk tillväxt här i landet, om vi tillvaratar förutsättningarna. Möjligheterna till ny-

investering och ny sysselsättning kommer att bli väl så stora som nedläggningstendenserna, men tillväxt- och tillbakagångsområdena kommer förmodligen att ligga längre från varandra. Därför blir kraven på omställning och omflyttning både av arbetskrafts- och kapitalresurser större.

Utvecklingsländernas industrialisering

Vid sidan av den växande konkurrens som den ekonomiska integrationen i Västeuropa medför har vi också att räkna med en strukturell förskjutning i världshandeln till följd av de underutvecklade ländernas industrialisering. Även detta kommer att medföra djupgående förändringar och omställningsproblem för det svenska näringslivet. En industrialisering av de mindre utvecklade länderna medför ju att de nuvarande industristaterna på vissa områden kommer att förlora sina marknader i dessa länder och dessutom möta hårdare konkurrens i övriga avnämländer. Textilkrisen t. ex. tycks till betydande del vara resultatet av en sådan balansförskjutning i världsekonomin.

Hittills har konkurrensen från utvecklingsländerna varit mest kännbar när det gäller de tekniskt sett mindre komplicerade produkterna såsom textilvaror, enklare järnmanufaktur osv. Ett stort undantag utgör konkurrensen från de japanska produkterna som ju även märks på tekniskt avancerade områden. Allteftersom industrialiseringen av de underutvecklade länderna fortskrider kan vi emellertid vänta ökad konkurrens även

från andra håll i fråga om industriella kvalitetsvaror. Hittills har väl känningarna därvidlag inte varit så påtagliga. De kommer emellertid snart att mogna fram, till en början kanske inte i form av export från dessa länder men i form av ökad konkurrens för våra exportföretag där.

Det är självfallet i och för sig önskvärt och nödvändigt att en industrialiseringsprocess i de underutvecklade länderna kommer i gång. Det måste bli en central uppgift för oss under 60-talet att söka överbrygga klyftan mellan världens industrialiserade områden och de underutvecklade länderna. Enligt min mening räcker det emellertid inte endast med krediter och ökad ekonomisk hjälp. Detta kan endast bli en hjälp på marginalen. Skall en industriell utveckling verkligen åstadkommas måste vi i de industrialiserade staterna dels aktivt och direkt medverka i uppbyggnaden av industrier i utvecklingsländerna — på entreprenad eller i form av egna investeringar —, dels fullt ut vara beredda att ta emot dessa länders produkter och acceptera de konsekvenser detta kan ha för en del av våra egna industribranscher.

Utvecklingen mot ökad industrialisering av de underutvecklade länderna leder otvivelaktigt till omställningsproblem för näringslivet i gamla världen men är samtidigt ett medel för utveckling av vår egen industri mot högre förädlingsgrad och effektivitet. Genom att industripotential och levnadsstandard i dessa länder stiger kommer ju nya marknader att öppnas och därmed expansionsmöjligheter för en rad branscher och va-

ruggrupper att skapas. Under senare år har också den svenska exporten till de underutvecklade länderna expanderat kraftigare än vad flertalet andra industriländers export gjort. Detta tyder på att vi på dessa marknader har avsevärda potentiella möjligheter att göra oss gällande. Sannolikt fordras emellertid härför att vi är beredda att göra en betydande mängd direkta investeringar i dessa länder.

Men som bl. a. Ingvar Svennilson nyligen framhållit är man icke överallt i utvecklingsländerna angelägen att få till stånd dylika investeringar. Många är av politiska skäl och stundom av dåliga erfarenheter skeptiska mot etableringen av utländska företag, trots att spridningen av ny teknik hittills under industrialiseringen i olika länder till betydande del har skett genom att tekniskt avancerade företag startat dotterbolag som fått använda sig av den inom moderbolaget utvecklade tekniken. Där man inte kan ändra på motviljan mot direkt etablering och investering bör man dock kunna överföra tekniskt kunnande och företagande genom entreprenadverksamhet och konsultarbete. Det förefaller här som om svensk teknisk och organisatorisk kunskap skulle ha betydande exportmöjligheter. Och med exporten av tjänster följer också exporten av produkter.

Teknisk utveckling

Det ligger nära till hands att förmoda att den intensivare konkurrens vi

har att vänta under 60-talet till följd av tidigare berörda förhållanden kommer att driva på den tekniska utvecklingen i sig själv och icke enbart dess tillämpning. Det större internationella ekonomiska samarbete som blir en följd av den västeuropeiska integrationen kommer sannolikt att stimulera till ett fruktbart utbyte mellan företagen av tekniska erfarenheter och forskningsresultat.

En annan omständighet som kommer att främja den tekniska utvecklingen under 60-talet utgör det förhållandet att produktionsenheterna genom de vidgade marknaderna blir större. Härigenom kan ju större resurser inom varje företag utnyttjas för teknisk forskning och utvecklingsarbete.

Slutligen skall vi kanske inte heller glömma den stimulans till ökad forskning som den nuvarande konkurrensen om världsrymden innebär.

Trots allt detta tror jag emellertid inte att den tekniska utvecklingen under 60-talet kommer att ta sig uttryck i några direkt revolutionerande nyheter för konsumenterna av det slag som under senare årtionden satt nytt liv i produktionen. Vi behöver tid på oss att smälta dem som redan frambragts: bilismen, flyget, televisionen, de nya hushållsmaskinerna osv. Vad jag tror är däremot, att den hårdare konkurrensen kommer att driva fram den tekniska utvecklingen på produktionsidan i form av nya och förbättrade tillverkningsmetoder, bättre och effektivare organisation och företagsledning samt även ett mer lönsamt tillvaratagande av de tekniska framstegen.

Efterfrågan på kapital

Omstruktureringen av näringslivet till följd av den västeuropeiska integrationen, den begynnande industrialiseringen av de underutvecklade länderna och den tekniska utvecklingen kommer att medföra en fortsatt stor efterfrågan på kapital. Det blir även i fortsättningen av största vikt att våra samlade kapitaltillgångar utnyttjas rationellt, dvs. att kapitalet ledes till de mest produktiva områdena. För att fördelarna med de vidgade marknaderna skall helt tillvaratagas är det därvid nödvändigt att vi får friare kapitalrörelser icke endast på hemmamarknaden utan också från och till Sverige. Vi behöver vidga vår kapitalmarknad. Den hårdare internationella konkurrensen kommer sannolikt att fordra att vi är beredda att göra både direkta och indirekta investeringar såväl i Västeuropa som i de underutvecklade länderna. Det är osannolikt att tillgången på kapital inom landet kommer att vara tillräcklig för både utländska och inhemska investeringsbehov. Vi kommer därför förmodligen att behöva dra till oss utländskt kapital både genom lån på de utländska kapitalmarknaderna och genom att underlätta utländska direkta investeringar i vårt land. Det är troligt att det uppkommer konkurrens mellan de olika länderna om att dra till sig både utländska dotterföretag och utländskt portföljkapital. Det gäller då att vi själva lättar våra restriktioner på detta område, om vi skall kunna vara konkurrenskraftiga.

För att tala med Macmillan skulle man alltså kunna säga, att "förändringens vind" kommer att blåsa under

60-talet. Det kommer att ställas stora krav på anpassningsförmåga och rörlighet hos näringslivet. Vi måste i ökad utsträckning lära känna och beakta konsumtionsbehov i andra länder än vårt eget. Vi måste lära oss tänka internationellt. Vi måste vidare vara beredda att snabbt och smidigt anpassa vår teknik, kapitalutrustning och organisation till nya förutsättningar och förändrade marknadsförhållanden.

Tröghetsfaktorer

Nu är det ju emellertid så att det alltid föreligger betydande tröghet såväl inom företagen som i samhället i övrigt, vilket hindrar en snabb anpassning till nya förhållanden. Anledningarna härtill är många. Bl. a. finns det starka tröghetsmoment på det psykologiska planet. Hur mycket förändring orkar vi med? Många personer, särskilt de äldre, har svårt att anpassa sig till eller acceptera snabba och djupgående förändringar i arbetsrutiner o. dyl. eller saknar förmåga att tänka om i nya banor och efter helt nya förutsättningar. En annan lika allvarlig tröghetsfaktor utgör det förhållandet att den industriella produktionsapparaten är i hög grad beständig och därför relativt oförändrad går vidare som ett arv. En undersökning inom IUI rörande verkstadsindustrins kapitalstruktur visar t. ex. att den genomsnittliga livslängden för verkstadsindustrins maskiner är så hög som 25 år.

I tidigare skeden av en ekonomisk utveckling behöver detta inte vara något allvarligt problem. Den ekonomis-

ka utvecklingen kan då gå tämligen ostörd framåt genom att man bygger nytt vid sidan av det gamla. Men i högt utvecklade industriländer, till vilka vårt land kan räknas, där produktionsapparaten och den företagsorganisatoriska ramen redan är till betydande del utbyggd, kommer en ekonomisk tillväxt huvudsakligen till stånd genom att man bygger om den redan existerande produktionsapparaten, omformar den organisatoriska ramen osv. Den långa livslängden hos de flesta anläggningar och maskiner verkar därvid hindrande på omvandlingen.

I en tid med snabb teknisk och ekonomisk utveckling blir kapitalföremålens ekonomiska livslängd betydligt kortare. Kapitalutrustningen blir fortare omodern samtidigt som den blir dyrare. Särskilt nu då vi har att vänta en snabbare och mera genomgripande teknisk och ekonomisk utveckling än tidigare är det betydelsefullt att vi söker göra kapitalstrukturen mindre trögrörlig. Vi måste i snabbare takt byta ut och bygga om de föråldrade och ineffektiva kapitalföremålen. Genom att vara först med tillämpningen av nya produktionsmetoder kan vi vinna erfarenheter som kan visa sig helt avgörande för framtiden. Det är emellertid av fundamental betydelse att företagen har stöd för dessa strävanden i en tillfredsställande kapitalförsörjning.

Det vidgade internationella ekonomiska samarbetet kommer också att ställa stora krav på den ekonomiska politikens utformning under 60-talet. Denna måste föras så att den underlättar näringslivets anpassning till de förändrade marknadsförhållandena.

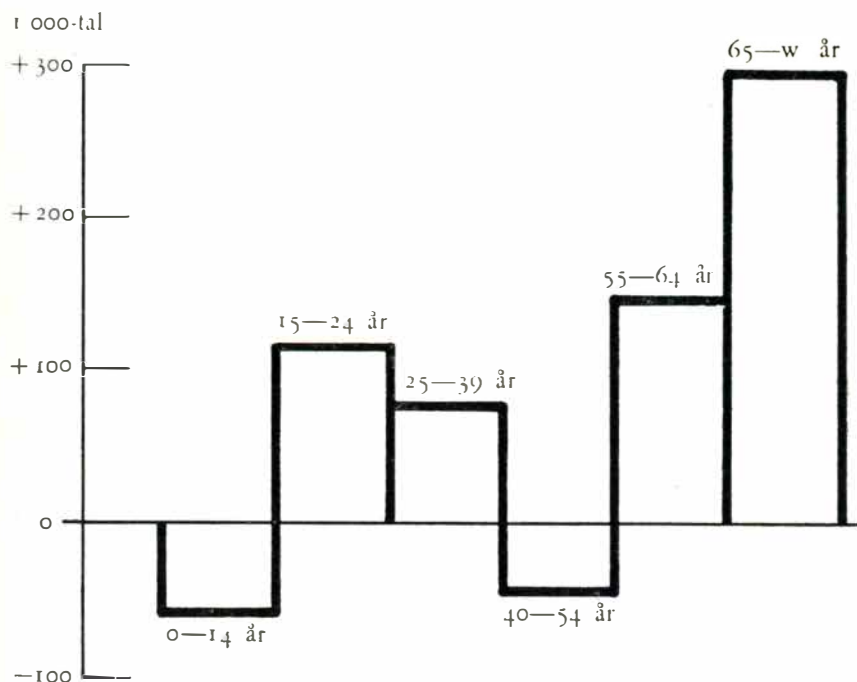
Konjunkturpolitiken får inte utformas så att den hindrar strukturella förskjutningar inom näringslivet. Det är just en omlagring av näringslivet vi vill ha eftersom en sådan leder till en effektivare inriktning av näringslivet och därmed till snabbare ekonomisk framstegstakt. Vi får därför inte stötta upp sådana företag som av utvecklingen är dömda att försvinna eller minska i betydelse, utan vi måste vara beredda att acceptera företagsdöd och även krympning av samhällen och bebyggelser, där det ekonomiska underlaget sviktar. Vi kan icke säga att vi funnit formerna för detta. Det är av förmågan till snabbhet i anpassning av arbetskraften och de sociala förhållandena efter kraven på förändrad ekonomisk struktur som våra möjligheter att vara en välfärdsstat beror. Det kommer att ställa helt andra krav på kombination och konjunkturpolitik.

ARBETSKRAFTEN

Befolkningsutvecklingen

För varje diskussion om arbetskraften i vår framtida ekonomi är frågan om befolkningsutvecklingen och därmed det totala utbudet av arbetskraft av grundläggande betydelse. Befolkningsutvecklingen under 1960-talet innebär bl. a. att de produktiva ålderna tillväxer långsammare än under 1950-talet och att tillväxten av dessa är kraftigt koncentrerad till åren 1960—65. Såväl de yngre som de äldre åldersgrupperna av den produk-

Beräknade förändringar av Sveriges befolkning från 1960 till 1970



Under 1960-talet väntas Sveriges befolkning öka med drygt en halv miljon människor från 7,55 till 8,09 miljoner invånare. Detta diagram visar hur tillväxten fördelar sig på olika åldersklasser. Sverige kommer om 10 år att ha cirka 60 000 färre barn (0-14 år) än i dag men 300 000 fler medborgare över 65 år. Inom de produktiva åldrarna förutses en minskning för gruppen 40-54 år. Totalt sett faller inte mindre än 85 % av befolkningsökningen på de två äldsta grupperna. Den del av befolkningen som är 65 år och äldre utgör för närvarande 12 % av hela folkmängden. År 1970 kommer denna andel att ha stigit till 15 %.

(Källa: Industriens Utredningsinstitut)

tiva befolkningen kommer att kraftigt öka under det att mellangrupperna, dvs. de grupper som väl kan antas vara mest produktiva i vårt samhällsliv, undergår en både absolut och relativ minskning.

Yrkesintensiteten

Antalet personer i de produktiva åldrarna säger emellertid inte allt om hur tillgången på produktiv arbetskraft kommer att ställa sig under 1960-talet. Antalet yrkesverksamma bestäms ju också av yrkesintensiteten i de olika åldrarna, och denna är i sin tur beroende av en rad faktorer såsom värnpliktslängd, utbildningsfrekvens osv. Yrkesintensiteten i de lägre åldrarna minskar sannolikt under 60-talet på grund av stigande utbildningsbenägenhet. På utbildningens område förefaller vi ju fortfarande att vara ett i många avseenden underutvecklat land. Ökningen av antalet yrkesverksamma i de yngre åldersklasserna kommer därför sannolikt att bli betydligt mindre än vad den kraftiga tillväxten av antalet personer i dessa åldrar skulle ge vid handen.

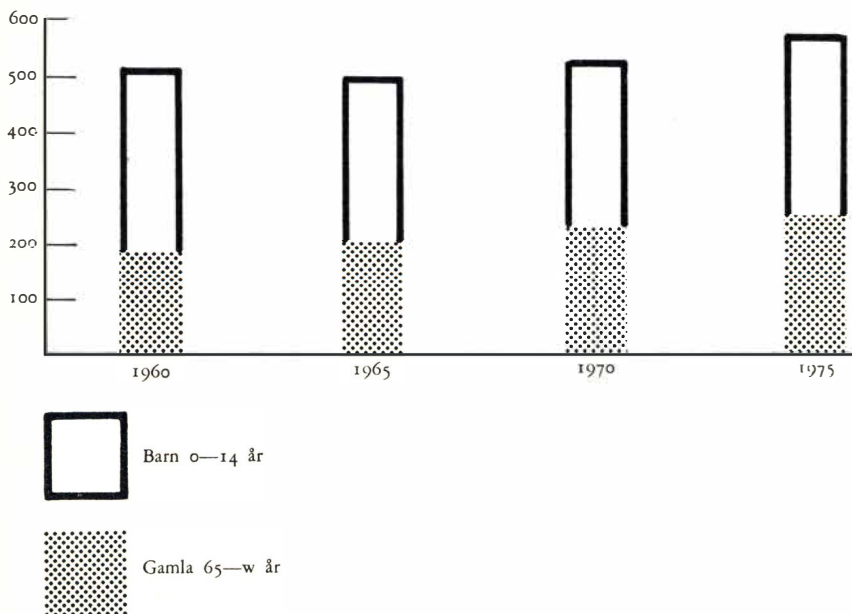
Å andra sidan kan vi nog räkna med ett såväl absolut som relativt ökat tillskott till arbetsmarknaden av kvinnlig arbetskraft. Utvecklingen i USA har ju visat att kvinnornas förvärvsintensitet tycks öka med stigande levnadsstandard. Detta kan bl. a. sammanhånga med att fler och bättre arbetsmöjligheter erbjuds kvinnorna som följd av den tillväxt av handel och övriga servicenäringar som äger rum då levnadsstandarden stiger.

Den relativt långsamma tillväxten i de produktiva åldrarna kan komma att medföra en utvecklingshinderande brist på arbetskraft under 60-talet, som automatisering och andra arbetskraftsbesparande investeringar får svårt att häva. Vi måste därför söka ta till vara de arbetskraftsreserver som trots allt finns. Främst kommer då ökad användning av äldre arbetskraft och en större import av utländsk arbetskraft i fråga.

Bland de äldre åldersklasserna i vår befolkning finns enligt min mening en stor latent arbetskraftsreserv som inte har utnyttjats i så stor utsträckning som vore möjligt. Med äldre avser jag inte endast folk i åldrarna över 65 år utan även folk i 45—50-årsåldern. I alla dessa åldersklasser finns det säkert f. n. många som skulle vilja ha någon form av arbete om det fanns möjlighet härtill. Författningar, praxis m. m. gör emellertid att man är obenägen att anställa äldre personer, trots att ett flertal utredningar har visat att den äldre arbetskraften i många avseenden väl kan mäta sig med den yngre. Nu när befolkningsutvecklingen medför att tyngdpunkten i utbudet av arbetskraften förskjuts allt högre upp i åldersklasserna är det angeläget att vi får upp ögonen för detta förhållande. Här krävs ett betydande nytänkande så att vi verkligen utnyttjar de resurser som finns. Ett initiativ i den riktningen som verkligen manar till efterföljd har i dagarna tagits av Mekanförbundet. Man anser där att det är slöseri att inte utnyttja alla de specialister som årligen lämnar företagen inom verkstadsindustrin som pensionärer med en rik fond av er-

De aktivas försörjningsbörda 1960, 1965, 1970 och 1975

Antal passiva
på 1 000 aktiva



I diagrammet har personer i åldern 15--64 år nominerats som aktiva. Även om detta är en ganska grov approximation ger diagrammet en uppfattning om den utveckling som är att vänta. Den årliga tillgången på varor och tjänster skall fördelas mellan den aktiva och den passiva befolkningen. Redan på grund av sin numerära tillväxt kommer de passiva att fr. o. m. mitten av 1960-talet förbruka en allt större del av de tillgängliga resurserna. Vi vet inte något om huruvida ett barn eller en åldring är "dyrast". Men vi vet att t. ex. förbättrad undervisning och högre pensioner förstärker den omfördelning av resurserna som härrör från den ändrade befolkningsstrukturen.

(Källa: Industriens Utredningsinstitut)

farenheter. Genom att upprätta ett register över de pensionärer som fortfarande är villiga att deltaga i produktiv verksamhet vill man förmedla deras tjänster åt företag med lämpliga arbetsuppgifter.

Den långsamma tillväxten av de produktiva åldrarna kan också i viss mån kompenseras av en ökad import av utländsk arbetskraft. I själva verket har ju en sådan import av arbetskraft ägt rum under hela efterkrigstiden, vilket fått till följd att vi i det svenska arbetslivet i dag har närmare 160 000 personer av utländsk börd av vilka 60 000 har blivit svenska medborgare. Om vi får en mera fri arbetsmarknad i hela Europa är det väl också troligt att Sverige som höglöneland kommer att vara attraktivt för många utlänningar. Det gäller då att inte snäva gruppintressen sätter ett alltför snabbt stopp för en ökad invandring till vårt land. En sådan bidrar ju till att öka expansionstakten i näringslivet och medför en spridning av välståndet till allt flera människor. Vårt land måste ju ännu betraktas som i hög grad underbefolkat.

Den utbildade arbetskraften

Den långsamma tillväxten i de produktiva åldrarna fordrar alltså att vi söker utnyttja alla tillgängliga arbetskraftsreserver. Det framtida utbudet av utbildad arbetskraft däremot kommer att bli avgjort bättre än tidigare dels till följd av enhetsskolans och yrkesskolornas fortsatta utbyggnad — som jag hoppas skall kunna ske utan fördröjning genom prestige-

betonad diskussion om vem som skall ha hand om det ena och det andra —, dels som resultat av universitetsutredningens förslag, som snarast möjligt bör genomföras. De största förändringarna kommer sannolikt att ske i utbudet av högt utbildad arbetskraft.

Enligt universitetsutredningen kommer sålunda antalet studenter att öka från 8 000 till mellan 14 000 och 15 000 per år under 1960-talets senare hälft. Antalet utexaminerade från de tekniska gymnasierna och handelsgymnasierna, som nu uppgår till i runt tal 2 000, kommer att stiga till närmare 4 000 under 1960-talets sista år. Civilingenjörsutbildningen kommer att ökas med 80 % fram till 1965. Drygt 1.800 personer kommer då att tas in varje år vid de tekniska högskolorna. Denna ökning förefaller emellertid ändå tämligen blygsam vid en jämförelse med förhållandena i Sovjet. Räknat på sju milj. invånare utexamineras i Sovjet f. n. cirka sju gånger fler högskoleingenjörer än i Sverige. I fråga om de matematisk-naturvetenskapliga fakulteterna föreslås vidare en mycket kraftig upprustning och detta gäller också i fråga om civilekonomutbildningen, där den slutliga riktpunkten för utbyggnaden är 700 årligen nyintagna.

Efterfrågan på arbetskraft

Vad beträffar industrins användning av arbetskraft tror jag att denna i likhet med vad som varit fallet under de senaste decennierna endast kommer att visa en långsam ökning.

Det är härvid framför allt användningen av tjänstemän som kommer att fortsätta att stiga. Det här anförda innebär naturligtvis inte att industrins totala efterfrågan på arbetskraft kommer att bli liten under 60-talet. Hänsyn måste ju också tas till den efterfrågan som uppkommer som följd av avgång inom industrisektorn. Efterfrågan på arbetskraft från de olika industribranschernas sida kommer sannolikt att variera i hög grad under 60-talet. Här måste hänsyn tas dels till strukturförändringarna som följd av integrationen och den ökade världshandeln, dels till ändrad efterfrågeriktning som följd av levnadsstandardens ökning.

När det gäller integrationen är det naturligtvis svårt att yttra sig om vilka branscher som kommer att särskilt gynnas och vilka som kommer att få uppleva ett besvärligare konjunkturklimat. Sannolikt kommer emellertid vissa hemmaindustrier att på vissa områden få betydande svårigheter att kämpa med, medan de största expansionsmöjligheterna kommer att ligga på verkstadssidan och inom skogssektorn. Den ökade handeln med utvecklingsländerna kommer sannolikt också att gynna verkstadssektorn eftersom det från vår sida väl framför allt blir fråga om att exportera maskiner o. d. och för att bygga upp dessa länders industrier.

De av levnadsstandardens ökning orsakade förändringarna i efterfrågeriktningen kommer sannolikt särskilt att gynna de konsumentkapitalvaruproducerande grenarna av industrin. Enligt tillgängliga prognoser kommer efterfrågan på dylika varor att uppvisa en fortsatt stark stegring

under 60-talet. Man räknar t. ex. med att antalet TV-apparater år 1970 kommer att vara uppe i 2,5 milj. En stark expansion har vi också att räkna med när det gäller bilismen. Bilbeståndet, som i dag uppgår till ungefär 1 milj. st., kommer sålunda enligt beräkningarna att uppgå till 2,5 milj. år 1970. Hushållsapparater av olika slag, tvättmaskiner, diskmaskiner osv., kommer också att bli mer efterfrågade. Även efterfrågan på möbler och heminredningstextilier antas stiga kraftigt. Detta sammanhänger delvis med att efterfrågan på bostäder även i fortsättningen kommer att bli hög. De stora årskullarna från början av 40-talet kommer nu upp i giftasvuxen ålder och efterfrågar då bostäder och varor att fylla dessa med. Standardstegringen kan också väntas medföra ökad efterfrågan på egna hem och radhus.

