

BENGT G. RUNDBLAD

# Arbetskraftens rörlighet

INDUSTRIENS UTREDNING SINSTITUT



**Arbetskraftens  
rörlighet**

INDUSTRIENS UTREDNINGSSINSTITUT



# Arbetskraftens rörlighet

En studie av en lokal arbetsmarknad

*Bengt G. Rundblad*

ALMQVIST & WIKSELL STOCKHOLM · GÖTEBORG · UPPSALA

PRINTED IN SWEDEN BY

*Almqvist & Wiksells Boktryckeri AB, Uppsala 1964*

## Innehåll

<b>Förord</b> . . . . .	XI
<b>Författarens tack</b> . . . . .	XII
<b>Kap. 1. Inledning</b> . . . . .	I
Undersökningens bakgrund . . . . .	I
Problemställningar . . . . .	4
Rörlighetens omfattning och sammansättning . . . . .	4
Arbetsbytesprocessen . . . . .	5
Tidigare undersökningar . . . . .	8
Undersökningens uppläggning . . . . .	16
Val av ort . . . . .	18
Urval . . . . .	20
Frågeformulär och fältarbete . . . . .	23
<b>Kap. 2. Allokering av arbetskraft</b> . . . . .	26
Den aktuella debatten . . . . .	26
Den traditionella teorin . . . . .	32
Huvudproblem för den empiriskt inriktade forskningen . . . . .	37
<b>Kap. 3. Bytesorsaker</b> . . . . .	40
Behovet av en modell över bytesprocessen . . . . .	40
Ett bokföringschema för studiet av orsakerna till byte av anställning . . . . .	48
Bearbetning av skälen till sista bytet av anställning . . . . .	51
Resultat beträffande skälen till sista bytet av anställning . . . . .	54
Huvudskäl . . . . .	54
Sekundärskäl . . . . .	60
Skäl att välja en viss anställning . . . . .	62
Modellens ofullständighet . . . . .	62
Bristande tid för provintervjuer . . . . .	63
<b>Kap. 4. Informationsvägar</b> . . . . .	72
Använda informationskällor . . . . .	72
Arbetstagarnas kunskap om arbetsmarknaden . . . . .	80

<b>Kap. 5. Löneändringar</b> . . . . .	83
Löneändringarnas storlek . . . . .	83
Jämförelse mellan skäl till sista bytet och löneändring . . . . .	88
Löneändring i kombination med förändringar av andra arbetsvillkor . . . . .	97
Några ytterligare aspekter på sambandet mellan de objektiva faktorerna . . . . .	102
Avslutande synpunkter . . . . .	104
<b>Kap. 6. Flyttningsberedskap</b> . . . . .	107
Flyttningsberedskapens omfattning . . . . .	107
Skäl att byta resp. stanna . . . . .	111
Vidtagna åtgärder för att finna en ny anställning . . . . .	116
Förväntningar . . . . .	119
Slutsatser . . . . .	121
<b>Kap. 7. Rörlighetens omfattning och sammansättning. I. Ålder</b>	122
Inledning . . . . .	122
Olika slag av rörlighet . . . . .	123
Tidigare forskning beträffande ålderns inverkan på rörligheten	128
Rörlighetens sammansättning beträffande olika slag av byten	131
Medeltalet byten av olika slag . . . . .	135
»Labour force exposure» . . . . .	136
Stabilitet och högrörlighet . . . . .	138
Vad skiljer de högrörliga från de stabila? . . . . .	143
Frivilliga och ej frivilliga byten . . . . .	149
Samband mellan ålder och andelen ej frivilliga byten . . . . .	149
Andelen ej frivilliga byten under olika år . . . . .	151
Andelen ej frivilliga byten bland de högrörliga . . . . .	155
Geografiska byten . . . . .	159
Antal arbetsgivare under hela yrkeslivet . . . . .	163
Anställningstidens längd . . . . .	165
<b>Kap. 8. Rörlighetens omfattning och sammansättning.</b>	
<b>II. Yrkesställning, näringsgren, civilstånd och barnantal</b>	168
Rörlighet och yrkesställning . . . . .	168
Rörlighet bland arbetare och tjänstemän . . . . .	171
Orsaker till skillnaderna i rörlighet mellan arbetare och tjänstemän . . . . .	176
Rörlighet bland arbetare med olika grad av yrkesutbildning . . . . .	180

Rörlighet och näringsgren . . . . .	184
Rörlighet och civilstånd . . . . .	188
Rörlighet och barnantal . . . . .	192

**Kap. 9. Sammanfattande synpunkter på fortsatt forskning om**

<b>arbetskraftens rörlighet</b> . . . . .	196
Rörlighetens omfattning och sammansättning . . . . .	196
Studier av enskilda yrkesgrupper . . . . .	196
Studier av bytesströmmarna på arbetsmarknaden . . . . .	197
Upprepade studier av samma arbetsmarknad eller yrkesgrupp . . . . .	198
Arbetsbytesprocessen . . . . .	199

<b>Appendix A. Metoder och material</b> . . . . .	205
---	-----

<b>Appendix B. Introduktionsbrev och frågeformulär</b> . . . . .	237
--	-----

<b>Summary</b> . . . . .	255
--------------------------	-----

<b>List of diagrams</b> . . . . .	261
-----------------------------------	-----

<b>List of tables</b> . . . . .	261
---------------------------------	-----

<b>Litteratur</b> . . . . .	264
-----------------------------	-----

**Förteckning över diagram**

1. Sysselsatta inom industrin i Norrköping procentuellt fördelade på industrigrenar åren 1939-58 . . . . .	19
2. Huvudskäl till sista bytet av anställning . . . . .	56
3. Huvudskäl till frivilliga byten av anställning . . . . .	59
4. Skäl till att välja viss anställning . . . . .	66
5. Löneändringar vid sista bytet av anställning . . . . .	85
6. Löneändringar vid frivilliga och ej frivilliga byten av anställning . . . . .	88
7. Jämförelse mellan skäl till byte och slag av löneändring . . . . .	91
8. Jämförelse mellan skäl att byta resp. skäl att välja och slag av löneändring för arbetare . . . . .	94
9. Ej frivilliga byten för män födda år 1933 samt ansökningar om arbete per 100 lediga platser för män under 18 år under perioden 1949-58 . . . . .	153
10. Ej frivilliga byten för män födda åren 1913, 1923 och 1933 samt ansökningar om arbete per 100 lediga platser för män i alla åldrar under perioden 1949-58 . . . . .	154
11. Medeltal arbetsgivarbyten under perioden 1948-58 . . . . .	183
12. Genomsnittlig anställningstid i senaste anställningen inom olika näringsgrenar . . . . .	186