Vänder vi oss så i stället till jordbrukssektorn står det nog ganska klart att arbetskraftsbehovet här kan väntas minska även under 60-talet. Efterkrigstidens utveckling mot en alltmer specialiserad och industrialiserad jordbruksproduktion kommer att fortsätta. Man beräknar att antalet företagare inom jordbruket kommer att minska med närmare 24 % under det kommande decenniet eller med i genomsnitt omkring 6 400 personer per år. Genom att jordbruket numera svarar för en så pass liten del av den totala sysselsättningen i landet blir emellertid inte längre tillbakagången här av samma betydelse för arbetskraftsförhållandena inom andra sektorer. Dessa kan inte längre på samma sätt som under tidigare decennier täcka sitt behov av arbetskraft genom

att dra till sig folk från jordbruket.

I fråga om servicenäringarna har som bekant en helt annan utveckling ägt rum under de senaste decennierna. Användningen av arbetskraft har hela tiden stigit kraftigt. Ännu mer markerad framstår servicenäringarnas framväxt om vi vid beräkningarna av antalet sysselsatta inom dessa verksamheter utesluter personer sysselsatta i husligt arbete. Antalet verksamma i detta yrke har ju som alla vet kraftigt minskat under senare decennier. Utesluter vi denna yrkesgren visar det sig att servicenäringarnas andel av den förvärvsarbetande befolkningen ökat från 29 % år 1940 till 39 % år 1960, dvs. en ökning med ungefär 35 %.

Den fortsatta stegringen av levnadsstandarden kommer att medföra att utvecklingen mot ökad andel för den i serviceverksamhet sysselsatta befolkningen kommer att fortsätta och kanske t. o. m. accelerera om de nya marknaderna ger vad de lovar i fråga om ekonomisk expansionstakt. Enligt vissa beräkningar avseende Väst-europa kommer t. o. m. hela befolkningstillväxten i Europa i framtiden att gå till servicenäringarna medan industrin inte kommer att i någon större utsträckning öka sin sysselsättning.

Den både relativt och absolut sett kraftiga ökningen av sysselsättningen inom servicenäringarna torde till betydande del sammanhånga med att produktivtetsutvecklingen här inte är lika snabb som inom industrin och jordbruket. Den ökade produktionen av varor kräver allt fler personer som är sysselsatta med att förmedla varorna från producenten till konsumenterna.

På liknande sätt torde produktivtetsutvecklingen inom många av de områden där stat och kommun tillhandahåller oss tjänster vara relativt långsam.

Alla tecken tyder väl också på att efterfrågan på arbetskraft under 60-talet i ökad grad kommer att rikta sig mot den mera specialiserade och kvalificerade arbetskraften, medan den icke yrkesutbildade arbetskraften kan få svårigheter att göra sig gällande. Handelns tillväxt kräver ett ökat antal personer med handels- och språkutbildning. De offentliga verksamheterna använder sig i flertalet fall av specialutbildad personal. Strukturförändringarna inom industrin och den tilltagande automatiseringen kommer vidare att kräva allt fler personer med teknisk utbildning och med träning för ledande uppgifter.

Fördelning på yrken

En viss uppfattning om vilka krav som i framtiden kommer att ställas på arbetskraften här i landet får man om man jämför den svenska arbetsstyrkans fördelning på individualyrken med förhållandena i USA. En sådan jämförelse visar att personer som utför tjänster, företagsledare, personer med administrativt arbete, kontorspersonal, personer med försäljningsarbete m. m., teknisk personal, lärare samt utövare av fria yrken omfattar en betydligt större del av den totala arbetsstyrkan i USA än i vårt land. Det förefaller sannolikt att utvecklingen även i Sverige kommer att gå i denna riktning.

Redan i år väntas tjänstemännen

och företagen tillsammans vara flera än arbetarna här i landet. Detta sammanhänger helt med tillväxten i antalet tjänstemän vilket stigit från ca 600 000 personer 1940 till över 1 milj. i dag. Antalet företagare och antalet arbetare har däremot sjunkit under motsvarande period. Man räknar också med att vi kommer att få minst 20 000 nya tjänstemän om året under 60-talet. Visserligen kommer väl rationaliseringsprocessen i fortsättningen i ökad utsträckning att sätta in även på de traditionella tjänstemannaområdena, men det är inte troligt att detta i någon nämnvärd grad kommer att hejda den här antydda utvecklingen.

Det är uppenbart att det måste vara av utomordentligt stor betydelse för vårt näringslivs expansion att arbetskraften under 60-talet verkligen leds in på de utbildningsområden, där det kommer att efterfrågas mera arbetskraft. Men det är tyvärr samtidigt lika klart att det är mycket svårt att göra goda prognoser över vilka verksamhetsområden som verkligen kommer att expandera och vilka som kommer att stagnera. De spekulationer som vi nu gör bygger ju till en ringa del på tendenser och strömningar som visserligen gjort sig gällande under de senaste åren men som i många fall snabbt kan ändras. Vad vi vet är att 60-talet genom framför allt förändringarna i världshandelns inriktning sannolikt kommer att medföra betydande förändringar i vårt näringslivs struktur. Men det är inte

lika klart hur dessa förskjutningar kommer att gestalta sig. När allt kommer omkring har ju alltid det enskilda företagarinitiativet och den enskilda företagarförmågan spelat — och kommer väl alltid att spela — en avgörande roll för i vilken riktning en bransch skall utvecklas. Men så långt som att göra prognoser över hur dessa förhållanden kommer att utvecklas har vi ju ännu inte nått. Det blir därför av utomordentlig betydelse att vi verkligen ser till att vi har en rörlig företagsamhet, en rörlig arbetsmarknad och ett rörligt utbildningsväsende, som snabbt kan anpassa sig till förändrade förhållanden.

Rörligheten

Arbetsmarknadsstyrelsens rörlighetspolitik förefaller här att vara ett steg i rätt riktning. Det måste vara bättre att vi lägger ned pengar på att omskola folk och använda dem i expanderande näringar än att utbetala arbetslöshetsunderstöd och låta dem gå sysslolösa. I en tid då vi riskerar en betydande total brist på arbetskraft måste det senare vara slöseri med resurserna.

För att underlätta rörligheten måste vi slutligen också se till att bostadsförhållandena inte lägger hinder i vägen för en önskvärd rörlighet. Låt oss hoppas att 60-talet blir det året då vi avskaffar — inte jordbruket som någon föreslagit men väl bostadsbristen!

Arbetsmarknad och lönebildning

Docent Karl-Olof Faxén

Från samhällsekonomisk synpunkt är lönepolitikens mål att bidra till en rationell fördelning av arbetskraften på skilda arbetsuppgifter. Lönepolitiken bör med andra ord vara ett av de instrument med vilka samhället hjälper rätt man att komma på rätt plats. Lönestrukturen bör vara sådan att den enskilde stimuleras att söka sig till den arbetsuppgift och det arbetsområde som han har de bästa förutsättningarna för. Sambandet mellan lönepolitiken och arbetskraftens rörlighet skjuts med detta betraktelsesätt i förgrunden.

Detta innebär samtidigt att det socialpolitiska momentet i lönepolitiken skjuts i bakgrunden. Den inkomstfördelning som kommer fram genom lönestrukturen korrigeras ju i vårt land i mycket stor utsträckning genom ett omfattande skatte-, subventions- och bidragssystem. I andra länder där den statliga verksamheten på detta område inte är lika högt utvecklad som i Sverige spelar det socialpolitiska momentet i lönepolitiken en större roll. Exempelvis gäller detta Italien.

Olika slag av differentiering

Sambandet mellan lönestrukturen och arbetskraftens rörlighet har flera dimensioner. Man kan se problemet branschvis eller avtalsområdesvis och fråga hur arbetskraftens flyttningar mellan avtalsområdena eller branscherna påverkas av skillnaderna i genomsnittslön mellan avtalsområden eller branscher. Man kan se på den företagsmässiga differentieringen inom en viss bransch eller ett avtalsområde. Vissa företag har högre löneläge, andra lägre, och detta kan ha ett samband med arbetskraftens flyttningar mellan företagen.

Man kan också se på den regionala lönedifferentieringen. Storstäderna har ett högre löneläge än de mindre städerna och städerna över huvud taget ett högre löneläge än landsbygd och smärre tätorter. Mellansverige har ett högre löneläge än Sydsverige osv. Dessa lönedifferenser har uppenbarligen ett samband med befolkningens omflyttning. Områden med en ökande

arbetskraftsefterfrågan har ett högre löneläge än områden med en minskande efterfrågan på arbetskraft.

Slutligen kan man se till företagens interna lönestruktur och ställa frågan: Är lönerelationerna mellan olika arbetstagargrupper inom företaget förenliga med de utvecklingstendenser i fråga om arbetskraftsefterfrågan som föreligger inom det enskilda företaget?

Solidaritets- contra bärkraftsprincipen

Av dessa aspekter har debatten under efterkrigstiden i hög grad koncentrerats på de branschvisa och avtalsområdesvisa löneskillnaderna. Landsorganisationen har här hävdad *den solidariska lönepolitiken*, som innebär att man accepterar sådana branschvisa löneskillnader som sammanhänger med "arbets- och meritvärderingsfaktorer" men strävar efter att utjämna alla övriga lönedifferenser. Olikheter i arbetsvårighet mellan skilda branscher, beroende på skillnader i kraven på skicklighet, ansvar eller ansträngning, förhållanden på arbetsplatsen som temperatur, buller, ljus och smutsighet, eller på olikheter i arbetstidens förläggning, skall få motivera skillnader i löneläge mellan olika branscher. Detsamma gäller sådana olikheter i fråga om arbetsstyrkans sammansättning som resulterar i skillnader i frånvaro, industriell livslängd, utbildning och andra s.k. meritvärderingsfaktorer.

Den solidariska lönepolitiken innebär emellertid å andra sidan att man inte accepterar sådana branschvisa olik-

heter som skillnader i räntabilitet, förväntad avsättningsutveckling, branschens ekonomiska läge, utvecklingstendenserna i fråga om branschens arbetskraftsefterfrågan osv. såsom kriterier vid löneavvägningen. Däremot innebär *bärkraftsprincipen*, i motsats till den solidariska principen, att även de sist uppräknade faktorerna vid sidan av "arbets- och meritvärderingsfaktorerna" bör få inverka på lönesättningen.

Bakom dessa bägge principer ligger olika uppfattningar om arbetsmarknadens dynamik. De som hävdar den solidariska principen menar att löneskillnader inte är något effektivt flyttningsincitament. De anser att arbetskraftens flyttningsrörelser uteslutande bestäms av vid vilka företag och i vilka branscher som sysselsättningstillfällena finns. En flexibilitet i lönestrukturen skulle enligt deras uppfattning inte bidra till att arbetskraften skulle bli bättre fördelad på olika arbetsuppgifter och alltså mera rationellt utnyttjad från samhällsekonomisk synpunkt.

Häremot kan invändas att visserligen spelar variationer i sysselsättnings-tillfällen och arbetslöshet en viss roll för arbetskraftens omflyttningar, men man behöver dock vid sidan därav även den påverkan som lönedifferenser kan ge. En fördel med bärkraftsprincipen skulle vara att lönedifferenser vid en förändrad arbetskraftsefterfrågan kan stimulera till frivilliga omflyttningar i motsats till de tvångsvisa omflyttningar som följer av de omfattande företagsnedläggelser och permitteringar vilka måste bli följden av en konsekvent genomförd solidarisk lönepolitik.

Det kan anmärkas att den solidariska lönepolitiken knappast kunnat realiserats under 1950-talet i någon mera påtaglig utsträckning. Verkligheten har i praktiken legat rätt nära bärkraftsprincipen. Vad vi nu resonerar om är alltså inte konsekvenserna av den lönepolitik och den löneutveckling som i praktiken förekommit utan vad som skulle hända vid ett mer aktivt och differentierat ingripande i lönebildningen från arbetsmarknadsorganisationernas sida än hittills.

Om vi ser på 1950-talets erfarenheter blir den relevanta frågan alltså: Har vi faktiskt haft en frivillig avflyttning från branscher med avtagande arbetskraftsbehov och lågt löneläge? Har denna frivilliga avflyttning i första hand gällt den rörligaste delen av arbetskraften? Har dessa frivilliga flyttningar stabiliserat sysselsättningen för den svårörliga delen av arbetskraften?

Vad händer med de friställda?

Det är framför allt de svårörliga som drabbas av företagsnedläggelser och liknande händelser. Det är följaktligen den gruppen som skulle ha haft vissa fördelar av att löneutvecklingen under 1950-talet följt en mjukare linje än som skulle ha följt av en konsekvent genomförd solidarisk lönepolitik. Tyvärr har vi i dag för litet empiriskt material för att kunna besvara denna fråga på ett tillfredsställande sätt. Jag hoppas dock att Industriens Utredningsinstitutets Norrköpingsundersökning snart skall kunna ge en klarare bild av hur det förhåller sig i detta avseende.

En engelsk undersökning, genomförd av Acton Society Trust, studerade fem företag som hade friställt personal, med syfte att klarlägga vad som hade hänt med de friställda. Denna undersökning ger det allmänna intrycket att förhållandena är starkt skiftande.

Helt naturligt ligger det närmast till hands för en person som blivit friställd i samband med en företagsnedläggelse eller inskränkning i verksamheten att bo kvar på samma ort men försöka byta yrke. Man slipper ju då bryta upp från sitt hem och sin sociala miljö i övrigt. Detta alternativ synes emellertid ofta leda till en lägre förtjänst — i varje fall under den första tiden — i den nya sysselsättningen än i den gamla. En geografisk omflyttning ger bättre förtjänstmöjligheter. Trots detta synes benägenheten att byta bostadsort vara begränsad till speciella grupper. I den engelska undersökningen var det sålunda endast vissa specialiserade yrkesarbetare som flyttade geografiskt. De accepterade de omställningssvårigheter detta innebar för att kunna behålla sitt yrke.

Även en amerikansk undersökning visar att den geografiska rörligheten på ett annat sätt än yrkesrörligheten möjliggör en gynnsam förtjänstutveckling. Harrison County, West Virginia, är ett gruvdistrikt med starkt minskad arbetskraftsefterfrågan. Man har undersökt inkomstutvecklingen mellan 1953 och 1955 för dem som stannat i Harrison County respektive flyttat därifrån. De som bytt industrigren utan samband med geografisk flyttning hade mellan dessa bägge år en inkomstminskning med 11 % under det att de som stannat kvar i samma

anställning hade 4 % inkomstökning. Men de som flyttade geografiskt inom staten West Virginia hade 20 % inkomstökning och de som flyttade till en annan delstat över 50 % ökning.

När man studerar dessa siffror får man dock inte glömma för det första dels att flyttarna i genomsnitt var yngre än de som stannade kvar, dels att även de som flyttade över långa distanser trots den betydande inkomstökningen inte ens nådde upp till 90 % av "stannarnas" inkomster. De som hela tiden hade oförändrad anställning hade med andra ord det bästa absoluta inkomstläget även om de inte hade den bästa inkomstutvecklingen.

Även om ovan refererade undersökningar ger ett intryck av hur starkt varierande lönepolitikens möjligheter är när det gäller att underlätta arbetskraftens rörlighet i samhällsekonomiskt önskvärda riktningar bör det dock finnas ett visst utrymme för även detta instrument. Jag tror därvid att man måste basera dess användning på arbetsmarknadsläget inom det enskilda området, branschen eller företaget.

Ett efterfrågeöverskott på arbetskraft, som inte är av rent tillfällig art utan som kan väntas bestå en tid, bör få motivera en högre lönesättning än den rent arbets- och meritvärderingsmässiga, ett slags "stimulanslön". Ett utbudsöverskott är på motsvarande sätt motiv för en lägre lön.

Självva ordet bärkraftsprincip för kanske tanken till räntabiliteten som det avgörande kriteriet för löneavvägningen. Skillnaderna i räntabilitet

mellan olika företag eller olika branscher har dock som sin samhälls-ekonomiska funktion att påverka kapitalets fördelning. Skulle man sträva efter att utjämna räntabilitetsskillnaderna genom att differentiera lönerna, skulle räntabiliteten inte längre utgöra samma effektiva instrument för vägledning av investeringarnas inriktning.

Visserligen kan det finnas ett visst samband mellan räntabilitet och arbetsmarknadsläge, så att en god räntabilitet i allmänhet bör leda till en ökande arbetskraftsefterfrågan och tvärtom, och i den bemärkelsen kan räntabiliteten naturligtvis komma in i bilden som bedömningskriterium. Det primära bör dock vara arbetsmarknadsläget.

Att räntabiliteten inte bör vara avgörande framgår kanske bäst av att hela resonemanget om lönepolitikens funktion som ett stöd för en rationell fördelning av arbetskraftsresurserna har giltighet även inom den offentliga sektorn, där några räntabilitetskriterier inte kan anläggas. Om det offentliga har svårt att rekrytera en viss typ av arbetskraft kan en justering av lönestrukturen utgöra ett av medlen för att tillförsäkra det offentliga dess behov, även om lönerna kan framstå som väl avvägda med hänsyn till arbets- och meritvärderingssynpunkter.

Det är även arbetsmarknadsläget som rent praktiskt framstår som det primära också inom de privata företagen.

Det förhållandet att räntabiliteten är god nödvändiggör ju inte en justering på samma sätt som omöjligheten att skaffa arbetskraft.

Löneglidningens roll

Detta var den ena sidan av problemet vad lönepolitiken skulle kunna uträtta för att stimulera till ökad rörlighet. En annan sak är att finna de institutionella formerna för en mera flexibel lönepolitik med sådan målsättning och inriktning. Under 1950-talets förhållanden har arbetsmarknadens organisationer inte förmått kontrollera löneutvecklingen i den utsträckning som skulle ha krävts för att realisera en solidarisk lönepolitik. Inemot 2/3 av industriarbetarnas förtjänstökningar sedan 1953 har berott på *löneglidning*.

Men när löneglidningen är så omfattande, skulle ett försök att realisera den solidariska lönepolitiken endast innebära att alla fick följa med den snabbast glidande gruppen. Detta skulle ytterligare öka inflationen. Förutsättningen för en annan typ av politik än den som vi faktiskt fört är alltså att löneglidningen kan begränsas.

Man kan med skäl ställa frågan om det ur företagets synpunkt är önskvärt att begränsa löneglidningen. Löneglidningen innebär trots allt den grad av frihet i lönepolitiken, den grad av självständighet mot organisationerna som företagen nu har. Den ger det enskilda företaget en möjlighet att snabbt och utan att behöva fråga några centrala instanser genomföra en lönejustering som på det lokala planet framstår som önskvärd eller ofrånkomlig.

Att uppnå en liknande smidighet inom ramen för en central reglering av löneutvecklingen förefaller rent administrativt vara utomordentligt

svårt. Det skulle förutsätta väsentligt längre gående differentiering av de avtalsmässiga lönejusteringarna än som förekommit inom ramen för de centrala avtalsuppgrörelserna under senare delen av 1950-talet.

Vårt svenska förhandlingssystem bygger ju på att de deltagande grupperna under trycket av en underförhandlingens gång växande risk för konflikt successivt skall komma till insikt om var de rimliga lösningarna ligger och frivilligt acceptera dem. Risker för konflikt måste dock finnas. De bedömningar av de ekonomiska förutsättningarna, den framtida arbetskraftsefterfrågan och det aktuella arbetsmarknadsläget, som måste ligga till grund för parternas ståndpunkter under förhandlingarna, kan nämligen knappast bli realistiska annat än mot bakgrunden av en viss möjlighet till konflikt.

Frågan är nu om det är möjligt att finna förhandlingsmässiga former för en differentiering enligt bärkraftsprincipen inom ramen för en central uppgrörelse. Som bekant är det alltid lättare att acceptera ett förhandlingsresultat när alla får lika än när vissa får väsentligt mer och andra väsentligt mindre. De differentieringar som vi har haft inom ramen för centrala avtal har egentligen endast varit sådana som tillkommit på arbetstagarpartens begäran. En längre gående differentiering måste förutsätta en annan ansvarsfördelning mellan å ena sidan SAF och LO och å andra sidan företagen, förbunden och de enskilda medlemmarna. Frågan om differentieringens storlek måste ytterst kunna bli föremål för en till det diskuterade området begränsad kon-

flikt. Härav följer att de av differentieringen direkt berörda måste utöva ett mot konfliktmöjligheten svarande större inflytande.

Personligen tror jag att det kommer att bli utomordentligt svårt att för detta finna former som skiljer sig från den traditionella förbundsförhandlingens. Skall man alltså kunna genomföra någon lönepolitik av ett

annat slag än att låta lönestrukturens utveckling i stort sett bero av löneglidningen, ligger det närmast till hands att låta förbundsvisa förhandlingar omväxla med centrala. Vid förbundsvisa förhandlingar har i varje fall de deltagande förbunden och branscherna ett annat ansvar och andra konfliktmöjligheter än vid centrala.

Den svenska arbetsmarknadspolitikens korta och långa perspektiv

Generaldirektör Bertil Olsson

Arbetsmarknadspolitikens uppgift är tvåfaldig, nämligen att bekämpa arbetslöshet och att tillgodose efterfrågan på arbetskraft. Detta är arbetsmarknadsadministrationens primära uppgifter, och båda är lika viktiga. Målet är att uppnå balans mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft.

En sådan politik ger kanske sken av att handla med korta perspektiv. De arbetslösa begär arbete, icke långsiktiga planer för flera år framåt, och när efterfrågan stiger skall den tillgodoses prompt. Den praktiska arbetsmarknadspolitik tvingas alltså ofta att handla snabbt. Det är snarare fråga om dagar och veckor än om månader — och halvår, kalenderår eller budgetår duger ej alls, om man vill nå målet, balans på arbetsmarknaden.

Därför blir det kortsiktiga handlandet givetvis det som syns mest. Och man kan väl inte helt undgå att det ibland kan komma i konflikt med de mera långsiktiga perspektiven. Men även vid det kortsiktiga hand-

landet bör största möjliga hänsyn tagas till de långa perspektiven — strukturändringarna.

Långtidsyttringar

Låt mig ta några exempel på långtidsyttringar och redogöra för hur arbetsmarknadspolitik anpassas efter dessa.

Först bör man då nämna *den fulla sysselsättningen*. Detta är ett politiskt mål som ställts — och även nåtts — i vårt land och i många andra av västerlandets industriländer. Men skall den fulla sysselsättningen förenas med ett effektivt näringsliv och stigande levnadsstandard, kräver den hög rörlighet hos arbetskraften både geografiskt och yrkesmässigt. Och *arbetskraftens rörlighet* sätter vi främst bland alla arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Den är användbar för kortsiktig arbetsmarknadspolitik, men den låter sig också väl förenas med långtidsperspektivet.

De större och gemensamma marknaderna kommer icke att bli utan inverkan på vår arbetsmarknad. De kan komma att betyda ett ännu större beroende av utlandet än hittills och kan komma att ställa ännu större krav på anpassning av den svenska arbetsmarknaden. Vi är optimistiska när det gäller den större marknadens inverkan på vår arbetsmarknad totalt sett. Vi räknar med att den kommer att gynna vår sysselsättning och vårt framåtskridande. Men det är å andra sidan uppenbart att den kommer att leda till omplacering av företag och arbetskraft och kräva anpassning av både företagsledningar och arbetstagar. Här kommer den aktiva arbetsmarknadspolitikerna in som ett viktigt instrument. Det är till icke ringa del dennas effektivitet det kommer an på, om vi skall kunna tillgodogöra oss den större marknadens fördelar. Början har redan gjorts i samband med några uppmärksammade industrinredläggelser och företagskoncentrationer med åtföljande omplaceringar av arbetskraften.

Arbetsmarknadsstyrelsen begär inte subventioner eller stödåtgärder åt företag som ej klarar sig i den gemensamma marknaden. Vi anteciperar den gemensamma marknaden och går gärna in och omplacera och omskolar arbetskraften, om företaget själv ej gör det. Detta får väl räknas till de mera långsiktiga åtgärderna.

Givetvis är det bittert för den enskilde — både företagaren och arbetstagaren — att komma i kläm i denna anpassningsprocess, vare sig i hög- eller lågkonjunktur. Men anpassning är ofrånkomlig om vi vill vara med i den större gemensamma enheten,

och ett mindretal får ta på sig ett omak för att vi alla skall få det bättre. Därför kan samhället gärna vara generöst mot dem som måste omställas.

Den *tekniska utvecklingen* är en annan strukturändring av mera långsiktigt slag som ej lämnar arbetsmarknaden opåverkad. Den leder till att arbetskraft sparas vid många tillverkningar. Men den innebär ju också nya tillverkningar och tillverkning i ökad skala. Det är till dessa områden den på andra håll överflödiga arbetskraften får överföras och detta bl. a. genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Den nya tekniken för t. ex. med sig en mängd nya varor, och det går åt mer arbetskraft för att distribuera dessa varor till konsumenterna. Vi får ökad fritid, och det går åt fler människor att tillgodose fritidskonsumtionen. Vi får bättre möjligheter att öka våra värdresurser, och där finns andra arbetskraftskrävande områden. Den tekniska utvecklingens — om man så vill automationens — arbetsmarknadsproblem blir rätt handlagt icke ett arbetslöshetsproblem utan ett anpassnings- och omplaceringsproblem, alltså ett arbetsförmedlingsproblem. Detta har inte minst utvecklingen i Amerika och England gett otvetydiga bevis för.

Labour force

Inom den *totala arbetskraften* — labour force — har vi givetvis långsiktiga problem som arbetsmarknadspolitikerna bör taga hänsyn till. De kan hänföra sig till arbetskraftens storlek och tillväxt, dess fördelning på ålder och kön eller till arbetskraftens geo-

grafiska fördelning osv. Den arbetsföra befolkningen ökas sedan ett par år tillbaka årligen med netto ca 30 000—40 000 människor, och vi kan påräkna en liknande fortsatt nettoökning fram till mitten av det nya årtiondet. Det torde emellertid inte vara svårare att uppnå full sysselsättning med några 100 000 mer i labour force. Människan är ju både konsument och producent och sörjer i stort sett för att de varor hon producerar också konsumeras. Arbetsmarknadspolitiken torde kunna bli en och densamma oberoende av den totala arbetskraftens successiva tillväxt.

Detta gäller i stort oavsett om den arbetsföra befolkningen ökar genom inhemsk befolkningsrörelse eller genom *utländska arbetares invandring*. Sverige har blivit ett immigrationsland efter kriget, och man räknar med att invandringen skall fortsätta under 60-talet. En ökad tillströmning kan väntas under uppgångskonjunktur, ett stillastående eller en återvandring under nedgångskonjunktur. Vi har skapat en *fri nordisk arbetsmarknad*. Den är vi stolta över, tror oss också ha nytta av den. Friheten lägger emellertid i uppgångs- och nedgångsperioder ett ansvar både på arbetsgivare, fackorganisationer och myndigheter. Nu är t. ex. läget det att alla de nordiska länderna har stor efterfrågan på arbetskraft. Arbetsgivare och myndigheter i de länder som blir av med arbetskraft reagerar. Detta har föranlett oss att be svenska arbetsgivare lägga sordin på sin arbetskraftsrekrytering särskilt i Finland. Det kan synas underligt i en tid då vi icke kan tillgodose hela efterfrågan inom landet. Men här får ett kortsiktsmotiv

vika för ett långsiktsperspektiv — vi vill ju på längre sikt behålla friheten på den nordiska arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadspolitiken för utlänningar i övrigt — flyktingar undantagna — varierar i stort sett så att vi lättar på arbetstillstånden när efterfrågan stiger och drar åt när efterfrågan sjunker. Alltså en helt konjunkturvariabel utlänningspolitik. Ekonomiskt och arbetsmarknadsmässigt är detta kanske inte alltid det riktigaste, men den allmänna opinionen accepterar ingen annan princip. Här handlar vi alltså främst kortsiktigt.

Inom totala arbetsstyrkan sker emellertid förändringar som arbetsmarknadspolitiken icke kan underlåta att taga hänsyn till. Det sker på lite sikt rätt stora *skiftningar inom åldersgrupperna*. Även om de olika åldersgrupperna ur arbetsmarknadssynpunkt är långt kommensurabla — i regel långt mer än man skulle tro — och därför en nedgång i arbetsstyrkan i en 5-årsgrupp kan kompenseras med en uppgång i en annan 5-årsgrupp, så måste vissa hänsyn tagas till de f. n. ganska stora skiftningarna i de yngsta ungdomsåldrarna och i de äldsta arbetsföra åldrarna.

Man har också talat mycket om de *stora ungdomskullarnas problem*. De snabbi växande ungdomskullarna kommer att växa ännu någon tid. För några år sedan var det många som målade arbetslöshetens spöke på väggen för ungdomarna på grund av att de blev något hundratusental fler på några år, men det blev när allt kom omkring ingen ungdomsarbetslöshet. Ungdomarna drabbades av konjunkturnedgången men ej mer än andra åldersgrupper. Däremot har vi fått ett

yrikesutbildningsproblem. Yrikesutbildningskapaciteten borde ha utbyggts i långt snabbare takt, något som arbetsmarknadspolitiken länge förutsett. Men administrativt är det tyvärr icke arbetsmarknadspolitiken som behärskar detta medel, utan det hör som bekant till kulturpolitiken!

De ökande ungdomskullarnas problem går över när vi fått en tillräcklig utbildningskapacitet, men då och långt innan dess brottas vi med de *stora äldre kullarnas problem.* Vår befolkning åldras och det går snabbt. Vi har utan tvekan en viss åldersdiskriminering på arbetsmarknaden. Åldern är ett handicap, om man tvingas byta arbetsplats eller yrke, och detta långt ner i 35—40-årsåldern. Den äldre arbetskraften är av naturliga skäl icke lika lätttrölig och omskolningsbar som den yngre. Men upp till 60-årsåldern bör i dessa hänseenden mycket kunna göras, och detta är ett långsiktsproblem som arbetsmarknadspolitiken börjat gripa sig an.

Kvinnornas andel på arbetsmarknaden är en annan arbetsmarknadsföreteelse av långtidskaraktär. Vid de labour-force-undersökningar Arbetsmarknadsstyrelsen gjort under 1950-talet har registrerats en fortgående ökning av den gifta kvinnans förvärvsverksamhet, och denna ökning kan väntas fortsätta under 60-talet. Detta aktualiserar bl. a. frågan om *deltidsarbete* och andra anordningar som underlättar för den gifta kvinnan att ta förvärvsarbete. Vi har nu många fler kvinnor som skulle vilja ha deltidarbete än vi har arbetstillfällen för. Arbetsmarknadspolitiken söker därför stimulera inrättandet av fler deltidspplatser.

Den geografiska fördelningen

En långsiktig bild utgör vidare förändringarna i den *geografiska fördelningen av arbetskraften.* Förändringarna har pågått länge och under många årtionden har arbetskraften så att säga strömmat mot mitten, från norr och söder till Svealand. Sådana strömningar kommer givetvis att fortsätta, och arbetsmarknadspolitiken medverkar i hög grad här till genom sina rörlighetsstimulerande åtgärder. Samtidigt får vi räkna med fortsatta strömningar *från landsbygd till tätort.* Det är strukturförändringar som det vore lönlöst och oekonomiskt att spjärna emot. Det gör ej heller arbetsmarknadspolitiken.

Men samtidigt har vi något av en *lokaliseringspolitik* i vårt land. Statsmakterna har uttalat att politiken bör syfta till näringslivets spridning över hela landet. Därom är f. ö. alla partier överens. Nu är det så att lokaliseringspolitiken handlägges av samma myndighet som sköter arbetsmarknadspolitiken, dvs. Arbetsmarknadsstyrelsen. Det kan synas paradoxalt att samma organ ena dagen stimulerar arbetskraftens rörlighet och andra dagen hävdar att kapitalet bör flytta till arbetskraften. Men jag tror att vi både kan och bör ha en politik i båda riktningarna. Det är nog också till fördel att samma myndighet sköter verkställigheten — det är ju lättare att kompromissa med sig själv än med andra!

När det gäller lokaliseringspolitiken är man inne på avvägningsfrågor. Utvecklingen går mot att jordbruket och skogsbruket lämnar ifrån sig mycket arbetskraft, i takt med den

snabba rationalisering som pågår i dessa näringar. Arbetsmarknadspolitiken varken kan eller vill hejda den utvecklingen. Men de människor som ej får sin bärgning i dessa näringsgrenar måste ha utkomstmöjligheter någon annanstans, och det blir då i industrin och på serviceområdet. Dessa kan emellertid ej vara lokaliserade var som helst och hur som helst. De måste koncentreras. Frågan gäller om strömmen av ledig arbetskraft från landsbygdsnäringarna skall gå bara till några av våra största städer — det kan icke förnekas att dessas dragningskraft i dag är mycket stor — eller om strömmen skall kunna kanaliseras över till de medelstora tätorternas industri- och serviceverksamhet. Det är det senare den statliga lokaliseringpolitiken syftar till.

Det är länge sedan man ansåg det idealiskt med en industri i varje kommun. Industri- och serviceverksamheten måste koncentreras till betydligt färre orter, och härför fordras oneligen planering. Bland det viktigaste är att de som har intresse av lokaliseringen — alltså näringsliv, statliga myndigheter, kommunala myndigheter och länsmyndigheter — bestämer sig för vilka orter man vill satsa på. På dessa bör allas gemensamma ansträngningar sedan inrikta sig. En *översiktlig planering* är bland det allra viktigaste i lokaliseringpolitiken — sedan sköter sig mycket självt.

En avgörande faktor vid planeringen blir människans krav på modern service. För att man skall få en högre skola, ett varuhus, sjukvårdsmöjligheter, goda transporter och kommunikationer etc. krävs ju ett visst befolkningsunderlag. Arbets-

marknadsstyrelsen har i en preliminär översiktlig studie kommit fram till 101 regioner med en eller flera tätorter och med ett sådant befolkningsunderlag att en hygglig service efter nutida mått kan upprätthållas. Denna översikt studeras nu i länen och fullföljes med noggrannare länsundersökningar. På så sätt får vi rätt snart alla län kartlagda.

Vi går givetvis icke fria för kritik för denna regionindelning. Somliga frågar: Varför just 101 regioner och icke mycket färre? På det kan vi bara svara att regionerna icke kommit till på måfå. Utgångspunkten har varit vad som redan finns av industri och serviceverksamhet och på detta har man byggt vidare med vad man ansett realistiskt ur företagens synpunkt. Företagen är också intresserade av en modern serviceverksamhet.

Men vi kritiseras också för att vi koncentrerat för mycket. Varför *bara* 101 regioner och icke flera, frågar somliga. Ja, det går väl aldrig att nå enighet om detta. Det viktiga är att man har ett instrument, som alla som sysslar praktiskt med lokaliseringspolitik spelar på. Vi tror oss i regionindelningen ha ett sådant instrument. Men det måste naturligtvis ständigt ses över och revideras i takt med utvecklingen och i nära kontakt med näringslivet. Å andra sidan får vi inte glömma att statsmakterna bestämt en viss lokaliseringsspolitisk målsättning, och att instrumentet också skall kunna påverka utvecklingen.

Vårt lands stora beroende av utlandet gör att vi alltid kommer att bli utsatta för *konjunkturinflytelser utifrån*. Den fulla sysselsättningens samhälle kan aldrig undgå konjunk-

turrörelserna, men det kan kanske göra konjunkturvågorna flackare än de var under förkrigs- och mellankrigstiden. I den fulla sysselsättningens samhälle är det i regel de marginella utslagen det är frågan om. En aktiv arbetsmarknadspolitik har troligen vissa fördelar som konjunkturpolitiskt medel på marginalerna genom sin snabbhet, smidighet och selektivitet. Men onekligen gömmer arbetsmarknadspolitiken i olika konjunkturlägen en hel del svåra avvägningsproblem. Dessa kan inte lösas genom några tumregler men heller inte på måfå. Det finns i själva verket mycket klara regler för *prioritetsordningen* mellan de olika arbetsmarknadspolitiska medlen. I det följande skall lämnas några exempel på detta.

Placering på öppna marknaden

När det kommer in en arbetslös på en arbetsförmedling och säger, att han vill ha ett arbete, är det arbetsförmedlarens skyldighet att söka skaffa honom ett sådant i *öppna marknaden*. Detta är det primära, och arbetsförmedlaren får inte tillgripa några andra arbetsmarknadspolitiska medel förrän han misslyckats med uppgiften att placera vederbörande i öppna marknaden. Det är också det vanligaste arbetsmarknadspolitiska medlet. Årligen besöks arbetsförmedlingarna av ungefär 700 000 arbetsökande; arbetsförmedlingen förmedlar ungefär 1 miljon arbetstillfällen per år, varav 20—25 % helt tillfälliga. Förflyttningar av arbetskraft mellan olika orter genom arbetsförmedlingarna omfattar 50—60 000 personer per år.

Det finns inga undersökningar som visar hur mycket av omsättningen på arbetskraft som arbetsförmedlingen totalt svarar för. Olika lokala undersökningar har givit de mest skiftande resultat. För egen del gissar jag — delvis på grund av de lokala undersökningarna — att arbetsförmedlingen svarar för ca 25 % eller kanske något mer av omsättningen. Resten av platserna tillsättes genom att de arbetssökande själva skaffar sig arbete, genom tidningarnas annonser, genom relationer till bekanta eller på andra sätt. Arbetsförmedlingens andel är naturligtvis mycket olika för olika branscher, orter och företag; mer och bättre service på vissa håll, mindre och sämre på andra. Olika yrken och näringsområden har också skiftande behov, och det finns enligt min uppfattning ingen anledning för arbetsförmedlingen att sträva efter att ta hand om all förmedlingsservice i landet. Det som kan ordnas enklare och billigare med andra medel har arbetsförmedlingen ingen anledning att lägga sig i.

Men man kan fråga sig om andelen 25 % är tillräcklig för att det ur alla synpunkter skall bli en rationell rörlighet på arbetsmarknaden. Vi har i runt tal 1 000 arbetsförmedlare i landet, och skulle den offentliga förmedlingen ta en större andel måste den få större personalresurser. Från arbetstagar sidan — icke minst tjänstemännens organisationer — har gjorts gällande att förmedlingsverksamheten icke är tillräcklig, och även från arbetsgivarhåll framföres ibland liknande synpunkter. Självt tror jag att man med en ytterligare utbyggd arbetsförmedling skulle kunna öka rör-

ligheten hos arbetskraften. Och min personliga uppfattning är att ökad rörlighet behövs. Men även här går gränser — ekonomiska avvägningsgränser: vi kan ju kanske bidra till en alltför stor rörlighet också.

Så länge vi håller oss till de arbetslösa är väl allt i sin ordning. Men när det gäller de s. k. ombytessökandena — de som har ett arbete men önskar byta — vad säger man då? Redan med den otillräckliga kapacitet tjänstemannaförmedlingen har upptages mer än hälften av omsättningen av ombytessökande. Ur arbetstagarens synpunkt är det förställigt att han vill ha många — och bra betalda — arbeten att välja på. Från arbetsgivare får vi icke så sällan höra beska ord att vi tar ifrån dem deras arbetskraft och bidrar till löneglidningen i samhället genom en alltför effektiv förmedlingsverksamhet.

Geografisk förflyttning

Som bekant har varje enskilt arbetsförmedlingskontor i sitt arbete hela landet som operationsområde — ja numera faktiskt hela Norden. Den enskilde arbetsförmedlaren får icke låta sig bindas av kommun- eller länsgränser och detta gör han heller inte. Värre kan det ibland vara med en del myndighetspersoner i kommunerna och länen. Mot vissa av dem får både Arbetsmarknadsstyrelsen och förmedlingarna hårt kämpa för frihandelsprincip mot provinsprotektionismen. Emellertid gör väl arbetsförmedlingen några av sina mest effektiva insatser när den bidrar till den *geografiska rörligheten* hos arbetskraften. Den

underlättar onekligen en önskvärd strukturrationalisering.

De senaste årens arbetsmarknadspolitik har i dessa hänseenden medfört vissa nyheter. De består i att man genom ekonomiska bidrag i samband med den geografiska flyttningen underlättar denna. Sålunda ges numera rese- och flyttningshjälp till arbetstägaren och hans familj, ett startbidrag på 300 kr. — ett engångsbidrag för kostnader just i flyttningen — samt familjebidrag om man på grund av bostadsbrist tvingas att en tid hålla två bostäder. Dessutom uppföres ibland särskilda bostäder för dem som flyttar.

Kostnaderna för allt detta under de två senaste åren belöper sig till ca 10 milj. kr. Det är cirka 10 000 personer som fått denna flyttningstimulans. Även detta medel är selektivt: det är de som flyttar från vissa arbetslöshetsorter som får det, men ingalunda alla. Endast ungefär en tiondel av alla dem som arbetsförmedlingarna flyttar under ett år har hittills fått hjälp; det är alltså ej fråga om att överta den totala flyttningrörelsen i samhället.

Man måste nog betrakta detta medel som ett billigt och effektivt arbetsmarknadspolitiskt medel. Beloppet 10 milj. kr. för att få 10 000 man i arbeten i öppna marknaden — 1 miljon för varje tusental — kan ju ställas i relation till andra arbetsmarknadspolitiska alternativ. Skulle dessa människor gått kvar arbetslösa och uppburit försäkringsersättning från sin arbetslöshetskassa, hade de på två månader ätit upp samma summa utan att ha gjort någon nytta. Och skulle man satt dem i bered-

skapsarbeten hade samma belopp räckt fem dagar.

Jag tror alltså att det är en god affär för samhället att stimulera den geografiska rörligheten och enligt min uppfattning bör vi gå vidare på den vägen. Det får gärna kosta några tiotal miljoner kronor till. Naturligtvis är det även här ibland fråga om avvägningsproblem. Flyttningen får ej drivas in absurdum så att man slår sönder arbetskraftsstammen i företag och orter som i och för sig är bärkraftiga men som drabbats av tillfällig nedgång. Det är i stort sett länsarbetsnämndernas sak att besluta när ekonomisk stimulans till flyttning skall utgå, och avgörandet kan delegeras till de enskilda arbetsförmedlingskontoren. Utgångspunkten är alltid att den arbetssökande skall vara arbetslös och ej kunna placeras på orten eller att han riskerar att bli arbetslös i en nära framtid och med dåliga möjligheter att finna utkomst på hemorten.

Utbildning och omskolning

Ett tredje viktigt arbetsmarknadspolitiskt medel är utbildningen och omskolningen. Till arbetskraftens rörlighet räknas ju inte bara geografisk rörlighet utan lika mycket *yrkesmässig rörlighet*. Strukturförskjutningarna i näringslivet, den snabba tekniska utvecklingen samt de nya stora marknaderna kräver en snabb yrkesmässig rörlighet och omställning. Detta anses nu vara det på litet längre sikt allra viktigaste arbetsmarknadspolitiska medlet. När arbetsförmedlingen ser att den ej lokalt och ej heller in-

terlokalt kan placera en arbetslös bör man gå i författning om att lära den arbetslöse något så att han åter med framgång kan konkurrera på öppna marknaden. Utbildning och omskolning står alltså i prioritet långt före t. ex. beredskapsarbeten och understöd. Tyvärr har utbildningen i kapacitetshänseende ej hunnit med i samma takt som övriga arbetsmarknadspolitiska medel. Därför är vi otåliga, och vi kommer att vara det till dess vi har tillräcklig kapacitet för att tjäna de arbetsmarknadspolitiska syftena.

Redan har f. ö. en betydande förbättring inträtt, och det finns stora utsikter att Överstyrelsen för ykesutbildning och Arbetsmarknadsstyrelsen skall komma överens om riktlinjer som gör utbildningen till ett framgångsrikt alternativ till andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Den ordinarie utbildningen ökar ju vackert, om än ej tillräckligt. Cirka 5 000 heldagsplatser per år tillkommer eller något mer. I den utbildning som initieras av Arbetsmarknadsstyrelsen — dvs. omskolningen — har kapaciteten höjts från något över 1 000 omskolningsfall för ett par år sedan till 10 000 förra budgetåret, 15 000 i år och ännu mer nästa år. Näringslivets egen utbildning ökar också.

Även om man väl i stort sett är överens om utbildningen och omskolningen som en nödvändig åtgärd, har viss kritik riktats mot Arbetsmarknadsstyrelsens åtgärder med detta medel. Man säger att det är dyrt — och visst kostar det pengar. Sedan vi började för 2—3 år sedan med en livligare omskolning som ett led i arbetsmarknadspolitiken har den delen

kostat staten cirka 50 milj. kr., varav en hel del gått till maskininköp för nya omskolningskurser. Under tiden har vi omskolat, fortbildat och utbildat cirka 25 000 man, dvs. vi har använt ca 2 000 kr. på var och en. Detta är ju visserligen mycket pengar, men om man än en gång jämför med understöd och beredskapsarbeten, framstår trots allt omskolningen som ett billigt och för samhället mycket lönande medel.

Några säger att vi satsar på arbetskraft som ej kan utbildas och att detta drar ner kvaliteten på yrket. Ja, det ordinarie utbildningsväsendet tar givetvis de bästa eleverna. Men det blir ju många över, och vi kan ej låta dem gå. Vi måste pröva dem. En del misslyckas naturligtvis och faller bort, men misslyckandena är trots allt fåtaliga. Det är ingen tvekan om att omskolningen lyckats väl. Kriteriet har vi i att eleverna går mycket lätt att placera efter utbildningen. 75—80 % placeras genast och de övriga efter en tid.

Kvaliteten på utbildningen är en annan angreppspunkt. Härtill vill jag säga att omskolningskurserna, som varierar i längd mellan 4 och 22 månader, givetvis ej kan ge samma grundskolning som de långa ordinarie kurserna på 3—4 år. Men det har ej heller varit meningen. De som går i omskolningskurs kommer ju inte direkt från skolbänken utan de har varit ute i näringslivet, har vana vid arbete och vet hur det går till i ett yrke. De behöver inte samma introduktion som de vilka ej varit med tidigare. Vidare avser inte omskolningskurserna att ge fullständig utbildning. Industrin fortsätter dessa

människors utbildning och gör det gärna när de väl fått en viss grundskolning.

Övriga arbetsmarknads- politiska medel

De tre medel jag nu nämnt — arbetsförmedling, stimulans till geografisk rörlighet och stimulans till yrkesmässig rörlighet — är arbetsmarknadspolitikens primära och prioriterade medel. Enigheten om användningen av dessa medel är nog rätt stor.

Men arbetsmarknadspolitikerna har också — och måste ha — möjligheter att påverka sysselsättningen genom att själv sätta i gång arbeten, när ingen annan gör det. Och här finns kanske en del principiella olikheter i uppfattningarna. Vi har t. ex. möjligheter att lägga in *industribeställningar*. Detta skedde under den senaste konjunkturnedgången för ca 100 milj. kr. antingen genom tilläggsanslag på ordinarie anslag, då regering och riksdag alltså tog ställning till beställningen, eller genom att Arbetsmarknadsstyrelsen för ett anslag den förfogade över lade in punktvisa beställningar. Sedan maj 1959, då konjunkturuppgången kunde skönjas, har detta medel ej använts. Industribeställning har f. ö. satts in endast om det konstaterats omöjligt att omplacera arbetskraften och det varit fråga om en industripermittering som kunnat förutsättas bli tillfällig. Vi har alltså med medlet ej velat förhindra en strukturrationalisering genom att underhålla icke bärkraftiga företag. Vidare har priset satts till det som varit den öppna

marknadens pris i fri konkurrens (med något undantag, statens eget företag).

Beredskapsarbetena är ett traditionellt arbetslöshetsbekämpande medel, som också kommit till stor användning under nedgångskonjunkturen. Frågan om tidpunkten och storleken har fått bestämmas av konjunktur- och säsongväxlingarna. Med hänsyn till den nämnda prioriteten för andra arbetsmarknadspolitiska medel blir det de människor man ej lyckats placera på annat sätt som kommer i fråga för beredskapsarbeten. Man kan, om man vill, bestämma arbetslöshetens omfattning genom variationer i beredskapsarbetena. Ambitionen för den fulla sysselsättningen är hög och det är Arbetsmarknadsverkets uppgift att icke acceptera någon arbetslöshet, men också att tillgodose efterfrågan på arbetskraft. 1959 ansågs allmänt att 73 000 arbetslösa var för många och ingen protesterade mot att vi då hade nära 16 000 man i beredskapsarbete. 1960 har vi som mest haft 45 000 arbetslösa och 13 000 man i beredskapsarbete. Ingen har vågat säga att arbetslösheten är för låg, men Arbetsmarknadsstyrelsen har skarpt kritiserats för att antalet man i beredskapsarbeten varit för högt. Jag vill här bara hänvisa till den nära relationen mellan antalet personer i beredskapsarbete och arbetslöshetens höjd. Elasticiteten i beredskapsarbetena är f. ö. mycket stor. Från en vintertopp med 12—15 000 man går antalet till sommaren ned till 2—3 000.

En svår avvägningsfråga är vidare vilka arbeten som skall bedrivas. Ur elasticitetssynpunkt är det angeläget att man driver många smärre arbeten,

och detta är också bra ur arbetsmarknadssynpunkt — de kan då spridas ut till många platser. De sista åren har vi i detta syfte drivit arbeten på ca 800 platser. Man kan ju emellertid inte driva arbete på en ort bara därför att det finns arbetslösa utan man måste ofta hänvisa arbetskraft till angelägna beredskapsarbeten på annan ort.