## Förteckning över tabeller

1. Urval och intervjuer . . . . .	22
2. Antal bearbetade svar beträffande skälen till sista bytet av anställning	51
3. Fördelning på bytesår för de individer som ingår i bearbetningen av skälen till sista bytet av anställning . . . . .	53
4. Huvudskäl till sista bytet av anställning, procent . . . . .	54
5. Huvudskäl till frivilliga byten av anställning, procent . . . . .	58
6. Jämförelse mellan huvudskäl och sekundärskäl . . . . .	61
7. Skäl till att välja viss anställning, procent . . . . .	64
8. Jämförelse mellan huvudskäl till byte och skäl att välja viss anställning för arbetare, per individ . . . . .	67
9. Informationsvägar vid sista bytet av anställning, procent . . . . .	73
10. Arbetsförmedlingens (AF) andel av vid intervjuerna registrerade byten under tioårsperioden 1948-58 . . . . .	78
11. Arbetsförmedlingens (AF) andel av vid intervjuerna registrerade byten uppdelade med hänsyn till bytets ordningsnummer . . . . .	79
12. Löneändringens storlek vid sista bytet av anställning, procent . . . . .	85
13. Löneändring i kombination med förändringar av andra arbetsvillkor . . . . .	100
14. Önskan om byte av yrke och/eller arbetsplats, procent . . . . .	108
15. Andel som vill byta arbete i Norrköping och Huskvarna-Katrineholm, procent . . . . .	110
16. Huvudskäl att byta bland dem som önskar byta enbart arbetsplats eller både arbetsplats och yrke, procent . . . . .	112
17. Jämförelse av skälen till frivilliga byten med skälen i samband med önskemål om arbetsplatsbyte, procent . . . . .	113
18. Skäl att inte vilja byta vare sig yrke eller arbetsplats, procent . . . . .	115
19. Intervjuade med önskemål om byte som vidtagit åtgärder för att finna nytt arbete, procent . . . . .	117
20. Åtgärder som vidtagits för att finna nytt arbete, procent . . . . .	117
21. Förväntningar beträffande möjligheterna att få ett nytt arbete under vinterhalvåret 1958-59, procent . . . . .	120
22. Olika slag av byten under femårsperioden 1953-58, procent . . . . .	133
23. Olika slag av arbetsgivarbyten, procent . . . . .	134
24. Medeltal byten av arbetsgivare, yrke och näringsgren under femårsperioden 1953-58, per individ . . . . .	135
25. Medeltal arbetsgivarbyten under femårsperioden 1953-58 med och utan hänsynstagande till »labour force exposure», per individ . . . . .	137
26. Andel stabila under femårsperioderna 1948-53 och 1953-58 samt hela tioårsperioden 1948-58, procent . . . . .	138



27. Olika antal arbetsgivarbyten under tioårsperioden 1948-58, procent	140
28. Andel arbetsgivarbyten som individer med olika bytesfrekvens svarat för under tioårsperioden 1948-58, procent . . . . .	141
29. Jämförelse mellan stabila, rörliga och högrörliga beträffande vissa egenskaper som utbildning, yrkestillhörighet m. m., procent . . . . .	146
30. Ej frivilliga byten, procent . . . . .	150
31. Ej frivilliga byten bland individer med olika bytesfrekvens under tioårsperioden 1948-58, procent . . . . .	157
32. Ej frivilliga byten bland arbetare med olika bytesfrekvens under tioårsperioden 1948-58, procent . . . . .	158
33. Geografiska byten under tioårsperioden 1948-58 . . . . .	160
34. Geografiska byten under olika femårsperioder . . . . .	161
35. Medeltal arbetsgivarbyten, anställningar samt arbetsgivare under hela arbetslivet. . . . .	164
36. Anställningstidens längd, procent . . . . .	166
37. Medeltal arbetsgivarbyten under tioårsperioden 1948-58 för arbetare och tjänstemän . . . . .	172
38. Olika slag av byten under tioårsperioden 1948-58 för arbetare och tjänstemän, procent . . . . .	175
39. Medeltal arbetsgivarbyten under tioårsperioden 1948-58 för arbetare med olika grad av yrkesutbildning . . . . .	182
40. Medeltal arbetsgivarbyten bland gifta resp. ej gifta arbetare under femårsperioden 1953-58. . . . .	190
41. Andel geografiska byten i samband med byte av anställning bland gifta resp. ej gifta arbetare under femårsperioden 1953-58 . . . . .	191
42. Medeltal arbetsgivarbyten bland gifta arbetstagare med olika antal barn . . . . .	193
43. Andelen förvärvsarbetande hustrur i familjer med olika barnantal . . . . .	194

## Förord

Ett av de viktigaste forskningsområdena inom Industriens Utredningsinstitut har sedan länge varit problem rörande arbetsmarknaden. För några år sedan redovisades sålunda resultaten från en studie om löneökningars verkningar inom industrin. Tidigare har utförts undersökningar rörande bl. a. skogsbygdens avfolkning samt ökningen av antalet tjänstemän.

I föreliggande studie är det arbetskraftens rörlighet som stått i centrum för intresset. Hur olika faktorer påverkar arbetstagarnas val av arbete och hur bytesprocessen faktiskt förlöper har under lång tid varit föremål för debatt inte minst bland arbetsmarknadens parter. Den rörlighetsbefrämjande arbetsmarknadspolitik som utformats i Sverige under senare år bygger också i hög grad på antaganden om hur arbetskraftens val av arbete kommer till stånd.