När det gäller statens egna beredskapsarbeten är det vederbörande statliga verk som anger prioriteringsordningen. Alla kanske inte passar Arbetsmarknadsstyrelsen helt och då får man avstå. Men i regel föreslår man arbeten som ligger i verkens närmaste planer och alltså är hårt prövade med hänsyn till angelägenhet och kostnader. Jag tror t. ex. att praktiskt taget allt av det ökade vägbyggande som Arbetsmarknadsstyrelsen begärt — och det är en väsentlig vägupprustning det varit fråga om — ligger inom ramen för flerårsplanerna.

I fråga om kommunala arbeten är det kommunerna som tar initiativ. Länsarbetsnämnderna granskar förslagen ur arbetsmarknadssynpunkt och beslut fattas sedan av Arbetsmarknadsstyrelsen. Små arbeten kan emellertid länsarbetsnämnderna själva besluta. Allt vad kommunerna begär blir inte godkänt, men att det är angelägna kommunala arbeten kan jag försäkra.

Även arbeten i den privata sektorn kan någon gång drivas som beredskapsarbeten med visst statsbidrag, men omfattningen härav är ringa. Myndigheterna bör ju i princip inte ingripa i den fria konkurrensen genom att subventionera viss verksam-

het. Ett och annat privat arbete har dock drivits som beredskapsarbete, om det nämligen haft mera allmän betydelse. Vissa anläggningar för Svenska Turistföreningen har sålunda uppförts på detta sätt.

Arbetsmarknadsstyrelsen söker även påverka de *ordinarie statliga investeringarna* i riktning mot större omfattning under nedgångskonjunkturer, men tyvärr har detta inte lyckats särskilt väl. Vissa statliga verk hade en god beredskap när konjunkturen gick ner, t. ex. Väg- och vattenbyggnadsstyrelsen och Skogsstyrelsen, medan däremot beredskapen för statlig husbyggnad var mycket dålig. Bättre nytta hade arbetsmarknadspolitiken av *bostadsbyggandet*, som på något år kunde ökas med 10 000 lägenheter. När nu konjunkturen går upp dras bostadsbyggandet i någon mån åt genom igångsättningsregleringen. Det är alltså riktigt som det sagts — och kritiserats — att Arbetsmarknadsstyrelsen nu också lägger sig i bostadsbyggandet. Men det sker ej för att komma åt bostadsbyggandet utan för att söka hålla balansen på arbetsmarknaden med ett medel som regering och riksdag bett oss använda.

Mest framgångsrika arbetsmarknadspolitiska medel har vi haft i *investeringsfonderna*. Investeringar för ca 1 miljard kr. sattes i gång med anlåtande av fonderna under tiden maj 1958—september 1959. Naturligtvis kan diskuteras om fonderna skall användas generellt eller selektivt. Vi har hållit på det förra. Alla som har fonder och som vill använda dem under den särskilt bestämda tiden får göra det. Strängt taget skulle man därför kanske inte behöva något

individuellt ansökningsförfarande. Vi har ändå haft detta hittills, och detta därför att tidsgränserna varit så snäva. Vi har haft två tidsgränser — för början och slut — och det har varit mycket effektivt ur arbetsmarknads-synpunkt. Genom att företagen så lojalt följt Arbetsmarknadsstyrelsens intentioner har detta medel slagit mycket väl ut.

Ytterligare ett arbetsmarknadspolitiskt vapen i kampen mot arbetslösheten vill jag i korthet nämna. Det blir ju alltid en del svårplacerad arbetskraft över: särskilt handikappade av olika slag och äldre personer. För dessa har vi börjat arrangera en *skyddad verksamhet* som kombineras med träningsverkstäder. Många kan efter en tids vistelse i denna skyddade miljö faktiskt åter gå ut på öppna marknaden.

Att tillgodose efterfrågan

Arbetsmarknadspolitiken har emellertid uppgifter även i uppgångskonjunkturer. Då skall efterfrågan tillgodoses och det är detta vi just nu arbetar med. Arbetsförmedlingen och den geografiska och yrkesmässiga rörligheten är då minst lika viktiga som under nedgången. Vi försöker också få bostadsinriktningen sådan att de expanderande orterna, dit arbetskraft skall flytta, får ett relativt sett större bostadsbyggande än andra orter. Invandring från utlandet är ett annat medel, även om utlänningar ingalunda löser överefterfrågans problem. Vi arbetar med att få fram reserverna på arbetsmarknaden — mer deltid för bl. a. gift kvinnlig arbetskraft, mer

rehabiliteringsåtgärder för partiellt arbetsföra, större och bättre användning av den äldre arbetskraften.

Att arbetsmarknadspolitiken måste vara flexibel är alltså uppenbart. Men ändå kanske det just nu är risk för *överefterfrågan*. Vi har låg arbetslöshet och ökad efterfrågan, dock ännu icke lika hög som under 50-talets högkonjunkturår. Dessutom finns det 100 000 fler människor i arbetsför ålder. Det behövs emellertid dämpande åtgärder. Främst faller detta på den generella ekonomiska politiken, men även arbetsmarknadspolitiken kan och bör bidra, främst genom att dra tillbaka den stimulans som satts i gång under nedgångskonjunkturen. Följande aktuella åtgärder kan nämnas: investeringsfondernas ianspråktagande liksom industribeställningarna har upphört, statsbidragen till kommunerna i arbetsmarknadsreglerande syfte har betydligt inskränkts, beredskapsarbetena blir mindre och avvecklas snabbare osv.

Arbetsmarknadspolitiken har, med de medel jag nämnt, kommit att bli

ett verksamt och användbart komplement till den allmänna ekonomiska politiken. Jag tror att det finns objektiva grunder för behovet av en aktiv arbetsmarknadspolitik även i framtiden, främst av tre skäl:

1) Alla önskar upprätthålla den fulla sysselsättningen, vilket kräver hög rörlighet. Arbete på just den plats där man är född eller i just det yrke man lärt sig i ungdomen kan den fulla sysselsättningen nämligen icke garantera.

2) Den gemensamma europeiska marknadens strävan mot ännu större marknader och överhuvud beroendet av utlandet kräver omställningar och omplaceringar av arbetskraft och företag. En aktiv arbetsmarknadspolitik krävs för att man skall kunna utnyttja den större marknadens fördelar.

3) Den tekniska utvecklingen går snabbt och leder till omställning av arbetskraft. Med en rörlig arbetsmarknad och effektiv arbetsmarknadspolitik kan vi bättre tillgodogöra oss den tekniska utvecklingens möjligheter.

Konjunkturpolitik contra långsiktig strukturutveckling

Professor Erik Lundberg¹

Sambandet mellan konjunkturfluktuationer och det ekonomiska framåtskridandet har under det senaste decenniet blivit föremål för intensiv forskning. Det finns två uppfattningar om orsaken till den långsiktiga utvecklingen:

- 1) Framåtskridandet är ett resultat av de kortsiktiga fluktuationerna — en summa av konjunkturutvecklingar. Ju högre och långvarigare högkonjunkturerna är och ju mindre bakslagen, desto snabbare blir framstegstakten och desto högre kommer utvecklingstrenden att ligga.
- 2) Trenden och därmed framstegstakten lever sitt eget liv tämligen oberoende av konjunkturfaktorerna. Intresset koncentreras härvidlag till befolkningsutveckling, investerings- och sparkvot, teknisk utveckling m.m. Ju starkare dessa krafter är, desto mindre blir risken för bakslag.

Motsättningen mellan dessa uppfattningar och därav följande inriktning av den ekonomiska politiken behöver inte vara påtaglig eller oöverkomlig. Distinktionen är dock nödvändig, eftersom olika vikt lägges vid dessa fenomen, medförande olika konsekvenser för den ekonomiska politiken.

Den ekonomiska politiken bör inriktas så att strukturomvandlingen sker i produktionshöjande riktning och häver konjunkturbakslagens bromsningseffekt.

Enligt det första alternativet är en aktiv konjunkturpolitik det väsentliga; trend och tillväxt blir en följd av hur effektiv konjunkturpolitiken är när det gäller att höja och förlänga högkonjunkturerna. Enligt den andra uppfattningen bör den ekonomiska politiken inriktas på långsiktiga problem. bl.a. strukturomvandlingsproblem.

¹ På grund av vistelse i USA fr. o. m. sommaren 1960 har professor Lundberg ej haft möjlighet att medverka till ett mera fullständigt återgivande i denna skrift av sitt anförande vid konferensen. Föreliggande version utgör ett referat i mycket starkt sammandrag.

Konjunkturpolitiken kommer här in som ett komplicerande och eventuellt störande element.

Den viktigaste orsaken till efterkrigstidens konjunkturändringar här rör från lagerfluktuationer. Då kortsiktiga konjunkturfluktuationer stör tillväxtprocessen är vi angelägna att eliminera dessa. Konjunkturpolitiken kan genom kreditpolitiska medel hejda överdriven produktion för lagerökning. Däremot kan man inte göra något åt utlandets lagerkonjunkturer. Fluktuationerna i vår export beror i stor utsträckning på lagerpåfyllningar och avvecklingar i andra länder. Med hänsyn härtill bör vår ekonomiska politik vara så beskaffad att den underlättar exportföretagens möjligheter att utnyttja sådana lagerpåfyllningskonjunkturer utomlands, både pris- och volymmässigt. Den bör ge förutsättningar för en snabb exportökning. En högkonjunktur med lagerpåfyllnad brukar emellertid sprida sig till andra områden medförande en investeringshögkonjunktur. Detta ger anledning till nya ekonomisk-politiska överväganden.

Vår konjunkturpolitik synes ha undergått en intressant omvandling under de senaste åren. 1955—57 års investeringskonjunktur inom industrin hejdades med ekonomisk-politiska medel såsom investeringsavgift och kreditpolitik, med resultatet att de privata investeringarna stabiliserades på 1955 års nivå. Samtidigt skapades utrymme för fortsatt expansion för den offentliga sektorn och för bostadsbygandet. Vidare bör nämnas att 1953—54 års konjunkturedgång motverkades av starkt stigande offentliga utgifter. Såväl den under 1955—57 som

den 1953—54 förda ekonomiska politiken har eventuellt dämpat takten i framåtskridandet genom att låta den offentliga sektorn "saxa sig" uppåt.

Under konjunkturavmattningen 1958—59 kan man delvis se samma fenomen. Tack vare ökat bostadsbyggande och frisläppande av investeringsfonder lyckades man motverka konjunkturedgången. Det nya ligger i att man givit kraftig stimulans åt de privata investeringarna. Detta gäller även under den högkonjunktur som utvecklats under 1959—60. Jämfört med 1957 är detta en betydande förändring. Samtidigt som man håller tillbaka de offentliga investeringarna ges industrin en möjlighet att utnyttja högkonjunkturen. Dess investeringsvolym steg från 1957 till 1960 med ca 30 %. Men här finns en fara för inflation, eftersom näringslivet saknar tillräcklig flexibilitet.

Den långsiktiga utvecklingen

Det är emellertid inte bara fråga om utvecklingstakt och stabilitet utan även om den struktur vi önskar ge vår ekonomi på längre sikt. Det gäller fördelningen mellan privat och offentlig sektor, avvägning mellan konsumenternas preferenser, producenternas och arbetarnas trygghet, teknisk utveckling, internationell arbetsfördelning m.m. Vi måste således utforma vår ekonomiska politik så att den inte hindrar den önskade långsiktiga utvecklingen.

Antag att konsumenternas preferenser är vägledande för den ekonomiska politiken på längre sikt och att dessa går ut på snabbast möjliga stegring i levnadsstandarden. Antag vidare att

detta betyder vittgående internationell arbetsfördelning, ökad andel av varaktiga konsumtionsvaror, resor m.m. Allt detta kan väntas medföra betydande instabilitet. Det uppstår risk för kastningar i konsumtionsinriktningen och produktionens fördelning i samband med konjunktursvängningarna. Inte minst de internationella påfrestningarna på näringslivet bör härvid beaktas. Därför är en hög grad av flexibilitet i den ekonomiska politiken nödvändig.

Man möter en blandning av konjunktur- och strukturförändringsfenomen, som skapar en fundamental svårighet.

Arbetsmarknadspolitik contra kreditpolitik

En mycket ambitiös arbetsmarknadspolitik skall göra distinktion mellan konjunktur- och strukturförändring. När det gäller att bota konjunktur-betingad arbetslöshet bör den laborera med beredskapsarbeten, igångsättningstillstånd för byggnadsarbeten, investeringsfonder m.m. Av strukturförändringar betingad arbetslöshet bör den däremot bemöta med omskolning, flyttningsbidrag, lokaliseringspolitik, långsiktig samhällsplanering m.m.

Den nuvarande arbetsmarknadspolitiken har kritiserats av fil. lic. Gösta Rehn, finansdepartementet, för att den inte är tillräckligt förutseende. Rehn föreslår att Arbetsmarknadsverket upprättar prognoser för strukturutvecklingen, så att man i god tid kan stimulera arbetskraft att flytta från krympande till expanderande företag. Därigenom skulle man enligt Rehn

kunna undvika arbetslöshet även under begränsade tidsperioder.

Man kritiserar bankerna för att de i själva verket inte åstadkommer den önskade strukturanpassningen utan i stället genom långivning håller svaga företag i gång. Bankernas kreditpolitik skulle i stället dirigeras med hänsyn till kapitalets lönsamhet.

1950-talet karaktäriserades av vinstinflation med god kapitaltillgång. Det kan emellertid väntas att vinstmarginalerna blir mera pressade och kapitalet relativt knappare under 1960-talet. Detta förutsätter en god hushållning med kapital, dvs. att kapitalet betingar samma pris inom olika användningsområden. Räntabilitetskraven måste således bli mera enhetliga. Kapitalet bör överföras från mindre till mera lönsamma områden. Detta behöver dock inte betyda någon större vinst för "kapitalisten" utan snarare innebär det att produktivitetsvinsten blir större inom det enskilda näringslivet och möjliggör en större inkomstomfördelning från kapital till arbetskraft.

Dilemmat med en ambitiös arbetsmarknadspolitik är att den i hög grad hindrar god hushållning med kapital efter lönsamhetskriterier.

Konjunkturrellt sker detta på två vägar:

- 1) Investeringsfondernas användning betyder en ytterligare sönderslagning av kapitalmarknaden. Ett antal företag i specifika lägen kan begagna dessa möjligheter utan att lönsamhetskriteriet därvid beaktas.
- 2) Offentliga arbeten kräver ett betydande underskott i statsbudgeten som i sin tur förutsätter kvoter och regleringar på kredit- och kapitalmarknaden.

Slutsatser

Till följd av den ekonomiska politiken har vi inte den rörlighet på kredit- och kapitalmarknaden som vi önskar. Priserna för kapitalanvändning är oenhetliga, och lönsamhetskriteriet eftersatt. Detta kan påverka strukturutvecklingen i riktning från optimum. Vi löser kanske våra konjunkturproblem bättre än förut men med osäkerhet beträffande resultatet på längre sikt.

Som kontrast till kapitalmarknaden står arbetsmarknaden med en enhetlig lönenivå för arbetskraften.

Vi borde kunna få en bättre ekono-

misk politik vad beträffar hushållning med kapital. Den bör ge förutsättning för prissättningen på kapital samt för att lönsamhetskalkyler kan göras med god framgång. En decentraliserad investeringspolitik bör få fritt spelrum inom den ram som uppställts för den ekonomiska politiken.

Det är en fara med maktkoncentration till Arbetsmarknadsstyrelsen. Det är anmärkningsvärt att arbetsmarknadspolitiken sker på kredit- och kapitalmarknadens bekostnad. Det vore bättre att ha en funktionsduglig kredit- och kapitalmarknad. Det ena goda behöver emellertid inte förskjuta det andra.

Den högutbildade arbetskraften

Direktör Bertil Östergren och tekn. dr Uno Lamm¹

Den allmänna bakgrunden sedd från utbudssidan

Vid diskussioner om utbildningsproblem återkommer två termer: vågen och trenden. *Vågen* syftar på de stora ungdomskullarna från 1940-talets mitt som under 1950-talet välldes genom det obligatoriska skolsystemet och realskolorna, som nu nått fram till gymnasierna och som under första hälften av 1960-talet kommer att rulla genom universitets- och högskolesystemet. *Vågen* når sin topp på sistnämnda utbildningsnivå 1965—66. *Trenden* är tendensen att en ökad andel ur varje ungdomskull skaffar sig en allt högre utbildning.

Trenden framgår av följande:

Utbildade på realexamensnivån

År	Antal	I procent av årskullen
1943	14.181	15,2
1953	21.734	25,4
1959	41.302	37,0

Avlagda studentexamina

År	Antal	I procent av antalet 20-åringar
1946	5.099	5,44
1959	10.232	10,49
1970	19.322	16,74 ²

¹ I detta kapitel återges i kort sammandrag några av huvudsynpunkterna i ett estradsamtal mellan herrar Östergren och Lamm. Inläggen har här samredigerats till en fortlöpande text.

² Enligt universitetsberedningens prognoser, det högre alternativet.

*Personer examinerade vid universitet
och högskolor*

År	Antal	I procent av antalet 26-åringar
1934	1.504	1,08
1943	1.635	1,35
1953	2.412	2,46
<i>Genomsnitt per år</i>		
1955/56—59/60	2.926	3,29
1960/61—64/65	4.376	4,79
1965/66—69/70	5.809	5,10

Några frågor inför den ökande allmänbildningsnivån på arbetsplatsen

- Kommer våra begåvningsreserver att räcka till för den antagna ökningen?
— Med nuvarande fordringar för studentexamen räknar man med att 25 % av befolkningen skulle vara kapabel att avlägga denna examen.
- Vilka problem kan uppkomma genom att de praktiska yrkena utarmas på begåvningar?
— Tillgången på personal inom vissa yrkeskategorier kommer att minska men å andra sidan kan och vill man ej spjärna emot utvecklingen. Individerna blir givetvis icke heller mindre användbara därför att utbildningsnivån blivit högre.
- Den nyrekryterade, unga arbetskraften har ofta en högre utbildningsnivå än de äldre personer som skall vara deras chefer. Kan detta förhållande skapa friktioner på

arbetsplatsen och kan sådana förebyggas?

— I vad mån en chef kan bibehålla sina medarbetares förtroende måste alltför komma att vara beroende av personligheten. En ofta tillämpad utväg för att förebygga problem av denna art är att placera de yngre högkvalificerade personerna i stabsställning.

Samhällets möjligheter att anpassa sig till snabbt ökande tillgång på högt utbildad arbetskraft

Den ökande tillgången på högt utbildad arbetskraft kan väntas skapa stora möjligheter till effektivisering och standardstegring. Dessa möjligheter kan dock ej utnyttjas om man icke löser de anpassningsproblem som uppstår. Sker icke en anpassningsprocess, kommer denna arbetskraft att snabbt trängas ut mot marginella sysselsättningar, som lika väl kunde skötas av personer med kortare utbildning eller som i varje fall icke lämnar en avkastning som svarar mot längden av utbildningen. Vad som gör detta problem allvarligt är att denna anpassning under 60-talet måste ske så snabbt jämfört med tidigare.

Anpassningen innebär icke enbart att infoga ett antal akademiker i arbetslivet utan det blir fråga om en strukturförskjutning som berör hela produktionen, arbetskraften i övrigt och kapitalbildningen. Snabbheten i anpassningsprocessen blir beroende av hur man lyckas motverka befintliga tröghetsfaktorer, nuvarande kapitalutrustning, rådande personalor-

ganisation och de arbetsprocesser som tillämpas.

Granskar man i vilken utsträckning den privata företagsamheten utnyttjar akademiskt och högskoleutbildad arbetskraft framgår att ca 25 % av denna kategori är i privat tjänst och resterande 75 % i allmän tjänst eller egna företagare. Av den totala arbetskraften i landet är ca 70 % i privat tjänst och återstoden i offentlig tjänst eller egna företagare. Denna fördelning är naturlig med tanke på att det allmänna svarar för en stor del av de servicefunktioner som kräver mycket akademiker, t. ex. utbildning, sjukvård, rättsväsen. En bidragande orsak är också att vårt universitets- och högskoleväsen varit så inriktat mot att utbilda för det allmännas behov (präster, jurister etc.). Först relativt sent har tillkommit utbildningstyper, avsedda att svara mot näringslivets behov. Ännu har dock icke universitets- och högskoleväsendet anpassat sin utbildningspolitik till näringslivets krav. Inte heller har näringslivet lärt sig att fullt utnyttja de möjligheter anlitandet av högskoleutbildad arbetskraft kan ge. I viss utsträckning kan det vara ekonomiskt klokt att anställa överkvalificerad arbetskraft. En sådan kan väntas bidra till att förfina arbetsfunktionerna och påskynda den omställning av arbetsprocesserna som är önskvärd för

att åstadkomma en snabbare utvecklingstakt.

Anpassning efter arbetsmarknadens behov

En fullständig anpassning mellan utbud och efterfrågan på detta område är ej möjlig att åstadkomma. Vi är bundna av rådande institutionella förhållanden. På grund av att akademiker är en "vara" med mycket lång produktionstid tar det lång tid att förändra storleken av den yrkesverksamma kåren inom ett visst fack. Vi kan och vill ej heller tvinga ungdomarna att välja vissa utbildningslinjer. De bör själva få träffa sitt val på grundval av information om näringslivets behov.

Universitetsutredningen har gjort sig skyldig till en farlig sammanblandning, då den satt ett slags likhetstecken mellan civilingenjörer och naturvetare. Även om industrin kan använda sig av naturvetare rör det sig dock om två olika yrkeskategorier.

Avdelningsråd, i den form som förekommer vid de tekniska högskolorna, erbjuder näringslivet goda möjligheter att inverka på undervisningens utformning mot näringslivets behov. Varje tillfälle att sammanföra arbetsmarknads- och utbildningssynpunkter måste tillvaratas.

Arbetsvetenskaperna och verkligheten

Direktör Rolf Labnhagen

Det ämne jag skall söka belysa är ett "förelagt", icke självvalt ämne. Naturligtvis kan det inte bli fråga om mer än en rapsodisk översikt, där urvalet av problem givetvis kan diskuteras. Inledningsvis kan det vara skäl att konstatera att såväl företagsledare som anställda är eniga om att det är värdefullt att åstadkomma en *god anpassning mellan individ — arbete — arbetsmiljö*. Olika grupper har dock olika huvudmotiv för ett instämmande i ett sådant påstående.

- 1) Teknikern/ekonomen:
Högre produktivitet, större lönsamhet
- 2) Den administrativa ledningen:
Mindre personalomsättning, efterlevnad av givna regler etc.
- 3) Läkare och skyddsingenjörer:
Lägre förslitning av den mänskliga arbetskraften, färre olycksfall, lägre sjukdomsfrekvens etc.
- 4) Psykologen/psykiatriern:
Lägre psykisk belastning, mindre neuroser
- 5) Arbetstagarna:
Större arbetstillfredsställelse
- 6) Utanför företaget stående grupper

(familjen, kamratkretsen, föreningar):

Mer tid och kraft samt ekonomiska resurser för aktiviteter utanför företaget

På företagsledarhåll ansluter man sig hundraprocentigt till de tre förstnämnda motiven, vilka alla har en påtaglig ekonomisk betydelse.

Vad gäller psykologens och psykiatrikerns motiv har företagsledarna inte alltid visat den förståelse som arbetstagarna skulle ha önskat. Inte heller när det gäller arbetstagarnas önskemål om största möjliga arbetstillfredsställelse finner man en allmän uppslutning från företagarnas sida. Än mindre entusiasm möter man på företagshåll, när det gäller de utanför företaget stående gruppernas motiv. Anledningarna till en tveksam eller i vissa fall negativ inställning till motiven kan vara flera, men om man vore övertygad om att alla de angivna motiven skulle ha en positiv inverkan på produktionsresultatet, skulle inställningen säkert varit en annan.

Det är i dessa sammanhang vi har intresse av de arbetsvetenskapliga me-

toderna, som ger oss möjlighet att samla in objektiva fakta, att mäta de anställdas psykiska och fysiska egenskaper och få arbetstagarnas uppfattningar om och inställning till olika förhållanden i företaget samt sätta dessa attityder i relation till den faktiska situationen sedd ur teknisk-administrativ synpunkt.

Vad betyder t. ex. trivsel och anda för produktiviteten? Vad betyder hög personalomsättning och stor frånvarofrekvens, felaktigt urval för anställning och befordran, dålig instruktion, otillräcklig utbildning, olämpliga lönesystem, otillfredsställande arbetsmiljö för det samlade ekonomiska resultatet? Det vet vi ännu alltför litet om, och det är väl detta, som ur företagsledarens synpunkt bl. a. är av intresse att försöka få klarlagt.

Men låt oss se på några av dessa problem. Det är väl ingen överdrift att säga att anställningen av personal för med sig långtgående ekonomiska konsekvenser, men ändå sker urvalet ofta utan någon mera långsiktig personalplanering. Alltför ofta anställer man personal för uppgifter, vilka efter en tid försvinner eller helt ändras. Det blir nya arbetsuppgifter, nya rutiner till vilka de anställda kan ha svårigheter att anpassa sig. Tag t. ex. en ingenjör i 30-årsåldern, som anställs för en viss uppgift med en lön av 25 000 kronor per år. Om vederbörande stannar i företaget till pensionsåldern, kommer han att kosta företaget i runt tal en miljon kronor. En teknisk investering av denna storleksordning kräver en omsorgsfull utredning, ett förfarande som vore lika naturligt när det gäller investe-

ringar i personalen. Det gäller att göra klart för sig vad befattningen kräver i såväl anställningsögonblicket som under en överskådlig framtid. Först därefter kommer man fram till själva urvalet. Medan detta urval tidigare huvudsakligen tog hänsyn till de fysiska kraven, verkar mekanisering och automatisering i den riktningen, att yrkeskraven alltmer förskjutes till sinnesorganen och även till de begåvningsmässiga och personliga förutsättningarna. Det är nödvändigt att ställa allt större krav på förmågan att avläsa instrument, att sammanställa data, att förstå tekniska sammanhang, på snabbhet och på långvarig koncentrationsförmåga, på ansvar vid självständiga arbetsuppgifter osv.

De medicinsk-fysiologiska anställningsundersökningarna, som göres av industriläkare och sjuksköterskor, behöver allt mer kompletteras med psykologiska urvalsprövningar. Genom den psykologiska vetenskapens landvinningar finns det numera tillfredsställande metoder och instrument att mäta de psykiska egenskaperna hos individen. Här gäller samma förutsättningar som för de medicinska undersökningarna, nämligen att man bygger på utförliga analyser av de krav arbetet ställer på sin utövare.

Psykologiska prövningar

Även om användningen av psykologiska urvalsprov inom industrin kan spåras tillbaka till 1920-talet, dvs. samtidigt som man började testningarna i skolorna, är det först under de senaste åren, som de mera allmänt kommit till användning. Utveckling-

en inom industrin kan kanske belysas med några siffror såväl vad gäller antalet företag, som använder sig av dessa hjälpmedel, som antalet prövade personer. Enligt en inom IVA gjord undersökning användes i början på 1950-talet psykologiska urvalsprov vid ett knappt 20-tal företag, medan i dag 300—400 torde använda sig av dylika prov. Antalet prövade har också ökat från några hundra i början på 1950-talet till uppemot 10 000 1959.

Får man då säkrare urval genom användning av test? För egen del vill jag otvetydigt bejaka denna fråga, även om testet endast är ett av alla de instrument och metoder som skall användas. Låt mig ta ett exempel.

Vid ett företag lät man göra en undersökning av hur säkert vissa psykologiska prov kunde förutsäga, vilka av de elever, som sökte till företagets verkstadsskola, som hade förutsättningar att klara såväl den teoretiska som den praktiska utbildningen. Resultaten av testningen vid urvalet av eleverna jämfördes med de betyg som de som gick igenom skolan sedermera erhöll, samt med arbetsledarnas bedömning av eleverna under utbildningstiden. Man fann en mycket god överensstämmelse mellan testresultaten och elevernas faktiska placering i skolan enligt betygen och arbetsledarnas bedömningar. På basis av den gjorda undersökningen kunde man fastställa att antalet misslyckanden med användande av denna testning kunde minskas från 15 å 20 % till ca 5 %, jämfört med om man enbart följt folkskolebetygen. Om man räknar med att utbildnings-

kostnaderna för en lärling genom hans produktiva insats kan sättas så lågt som till 3 000 kr. per år innebär detta att prognosförbättringen på låt oss säga 10 % medför en besparing på 9 000 kr. vid en lärlingskull på 10 elever och en utbildningstid av 3 år.

Ännu mer talande siffror redovisas från en undersökning rörande urval av konstruktörer med relativt självständiga arbetsuppgifter, som nyligen gjordes vid ett större företag. Man utgick här från den förmåga att förutsäga framgång i arbetet som finns i den information om aspiranten man har till hands genom konventionella källor (betyg, intervjuer, referenser, personbedömning m. m.). Den ökning av vinsten i genomsnitt per konstruktör man ansåg sig göra om man utöver de konventionella metoderna använder ett stort antal testinstrument, beräknades till betydligt över 100 000 kr. Härvid utgick man från en genomsnittlig anställningstid i företaget av 6 år.

Om man numera allmänt börjar inse värdet av psykologiska urvalsprov och använder sig av sådana vid urval av personer till befattningar i såväl de obefordrade som de lägre managementskikten, inställer sig omedelbart tanken på hur betydelsefullt det kanske skulle vara, om man även kunde använda sig av testningar vid urval av högre befattningshavare. Svårigheten är här liksom i många andra sammanhang kriterieproblemet, m. a. o. vilka egenskaper skall en god företagsledare ha. Detta fält är emellertid ur vetenskaplig synpunkt ännu relativt obearbetat. Man har dock gjort en del teoretiska undersökning-

ar, och vid Stockholms Högskola ventilerades för några år sedan en doktorsavhandling i frågan, "Top management selection". Man bör dock erinra om att redan i dag ger en psykologisk analys av en chefs arbetssituation och en kartläggning av hans personlighetsmässiga förutsättningar ett värdefullt bidrag vid bedömning av lämplighet för uppgiften.

Det talas i vår tid så mycket om begåvningsreserven, om dem som har intellektuella resurser för en högre utbildning än den de erhållit och därmed också förmåga att inneha mera ansvarsfulla befattningar än de nu har. En undersökning, som nu i det närmaste avslutats, har tagit sikte på att studera den begåvningsstruktur som finns i ett medelstort företag. Företagsledningen har önskat undersöka möjligheten till intern befordran. Undersökningen har berört alla personalkategorier, från högsta ledningen till rena rutinarbetarna. Den har omfattat arbetsanalys för alla arbeten samt testning av samtliga anställda. De preliminära resultaten pekar på en begåvningsreserv — här definierad som personer med anlagsmässiga förutsättningar att klara arbetsuppgifter i högre befattningslägen än de har — på ca 20 %. Undersökningen har resulterat i ett omfattande, långsiktigt utbildningsprogram för att få fram ersättare till de befattningar, som under de närmaste åren blir vakanta.

Men psykologerna arbetar i urvals-sammanhang inte enbart med psykologiska provtagningar. Frågeformulär, systematiska personbedömningar, intervjuer är andra metoder som kommer till användning. Metoderna är

kontinuerligt föremål för undersökningar rörande tillförlitlighet och prognosförmåga.

Jag har hittills, när jag behandlat frågan om urval till en anställning, ensidigt sett problemen ur företagsledningens synpunkt. För psykologen och läkaren har det gällt att ge anvisning på de lämpligaste personerna till de aktuella befattningarna. Lönsamhetsaspekten har stått i förgrunden.

Men vi kan inte se så ensidigt på problemen, vi kan inte bortse från de sociala kraven, rätten till arbete för envar. Det går inte längre för företagarna "att bara plocka russinerna ur kakan" utan man måste acceptera hela befolkningen som rekryteringsbas. Företagen måste ta sin del av minusvarianten lika väl som av de högt kvalificerade.

En fråga som man alltså osökt ställer sig är hur det går med de individer som vid flera tillfällen sökt en befattning men som inte accepteras av personalanställarna. Här måste samhället och näringslivet gemensamt ta sitt ansvar genom en noggrannare kartläggning av bl. a. dessa personers psykiska förutsättningar för att sedan söka finna lämpliga arbetsuppgifter för dem, dvs. åstadkomma en lämplig arbetsplacering. Flera institutioner åtager sig nu sådana anlagsundersökningar, s. k. psykotekniska undersökningar, vilka kan ge vägledning, när det gäller yrkesval, omplaceringar etc.

Effekten hos vuxenundervisningen inom näringslivet

Som redan framhållits är arbetsupp-

gifterna — även för dem som inte befordras eller förflyttas — ingalunda statiska. Arbetsituationen förändras och därmed kraven på befattningshavare, vilket gör det nödvändigt med en kontinuerlig utbildning. Hit räknar jag då inte bara den systematiska utbildningen utan även det dagliga samarbetet på arbetsplatsen, med instruktionsverksamhet och ordregivning.

I denna stund sitter 100-tals för att inte säga 1000-tals inom näringslivet verksamma personer på "skolbänken" och om man skulle söka räkna fram enbart lönekostnaderna för denna personal skulle de uppgå till väsentliga belopp. Även om vi kanske är eniga om att det är riktigt att investera i utbildningen, så är det naturligt att efterlysa effekten av utbildningen. Det vet vi emellertid alldeles för litet om. Vi vet föga om vilka undervisningsmetoder, som är de bästa i en given situation, och detta är någonting som det ur bl. a. ekonomisk synpunkt finns all anledning att närmare försöka utforska. Visst har vi en pedagogisk forskning, men den har huvudsakligen varit inriktad på skolarbetet, och i fråga om vuxenundervisningen har det inte gjorts mycket.

För några år sedan presenterade visserligen det vuxenpedagogiska seminariet vid Stockholms Högskola vissa erfarenheter i en bok kallad "Vuxna lär". Arbetet baserade sig dock på den fria bildningsverksamheten och hämtade sina exempel från fält, som ligger litet vid sidan om vad som är omedelbart matnyttigt för näringslivet. Vissa studier har sedermera påbörjats för att undersöka hur

betingelserna i inlärningsituationen, individuella förutsättningar och varierande instruktionsmetodik påverkar förloppet vid inläring av manuella färdigheter. Studier pågår också på flera håll rörande inkörningsförloppet i samband med nya arbetsoperationer.

Utbildningen är emellertid inte enbart ett överbringande av faktiska kunskaper. I många fall gäller det också en attitydpåverkan. Effekten av en sådan utbildning har studerats i några sammanhang och resultaten har givit vissa tankeställare. För några år sedan redovisades resultaten av en dylik attitydstudie, vilken bl. a. gav vid handen att även en till synes riktig utbildning i vissa fall gav en negativ effekt. Den utbildade gavs efter det att utbildningen avslutats inte möjligheter att tillämpa sina nya lärdomar utan tvingades in i det gamla beteendemönstret, som han genom sin utbildning kommit att betrakta som felaktigt. Detta understryker vad vi nog alla innerst inne är helt ense om, nämligen att all utbildning inom företagen måste börja i toppen.

I ett annat experiment sökte man mäta effekten av en kortare utbildningskurs i *human relations*. Genom särskilda frågeformulär och attitydscheman mätte man deltagarnas inställning och attityder omedelbart före och efter kursen samt dessutom ytterligare en gång ett år efter det att kursen avslutats. Genom användning av vissa kontrollgrupper kunde man konstatera att medan experimentgruppen omedelbart efter utbildningen visade en klar förskjutning mot vad man skulle kunna kalla mera demokratiskt ledarskap, vilket bl. a. var målsätt-

ningen med kursen, hade deltagarna ett år senare återgått till ett mera auktoritärt beteende.

Jag tror inte vi kan dra några långtgående slutsatser av dessa enstaka experiment, men vi har all anledning be våra pedagoger ägna uppmärksamhet åt vuxenundervisningen. De specialister, som nu i allt större antal anställs som utbildningsledare ute på företagen, behöver hjälp inte bara med att göra ordentliga behovsanalyser och lägga upp vettiga kursprogram. De måste också få hjälp med metoder, som gör det möjligt åtminstone i någon mån för dem att mäta effekten av den utbildning, som de bedriver. Utbildningen måste systematiseras både till innehåll och metoder.

Jag tror att det är viktigare att utbildningsledarna har en pedagogisk utbildning än ett yrkeskunnande, om man tvingas göra ett val mellan dessa alternativ. Fackkunskaper finns på annat håll inom företagen. Det gäller emellertid att göra klart för våra professorer i pedagogik att även näringslivet har behov av pedagoger, och pedagoger med insikt i hur man undervisar vuxna.

Behov av mer arbetsstudieteknisk forskning

För att kunna fastställa om individen har förutsättningar att klara av ett arbete gäller det att få vetskap om vad arbetet kräver. Här har arbetsstudietekniken kommit till användning. Den arbetar i dag med en rad olika undersökningsmetoder, som en kritisk granskare kanske skulle vilja

påstå bygger mera på tro än på vetande eller rättare sagt mer på praktisk erfarenhet än på systematiska undersökningar.

Det finns kanske ingen anledning att betvivla, att t. ex. MTM-metoden är baserad på riktiga fysiologiska fakta, men vetenskapsmännen vill ha detta verifierat. Inom MTM-föreningen har man nyligen anställt en forskningsingenjör, som placerats vid den industrifysiologiska avdelningen vid GCI med uppgift att vid sidan av tillämpad forskning just ägna uppmärksamhet åt vissa grundforskningsproblem på detta område.

Många företag har kommit en bra bit på väg när det gäller att fastställa de fysiska krav som arbetena ställer på sina utövare, men det mesta är ännu ogjort. Inom den industrifysiologiska avdelningen vid GCI har man ägnat väsentlig uppmärksamhet åt dessa problem. Där har man systematiskt studerat och kartlagt de fysiologiska kraven i olika yrken, varvid man mätt arbetstygnd, rörelser, arbetsställningar, buller, synkrav, mekaniska vibrationer m. m. Totalt har man studerat ett 20-tal yrken, och de erhållna resultaten ger ett gott underlag för nyrekrytering och omplacering inom dessa yrken.

Anpassningen innebär inte att det skall vara en ensidig anpassning av individen till arbetet. Det gäller kanske än mer att anpassa arbetet till individen. Ett första steg mot en sådan anpassning av arbetet till individens fysiska förutsättningar är att man konstruerar arbetsredskap, som tar hänsyn till människans anatomiska byggnad. Jag menar inte att man skall göra individuellt anpassade maskiner.

men man bör kunna komma längre mot vissa genomsnittsvärden.

Våra fysiologer har påvisat många exempel på olämpliga arbetsredskap, och flertalet industriläkare skulle nog vara beredda understryka behovet av en större förståelse hos våra maskinkonstruktörer för de arbetsfysiologiska kraven.

Det är en förhoppning att de antropometriska undersökningarna rörande lämpliga mått på arbetshöjder i stående och sittande ställning, räckvidd för armar etc. skall öka förståelsen av dessa problem. Det beror emellertid i hög grad på företagsledarna, om man vid konstruktion av nya maskiner kommer att ta hänsyn till de gjorda rönen. Det är nämligen beställarnas önskemål, som blir avgörande för maskinkonstruktörens beredvillighet att göra sådana ändringar.

Anpassningen kräver mer forskning

Jag har hittills uppehållit mig vid sambandet mellan individ och arbete, men problemet är ju också att få en anpassning till arbetsmiljön. Vad gäller de yttre arbetsförhållandena — miljön — har vi här den tekniska utrustningen, lokalerna, belysningen, ventilation, buller etc., som alla har betydelse för individens anpassning.

Vi har också ett allmänt system med givna regler och bestämmelser, arbetstider, stämpling, måltidsraster, ackordsbestämmelser etc., som individen skall anpassas till. Visst har det gjorts och visst görs det un-

dersökningar på båda dessa områden, men mycket återstår att göra.

Men vi har också en social-psykologisk miljö, som skapas av arbetsledningen, arbetskamraterna, de informella grupperna, där graden av information och mycket annat är av betydelse för anpassningen. Även här behövs ytterligare undersökningar.

Att minska olycksfallen

I de fall man inte lyckas skapa den rätta anpassningen mellan individ, arbete och arbetsmiljö får man i regel en reaktion på något sätt, t. ex. genom frånvaro, olycksfall eller genom att vederbörande slutar sitt arbete.

Mycket har gjorts för att komma till rätta med och bringa ner antalet olycksfall. Tidigare har detta arbete i stor utsträckning varit inriktat på att genom tekniska skydd eliminera riskerna. Man har varit medveten om att de psykologiska faktorerna har betydelse i detta sammanhang men efterlyst mera verifierade fakta på detta område.

För några år sedan gjordes i samarbete mellan medicinsk, psykologisk och teknisk expertis en undersökning för att systematiskt analysera olycksfall och olycksfallstillbud för att få ett säkrare underlag för det olycksfallsförebyggande arbetet. De resultat man kom fram till var inte revolutionerande utan bestyrkte till stora delar de antaganden man tidigare gjort, såsom att ett olycksfall ej har *en* enda grundorsak utan är resultatet av ett flertal faktorer som i vissa kombinationer utlöser olycks-

händelsen; att den gamla tesen att vissa personer vore predestinerade att råka ut för olycksfall inte är giltig; att olycksfallen i regel träffar unga, ovana arbetare under arbetsmoment som inte hör till de ordinarie och där de använder verktyg som de inte är vana vid och där de ofta inte fått tillräcklig information om risken.

Resultaten visar också, att olycksfallen inträffar i samband med trånga och överbelamrade arbetsplatser, olämplig klädsel och — inte minst — som en följd av bristande instruktioner.

Åldrande och arbetsförmåga

En annan aktuell frågeställning är hur åldrandet påverkar våra möjligheter att klara av våra arbetsuppgifter. I många fall spelar åldrandet kanske inte någon större roll för vårt arbete, i andra är det just åldrandet, som skapar besvärliga anpassningsproblem.

Utländska undersökningar visar att äldre personer har särskilt svårt att anpassa sig till tvångsstyrda arbetsprocesser, särskilt om dessa är förenade med en hög arbetstakt. Eftersom vi går mot en ökad mekanisering med tvångsstyrningar, är det angeläget att närmare studera detta problem. För övrigt vet man mycket litet om vilka förändringar vi undergår, när vi blir äldre; hur åldern påverkar vår arbets- och inlärningsförmåga etc.

Åldersforskningen är ett kärt diskussionsämne inte minst bland vetenskapsmän inom olika discipliner,

men när det gäller konkreta forskning har vi inte kommit så långt. En del har dock gjorts av våra fysiologer. Bl. a. har dr Irma Åstrand nyligen publicerat en undersökning i vilken hon bevisar att arbetsförmågan vad gäller tungt arbete hos de äldre inte behöver stå efter för den yngre arbetskraften, om arbetet avvägs riktigt och tillfälle ges till lämpliga arbetspauser.

För närvarande planeras en "pilotstudie" rörande vissa medicinska, sociologiska och psykologiska variabler. Genom studien, som kommer att omfatta grupper av 35-, 45-, 55- och 65-åringar, syftar man till att undersöka, om det finns några signifikanta skillnader mellan grupperna.

Arbetsledarna i centrum för forskningen

Ingen grupp har som arbetsledarna blivit föremål för vetenskapliga studier. Enbart PA-rådet har lämnat stöd åt närmare ett tiotal undersökningar. Jag skall här begränsa mig till en av dessa, som nyligen avslutats. Den hade till uppgift att fastställa vilka arbetsuppgifter som arbetsledarna för närvarande har inom svensk industri. Forskaren konstaterade en enorm variation mellan olika arbetsledare i fråga om verksamhet och arbetsuppgifter. Härigenom blir det vanskligt att i allmänna termer diskutera rekrytering och utbildning av arbetsledarna. Det gäller att definiera vad slags arbetsledare vi talar om. Fördelning och utlämnande av arbete, allmän över-

vakning och en viss planering var genomgående för flertalet arbetsledare. Påfallande liten tid ägnas åt arbetsförenkling, introduktion av underställd personal, upplärning, arbetarskydd, kvalitetsfrågor. Där emot intog skrivgöromålen, rapporter m. m. en framträdande plats. Ett annat typiskt inslag var den splittade verksamhet som arbetsledarna utsättes för. Arbetsledarnas verksamhet kan karakteriseras som ett mångsyssleri med snabba växlingar mellan olika arbeten, problem och personkontakter, vilket förutsätter intellektuell rörlighet, goda psykiska energiresurser och motståndskraft mot neurotisering.

Verkningarna av tekniska och administrativa förändringar

Jag har tidigare framhållit att ett riktigt urval och en kontinuerlig skolning är viktiga för en riktig anpassning. En förutsättning härför är att man lyckas övervinna det motstånd mot förändringar, som är en naturlig reaktion hos flertalet. På det området har det gjorts en hel del undersökningar utomlands, men inom landet har ännu inte någon mera systematisk undersökning kommit i gång. Särskilt när det gäller motstånd mot tekniska förändringar har docent Israel i sin skrift *Psykologiska och sociologiska undersökningar rörande effekten av tekniska förändringar* redovisat en del utländska undersökningar som tyder på att det inte är tillräckligt med enbart information för att förhindra

motstånd mot förändringar utan att det även är önskvärt med någon form av medinflytande för de anställda som berörs av förändringarna.

En annan typ av förändringar, som också i framtiden kan beräknas bli allt vanligare, är flyttningar från en ort till en annan av företag eller delar därav. Dessa förändringar berör ju inte bara de anställda utan även familjen, hela fritidssituationen. På detta område har det påbörjats ett par studier. Även i dessa fall har det visat sig att behovet av information från ledning till anställda är det överskuggande problemet. Det gäller två företag som flyttar från centrala Stockholm. Vad som för företagsledningen var väsentligt att få veta var om de anställda skulle följa med i utflyttningen eller söka sig över till andra företag i huvudstaden. För de anställda var det av betydelse att få veta så mycket som möjligt om förändringen. Ju mindre personalen visste om hur den nya situationen komme att bli, desto mer tolkade man in sina egna farhågor i densamma. En flyttning kan då komma att uppfattas som obehaglig och olustig, även om den i själva verket kommer att erbjuda bättre förhållanden. Undersökningarna är inte avslutade, då flyttningarna inte är fullständigt genomförda. Därför har det inte varit möjligt att jämföra resultaten av de intervjuundersökningar som gjordes rörande de anställdas förhandsinställning till flyttningen med deras uppfattning sedan flyttningen genomförts. Man vågar dock konstatera att den negativa uppfattning som förelåg vid ett av företagen inför flyttningen klart

har slagit om, sedan man på basis av resultaten från intervjuundersökningen, där individernas olika farhågor klarlades, givit en omfattande information.

Personalomsättning en mätare på anpassningen

Huruvida personalens anpassning till arbete och arbetsmiljö är god eller dålig kan ofta utläsas ur företagens personalomsättningsstatistik. I allmänhet är man nog medveten om att personalens rörlighet kostar pengar, men att den är så dyrbar som den i själva verket är har man nog inte alltid haft klart för sig. Några av de större företagen i Sverige har räknat ut att det kostar ca 1 500 kr. att ersätta en arbetare som slutar samt att kostnaden för byte av kvalificerad personal, t. ex. konstruktörer, ligger på mellan 12 000 och 15 000 kronor per individ. Det är väl också rätt klart att personalomsättningen är störst under de första anställningsmånaderna, varför det särskilt gäller att under denna tid ta sig speciellt an de nyanställda. En del företag har lagt ner betydande arbete på att hjälpa den nyanställda personalen genom en god introduktion, en anpassning som inte enbart gäller arbetet och den tekniska och administrativa miljön utan också en introduktion till arbetsledningen, kamraterna och samhället. En kartläggning av de problem som aktualiseras i samband med introduktionen samt vilka åtgärder man på vissa företag vidtagit för att överbygga svårigheterna i

samband med nyanställningen presenteras i en skrift som utkommer inom kort, *Introduktion av nyanställda till arbete och företag*.

Intresset för personalomsättningen varierar med konjunkturerna och är givetvis störst hos arbetsgivarna då tillgången på arbetsmöjligheter är stor. Man frågar sig härvid om orsakerna till att personalen slutar. De studier, som hittills gjorts, har därför sökt beskriva de anställdas motiv för att byta arbete. Stora svårigheter har mött vid tolkningen och generaliseringen av resultaten, då undersökningarna i allmänhet enbart inriktats på den grupp, som lämnar företaget, och helt utelämnat beskrivningar av dem, som stannar kvar, eller av nyanställd personal. Det har därför ansetts angeläget att försöka åstadkomma en beskrivning av personalflödet genom företaget. I en undersökning, som just nu är i sitt slutskede, har man med hjälp av försäkringsmatematiska metoder försökt att få fram ett normalmaterial, som gör det möjligt att i framtiden relatera avgångspopulationen inom ett företag till vad man skulle kunna kalla en normalsituation. Även om undersökningen såsom nämnts ännu ej är avslutad, tycks den verifiera vad vi tidigare haft på känn, nämligen att avgångsrisken vid olika anställningstider tycks avta snabbt fram till 30 års ålder för att sedan bli tämligen konstant ett 20-tal år framåt och därefter på nytt avta. Genomgående förefaller avgången vara störst under första anställningsåret och då starkt samvariera med konjunkturerna. Efter första anställningsåret tycks den vara lägre och relativt oberoende av konjunkturvariationerna.