Trots att frågorna om arbetskraftens rörlighet varit föremål för en omfattande debatt i vårt land har den empiriska forskningen på området varit mycket begränsad. Vid upplägningen av föreliggande undersökning har författaren därför huvudsakligen fått lita till utländska förebilder. Det har som följd härav också ansetts motiverat att koncentrera undersökningen till en intensivstudie av en lokal arbetsmarknad. Det är att hoppas att de erfarenheter som härigenom vunnits skall ge den fortsatta debatten nytt underlag samt stimulera till ytterligare studier av rörligheten på arbetsmarknaden i vårt land.

Stockholm den 13 april 1964

*Lars Nabseth*

## Författarens tack

En undersökning av det slag som genomförts i Norrköping fordrar insatser av ett stort antal medhjälpare och specialister av olika slag. När undersökningsresultaten nu framläggs, står jag därför i stor tacksamhetsskuld till många personer. Det är dock inte här möjligt att nämna mer än ett begränsat antal av dessa.

Först och främst vill jag tacka styrelse och personal på Industriens Utredningsinstitut, styrelsen för att den gjort det möjligt för mig att genomföra denna undersökning, personalen för den hjälp och stimulans den berett mig under de många åren av arbete tillsammans. Detta samarbete har också gjort det naturligt att i den följande undersökningsrapporten använda vi-form. Detta innebär inte att författarens ansvar för det skrivna minskas men det framhäver den form av kollegialt samarbete som är så utmärkande för Industriens Utredningsinstitut.

Speciellt vill jag tacka de tre chefer för institutet som jag haft förmånen att arbeta under, nämligen docent Jan Wallander, professor Ragnar Bentzel och ekon. dr Lars Nabseth. Det var under Jan Wallanders ledning som undersökningen planerades och Ragnar Bentzel och Lars Nabseth har sedan bidragit vid utarbetandet av den slutliga undersökningsrapporten.

Bland den övriga personalen är det några som jag vill tacka alldeles speciellt för deras insatser i samband med denna undersökning. Dit hör främst fil. stud. Bertil Olsson, vilken från början av 1958 ägnat huvudparten av sin tid åt denna undersökning och hjälpt till med lösandet av alla de problem som uppkommit i samband med utformningen av stickprov, formulär och bearbetningsmetoder. Han har också utarbetat större delen av det metodappendix som ingår i slutrapporten. Jag riktar också ett speciellt tack till fil. lic. Östen Johansson för hans granskning av de ekonomiska avsnitten av denna rapport. Fru Ruth Wiklund-Ellestad

har med osparad möda fört detta arbete från manuskriptstadiet till den slutliga utformningen och därvid handhaft alla kontakter med tryckeriet. För denna betydelsefulla insats tackar jag henne varmt.

Även många personer utanför Industriens Utredningsinstitut har haft betydelse för genomförandet av denna undersökning. Jag vill här speciellt nämna mina lärare och tidigare kolleger på Sociologiska institutionen i Uppsala. Professor Torgny T. Segerstedt och docent Georg Karlsson har givit mig min sociologiska grundutbildning och alltid inspirerat mig i mitt arbete. Jag tackar dem och övriga kolleger i Uppsala för det stöd de gav mig vid planeringen av denna undersökning. Jag tackar också professor Edmund Dahlström vid Sociologiska institutionen i Göteborg för den energi han utvecklat på att få undersökningen slutförd och den hjälp han givit mig vid utformandet av den slutliga undersökningsrapporten. Även professor Gunnar Boalt och docent Carl-Gunnar Jansson vid Sociologiska institutionen i Stockholm tackar jag för ett stimulerande samarbete vid prövandet av en av dem föreslagen modell för analys av arbetsbyten.

Det är också många andra forskare och specialister jag vill tacka i detta sammanhang. Docent Karl-Olof Faxén har lämnat värdefulla synpunkter på undersökningens uppläggnings samt på de av undersökningen berörda teoretiska problemen. Docent Tore Dalenius har gett råd beträffande bl. a. den stickprovsmässiga utformningen av undersökningen och fil. dr Rudolf Meidner beträffande utformningen av frågeformuläret. Professor Hans L. Zetterberg, fil. kand. Per Sjöstrand och fil. lic. Magnus Hedberg har också på olika punkter av undersökningen stimulerat och hjälpt mig. Det var även av stor betydelse att jag under hösten 1959 fick tillfälle att arbeta under professor Gladys L. Palmers ledning vid University of Pennsylvania. Jag tackar professor Palmer och hennes medhjälpare för visad gästfrihet och nedlagt intresse på denna undersökning.

En fältundersökning innebär stort beroende av stöd från individer och myndigheter på den ort, till vilken undersökningen är förlagd. Jag tackar därför alla dem i Norrköping som inom ramen för sitt arbete på bl. a. mantalskontor och arbetsförmedling samt inom företag och fackliga organisationer på så många olika sätt hjälpt mig och mina medarbetare.

Ett speciellt tack vill jag därvid rikta till byråchef Arne Jörnstedt och dåvarande aktuarierna Holger Korpås och Egon Göransson på Drätselkammarens utredningskontor i Norrköping för att de så beredvilligt ställde sin stora fond av kunskap om staden till mitt förfogande. Mitt tack går också till de drygt 900 norrköpingsbor som lämnade de ingående upplysningar om sina arbetsbyten, på vilka undersökningens resultat vilar.

Sist men inte minst vill jag tacka min hustru som under så många år fått ge avkall på egna och den övriga familjens intressen för att möjliggöra genomförandet av denna undersökning. Jag tackar henne också för hennes översättning av sammanfattningen.

Göteborg i april 1964

*Bengt G. Rundblad*

# KAPITEL 1

## Inledning

### UNDERSÖKNINGENS BAKGRUND

Under de senaste decennierna har det svenska näringslivet genomgått en snabb teknisk omvandling och det finns all anledning förmoda att omvandlingsprocessen kommer att fortsätta i framtiden. Fortsatt omvandling av detta slag är nämligen en nödvändig förutsättning för ett fortsatt ekonomiskt framåtskridande. Till de utmärkande dragen i denna process hör en successiv omfördelning av produktionsfaktorerna kapital och arbetskraft mellan olika geografiska områden, näringsgrenar och företag. Denna omfördelning är helt naturligt förenad med åtskilliga tröghetsmoment, vilket vad gäller arbetsmarknaden medför en bristande balans med arbetslöshet inom vissa områden och arbetskraftsbrist inom andra. Sådana företeelser innebär att det föreligger en bristande effektivitet i utnyttjandet av de produktiva resurserna och det är därför ett samhällsekonomiskt intresse att befrämja en sådan rörlighet på arbetsmarknaden, att anpassningen till de ständigt växlande behoven går så smidigt som möjligt.

Behovet av rörlighet kan dock inte enbart ses ur ett snävt ekonomiskt perspektiv. En rörlig arbetsmarknad utgör också förutsättningen för att individen så fritt som möjligt skall kunna välja att göra den arbetsinsats som ger honom den största tillfredsställelsen. Endast därigenom kan de möjligheter som finns inneboende i varje individ utvecklas och utnyttjas på bästa sätt, både honom själv och samhället till gagn.

Rörligheten på arbetsmarknaden kan stimuleras genom positiva åtgärder från statsmakternas och företagets sida. Åtskilligt har också utrettats på detta område, speciellt under de senaste åren. Vi behöver i

detta sammanhang bara tänka på den rörlighetsstimulerande politik som bedrivits av arbetsmarknadsstyrelsen och på de åtgärder som i samband med branschrationalisering o. d. vidtagits av enskilda företag för att överföra friställd arbetskraft till nya verksamhetsområden.

De rörlighetsstimulerande åtgärderna måste givetvis baseras på vissa föreställningar om hur arbetsmarknaden fungerar och kanske speciellt då hur arbetskraften reagerar inför olika incitament till rörlighet. Detta innebär också, att effektiviteten i de vidtagna åtgärderna blir starkt beroende av hur mycket kunskap som ackumulerats om dessa företeelser. Utan sådan kunskap måste ju de föreställningar, på vilka åtgärderna baseras, bli enbart förmodanden.

Med tanke på problemområdets betydelse och ambitionsgraden hos många av de vidtagna åtgärderna ter det sig därför märkligt, att kunskapen om arbetskraftens rörlighet hittills varit så begränsad i vårt land. Den kunskap som kan inhämtas från förefintlig statistik är sålunda inte på långt när tillräcklig, när det gäller att ge oss all den information vi behöver för en rationell utformning av den rörlighetsfrämjande politiken. Den officiella statistiken ger oss exempelvis uppgifter om hur totalkategorierna för olika näringsgrenar och industrigrupper förändras men ingenting om de flyttningsprocesser som ger upphov till dessa förändringar. Vi har också statistik över företagens omsättning på arbetskraft, men denna typ av statistik ger ingen upplysning om t. ex. mönstret i flyttningarna på arbetsmarknaden. Vi vet också en hel del om den geografiska omflyttningen, som naturligtvis är av stort intresse i detta sammanhang. Bortsett från övergången från jordbruk till stadsnäringar ger dock dessa studier av den geografiska rörligheten mycket litet upplysningar om de yrkesbyten som är förbundna med de geografiska flyttningarna. Och beträffande yrkesbyten utan samband med geografisk flyttning vet vi ännu mindre, trots att denna form av arbetsbyten enligt gjorda försök till uppskattningar utgör den större delen av rörligheten på arbetsmarknaden.<sup>1</sup>

Vi saknar också närmare kunskap om sambandet mellan rörlighet och

---

<sup>1</sup> Se R. Meidner, *Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning*, Stockholm, 1954, s. 159. Enligt Meidner skulle 60-70 % av all rörlighet på efterkrigstidens arbetsmarknad ha bestått av lokal arbetsplatsrörlighet, med vilket avses byten mellan olika arbetsgivare på samma ort och inom samma näringsgren.

olika former av incitament till rörlighet. Frågan om lörens roll utgör i det sammanhanget den kanske viktigaste frågeställningen, inte minst därför att frågan är av central betydelse för utformningen av en rörlighetsstimulerande lönepolitik. Vi vet inte heller mycket om den roll som arbetsförmedlingen och informationen om lediga platser spelar vid arbetsbytena. Kunskap på detta område är dock av grundläggande betydelse för en bedömning av de resultat som de nu insatta resurserna ger samt den effekt som skulle kunna nås genom en eventuell omfördelning av resurserna.

Att fylla de ovan påtalade luckorna i vår kunskap om den svenska arbetsmarknaden är uppenbarligen en angelägen uppgift för den framtida forskningen. Den uppgiften är emellertid mycket omfattande och resurskrävande. Det som skisserats ovan är snarare ett stort forskningsområde än en enstaka forskningsuppgift. De pågående förbättringarna av den officiella statistiken, exempelvis »labour-force»-undersökningarna, kommer också så småningom att ge oss en ökad kunskap om den svenska arbetsmarknaden. Sådana undersökningar på riksnivå kommer dock aldrig att kunna ge information om de lokala flyttningarna. Det finns därför också rum för mera intensiva lokala undersökningar, i vilka samspillet mellan samtliga de ovan berörda faktorerna kan studeras mera i detalj. Begränsningen till en eller några få orter hindrar naturligtvis, att de i sådana lokala studier funna sambanden generaliseras till att gälla hela arbetsmarknaden, men de ger ändå fingervisningar för de mera generella modeller för t. ex. löne- och arbetsmarknadspolitik, som man måste arbeta med på det nationella planet. I de mera intensiva lokalundersökningarna, i vilka hänsyn kan tas till ett stort antal faktorer, kan även begrepp och metoder finslipas för senare användning i undersökningar på det nationella planet.