Beslutsfattandet inom företagen

Det torde råda stor enighet om att de kunskaper, som för närvarande finns om hur en organisation fungerar inte är tillräckliga för att man skall våga sig på några generella uttalanden härom. Det har ansetts angeläget att i samband med organisationsstudier söka belysa beteendet hos ledare på olika nivåer, och när det gäller ledare högre upp i organisationen har särskilt frågor, som rör beslutsprocessen trätt i förgrunden. Man antar, att beslutsfattandet och med detta sammanhängande arbetsuppgifter intar en central plats i och en betydande andel av arbetstiden. Man har därför nyligen igångsatt en undersökning, som avser att dels utveckla observationsmetoder för studium och beskrivning av ledarbeteende och beslutsprocesser samt dels att få ett underlag för en beskrivning av processerna. Avsikten är att sedan jämföra dessa beskrivningar med empiriska undersökningar, som gjorts utomlands, samt med de formella modeller över beslutsfattande, som man byggt upp. Detta arbete är i sitt begynnelsekede och några resultat kan väl knappast föreligga på ett par år.

Jag skall inte här försöka ge någon fullständig katalog över de arbetsvetenskapliga forskningarna som f. n. pågår i vårt land. Listan skulle kunna göras väsentligt mycket längre, ty trots allt görs det en hel del. Vad som emellertid är viktigt att få reda på är om den arbetsvetenskapliga forskningen är inriktad på för näringslivet väsentliga problem. Det är här praktikens män — företagsledare

såväl som anställda — måste ge sin mening till känna. Bättre kontakt mellan forskare och näringslivets företrädare är nödvändig, ty ännu talar man alltför mycket olika språk och har olika synsätt på såväl grundforskning som tillämpad forskning.

Forskaren har legitima krav på att få göra studier som går ut på att kontrollera och finslipa de instrument han använder sig av. Det är väl närmast dessa teoretiska forskningarna som är otillgängliga för praktikern och som denne närmast vänder sig emot att näringslivets medel skall tagas i anspråk för. Industriledare önskar framför allt snabba och matnyttiga resultat och har svårt att inse värdet av teoretiska licentiat- och doktorsavhandlingar. Även om kritiken ibland kan vara berättigad och enstaka forskare mera ser till sina egna intressen i en framtida akademisk karriär än till näringslivets behov av lätt tillgängliga data, så är nog de reella motsättningarna mindre än vad man kanske kan tycka när man träffar de olika grupperna var för sig.

Det är väl inte förmätet att konstatera att näringslivet har och i framtiden än mera kommer att få behov av hjälp från forskarna på det arbetsvetenskapliga området. Forskningen kräver emellertid pengar och experimentområden, dvs. företag där man låter forskarna arbeta förutsättningslöst, och det är detta som näringslivet kan ställa till förfogande. Görs inte detta i tillräcklig utsträckning kommer våra forskarbegävningar att ägna sig åt andra verksamhetsfält, och näringslivet förlorar det stöd som det kan få i de vetenskapliga undersökningarnas resultat.

Jag är övertygad om att den kritik som nu riktas från näringslivets män mot att forskningen är alltför teoretisk och de rapporter som kommer ut alltför svårtillgängliga för lekman-
nen kommer att minska i framtiden i takt med att företagen skaffar sig egna specialister, läkare, psykologer, pedagoger, arbetsstudieexperter m. fl., som kommer att ha förmåga att tillgodogöra sig de forskningsrön som presenteras i de vetenskapliga rapporterna.

Det alltmer utbredda systemet att utnyttja utomstående konsulter även på det arbetsvetenskapliga området — konsulter som också måste följa med den vetenskapliga utvecklingen — bör ge bättre möjligheter än tidigare att även denna vägen få erfarenheter från forskningssidan omsatta i praktisk tillämpning.

Däremot tror jag inte att det i någon större utsträckning kommer att bli möjligt att göra de teoretiska rapporterna tillgängliga för lekmännen. Lika litet som vi räknar med att våra atomfysiker och elektrotekniska ex-

perter kan popularisera sina framställningar så att varje människa skall få tillgodogöra sig dem kan vi räkna med att våra arbetsvetenskapliga forskare i alla sina redogörelser skall ha möjlighet att göra detta.

Det är min förhoppning att morgondagens företagsledare i högre grad än dagens redan under sin utbildningstid skall konfronteras med arbetsvetenskapliga problemställningar. En blygsam början har redan gjorts att få in bl. a. personaladministrativ utbildning i våra tekniska högskolor och handelshögskolor, och vi hoppas givetvis på att man på schemat skall kunna ägna större uppmärksamhet åt dessa problem.

Det är också angeläget att vid våra universitet få in en ökad förståelse för arbetslivets behov av experter i form av arbetspsykologer, industripedagoger och i viss mån även sociologer. Detta är förutsättningen för att vi redan på ett tidigt stadium skall kunna stimulera den studerande ungdomen att inrikta sig på dessa för näringslivet viktiga problem.

Frågeställningar och diskussioner

*Sammanfattning av
konferensens grupparbete*

De expanderande näringarnas problem

Inledning av professor Gunnar Arpi

Hur mäter vi expansion och tillbakagång?

Näringslivets expansion, stagnation eller tillbakagång inom ett område kan i princip mätas på en rad olika sätt, varvid man antingen kan tänka sig absoluta eller procentuella mått på ökning eller minskning inom området eller beräkna områdets andel av riks-siffran vid olika tidpunkter och se hur områdets andel förändras. *Den företeelse* man mäter kan vara antingen produktionsvolym, produktionsvärde, förädlingsvärde, sysselsättning, totalbefolkning eller ytterligare någon annan måttenhet. Av praktiska skäl mätes *befolkningen* i denna framställning, eftersom vi har en lättillgänglig befolkningsstatistik med något så när aktuella siffror och emedan vi beträffande befolkningen just nu har tillgång till en färsk prognos (O. Gulbrandsen: Sveriges befolkning 1975).

Huvuddragen av befolkningsförskjutningarna

Befolkningsutvecklingen i landets skilda delar betingas av födelsetal, döds-tal, utflyttning och inflyttning.

Totalt äger folkökning rum i landet. För tio år sedan hade Sverige en

befolkning om ca 7 milj. människor, i dag har vi ungefär $7\frac{1}{2}$ milj. och år 1975 kan folkmängden enligt Gulbrandsens prognos tänkas uppgå till ca 8,4 milj. Totalt kan vi således räkna med en befolkningsmässig expansion av kanske 0,8—0,9 milj. människor, som skall förses med bostäder, arbetslokaler, arbetsutrustning, serviceanläggningar, vägnät etc. Vi räknar också optimistiskt med en fortsatt ökning av produktiviteten, innebärande en höjning av levnadsstandard och totalproduktion per person. Dessa faktorer tillsammans kommer att medföra en kraftig expansion av näringslivet.

Enligt den nämnda befolkningsframskrivningen kommer antalet barn totalt inte att vara väsentligt större år 1975 än i dag, medan den arbetsföra befolkningen (15—64 år) kommer att bestå av 300 000 personer mera än nu, och åldringarna kommer att vara kanske en halv miljon flera än nu. Det mekaniska framskrivningsförfarandet har dock inte tagit hänsyn till att en större del av ungdomarna över 15-årsåldern sannolikt kommer att vara sysselsatt med sin utbildning då än nu. Vidare är det inte otänkbart, att den höjda levnadsstandarden kan komma att medföra ett större antal barn per familj än nu; så har det gått i

USA, och i Sverige visar högre socialgrupper ett högre barnantal.

Inom kort lämnar de stora årskullarna, födda under 1940-talet, skolan och kommer ut på arbetsmarknaden, vilket innebär ett kraftigt tillskott för den yrkesverksamma befolkningen. Omkring år 1965 kommer de att bilda familj och efterfråga familjebostäder. Det bör innebära en nyinvestering i fråga om arbetsplatser de allra närmaste åren och ett ökat bostadsbyggande i de expansiva orterna några år senare. Expanderande orter och företag måste inrätta sig därefter. Över huvud taget har 1930-talets små barnkullar och 1940-talets stora kullar medfört bestående rubbningar på lång sikt på vår befolkningspyramid, och verkningarna kommer att vara märkbara som svallvågor under lång tid framåt. Planerande myndigheter och storföretag på enföretagsorter måste vänja sig vid att hålla sig à jour med befolkningsutvecklingen, så att man inte låter sig överrumplas så som skedde med vårt skolväsen i början av 1950-talet och så som det är risk för att det nu håller på att ske med åldringsvården.

För hela riket kan förhållandena för de närmaste decennierna överblickas med någorlunda säkerhet. Vanskligare är det för delområden, ty här kommer hela den stora inrikes omflyttningen in som en betydande osäkerhetsfaktor.

Sedan långt före sekelskiftet pågår ändringar av befolkningens geografiska spridning i landet. Stockholmsområdet, Göteborg-Boråsområdet, västra Skåne, ett antal medelstora industristäder i mellersta och södra Sverige samt delar av Norrland har fått en

allt större del av landets befolkning, medan övriga områden visserligen i allmänhet också haft befolkningsökning men i mycket långsammare takt, varigenom deras *andel* av landets folkmängd avtagit.

Gulbrandsens befolkningsframskrivning för tiden fram till år 1975 visar en fortsättning av samma tendenser. Trots att Gulbrandsens metoder icke ger pålitliga resultat för ett enstaka delområde, torde siffrornas tendens i stora drag vara helt riktig. Prognosen urskiljer 101 regioner, i stort sett desamma, som Arbetsmarknadsstyrelsen använt i sina beräkningar för bl.a. lokaliseringssändamål.

Prognosen förutser, att en stor del av regionerna kommer att få en ytterst måttlig befolkningsökning under tiden 1960—75; några regioner kommer rent av att få minskning, t.ex. Gotland, östra Skåne och delar av Skaraborgs län. Mycket stor absolut ökning, mätt i tusental personer, får framför allt Stockholmsområdet, Göteborgsområdet och Malmöområdet, vidare beräknas något tiotal betydande industristäder med omland få en betydande ökning. Det tycks alltså som om samma tendens som hittills gjort sig gällande skulle komma att fortsätta.

Ytterligare gör Gulbrandsen en uppdelning av varje region i:

- 1) regionens centralort (ofta en medelstor stad) + 23 %
- 2) övriga tätorter i regionen över 500 inv. + 13,0%
- 3) småorter under 500 inv. jämte ren glesbygd — 8 %

Riksmedeltalet är 10,8 procents ökning under perioden. Siffrorna innebär, att centralorterna suger åt sig den andel, som glesbygden förlorar, me-

dan övriga orter ungefär bibehåller sin *andel* av rikets folkmängd och därmed får viss ökning i absoluta tal. Den *procentuella* ökningen i centralorter av olika storlek tycks däremot inte variera med storleken.

En analys av de allra sista årens befolkningsförändringar kommunvis (alltså en undersökning i mycket mindre enheter än regionerna) visar, att de flesta städer och de närmast runt dem liggande kommunerna (delvis med förortsbebyggelse) har folkökning varje år, medan det stora antalet kommuner utanför denna närhetszon visar befolkningsavtappning.

Kommunreform?

Vid årsskiftet 1951/52 sönderbröts den gamla bygdegemenskapen genom storkommunreformen. De gamla kommunernas invånarantal hade minskat, samtidigt som kommunernas uppgifter växte. Därför måste kommunerna slås samman till större kommunala enheter, helst med en befolkning av ca 3 000 personer. Sedan dess har de nya storkommunernas avfolkning fortsatt i de flesta fall, samtidigt som man anser sig behöva minst 6 500 personer som underlag för ett skoldistrikt med enhetsskolans högstadium. Nu försöker man få till stånd sammanslagningar till enheter om minst 10 000 personer. Men avfolkningen fortsätter, och snart kanske man vill lägga ännu fler och större uppgifter på kommunerna.

Vore det inte skäl att överväga att skapa ännu mycket större enheter? Runt en stad ligger ett stort omland med både glesbygd och tätorter. Hela detta omland räknar staden i fråga

som sitt naturliga centrum, och ett ständigt utbyte av människor (genom flyttning och arbetspendling), varor, tjänster och pengar sker mellan staden och omlandets olika delar. Borde man inte överväga att — om man ändå nu skall göra en ny kommunreform — sammanföra staden och hela dess omland till en stor kommunal enhet under samma förvaltning? Härigenom kunde man skapa förutsättningar för att lösa gemensamma planproblem på ett smidigt sätt utan alltför tyngande ballast i form av administrativa gränser och kontaktproblem. Skulle inte både den expanderande orten i centrum och de tillbakagående omlandsområdena vinna på en sådan reform sedan väl den första chocken lagt sig? Skulle inte det expanderande företaget vinna på reformen genom smidig arbetskraftsanskaffning *inom* den egna kommunen, möjligheter till samarbete efter stora linjer beträffande bostadsförsörjning, mindre ansvarsbörda vid driftsomläggningar eftersom kommunen skulle vara så stor och därmed ha ett mångsidigt näringsliv, där *ett* företag ej utgör kommunens hela levebröd?

De här diskuterade problemen, som måste bli särskilt påträngande för expanderande företag och orter, aktualiserar frågan om *näringslivets intresse av en kommunreform*.

Aktiv eller passiv hållning?

Oavsett om man lyckas åstadkomma stora kommunala enheter eller ej måste man från företagshåll ta ställning till hur aktivt man skall engagera sig i en rad rent praktiska frågor. I de stora

orterna, där ett enstaka företag betyder ganska litet, är problemet inte väsentligt på samma sätt som i de orter, där ett eller ett par stora företag helt dominerar sysselsättningen och därmed moraliskt kan känna ansvar för utvecklingen. Sådana praktiska samarbetsproblem kan t.ex. uppkomma beträffande skolväsende, bostäder, serviceanläggningar, samhällsplanering, fritidsarrangemang m.m. Det blir då nödvändigt att överväga *vilka former för samarbete näringsliv—kommun som i första hand bör komma i fråga.*

Diskussionsgruppens kommentarer

Referent: Direktör Yngve Falkland

Ännu större kommuner borde skapas än de storkommuner på 10 000 personer som nu är aktuella. Särskilt noteras att basen för ett sjukhus bör vara ett upptagningsområde med 80 000—100 000 invånare.

Näringslivet bör engagera sig i kommunalpolitiken i större utsträckning än hittills och därmed underlätta utvecklingen till större kommunala enheter. Bl. a. bör man ge chefs-tjänstemän möjlighet att deltaga i kommunalt arbete i större omfattning än nu. Särskilt vid generalplaneringen borde näringslivet verka aktivt för att hindra de förluster som en felaktig planering kan medföra för kommunerna och därmed för företagen.

Som bakgrund till en ny generalplan bör beaktas:

- 1) Strukturen i dagens näringsliv, dess krav och behov (råvara, arbetskraft, transporter)
- 2) Tänkbara nya företag i kommunen, deras krav och behov.

Vid en reform bör normer skapas för hindrande av ytterområdenas utarmning till fördel för de centrala delarna.

Genom att kommunerna blir större bör en minskning av antalet län till 12 à 15 st. kunna genomföras. Länsstyrelsernas organisation kan då göras effektivare genom bl. a. bättre personalresurser, och länsstyrelserna kan ges större befogenheter varigenom den centrala förvaltningen kan krympas.

En centraldirigering av reformen torde bli nödvändig för att motverka alltför häftiga strider mellan nuvarande kommuner i samband med en reform. Denna måste genomföras etappvis och ej på en gång. Den bedöms till en början ge företagen

- lägre skatter
- bättre service
- bättre rekrytering av arbetskraft

För att hindra senare skattehöjningar bör näringslivet bevaka att ekonomiska synpunkter läggs på lösningen av framtida kommunala problem. Problemen kan uppspaltas i följande delfrågor:

Skolorna: Industrin bör deltaga med den praktiska yrkesutbildningen, medan samhället tar hand om den teoretiska delen. Industriingenjörer kan dock arbeta som lärare.

Bostäder: Företagen behöver sitt kapital för egna investeringar och det

är olämpligt att de engagerar sig i bostadsbyggande. Man får dock skilja på orter med ett differentierat näringsliv och orter med en enda dominerande industri. I senare fallet bör bostadsengagemangen inskränkas även om man där inte helt kan komma ifrån dem.

Service: Samarbete sker lämpligen med kommunen, men företagen bör inte direkt engagera sig i kommunala eller andra serviceföretag.

Kommunernas planering: Det ligger inte i företagets intresse att kommunerna genom osund konkurrens söker dra till sig industrier. På vissa håll har erbjudits billiga tomter, låga vatten- och elkraftstaxor, krediter etc. Skattevägen tas subventionerna ut av andra företag, vilka i princip icke bör acceptera denna stödform. Konkurrensen måste för övrigt leda till en sänkt nivå för alla kommuner med ökat totalt skatteuttag som följd.

Fritidsanläggningar och kulturliv: Skillnaden mellan enföretagsort och annan ort framträder här. I förra fallet måste industrin satsa en del på dessa allmänna uppgifter.

Synpunkter ur diskussionen

● Näringslivet liksom samhället har ett väsentligt intresse av större kom-

muner för att möjliggöra ett mera differentierat näringsliv. En expansion med möjligheter till nyetablering lika väl som till nedläggelser skulle kunna ske lättare och med mindre risker.

● Den föreslagna stegvisa förändringen torde leda till kostsamma felinvesteringar i samhällen, som i nästa steg skulle uppgå i annan enhet eller helt försvinna.

● Inom skolplaneringen hör gymnasielokalisering till de väsentliga frågorna. För rekrytering av tjänstemän är det för ett företag viktigt att i sin ort kunna erbjuda goda utbildningsmöjligheter med tanke på att det i tjänstemannamiljön finns starka krav på högre utbildning för barnen.

● Arbetskraftsproblemet kan inte anses helt löst med en kommunreform. Den skulle visserligen underlätta byte av arbetsplats och yrke för den enskilde och hjälpa företagen till lika konkurrensvillkor i fråga om arbetskraften men skulle självklart inte leda till ett ökat totalt arbetskraftsutbud. Det direkta resultatet av kommunreformen kanske inte heller blev så stort, då betydande pendling redan förekommer mellan näraliggande kommuner. Nuvarande kommungränser är inte oöverstigliga gränser men en reform kan ta bort onödiga spänningar mellan grannkommuner.

Företagsnedläggelsernas problem

Inledning av direktör Tage Kablin

Inom vissa branscher har man att räkna med en av skärpt konkurrens framtvängad krympning av produktionsapparaten, medan expansionen på andra områden kan väntas ske i snabbare takt än hittills. Vad som bl.a. påverkar konkurrensförhållandena på världsmarknaden är att sent industrialiserade länder vilka liksom Japan började med textil kommit fram till stål, maskiner och kemikalier och slår ut dessa produkter till låga priser både i Europa och på olika transoceaniska marknader. Mindre utvecklade länder har också tagit ett långt steg in på tekniskt avancerade produkter. Resultaten börjar nu mogna fram, kanske inte i form av export men i form av handelsrestriktioner som stänger ute importen. Trenden i den internationella expansionen på det industriella området kan väntas medföra strukturella omställningsproblem även för det svenska näringslivet. En minst lika viktig internationell faktor som påverkar utvecklingen är det livligt omdebatterade etablerandet av sex- och justatsmarknaderna.

Förebyggande upplysning

Även om omställningarna inom industrin till övervägande delen kommer att ske genom produktionsomlägg-

ningar vid befintliga företag måste man sannolikt räkna med att åtskilliga företag kommer att tvingas lägga ned sin verksamhet. Inom större ekonomiska enheter kan det bli nödvändigt att upphöra med tillverkningen vid omoderna och olämpligt lokaliserade anläggningar och koncentrera produktionen till övriga produktionsställen. Det synes därför vara en väsentlig uppgift för bl.a. industrins organisationer att hos allmänheten söka skapa ökad förståelse för att produktionsomställningar, vilka ibland även innebär att driften måste helt läggas ned, ingår som ett ofrånkomligt led i utvecklingen mot ett effektivare och mer konkurrenskraftigt näringsliv. En fråga att diskutera blir då, *hur en sådan upplysningsverksamhet bör bedrivas och till vilka grupper man särskilt bör rikta sig.*

Permitteringsproblemet

För det enskilda näringslivet är det av vital betydelse att det kan vidta de åtgärder som det anser motiverade för att upprätthålla en effektiv och lönsam verksamhet utan inblandning från annat håll. Man bör emellertid då kunna ställa vissa krav på företagen. Dessa accentueras speciellt i samband

med friställning av personal.

Vi har en vaken opinion när det gäller frågor som sammanhänger med driftsnedläggelser och friställning av arbetskraft, vilket klart framgår av de omfattande och ingående diskussioner som större nedläggelser givit anledning till i press och riksdag. Även mindre personalinskränkningar uppmärksammas inte blott i lokalpressen utan även i tidningar runt om i landet. Uppgifter av detta slag anses ha ett stort nyhetsvärde av flera olika skäl. En ökning av antalet driftsinskränkningar och driftsnedläggelser är en känslig mätare på konjunktursituationen eller de speciella förhållanden som råder inom en viss bransch. Åtgärder som kan leda till arbetslöshet under längre eller kortare tid berör dessutom alla människor i fullsysselsättningssamhället på ett mer eller mindre påtagligt sätt.

Det finns en hel del som företaget kan göra för att avvecklingen skall bli så smidig som möjligt. Det är sålunda inte oväsentligt att verksamheten läggs ned (1) på en från arbetsmarknadssynpunkt lämplig *tidpunkt* på året och (2) att avvecklingen kan ske *successivt*. Den mer svårplacerade arbetskraften kan därvid (3) beredas möjlighet att stanna kvar så länge som möjligt och *användas för nedmontering av maskiner m.m.* En självklar sak är (4) att företagen söker *underlätta för de anställda att finna annan anställning*, bl.a. genom att aktivt samverka med arbetsförmedlingen. I de fall då nedläggningen av verksamheten vid en anläggning ingår som ett led i en rationalisering av produktionen inom en större ekonomisk enhet kan det vara lämpligt att (5) *försöka*

genomföra nedläggelsen vid en tidpunkt då företaget behöver rekrytera arbetskraft vid andra anläggningar på samma eller en annan plats och erbjuda den friställda arbetskraften fortsatt anställning inom företaget.

Svenska Cellulosa AB har t.ex. arbetat efter den linjen att en nedläggelse helst inte bör ske förrän det står klart att en ny industri, eventuellt med ekonomiskt stöd från företaget, kan komma i den nedlagda industrins ställe och ge åtminstone en del av arbetsstyrkan fortsatt sysselsättning på orten.

Under senare år har det varit vanligt att företagen — om ekonomiska möjligheter funnits — (6) utbetalat *avgångsersättningar* till de äldre arbetarna i samband med att verksamheten lagts ned. Man har därigenom velat överbrygga de ekonomiska svårigheter, som kan bli följderna av att nytt arbete inte kan erhållas omedelbart eller att den nya anställningen medför flyttning till annan ort. Till de äldsta tjänstemännen har ibland givits förtidspension och övriga som har lång tids anställning har fått längre uppsägningstid än som stipuleras i gällande avtal. Speciella svårigheter att ta arbete på annan ort kan uppstå för sådana anställda som har egna hem. Det har därför ibland framförts krav på att samhället och/eller företagen (7) på något sätt skall *täcka förlusterna* helt eller delvis *vid försäljning av fastigheterna*. Hittills har detta skett i mycket begränsad omfattning.

Informationsproblemet

Hur tillfredsställande avvecklingspla-

nerna ur saklig synpunkt än är utformade kan företagens åtgärder ändå bli kritiserade på grund av att *informationen* inte skötts på ett tillfredsställande sätt.

Sedan rätt lång tid tillbaka finns en överenskommelse mellan Arbetsgivareföreningen och Industrieförbundet å ena sidan och Arbetsmarknadsstyrelsen å den andra om förhandsinformationer till länsarbetsnämnden i samband med driftsnedläggelser och driftsinskränkningar. Detta s.k. *varselsystem* spelar en mycket viktig roll då det gäller att få en smidig och snabb anpassning av arbetskraften till förändringarna inom näringslivet. Vid driftsnedläggelser skall information lämnas i så god tid som möjligt och under alla förhållanden två månader innan nedläggelsen sker. Det är sålunda rätt långtgående krav som här ställts på företagen.