I den arsenal av metoder som står arbetsmarknadsforskningen till buds finns det därför plats för både extensiva riksundersökningar av typ »labour force» och folkräkningar samt lokala undersökningar av den typ som föreliggande arbete representerar. Ingendera av de två undersökningsformerna kan helt ersätta den andra utan båda typerna behövs för att ge oss bättre kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar.



## PROBLEMSTÄLLNINGAR

Som framhållits ovan kan inte en enda undersökning fylla alla de påtalade luckorna i vår kunskap om den svenska arbetsmarknaden. De enskilda forskningsuppgifterna måste, för att överhuvudtaget vara möjliga att genomföra, begränsas till vissa bestämda problemområden. I detta arbete har sålunda undersökningen koncentrerats dels till ett studium av rörlighetens storlek och sammansättning på en lokal arbetsmarknad, dels till en beskrivning av själva bytesprocessen. I det senare avseendet har speciell uppmärksamhet ägnats skälen till att byta, de vid bytena använda informationsvägarna samt resultaten av bytena, särskilt då de löneändringar som bytena medfört. Som en introduktion till den följande undersökningsrapporten skall här i all korthet vart och ett av dessa problemområden preciseras.

**Rörlighetens omfattning och sammansättning.** Vid en given tidpunkt är de flesta arbetstagarna på en arbetsmarknad fördelade på bestämda arbetstillfällen inom olika näringsgrenar, yrken och företag. Att det inte blir någon fullständig överensstämmelse sammanhänger med marknadens förändringar samt förekomsten av arbetskraftsbrist och arbetslöshet inom olika delar av arbetsmarknaden. Med arbetskraftens rörlighet avses nu främst, att under en given period (observationsperioden) arbetstagarna byter mellan de existerande arbetstillfällena eller att de existerande arbetstillfällena byter innehavare.<sup>1</sup> Vi kan alltså se på rörligheten antingen ur de individuella arbetstagarnas synpunkt («labour mobility») eller ur de enskilda arbetstillfällenas synpunkt («labour turnover»). Med båda utgångspunkterna kan vi konstruera mått på rörligheten under den givna perioden, t. ex. det genomsnittliga antalet byten per arbetstagare eller andelen nyanställda som slutar igen efter anställning viss given tid. Vilket mått som väljs sammanhänger med tillgången på information samt med problemets art. I kapitel 7 diskuteras olika mått på rörlighet, vilka alla tar sin utgångspunkt i individernas byten mellan olika arbetstillfällen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Rörligheten kan även bestå i byten till och från arbetsmarknaden men denna form av rörlighet kommer inte att behandlas i denna framställning, se s. 126 not 1.

<sup>2</sup> Beträffande mått av den andra typen, dvs. vilka utgår från arbetstillfällena eller företagen, se bl. a. M. Hedberg, *Företagets personalomsättning*, Stockholm, 1963, s. 43.

Rörlighetens storlek kan studeras för olika kategorier av arbetstagare, t. ex. olika åldrar, civilstånd, yrken osv., eller för olika typer av företag, t. ex. olika storlek, lokalisering, bransch e. d. Genom att jämföra rörlighetens omfattning och sammansättning för kategorier av detta slag kan vi få upplysning om vilka förhållanden, som på något sätt sammanhänger med hög resp. låg rörlighet. De närmare orsakerna till de funna skillnaderna i rörlighet måste dock undersökas genom speciella studier. I kapitel 7 och 8 redovisas resultat beträffande skillnaderna i rörlighetsmönster mellan män i olika åldrar, yrkeskategorier m. m. Vissa försök görs även att förklara dessa skillnader med hjälp av resultat från andra undersökningar samt olikheter i institutionella förhållanden.

**Arbetsbytesprocessen.** Även arbetsbytenas orsaker och förlopp, dvs. allt det som vi inkluderat under beteckningen arbetsbytesprocessen, kan ses ur antingen arbetstagarnas eller arbetstillfällenas synpunkt. I det förra fallet utgår man från att det är arbetstagarna som väljer mellan olika arbetstillfällen och i det senare fallet att det är arbetstillfällena (företagen) som väljer mellan arbetstagarna. I detta arbete kommer vi att begränsa oss till att studera arbetstagarnas val av arbete.<sup>1</sup>

Arbetstagarnas val av arbete behandlas bl. a. i den ekonomiska teorin, i vilken man utgår från att individen grundar sitt val på vissa *värderingskriterier*, t. ex. lön, arbetstid m. m. Varje arbetstillfälle representerar en kombination av värden på dessa kriterievariabler. Individen jämför vid sitt val dessa olika kombinationer och förutsätts kunna rangordna dem sinsemellan. Han väljer sedan det arbetstillfälle, som vid denna jämförelse befinns vara överlägset övriga alternativ. Eftersom den större delen av forskningen om arbetskraftens rörlighet har haft den ekonomiska teorin som sin utgångspunkt kommer denna teori att diskuteras ytterligare i kapitel 2.

Vid den sociologiska analysen av arbetsbytesprocessen är det vanligt att utgå ifrån att arbetstagarna utvecklar *anspråksnivåer* beträffande de

---

<sup>1</sup> Beträffande studier som utgår från företagens val av arbetstagare, se bl. a. R. A. Lester, *Adjustments to Labor Shortages. Management Practices and Institutional Controls in an Area of Expanding Employment*, Princeton, N. J., 1955.

kriterier ur vilka arbetstillfällena värderas. På samma sätt som i den ekonomiska teorin kan dessa kriterier gälla lön, arbetstid m. m. Vi kan också tänka oss att det finns en övergripande anspråksnivå, som utgör en sammanvägning av anspråksnivåerna för de enskilda kriterierna. När ett arbete inte längre upplevs som uppfyllande en viss anspråksnivå utvecklas *otillfredsställelse*. Om denna blir tillräckligt stark ger den upphov till *flyttningsberedskap*, individen överväger att lämna det gamla arbetet och börjar *söka information* om alternativa anställningar. Huruvida otillfredsställelsen resulterar i flyttningsberedskap resp. informationssökande eller ej kan antas sammanhänga med storleken på de *barriärer* mot ett arbetsbyte som individen upplever. Den arbetstagare som inte anser, att det finns några möjligheter att få tag på ett annat arbete, utvecklar troligen varken flyttningsberedskap eller informationssökande. I fråga om sökandet efter information tillkommer dessutom att denna aktivitet alltid i viss mening är kostsam för individen. Detta utgör också en barriär.

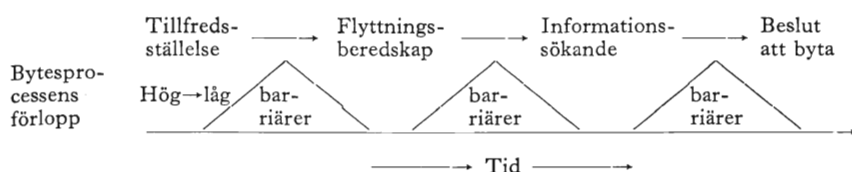
Om nu arbetsmarknaden erbjuder alternativa anställningar sker sedan det slutliga valet, som kan innebära övergång till nytt arbete eller kvarstannande i det gamla arbetet. Om individen beslutar att stanna kvar i det gamla arbetet innebär detta, att det gamla arbetet trots sina brister anses bättre än de erbjudna alternativen. Därtill kommer att vi även här måste räkna med barriärer av olika slag, t. ex. den *osäkerhet* som kan finnas om de förmåner som alternativa anställningar erbjuder samt de kostnader av olika slag som kan vara förbundna med ett byte. Det kan gälla t. ex. kostnader i samband med den utbildning eller omskolning som fordras för att arbetstagaren skall kunna få en viss ny anställning. Allt detta innebär att det nya arbetet för att vara lockande måste kompensera för både osäkerhet och kostnader i samband med bytet.

I figuren på s. 7 har ett försök gjorts att illustrera bytesprocessens förlopp under hänsynstagande till de ovan nämnda faktorerna.<sup>1</sup> I figuren har vi begränsat oss till att illustrera de olika stadierna vid ett fullbordat byte mellan två arbeten. Som framhållits ovan kan i verkligheten bytes-

---

<sup>1</sup> Som kommer att diskuteras närmare i kapitel 3 förekommer även andra varianter av bytesförlopp. Det är också möjligt att vid studiet av konkreta byten inte samtliga de ovanstående momenten kan skiljas åt.

### Bytesprocessen



Undersökningsmetod I Skäl att byta → Informationsvägar → Skäl att välja

Undersökningsmetod II Flyttningsberedskap → Förväntningar

Undersökningsmetod III Anställningsvillkor i den gamla anställningen → Anställningsvillkor i den nya anställningen

processen stoppas upp vid var och en av de med barriärer utmärkta punkterna.

Vid det empiriska studiet av arbetsbytesprocessen kan vi gå in i detta förlopp på flera punkter och på olika nivåer. Detta illustreras i figuren med de olika undersökningsmetoder som finns angivna. Den första metoden baserar sig på intervjuer med individer som nyligen fullbordat ett byte. Vi söker därvid få reda på ur vilka synpunkter det gamla arbetet inte uppfyllde de intervjuades anspråk; detta ger oss *skälen till att byta*. Vi undersöker vidare vilka *informationsvägar* som använts för att finna den nya anställningen. Slutligen kan vi söka att ta reda på vilka *skäl som avgjorde det slutliga valet av ny anställning*. En analys efter dessa linjer redovisas i kapitel 3 och 4.

Vi kan också intervjua arbetstagare för att bestämma deras olika grad av *flyttningsberedskap* (undersökningsmetod II). I detta sammanhang kan vi undersöka, i vilken utsträckning denna beredskap lett till informations-sökande samt vilka *förväntningar* de intervjuade har beträffande möjligheterna att finna ett nytt arbete. Dessa förväntningar är en indikation på *en* typ av barriärer som möter de arbetstagare som söker finna en ny anställning. Denna typ av analys redovisas i kapitel 6.

Den information som söks genom att använda de ovan behandlade metoderna grundar sig genomgående på de intervjuade arbetstagarnas subjektiva upplevelser av skäl, barriärer o. d. Vi kan emellertid också beträffande fullbordade byten söka information om i vilka avseenden

den gamla och nya anställningen skiljer sig åt rent objektivt, varvid speciellt löneskillnaderna är av intresse (undersökningsmetod III). Genom att jämföra de två arbetena på detta sätt kan vi få reda på i vilka avseenden de studerade bytena medfört förbättringar resp. försämringar för de bytande, en typ av information som bl. a. också kan ge upplysning om motiven till bytet. En bearbetning efter dessa riktlinjer redovisas i kapitel 5.

Som framgått av ovanstående presentation av undersökningens problemställningar syftar detta arbete dels till en beskrivning av mönstret i rörligheten på den studerade arbetsmarknaden, dels till en analys av orsakerna till de observerade bytena. Dessa olika syften innebär en rad speciella tolknings- och generaliseringsproblem, vilka behandlas dels i samband med redovisningen av resultaten i de följande kapitlen (beträffande generaliseringsproblemet, se t. ex. s. 122), dels i appendix A. Rent allmänt kan dock redan här sägas, att undersökningen till stora delar, speciellt då beträffande arbetsbytesprocessen, har en huvudsakligen explorativ karaktär. Huvudintresset har varit att finna nya angreppsvinklar på gamla problem för att därmed lägga en grund för fortsatt forskning på området.<sup>1</sup>

## TIDIGARE UNDERSÖKNINGAR<sup>2</sup>

De inledningsvis påvisade luckorna i vår kunskap om arbetsmarknaden får inte fattas som att ingen forskning bedrivits på området tidigare. I vårt land behandlades sålunda problemen kring arbetskraftens rörlighet bl. a. av den 1927 tillsatta Arbetslöshetsutredningen.<sup>3</sup> Tyngdpunkten i ut-

<sup>1</sup> Man skulle också kunna säga att undersökningen i dessa avsnitt snarare är hypotesökande än hypotesprövande.