Meddelandet till länsarbetsnämnden kan lämnas med begäran om diskretion. Det skall emellertid följas av information och samråd med företagsnämnden och samtidigt därmed aktualiseras även den utåtriktade informationen. Företaget har därvid att beakta såväl sina egna som de anställdas intressen. Viktiga frågor är:

Hur skall företaget utnyttja press, radio och TV för att de uppgifter som lämnas ut skall bli sakligt riktiga och kommentarerna så långt möjligt objektiva? Hur bör den inre och yttre informationen tidsmässigt samordnas så att inte en del av de anställda får veta nyheten genom exempelvis press och radio? Hur skall informationsbehovet vägas mot företagsledningens diskretionsbehov; och vilka sådana behov är berättigade?

Driftsnedläggelse och kommunen

Driftsnedläggelser kan medföra svårigheter inte endast för de anställda utan också för den berörda kommunen. Från kommunernas sida har därför ibland gjorts gällande att de kommunala myndigheterna borde informeras redan innan meddelandet om nedläggelsen lämnas till de anställda. Mot detta har invänts dels att det föreligger stor risk för att nyheten kommer ut i förväg och därigenom skapar onödigt oro på arbetsplatsen, dels att det är rimligt att de anställda som ju i första hand berörs av åtgärden också först blir informerade. Kontakt med kommunen brukar vanligen tas samma dag som företagsnämndssammanträdet.

Om nedläggning av ett företag på en mindre ort leder till en betydande utflyttning kan kommunens ekonomi försvagas. Det har därför någon gång i debatten framförts tanken att man inom industrin skulle tillskapa en fond, som skulle kunna användas för att mildra de lokala svårigheter som kan uppstå i samband med driftsnedläggelser.

Driftsnedläggelse och samhället

De samhällsliga åtgärderna i samband med driftsnedläggelser tar i första hand sikte på att genom en aktiverad arbetsförmedling söka bereda den friställda arbetskraften annan sysselsättning i den öppna arbetsmarknaden. Är det fråga om nedläggning av en industrianläggning med ett betydande antal anställda på en relativt liten ort kommer därvid arbetserbjudanden att i betydande grad

lämnas på andra platser. I andra hand hänvisas arbetskraften till statliga eller kommunala beredskapsarbeten, omskolnings- och utbildningskurser etc.

Ansträngningar görs samtidigt från Arbetsmarknadsstyrelsens och företagareföreningarnas sida att få någon ny industri till den av nedläggelsen berörda kommunen. Detta sker bl.a. genom att intressera andra företag för att hyra eller förvärva de lediga anläggningarna eller uppföra en ny fabrikslokal på platsen. I detta arbete medverkar även Industriens Produktionsråd. Det förekommer emellertid inte så sällan att såväl kommunen som staten genom *lån och borgen på gym-samma villkor och andra slag av subventioner* söker stimulera företag att starta tillverkning på platsen. En fråga för den fortsatta diskussionen bör vara, *hurvida sådana åtgärder skall anses befogade och i så fall under vilka förutsättningar*. Skall man i tveksamma fall hellre *bidraga till start av ny verksamhet på platsen* — med risk att lönsamhetsproblem kan uppstå längre fram — *eller godtaga definitiv nedläggelse* med de konsekvenser som detta kan ha för ortens befolkning och ortens sociala liv?

Diskussionsgruppens kommentar

Referent: Direktör Folke Nilsson

Vid en företagsnedläggelse möter man nära nog oöverstigliga hinder, då det gäller att förena olika in-

tressen. Hänsyn måste tagas bl. a. till följande grupper:

- anställda
- ägare
- kommunen
- leverantörer och kunder

Det är utomordentligt svårt att avgöra när en företagsnedläggelse skall ske. Skäl talar för att avveckling skall ske under högkonjunktur med möjlighet för de anställda att snabbt finna nya anställningar och för företagets ägare till bättre utdelning genom större realisationsinkomst. En lågkonjunktur är dock lämpligare ur den synpunkten att en ny industri då med bättre förutsättningar att lyckas kan starta i den nedlagdas ställe. Man får då möjlighet att övertaga lokalerna relativt billigt och får tillgång till arbetskraft som även den är billig. Vid val av tidpunkt under året bör noteras att det är lättare att omplacera folk under vår och sommar än under vintern.

Problemen är olika för ett företag som läggs ned helt och för ett som avvecklar endast en del av sin verksamhet. I senare fallet ställs större krav på arrangemang för den friställda arbetskraften.

Ansträngningar måste göras att söka finna annat företag villigt övertaga anläggningar och anställda. Nyetablering bör dock ske utan ekonomiskt stöd från det avvecklande företagets sida. Inte heller bör kommunbidrag komma i fråga utan finansiering bör ske på kreditmarknaden.

I frågor beträffande nyetablering borde tillskapas en särskild form för samarbete mellan Industriens Pro-

duktionsråd, kommunerna, branschorganisationer etc.

Det kan i olika lägen vara lämpligt med ersättning till de av nedläggelsen drabbade. De äldsta och de som varit längst i tjänst bör få de största bidragen då för deras del övergångsproblemen är svårast. Till yngre anställda med kort anställningstid bör ersättning ej utgå. Att koppla samman bidragets storlek med arbetslöshetsperiodens längd är olämpligt då detta inte stimulerar till sökande av nytt arbete.

Att ett företag måste läggas ned kan vara ledningen bekant kanske tio år i förväg, men skäl för nedläggelse kan också utvecklas överraskande snabbt.

Då nedläggelsen är aktuell bör i rätt tid information lämnas till:

- 1) företagsnämnden — som snabbt skall sprida nyheten bland de anställda;
- 2) kommunen och arbetsmarknadsorganen;
- 3) pressen och radion — en presskonferens bör vara väl planerad i förväg.

Företagsledningen bör se som sin skyldighet att engagera sig för att lämna saklig information. En samarbetskommitté kan lämpligen tillsättas

av berörda parter (företag, anställda, kommun).

Synpunkter ur diskussionen

- Då man genom engångsersättningar söker överbrygga de anställdas svårigheter har man med rätta strävat efter att variera formerna för att inte skapa normer som kan tas som utgångspunkt för krav från de anställda i andra företag.

- Det är olämpligt att inte låta de anställda få besked i första hand. Formellt är företagen skyldiga underätta arbetsförmedlingen två månader före permittering. De anställda bör få besked samtidigt. Kommuner kräver ofta att få besked före de anställda men detta är inte genomförbart.

- I fråga om ansvaret för den friställda arbetskraften efterlyses en ansvarsfördelning mellan företaget och samhället enligt vilken man också kan bestämma *när* ansvaret övergår till det allmänna.

- Eftersom vi vet alldeles för litet om företagsnedläggelsernas effekt för den friställda arbetskraften är ytterligare undersökningar nödvändiga. Någon form av enklare registrering och uppföljning kunde lämpligen ske hos t. ex. Industriens Produktionsråd.

60-talet – entrén till utbildningssamhället

Inledning av fil. lic. Anders Rosenquist

"Det framtida samhället kommer att utmärkas av att människor tillbringar lång tid i utbildningsgruppen och relativt kort tid i arbetsgruppen. De får en lång utbildningstid och en kortare arbetsdag. Däremot kommer mycket tid att gå åt för vidareutbildning, efterutbildning och omskolning. Specialistkunskaper blir mycket snart föråldrade och måste förnyas. Detta gäller uppenbarligen för medicinare, naturvetare och tekniker. Läroanstalterna måste dimensioneras för de stora efterutbildningsgrupperna. Kanske blir anspråken så höga på toppkunskaper, att den nuvarande tendensen att uppskjuta pensioneringen måste brytas: man får så att säga ge upp tidigare, därför att man inte längre kan följa med den vetenskapliga, tekniska utvecklingen."

Torgny Segerstedt: Människans roll och människans villkor.

Det är möjligt, att marknadsförhållandena under 60-talet kommer att ställa större krav på det svenska näringslivets flexibilitet än under tidigare skeden. Genomförandet av ATP och en bättre tillgång på bostäder kan även tänkas medföra en större rörlighet hos arbetskraften. Rörligheten reduceras likväl av det växande antalet äldre, som i många fall inte har reella möjligheter att försörja sig med ett nytt arbete, av de anställdas bundenhet vid egna hem och av deras motstånd mot förändringar.

Kraven på omställbarhet kan kom-

ma att variera branschvis och för arbetskraft av olika utbildningsnivå. För att utbildningsmässigt kunna bemästra utvecklingen mot en större omställbarhet hos arbetskraften blir det nödvändigt att söka få en uppfattning om vilka yrkesgrupper, som kommer att vara mera flexibla och på vilka de starkaste anställningskraven kommer att ställas.

Yrkesarbetarnas problem

Rutinarbetarnas problem är i sammanhanget av relativt ringa betydelse, om man bortser från de äldre och de partiellt arbetsföra. Den del av de anställda som endast lämpar sig för repetitivt arbete och som kommer att "bortrationaliseras" finner sannolikt sin försörjning inom de växande servicenäringarna.

Många anser att utbildningen av yrkesarbetare — med hänsyn till ökade krav på omställbarhet — bör ges en mera allmän karaktär. *Är det troligt att företagen med egen yrkesutbildning är villiga att frångå sina delvis företagsinriktade undervisningsplaner?*

Kan balans skapas mellan kraven på generell yrkesutbildning och företagens önskemål om en för branschen

eller det enskilda företaget specifik utbildning?

Efterutbildning av tjänstemän

I den aktuella diskussionen får man ofta intrycket att frågorna kring arbetarnas omskolning och vidareutbildning blir de väsentligaste vid en större flexibilitet. Den synnerligen starka ökningen av antalet studenter under efterkrigstiden och det växande behovet av teoretiskt utbildad arbetskraft kommer emellertid även att skapa sto-

ra efterutbildningsproblem. Redan nu finns inom näringslivet ett betydande antal tekniker och naturvetare, som — fångade av dagens arbetsuppgifter — kommer att mista sin anpassningsbarhet till nya uppgifter, om de inte får möjlighet till längre kompletterande utbildning. Det borde diskuteras, i vilken utsträckning företagen kan tänkas ge sina *kvalificerade tjänstemän tillfälle till efterutbildning* under längre perioder (terminer). Kan den nödvändiga kapaciteten för "flexibilitetsutbildning" uppnås genom *införandet av en tredje termin vid högskolor och*

Antalet examina åren 1946—62 vid skilda typer av gymnasier

Examensår	Antal examina vid			Summa examina	Summa examina i procent av antalet 20-åringar
	allmänbildande gymnasier	tekniska gymnasier	handels-gymnasier		
1946	4 062	497	540	5 099	5,44
1947	4 159	546	543	5 248	5,77
1948	4 075	605	537	5 217	5,69
1949	4 210	607	595	5 412	6,17
1950	4 391	745	566	5 702	6,40
1951	4 425	757	587	5 769	6,60
1952	4 817	730	692	6 239	7,20
1953	4 984	738	838	6 560	7,97
1954	5 289	756	868	6 913	8,37
1955	5 886	725	904	7 515	8,94
1956	6 502	733	884	8 119	9,25
1957	7 251	762	948	8 961	10,00
1958	7 814	842	973	9 629	10,35
Prognos					
1959	8 170	1 004	1 058	10 232	10,49
1960	9 006	1 184	1 103	11 293	11,81
1961	10 409	1 309	1 126	12 844	12,87
1962	11 598	1 426	1 167	14 191	12,42

universitet och bör man från näringslivets sida verka för en sådan nyordning?

Lärarutbildningen

Av tabellen (på föreg. s.) framgår att antalet examinerade vid gymnasier både absolut och relativt är i ständigt stigande. Ett ytterst viktigt önskemål i denna situation måste det vara att lärarnas utbildning är den bästa tänkbara.

Vilka krav bör ställas på lärarnas utbildning? Efterutbildning och i vissa fall omskolning blir nödvändig om lärarna skall kunna distribuera ett aktuellt kunskapsmaterial. Enligt nu gällande bestämmelser har lärarna emellertid ingen ekonomisk motivation för sin fortbildning. En fråga att diskutera är således, *på vilka vägar lärarna skulle kunna stimuleras till vidareutbildning*, och vilka insatser näringslivet kan göra på detta område.

skulle tjäna som underlag för eventuellt kommande omskolning. Tvärtom är intrycket att intresse finns för en ökad specialutbildning. Det är orealistiskt att förutsätta att ett företag i verksamhet planerar för sin egen avveckling och tar hänsyn härtill vid utbildningens organiserande.

Utbildningen är en central företagsfråga och måste ovillkorligen vara förankrad i företagets policy, genom vilken man definierar och klarlägger målsättningen. Som hjälp att fastställa *vilken* utbildning som bör ges fungerar arbetsbeskrivningar för varje funktion. En personbedömning bör ligga till grund för *vem* som skall utbildas. Den välplanerade efterutbildningen ger ett ur förräntningssynpunkt gott resultat då utbildning skapar ökad trivsel, ger möjlighet till befordran och höjer personalkvaliteten i företaget.

Gruppen är positiv även till sådan efterutbildning som betyder anställas bortovaro från företaget under vissa perioder.

En tredje termin vid högskolor och universitet kan ge möjligheter att utnyttja dessa institutioners resurser för efterutbildning. Lärarna bör ges tillfälle till tjänstgöring i näringslivet för att fortlöpande få kännedom om företagens problem.

Diskussionsgruppens kommentar

Referent: Direktör Stig Holmqvist

Företagen är inte villiga frånga sina företagsinriktade utbildningsplaner. Man är obenägen att redan nu ge allmänt inriktad utbildning, som

Synpunkter ur diskussionen

- Om företagens önskan också är ökad extern specialutbildning kräver detta ännu större skoldistrikt. Det allmännas differentiering av yrkesutbildningen kan emellertid kortsiktigt skapa ökad rörlighet hos arbetskraf-

ten, vilket inte alltid är lämpligt. Just nu bör en intern specialutbildning vara fördelaktigare för att minska rörligheten hos arbetskraften. Först sedan man bedömt att behov finns av ökad rörlighet bör man införa mera allmänt inriktad utbildning. Inte minst inom den medelstora och mindre industrin finns ett behov av välutbildad arbetskraft. Svårigheter av rekryteringsnatur liksom ekonomiska skäl lägger dock hinder i vägen

för utbildning inom de små enheterna.

● Problemet med att binda den av företaget utbildade arbetskraften bör beaktas. Kontraktssystemet har i regel god effekt. Den begåvningsreserv som behövs i varje företag får inte vara för stor, och misshushållning bör undvikas. Utbildad och duglig arbetskraft skall man inte undersysselsätta. En fullgod man kräver en fullgod arbetsuppgift.

Kvinnorna på arbetsmarknaden

Inledning av sekreterare Stina Thyberg

Antalet och andelen förvärvsarbetande kvinnor har ökat oavbrutet sedan det gamla självhushållets tid, av kända skäl: utflyttning av produktion från hemmen, rationalisering av övrigt hemarbete, ökad medellivslängd, färre barn per familj, ökade utbildningsmöjligheter för kvinnor, ökad självständighet innebärande både större rättigheter att välja levnadsbana och större försörjningsplikter. Att den kvinnliga arbetskraftens villkor på den allra senaste tiden blivit särskilt uppmärksammade och inte längre klassificerade som kvinnoproblem utan som samhällsangelägenheter kan kanske bero på följande. Den ständiga strävan att öka den materiella produktionen medför stegrad efterfrågan på arbetskraft för alla områden. De stegrade standardkraven på konsumtionsidan medför ökat utbud av arbetskraft, enkannerligen kvinnlig.

Det räknas allmänt med att den rent numerära efterfrågan på arbetskraft skall fortsätta att öka, kanske inte minst inom de områden där kvinnorna kommit att inta en dominerande plats. Den ökade andel åldringar som kommer och den ökade tid som måste ägnas åt utbildning kräver en allt högre yrkesintensitet bland mellanåldrarna, och där utgör de gifta kvinnorna den största reserven. Arbetstids-

förkortningen kan ytterligare understryka detta krav. Det räknas också allmänt med ett kvalitativt ökat behov — krav på mer utbildad och mer allmänt kvalificerad arbetskraft på grund av ändrade produktionsförhållanden, ändrade avsättningsförhållanden osv.

Å andra sidan räknas det med ett fortsatt ökat arbetskraftsutbud, framför allt från kvinnorna. Allt fler skaffar sig högre skol- och yrkesutbildning och yrkesarbete utanför hemmen, därtill uppmuntrade av skola och arbetsmarknadsorgan. Detta trots att allt större andel gifter sig. Samtidigt blir ju också allt fler ensamstående igen. Den fortgående urbaniseringen kan också vara en stimulerande faktor.

Det råder emellertid påfallande inkonsekvenser i denna utveckling. För allmän skolutbildning är begåvning och övrig personlig utrustning utslagsgivande, vilket har lett till att flickorna där tar i det närmaste hälften av kapaciteten. Yrkesvägledningen följer samma linje. I yrkesutbildning och arbetsliv är trots detta könet fortfarande en så dominerande indelningsgrund att man kan tala om manliga och kvinnliga yrken, manlig och kvinnlig arbetsmarknad, manlig och kvinnlig löneemarknad osv. Vi har många enkönade yrkesområden åt båda hållen, och framför allt är antalet kvinnor på

högre poster försvinnande litet i både allmän och enskild tjänst.

Denna utpräglade arbetsfördelning på olika yrken, branscher och nivåer kan delvis förklaras av att kvinnorna kommit så mycket senare med i utbildning och förvärvsarbete. Främst tycks den dock bygga på bestående föreställningar om olika lämplighet hos män och kvinnor för vissa arbeten och om olika intressen och beteenden. Modersrollen gör somliga kvinnor mindre "varaktiga" i yrket än män, och man vet från början inte vilka. Familjebildningen över huvud taget påverkar kvinnornas yrkesverksamhet mer än männens. Den kan göra dem mindre beständiga i yrket och samtidigt mindre rörliga — de blir geografiskt bundna till mannens arbetsort, har mindre möjlighet och intresse att satsa på vidareutbildning och avancemang osv.

Frågan är i vad mån dessa skilda olikheter är så klart påvisade, så genomgående, oföränderliga och utslagsgivande att det är riktigt att vidmakthålla arbetsfördelningen efter kön, eller om det skulle löna sig bättre att frångå genomsnittstänkandet och satsa mer på individuell bedömning av arbetskraften. I viss mån råder nu ett blandtillstånd, där det är oklart hur kvinnornas båda roller skall kombineras på bästa sätt. De ambivalenta attityderna hos olika parter kan möjligen vara orsak till en stor del av de negativa särdrag som tillskrivs den kvinnliga arbetskraften i förvärvslivet, och frågan är om det är möjligt att få bort dessa utan att inkräkta på den ofrånkomliga och betydelsefulla modersuppgiften.

För att få en uttömmande bild av frågorna kring den kvinnliga arbets-

kraften måste man belysa dem från alla parter utgångspunkter, kvinnornas, samhällets-familjens, arbetsgivarens och männens. Varje funktionsduglig lösning förutsätter samordning av alla intressen. Vad man från *näringslivets utgångspunkt* särskilt borde söka komma till klarhet om vore bl.a. följande frågor:

1. *Hur ter sig näringslivets efterfrågan på arbetskraft för den närmaste framtiden?*

I vilka branscher och på vilka arbetsområden kommer den rent kvantitativt att öka, var kommer den att minska? Var och hur kommer kraven på utbildning och allmänna kvalifikationer att ändras med ändrad produktionsteknik, ändrade avsättningsförhållanden osv?

2. *Finns det anledning för näringslivet att försöka suga upp den numerära arbetskraftsreserv som ännu finns bland kvinnorna?*

3. *Finns det anledning för näringslivet att försöka bättre utnyttja den begåvningsreserv som kan finnas bland kvinnorna och den grundläggande skolutbildning som samhället satsar på dem?*

Är det rationellt att försöka bibehålla hittills rådande arbetsfördelning mellan män och kvinnor, eller kan en ändring däri leda till bättre utnyttjande av arbetskraften? Har de hittills rådande urvalsprinciperna varit riktiga och är de i så fall hållbara även i fortsättningen? Eller skall man försöka få in fler kvinnor i sådana "manliga" arbetsgrupper där det är brist på folk — kvalificerade yrkesarbetare, tekniker, fältförsäl-

jare osv. — resp. fler män i "kvinnliga" yrken?

Skall man försöka driva fram fler kvinnor till vidareutbildning och avancemang till högre poster? Eller är kostnadsrisken på grund av det potentiella moderskapet så stor att den överväger förlusten av de kvinnor som dock stannar resp. återkommer och som skulle lämpa sig för högre poster? Med andra ord: vilket lönar sig bäst — att inte satsa på några och förlora alla eller satsa på alla och förlora några? Skall man i stället driva på tendensen att alla kvinnor med högre utbildning går till allmän tjänst och fria yrken och alla män till näringslivet — med eventuellt humanistöverskott och fortsatt teknikerbrist som följd? Ter sig dessa kostnadsresonemang annorlunda från det enskilda företagens synpunkt än från branschens, näringslivets eller samhällets synpunkt? Om företagen anser det icke lönsamt att vidareutbilda kvinnor — gör då samhället rätt som ger halva sin utbildningskapacitet åt kvinnorna?

4. *Skall näringslivet räkna kvinnorna som en special- och reservarbetskraft för vissa arbeten och vissa konjunkturlägen eller som en ordinarie del av arbetsmarknaden utnyttjad efter samma normer som den manliga?*

För närvarande tycks näringslivet å ena sidan och skol- och arbets-

marknadsorgan å andra sidan följa skiljaktiga linjer. Kvinnorna själva tycks som sagt ambivalenta i sin inställning till de två rollerna. Vad är att vinna och förlora på en renodling av den ena och den andra linjen? Är det bra med enkönade yrkesgrupper med hänsyn till lämplighetsurval, rörlighet, lönesättning osv. — jfr sjuksköterskor och tekniker? Hur ter sig dessa frågor på lokalplan resp. riksplan?

5. *Om en renodling av den ena eller den andra linjen skulle ge ett riktigare utnyttjande av både mäns och kvinnors arbetskaper — vad skulle detta kräva för åtgärder och attitydförändringar av olika parter, samhälle, arbetsgivare, kvinnor och män?*

Följande tabeller kan tjäna till belysning av de frågor som ovan ställts.

Antal förvärvsarbetande kvinnor

enligt 1950¹⁾ års folkräkning och senaste långtidsutredningens beräkning.

År	1 000-tal	% av hela förvärvsarb. befolkn.
1950	819	26,4
1955	841	26,7
1960	895	27,4
1965	960	28,3

¹ Det bör observeras att man då som förvärvsarbetande räknat endast dem som vid räkningstillfället utfört inkomstgivande arbete som upptagit större delen av normal arbetsdag.

Andelen kvinnor av arbetsstyrkan i olika näringar (%)

	1930	1940	1950
Jordbruk, skogsbruk, fiske	9	9	8
Byggnadsverksamhet	1	1	2
Industri o. hantverk i övr.	23	22	20
Samfärdsel	13	13	17
Varuhandel	40	40	42
Hotell o. restauranger o. d.	83	80	77
Bank o. försäkring m. m.	31	38	37
Sjukvård o. socialvård	75	78	79
Undervisning o. vetenskaplig verks.	68	63	62
Statlig och kommunal förvaltning	13	18	26
Andra tjänster (exkl. husl. arb.)	42	47	50
Husligt arbete	100	100	100
Ospec. verksamhet	12	20	30
Totalt	27,5	26,2	26,4

Andelen kvinnor (%) av beräknat antal examinerade akademiker under följande perioder (enligt 1955 års universitetsutredning).

	1955/56— 1959/60	1960/61— 1964/65	1965/66— 1969/70
Civilingenjörer	2	3	3
Läkare	18	20	20
Tandläkare	21	30	40
Apotekare	42	40	40
Receptarier	99	99	99
Civilekonomer	5	5	5
Gymnastikdirektörer	52	50	50
Veterinärer, jägmästare, agronomer	4	4	4
Summa vid spärrade utbildningslinjer	18	19	18
Teologer	10	10	10
Jurister	14	15	15
Filosofor	42	46	46
humanister	50	58	60
matematiker-naturvetare	22	25	25
Totalt	28	32	31

Diskussionsgruppens kommentar

Referent: Direktör Eric Gellerstedt

Tillgång på rutinarbeten kommer inte att öka vilket däremot tillgången på kvalificerade arbetsuppgifter gör. Företagen har därför inte råd att behålla könsgränserna utan måste räkna med att behöva utnyttja hela begåvningsreserven.

Den nuvarande arbetsfördelningen är inte rationell och inte heller det sätt på vilket begåvningarna tillvaratas. Kvinnorna har samma utbildningsmöjligheter som männen. Näringslivet kan nu alternativt kräva spärrar för att hindra misshushållning med utbildningsresurserna eller ändra sin egen politik. Troligen kommer näringslivet att expandera och för detta behövs kvalificerad arbetskraft. Genom begåvningsreservens begränsning måste kvinnorna beredas lika möjligheter i företagen. Företagen bör därför ändra personalpolitik och ompröva organisationen så att en fördelning av arbetsuppgifterna genomförs med hänsyn till ett rationellt utnyttjande av kvinnornas relativt korta yrkesverksamma tid.