Se E. Dahlström, *Analys av surveymaterial, Sociologiska metoder* (ed. G. Karlsson), Stockholm, 1961, s. 199 ff.

<sup>2</sup> Huvudvikten i denna kortfattade översikt läggs på tidigare empiriska studier. Den ekonomiska teorins behandling av arbetskraftens rörlighet kommer att behandlas i kapitel 2.

<sup>3</sup> *Arbetslöshetens omfattning, karaktär och orsaker*, Arbetslöshetsutredningens betänkande, I, SOU 1931:20, Stockholm, 1931. Se även bilagor till detta betänkande, speciellt *Orsaker till arbetslöshet* av G. Bagge och *P.M. angående arbetsmarknaden och de faktorer som bestämmer dess utveckling* av G. Huss, SOU 1931:21 Stockholm, 1931.

redningens diskussion av dessa problem låg helt naturligt på trögrörligheten som en av orsakerna till sysselsättningssvårigheterna. Behandlingen av rörlighetsproblemen var vidare huvudsakligen teoretisk även om visst empiriskt material om rörligheten på arbetsmarknaden insamlades. I detta mera empiriska avsnitt fanns bl. a. vissa ansatser till insamling av data av en typ som sedermera kommit att spela stor roll i studiet av arbetskraftens rörlighet, t. ex. överförandet av arbetskraft till andra verksamhetsområden från nedlagda företag samt antalet arbetsgivarbyten under en viss tidsperiod.<sup>1</sup>

Nästa gång rörlighetsproblemen studerades av svenska forskare skedde det under helt nya arbetsmarknadsförhållanden. I stället för arbetslöshet och trögrörlighet var det arbetskraftsbrist och överrörlighet som stod i centrum för intresset, när under efterkrigstiden Jan Wallander behandlade arbetskraftsproblemen inom skogsbruket och Rudolf Meidner undersökte överrörligheten och desorganisationstendenserna på efterkrigstidens svenska arbetsmarknad.<sup>2</sup> Framförallt Meidners avhandling är av intresse i detta sammanhang, eftersom den visar hur långt man kan komma i studiet av dessa problem med hjälp av redan tillgänglig statistik och disparata undersökningar, som ofta utförts för studiet av helt andra problemområden. Meidner har på detta sätt gjort undan en hel del av förarbetet för den undersökning, som här skall presenteras. Det blir också ofta anledning att återkomma till hans studier, när vi i fortsättningen behandlar problem som han studerat med hjälp av andra metoder och på basis av annat material.

Behandlingen av rörlighetsproblemen i Arbetslöshetsutredningen och hos Meidner sker främst utifrån nationalekonomiska synpunkter, t. ex. sambandet mellan rörlighet och lönedifferenser samt mellan rörlighet och konjunkturer. Nationalekonomerna är dock inte de enda som i vårt land givit bidrag till studiet av arbetskraftens rörlighet. Intressanta studier har också gjorts av bl. a. geografer, sociologer och psykologer. Bland de geografiska bidragen kan nämnas Esse Lövgrens undersökning av sambandet mellan konjunkturer och geografiska flyttningar samt David Järhults

<sup>1</sup> *Arbetslöshetens omfattning, karaktär och orsaker*, SOU 1931:20, s. 368–72.

<sup>2</sup> J. Wallander, *Flykten från skogsbygden*, Stockholm, 1948 samt Meidner, op. cit.

avhandling om arbetskraftsrekryteringen till Norrbottens järnverk i Luleå.<sup>1</sup> Järhult behandlar i sin undersökning framförallt flyttningarna till Luleå före och efter tillkomsten av järnverket och finner att flyttningsfältet i stort sett förhållit sig konstant, dvs. flyttarna kom både före och efter järnverkets tillkomst från samma områden runt Luleå. Författaren kommer också in på pendlingen, dvs. de dagliga arbetsresorna bland järnverkets anställda från de omgivande kommunerna in till Luleå. Pendlingen eller arbetsresorna har också behandlats av andra geografer, t. ex. Bosaeus och Lewan, och är naturligtvis av stort intresse för studiet av arbetskraftens rörlighet.<sup>2</sup>

Sociologerna har kanske främst intresserat sig för omsättningen av arbetskraft och i denna sökt finna ett objektiva mått på trivseln inom olika industrier och bland olika kategorier av anställda.<sup>3</sup> Det finns dock också i den sociologiska litteraturen försök att beskriva skillnaderna mellan rörliga och stabila, varvid man bl. a. funnit att de rörliga varit sämre förankrade i grupper både utom och inom arbetsplatsen.<sup>4</sup> Detta problem har även tagits upp från mera psykologiska utgångspunkter av Gudmund Smith, som bl. a. beskriver de stabila som mera beroende av föräldraauktoriteten, vilket också anses väsentligt i förklaringen av deras stabilitet i arbetet, man inordnar sig under arbetet på samma sätt som man inordnat sig under föräldrarna.<sup>5</sup>

Omsättningen på arbetskraft och de därmed förbundna personaladministrativa problemen har även utgjort utgångspunkten för de studier Magnus Hedberg bedrivit inom ramen för PA-rådets forskningsverk-

---

<sup>1</sup> E. Lövgren, The Geographical Mobility of Labour, *Geografiska annaler*, 1956, häfte 4, s. 344-394, D. Järhult, *Arbetskraftsrekryteringen till Norrbottens Järnverk AB. En migrationsundersökning*, Sundbyberg, 1958.

<sup>2</sup> B. Bosaeus, *Uppsala län med omnejd II. Resor till arbete och service. Regionindelning*, Uppsala, 1958. N. Lewan, *Om pendling mellan bostad och arbetsplats*, Lund, 1960. En översikt av olika svenska undersökningar av geografiska flyttningar och pendlingsrörelser ges i »*Migration in Sweden. A Symposium*» (ed. D. Hannerberg, T. Hägerstrand & B. Odeving), Lund, 1957.