Arbetstidens förläggning måste omprövas och vi måste kunna erbjuda bl. a. gifta kvinnor lämpligt förlagt arbete. En ny syn krävs på själva utbildningen. Efterutbildning bör sättas in för de kvinnor som återvänder efter en tids bortovaro från yrkesarbete.

Mäns yrkesverksamma tid uppskattas till 40 à 50 år. Ett rationellt utnyttjande av kvinnlig arbetskraft kan antas pressa upp kvinnornas yr-

kestid till 25 à 30 år. Att betrakta kvinnorna som reservarbetskraft är olämpligt. Vi bör sträva efter att få bort detta synsätt både i företagsledningarna och bland de manliga anställda.

Synpunkter ur diskussionen

- Ur rörlighetssynpunkt är de kvalificerade kvinnorna intressanta. Mannens yrke kan verka hindrande för det mest rationella utnyttjandet av utbildade kvinnor. Här ligger en lösning i den differentierade tätorten, som kan erbjuda både ingenjören och hans hustru tandläkaren arbete.
- Undersökningar om frånvaron från arbetet visar att denna även beträffande kvalificerade befattningar är något högre för kvinnor än för män men absolut sett inte särskilt stor (2—4 %). I mindre kvalificerade befattningar är den kvinnliga frånvaron ibland mycket stor: 20 % uppgavs från ett företag. Lösningen på detta problem ligger antagligen delvis i en omfördelning av arbetstiden.
- Traditionen är i flera fall ett problem. Vid ett bruk redovisas svårigheter med "slöa" äldre män — en dyr arbetskraft. Kvinnornas kortare yrkesverksamma tid är här ofta en fördel för företagen.
- Det är oundvikligt att man åtminstone beträffande tempoarbeten betraktar kvinnorna som reservarbetskraft. Många kvinnor ser antagligen också som ett mindre problem att de tidvis kan komma att stå utan arbete. Helt annorlunda ställer det sig givetvis för dem som har kvalificerad utbildning.

Arbetskraftens rörlighet

Inledning av fil. lic. Bengt Rundblad

Problemet med arbetskraftens rörlighet har under senare år tilldragit sig ökad uppmärksamhet. Tyngdpunkten i intresset har dock förflyttats från studiet av omfattningen och orsakerna till efterkrigstidens överrörlighet på arbetsmarknaden ("Hopp-Jerka") till den trögrörlighet hos arbetskraften, som observerats i samband med 1950-talets konjunkturdämpningar och strukturförändringar. Under 1960-talet får vi räkna med att det svenska näringslivet kommer att genomgå ytterligare förändringar, exempelvis i form av nedläggningar av vissa industrier och koncentrationen av andra till större och i internationell konkurrens slagkraftigare enheter. Allt detta kommer att ställa stora krav på arbetskraftens rörlighet och det är därför av intresse att se på några utvecklingstendenser i 1960-talets samhälle som kan påverka rörligheten.

Alla undersökningar visar att arbetskraftsrörligheten avtar kraftigt med stigande ålder. I IUI:s Norrköpingsundersökning (beträffande denna se tabell) är sålunda rörligheten i åldern 15—25 år nära tre gånger så stor som i åldern 35—45 år. Det är därför av intresse att notera att 1960-talets arbetsmarknad i osedvanligt hög grad kommer att vara präglad av riklig tillgång på ung arbetskraft. De stora

ungdomskullarna börjar nämligen inträda i arbetslivet under slutet av 1950-talet och denna tillströmning avmattas först mot slutet av 1960-talet. Den ökning av rörligheten som detta stora tillskott av ung arbetskraft kan beräknas ge motvägs dock av att samtidigt den allra äldsta arbetskraften också kommer att öka. Detta kan som bl.a. 1950-talets textilkris visat medföra svåra problem vid eventuellt kommande strukturförändringar. I Norrköping fanns exempelvis trots uppåtgående konjunkturer och intensifierad arbetsmarknadspolitik i januari 1960 362 arbetslösa över 50 år, vilka utgjorde 54 % av samtliga arbetslösa i staden.

Ytterligare åtgärder för att motverka restarbetslösheten bland de äldre måste tydligen utgöra ett viktigt inslag vid eventuell översyn av den nuvarande arbetsmarknadspolitik.

1960-talets arbetsmarknad kommer också att präglas av en ökad andel tjänstemän. 1955 års långtidsutredning räknade således med att antalet tjänstemän skulle öka med 10—15 % per femårsperiod medan arbetarpersonalen skulle hålla sig ganska konstant. Denna ökning av tjänstemannagrupperna har betydelse för rörligheten på arbetsmarknaden, eftersom tjänstemännen enligt gjorda undersökningar

är mer bundna till arbetsgivare och yrke än arbetarna medan deras geografiska rörlighet är större än arbetarnas. Den ökade tjänstemannaandelens inverkan på rörligheten på arbetsmarknaden beror därför tydligen i stor utsträckning på vilken form av rörlighet som kommer att erfordras. Den allmänna tjänstepensioneringen utgör också en obekant faktor i tjänstemännens framtida rörlighet; troligen kommer ATP att minska bundenheten till en viss arbetsgivare eller sektor av arbetsmarknaden.

Under det kommande decenniet får vi även en ökad koncentration av befolkningen till större tätorter med deras mera differentierade näringsliv, vilket borde verka rörlighetsbefrämjande. Bättre balans på bostadsmarknaden samt ökad bilism borde verka i samma riktning, medan det tilltagande egnahemsbyggandet kan komma att öka den geografiska bundenheten. Inom själva produktionsprocessen har vi också utvecklingstendenser som kan komma att påverka arbetskraftens rörlighet. I samband med automation och rationalisering kan t.ex. väntas en ökning av servicearbetare, arbetsstudiemän, hålkortsfolk m.fl. yrkesgrupper som relativt lätt borde kunna byta mellan olika industrier och branscher.

Följande frågor bör i detta sammanhang främst beaktas:

1) *Har vi alla accepterat den rörlighetsstimulerande politik som nu tillämpas?*

Av den offentliga diskussionen att döma tycks alla ha accepterat den rörlighetsstimulerande arbetsmarknadspolitik som nu bedrivs. Är enigheten så stor som de offentliga uttalandena utvisar eller finns det avvikande me-

ningar? Måste inte ökad rörlighet leda till ökad omsättning på arbetskraft, vilket kan bli dyrbart och svärbemästrat för företagen? Och hur ställer man sig till propagandan för ökad rörlighet inom industrier lokaliserade till mindre orter? Har inte speciellt där stabiliteten i anställningen från generation till generation varit ett högt prisat värde?

2) *Hur skall vi komma till rätta med restarbetslösheten bland de äldre samt för omskolning mindre lämpade yngre arbetslösa?*

Trots goda konjunkturer och intensifierad arbetsmarknadspolitik har vi på många håll en besvärande restarbetslöshet bland exempelvis äldre arbetstagare. Dessa lämnas i stor utsträckning utanför nuvarande omskolningsverksamhet och kan i mycket liten utsträckning flyttas till orter med arbetskraftsbrist. En lösning på problemet vore en utsträckning av omskolningsverksamheten till att omfatta även yngre arbetskraft med arbete av relativt okvalificerat slag. Om dessa yngre kunde omskolas till mera krävande befattningar kunde deras tidigare plats i produktionen intas av de äldre och de för omskolning mindre lämpade yngre arbetslösa. Är detta ett realistiskt förslag till lösning av ett svårt problem? Finns det andra och bättre förslag?

3) *Hur fungerar tjänstemännens arbetsmarknad?*

Även för tjänstemännen spelar naturligtvis vidareutbildning stor roll men det räcker inte med utbildning, man måste också ges chanser att byta. Och det är på den punkten man ibland undrar om arbetsgivarna är tillräckligt fantasirika. Ger man sina tjänstemän en chans att pröva på nya uppgifter?

Och hur är det med inställningen till tjänstemän, som varit relativt rörliga eller som öppet visar sin önskan att byta till ny anställning?

Tjänstemannaförmedlingen har också varit utsatt för stark kritik på sista tiden. Vad kan göras för att förbättra denna gren av arbetsförmedlingen?

4) *Vad betyder det ökade internationella beroendet för svensk arbetsmarknad?*

Det kommande decenniet kommer att

präglas av ökad merkantil och kulturell kontakt mellan länderna. Avstånden mellan Europas huvudstäder blir små i jet-åldern och större språkkunskaper kommer att präglade i varje fall den yngre arbetskraften. Kommer detta att leda till ökad rörlighet över gränserna? Och hur ställer sig företagen till att ge de yngre anställda smak på att leva internationellt genom expertuppdrag i underutvecklade länder?

Några resultat från IUI:s Norrköpingsundersökning

Olika mått på rörlighet

a) *Medeltal arbetsgivarbyten (anställningsbyten) under tioårsperioden 1/9 1948—31/8 1958 (ingen hänsyn till om vederbörande arbetat för samme arbetsgivare tidigare).*

Män födda år	Medeltal byten	Andel som inte bytt arbetsgivare alls under perioden
1913	1,2	51 %
1923	2,1	36 %
1933	3,3	11 %

b) *Medeltal arbetsgivare som de intervjuade arbetat för under hela yrkeslivet (varje arbetsgivare endast räknad en gång).*

Män födda år	Medeltal arbetsgivare
1913	6,0
1923	5,8
1933	4,3

c) *Genomsnittlig anställningstid i sista anställningen.*

Män födda år	Genomsnittlig anställningstid
1913	12 år 5 mån.
1923	8 „
1933	3 „ 9 „

Uppgivna skäl till sista bytet av anställning.

(Fråga: Vad var det som kom Er att göra det bytet av anställning?)

	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb. %	Tjm. %	Totalt %	Arb. %	Tjm. %	Totalt %	Arb. %	Tjm. %	Totalt %
Lönen	15	15	15	19	26	21	15	18	15
Andra ekonomiska faktorer, t. ex. "större trygghet", "ingen möjlighet till befordran"	20	25	21	13	16	14	15	15	15
Dåliga arbetsförhållanden, t. ex. "tungt", "obekvämt arbetstid"	9	7	9	9	5	8	14	4	10
Anställningens art, t. ex. "ofritt" "okvalificerat" ..	11	9	10	12	17	14	13	24	17
Arbetsledning o. arbetskamrater, t. ex. "kom inte överens med förmannen"	2	—	2	3	—	2	4	3	4
Orten och andra faktorer utanför arbetet	7	7	7	3	6	5	5	8	6
Tvungen att byta	24	14	20	18	9	14	21	13	18
Tillfälligt arbete	5	5	5	9	5	8	3	4	4
Andra skäl	7	18	11	14	16	14	10	11	11
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	139	59	198	148	96	244	124	72	196

Informationsvägar vid sista bytet av anställning.

(Fråga: Hur fick Ni reda på den nya anställningen?)

	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb. %	Tjm. %	Totalt %	Arb. %	Tjm. %	Totalt %	Arb. %	Tjm. %	Totalt %
Annons eller annan information genom pressen	7	25	12	10	43	24	15	38	24
Arbetsförmedling	6	3	6	19	3	13	16	17	16
Informella kontakter ..	48	30	42	40	29	35	42	21	34
Egen förfrågan	23	14	20	20	14	17	17	16	16
Arbetsgivaren frågade ..	10	19	13	7	8	7	5	7	6
Annat sätt	6	9	7	4	3	4	5	1	4
Summa	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	140	59	199	146	97	243	124	71	195

Diskussionsgruppens kommentar

Referent: civilingenjör
Ralf Thorburn

Rörligheten bedöms inom gruppen positivt eller negativt beroende på det enskilda företags egoistiska behov. Arbetsmarknadsmyndigheternas nuvarande rörlighetsstimulerande politik är i stort sett godtagbar. Men den bör begränsas till marginalproblemen och får inte tillåtas gå in på sådan långsiktig dirigeringsområde som antytts möjlig. Politiken måste vara selektiv och inriktad på områden med dålig arbetstillgång och inte rikta sig

till hela landets arbetskraft. "Riksvakanslistorna" är t. ex. i det hänseendet inte lämpligt redigerade.

Vid högkonjunktur bör myndigheterna i samarbete med företagen verka för internationell rekrytering. Arbetsförmedlingarna borde även i övrigt arbeta i bättre kontakt med företagen och sträva efter att tillgodose företagens specifika önskemål.

Restarbetslösheten i form av äldre och på annat sätt svårplacerbar arbetskraft är ett samhälleligt problem. Även om företagen söker ta hand om sina egna, räcker resurserna inte alltid. Det föreligger brist på kvalificerad arbetskraft, medan arbetskrafts-

tillgången är för stor i fråga om rutinarbeten. Frågan om den äldre arbetskraften är delvis ett lönedifferen-
tierungsproblem. LO och SAF rekommenderas vidtagna åtgärder, som underlättar för företagen att sätta lämpliga löner vid nyanställning av äldre personer.

Den offentliga arbetsförmedlingen fungerar för tjänstemännens del inte tillfredsställande. Nuvarande företagsannonsering konstituerar en rörlig marknad på gott och ont. Att företag tar personal från varandra kan naturligtvis vara bra men kan också leda till icke önskvärd löneglidning. Företagen rekommenderas en lugnare rekrytering och försiktigare lönesättning.

Synpunkter ur diskussionen

- Det finns enligt avtalen möjlighet att tillämpa lägre lön för äldre arbetskraft. I praktiken har detta visat sig svårt att genomföra men reglerna bör givetvis kunna följas. I ett företag hade man under mycket lång tid tillämpat detta system men fått anmärkningar från fackligt håll.
- Den ekonomiska politiken är inte anpassad till arbetsmarknadspolitiken. Problemet är nu: varifrån skall vi ta arbetskraften? Rörligheten blir i alltför hög grad ett eftersläpningsfenomen. I den nuvarande konjunkturen drar det konjunkturellt sett bäst anpassade företaget arbetskraften till sig.

Konferensdeltagare

Tylösand, 30 maj—2 juni 1960

Konferensordförande

Direktör Axel Iveroth, Sveriges Industriförbund, Stockholm

Diskussionsinledare m. fl.

Professor Gunnar Arpi, Handelshögskolan, Stockholm

Sekreterare Tord Ekström, I.O, Stockholm

Docent Karl-Olof Faxén, Svenska Arbetsgivareföreningen, Stockholm

Direktör Tage Kahlén, Industriens Produktionsråd, Stockholm

Direktör Rolf Lahnén, Personaladministrativa Rådet, Stockholm

Tekn. dr Uno Lamm, ASEA, Västerås

Professor Erik Lundberg, Stockholms Högskola, Stockholm

Direktör Jonas Nordensson, Malmexport AB, Stockholm

Generaldirektör Bertil Olsson, Kungl. Arbetsmarknadsstyrelsen, Stockholm

Fil. lic. Anders Rosenquist, Stockholm

Fil. lic. Bengt Rundblad, Industriens Utredningsinstitut, Stockholm

Direktör Bertil Östergren, SACO, Stockholm

Konferensdeltagare

Stadsfiskal Lennart Asplund, SACO, Stockholm

Civilingenjör Kjell Bengtsson, AB Stockholms Bryggerier, Stockholm

Bankdirektör Stig G:son Berg, Linköpings Sparbank, Linköping

Civilingenjör Boris Blomgren, John Mattson Byggnads AB, Stockholm

Direktör Lennart Bratt, Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp, Stockholm

Bankdirektör Evert Bromell, Svenska Handelsbanken, Stockholm

Direktör Bo Brundin, Bultfabriks AB, Hallstahammar

Direktör Bertil Burman, Sveriges Träindustriförbund, Stockholm

Direktör Sten W. Cederwall, AB Svenska Yllekoncernen, Borås

Direktör Torsten Christenson, Försäkringsbolaget Allmänna Brand-Hero, Jönköping

Direktör Henning Collborg, AB Strängbetong, Stockholm

Docent Edmund Dahlström, Stockholms Högskola, Stockholm

Civilingenjör Bertil Ehn, Alingsås Bomullsväfveri AB, Alingsås

Disponent Lars Ekelund, Katrinefors AB, Mariestad

Disponent Nils Elfström, Fagersta Bruks AB, Fagersta

Direktör Hans G. Enhus, AB Mälardalens Tegelbruk, Stockholm

Direktör Sigurd Eriksson, Pricks Fabriker, Tierp

Direktör Yngve Falkland, AB Elektromekano, Hälsingborg

Direktör Sten Erik Forslund, Fabriks AB Forslund & Co, Skellefteå

Direktör Lars Fredholm, Kockums Mekaniska Verkstads AB, Malmö

Direktör Lennart Fröberg, Sveriges Urmakareförbund, Stockholm

Direktör Eric Gellerstedt, Skandiaförsäkringar, Stockholm

Direktör Folke Haldén, Svenska Arbetsgivareföreningen, Stockholm

Direktör Tore Hellmér, Thulebolagen, Stockholm

Bankdirektör Birger Hermanson, Skandinaviska Banken, Jönköping

Direktör Stig Holmqvist, AB Elektroskandia, Stockholm

Forskningsledare Harriet Holter, Institutt for Samfunnsforskning, Oslo

Rytmästare Claes Horn af Äminne, Slottsbrons Träförädlings AB, Slottsbron
 Direktör Christer Höglund, Borås Wäveri AB, Borås
 Direktör J. Holger Ihre, AB Ählén & Åkerlund Förpackning, Halmstad
 Civilingenjör Bengt Ch. Jansson, Malmö Byggnästares Gemensamma Byggnadsaktie-
 bolag, Malmö
 Redaktör Sven Jerstedt, Sveriges Radio, Stockholm
 Direktör Einar Klinga, Holmens Bruks och Fabriks AB, Norrköping
 Direktör Sten Källenius, Svenska Byggnadsentreprenörföreningen, Stockholm
 Bergsingenjör Bengt Lagercrantz, Wirsbo Bruks AB, Wirsbo
 Direktör Gunnar Larsson, Sveriges Pappersbruksförbund, Stockholm
 Direktör Bert Lindström, Trafik AB Grängesberg-Oxelösund, Stockholm
 Direktör Alf Luning, AB Wilhelm Sonesson & Co, Malmö
 Kamrer Torsten Magnusson, Linoleum AB Forshaga, Göteborg
 Direktör Uno Murray, Näringslivets Fond, Stockholm
 Direktör Folke Nilsson, Bolidens Gruv AB, Skelleftehamn
 Direktör Hans Nordmark, Luossavaara-Kiirunavaara AB, Stockholm
 Koncernpersonalchef Per-Åke Norkrans, AB Volvo, Göteborg
 Direktör Torsten Odén, Sundsvalls Mjölkcentral, Sundsvall
 Direktör Åke Palm, Bolidens Gruv AB, Stockholm
 Direktör Åke Raihle, Carl Persson & Söner AB, Ystad
 Direktör Sten Robin, AB Svenska Telegrambyrå, Stockholm
 Direktör Olof Rustan, Stockholms Siporexfabrik AB, Stockholm
 Direktör Robert Schwartzman, AB Schwartzman & Nordström, Uddevalla
 Direktör C. G. Smitterberg, AB Arboga Mekaniska Verkstad, Arboga
 Bankdirektör L. Stendahl, Göteborgs Bank, Göteborg
 Överingenjör Börje Stender, AB Götaverken, Göteborg
 Direktör Göran Tamm, AB Svenska Telegrambyrå, Stockholm
 Civilingenjör Ralf Thorburn, ASEA, Västerås
 Direktörsassistent Martin Wahlström, Trelleborgs Gummifabriks AB, Trelleborg
 Bankkamrer Bo Thomé, Skandinaviska Banken, Stockholm
 Generaldirektör Otto Westling, Kungl. Arbetarskyddstyrelsen, Stockholm
 Direktör Björn Wickbom, AB Statsgruvor, Håksberg
 Bankdirektör Hans E. Wihlborg, Svenska Handelsbanken, Stockholm
 Direktör Inge Vikbladh, Provsbankernas Utredningsbyrå, Stockholm
 Direktör Folke Winroth, Stockholmsdistriktets Allm. Restaurangaktiebolag, Stockholm
 Direktör Walter Wredenfors, Skånska Cement AB, Malmö
 Direktör Kaj Åberg, Sveriges Textilindustriförbund, Stockholm
 Överingenjör Bengt Åkerlind, Svenska Aeroplan AB, Trollhättan
 Disponent Gösta Ödmann, AB Värnamo Gummifabrik, Värnamo
 Ekonomichef Lennart Öster, Hermods Korrespondensinstitut, Malmö

Konferenskansli

Direktör Torsten Carlsson
 Direktörsassistent Gunnar O. Rising
 Sekreterare Börje Blixt
 Redaktör Roland Ferngren
 Fil. lic. Ulrich Herz
 Fil. kand. Jaak Järv
 Civilekonom Alf Pile
 Sekreterare Stina Thyberg
 Fru Anne-Marie Eldh
 Fru Maja Gräslund
 Fru Maj-Britt Åman

1953

- | | | | |
|---|------|--|------|
| 1. Anda och trivsel i företaget
av Torgny T Segerstedt | 4: — | 3. Kvinnor i industriarbete
av Andreas Lund | 4: — |
| 2. Konjunkturpolitik under debatt
av Ulrich Herz | 6: — | 4. Företaget och pressen
av Arne Lundmark | 4: — |

1954

- | | | | |
|---|--|--|------|
| 1. Ändrad företagsbeskattning
Utgången | | 4. Företagsbeskattning och konjunkturer | 4: — |
| 2. Automation del I
Utgången | | 5. Gruppdynamik och ledarskap
av Joachim Israel | 4: — |
| 3. Automation del II
Utgången | | | |

1955

- | | | | |
|---|------|---|------|
| 1. Företaget och kommunen | 4: — | 3. Sverige och världshandeln | 5: — |
| 2. Skola och näringsliv i Sverige och USA | 4: — | 4. Industrifolk på fritid
av Torgny T Segerstedt | 4: — |

1956

- | | | | |
|---|------|---|------|
| 1. Näringslivets folk i riksdagen
av Folke Petrén och Lennart Bodström | 4: — | 3. Företagsvinster — ett samhällsin-
tresse?
av Göran Albinsson | 4: — |
| 2. Näringslivet planerar för framtiden | 4: — | 4. Fri handel i Europa | 4: — |

1957

- | | | | |
|--|------|--------------------------------|------|
| 1. Ekonomiska unioner
av Staffan Burenstam Linder | 4: — | 3. Sverige och Europamarknaden | 4: — |
| 2. Utbildning av chefer och experter
i företagen | 5: — | 4. Ideologi för näringslivet? | 5: — |

1958

- | | | | |
|-----------------------------------|-----|---|-----|
| 1. Växandets ekonomi | 5:— | 3. 245 svenska storföretagsledare | 5:— |
| 2. Enhetsskola — mångfaldsskola | 6:— | av Gunnar Malmenström och Bo Wiedenborg | |
| av Lennart Husén och Göte Rudvall | | 4. Patent | 6:— |
| | | av Fredrik Neumeyer | |

1959

- | | | | |
|--|-----|-----------------------------------|-----|
| 1. Ledning och kontroll av statliga aktiebolag | 5:— | 3. Frihet i kollektivsamhället | 7:— |
| av Rune Tersman | | av Gösta Carlsson och Ulrich Herz | |
| 2. Den offentliga sektorn | 5:— | 4. Humanisterna och näringslivet | 5:— |
| | | av Veronica Döös | |

1960

- | | | | |
|--|-------|--------------------------------------|-----|
| 1. Sveriges näringsliv och de underutvecklade länderna | 8:— | 3. Arbetskraften i 60-talets ekonomi | 6:— |
| 2. Framtidens företagsbeskattning | 9: 50 | | |

Böckerna kan rekvireras direkt från SNS eller köpas i bokhandeln.

Prenumerationspriset på serien Studier och debatt är fr.o.m. 1961 kr. 21:— per år inkl. oms.

Efterfrågan på arbetskraft

kommer även under 60-talet att vara hög i Sverige. Men som en följd av de nya europeiska stormarknaderna blir den sannolikt mer varierande från bransch till bransch än hittills. Den kommer vidare att mer och mer gälla den specialiserade och kvalificerade arbetskraften. En friare arbetsmarknad över gränserna kan väntas medföra en livligare tillströmning av utlänningar till höglönelandet Sverige, vars egen befolkningsutveckling går mot långsammare tillväxt av de produktiva åldrarna än under 50-talet. Om Ni läser

ARBETSKRAFTEN I 60-TALETS EKONOMI

vet Ni mer om vad som under det kommande decenniet är att vänta på detta område. Skriften är utgiven av Studieförbundet Näringsliv och Samhälle och ingår i serien

Studier och debatt



PRIS 6:—