<sup>3</sup> A. Lundquist, Anpassning i arbetet, *PA-rådets medd. nr 10*, Stockholm, 1957.

<sup>4</sup> T. T. Segerstedt & A. Lundquist, *Människan i industrisamhället — Arbetslivet*, kapitel IX, Stockholm, 1952.

<sup>5</sup> G. Smith, Stabilitet och labilitet i industriellt arbete, *Medd. nr 3 i PA-rådets rapportserie*, Stockholm, 1956, stencil.

samhet.<sup>1</sup> Han har därvid bl. a. utvecklat nya metoder för att mäta företagens personalomsättning, metoder som bygger på försäkringsmatematiskt betraktelsesätt och ger möjlighet att beräkna sannolikheten för olika personalgrupper att kvarstanna i företagets tjänst viss tid. Hedberg har även gjort ansatser att på basis av sina empiriska studier formulera en mera generell modell för arbetskraftens cirkulation mellan olika arbetsplatser samt ut och in ur den förvärvsarbete befolkningen. Vi skall i fortsättningen i flera olika sammanhang ha anledning att återkomma till resultaten av Hedbergs undersökningar.

I den inhemska sociologiska litteraturen finns även ett annat problemområde representerat, som både teoretiskt och metodologiskt har många beröringspunkter med studiet av arbetskraftens rörlighet, nämligen studiet av den vertikala mobiliteten. Sociologerna tar här upp yrkesrörligheten mellan far och son (mellangenerationsmobilitet) och yrkesrörligheten mellan olika tidpunkter i livet för samma generation (inomgenerationsmobilitet). Gösta Carlsson har i en undersökning av detta slag bl. a. funnit att den förstnämnda typen av rörlighet hållit sig ganska konstant både till omfattning och mönster för tre åldersgrupper män (söner) födda 1899–1905, 1908–1914 samt 1917–1923.<sup>2</sup>

I gränsområdet mellan sociologi och psykologi-pedagogik ligger också några andra forskningsområden med intresse för vår egen undersökning av arbetskraftens rörlighet, nämligen studiet av yrkesvalsprocessen samt av den selektiva migrationen. Den senare typen av undersökningar sysslar med sambandet mellan geografisk rörlighet och faktorer som begåvning, utbildning, social härkomst o. d. Både yrkesval och selektiv migration tas upp till behandling av Ejnar Neymark, som baserat sin undersökning på uppgifter om hemort, skolutbildning, intelligenskvot, yrkesvalsplaner, yrke m. m. för en tiondel av en värnpliktsårgång (män födda 1928).<sup>3</sup> De uppgifter som kunde erhållas vid själva inskrivningen till militärtjänst 1948

---

<sup>1</sup> M. Hedberg, *The Turnover of Labour in Industry, an Actuarial Study*, *Acta Sociologica*, Vol. 5 — Fasc. 3, s. 129–143, samt Hedberg, op. cit.

<sup>2</sup> G. Carlsson, *Social Mobility and Class Structure*, Lund, 1958.

<sup>3</sup> E. Neymark, *Selektiv rörlighet. Flyttningstendenser och yrkesval i relation till utbildning, begåvning och härkomst*, Stockholm, 1961.



kompletterades sedermera bl. a. med uppgifter om de utvalda männens hemort och yrke vid 28 års ålder. På grundval av detta material kan Neymark t. ex. visa, att inte mindre än 42 % av männen i hans stickprov helt har ändrat sin yrkesinriktning mellan 21 och 28 års ålder, medan knappt en tredjedel stannat kvar inom samma yrkeskategori. De övriga har övergått till annat men likartat yrke. Neymark kan även jämföra sonens yrke med faderns och finner att endast 6 % av stadsungdomarna och 11 % av landsbygdsungdomarna har samma yrke som sina fäder. De högsta frekvenserna av samma yrke för fader och son återfinns bland företagare, speciellt då jordbrukare, samt bland mer kvalificerade tjänstemän. Beträffande den selektiva migrationen visar Neymarks undersökning vidare, hur landsbygdens flyttningsförluster främst består av de enligt både skolbetyg och testresultat mest begåvade individerna.

Ovanstående översikt av några tidigare svenska undersökningar av intresse för studiet av arbetskraftens rörlighet gör naturligtvis inte anspråk på att vara fullständig. Den visar dock hur rörlighetsproblemen kan angripas från många olika utgångspunkter, av vilka ingen är den enda och rätta. Problemen kring arbetskraftens rörlighet är i stället typiskt tvärvetenskapliga och måste studeras med teorier och metoder hämtade från flera vetenskapsområden. Detta tvärvetenskapliga betraktelsesätt har av olika anledningar haft lättare att växa fram i USA än i vårt land. Det är därför också främst den amerikanska forskningen om arbetskraftens rörlighet som givit de viktigaste impulserna till föreliggande arbete.

Det stora amerikanska intresset för rörlighetsproblemen på arbetsmarknaden stimulerades bl. a. av att både undersökningar och mera informella observationer tydde på att arbetsmarknaden inte alls fungerade som den ekonomiska teorin förutsatte. Lönerna i samma yrke t. ex. utjämnades inte, utan två företag intill varandra kunde betala sina arbetare mycket olika för samma arbete. Arbetarna tycktes vidare ha mycket litet information om alternativa anställningar, varför det var svårt att tänka sig något »lönesug» som drivkraft för rörligheten. Observationer av detta slag ledde till ett intensifierat empiriskt prövande av det i den ekonomiska teorin förutsatta sambandet mellan löner och arbetskraftsallokering samt en livlig vetenskaplig debatt mellan förespråkarna för teorin i

dess traditionella utformning, »marginalisterna», och de som ansåg teorin orealistisk och i behov av omformulering, »behavioristerna.»<sup>1</sup>

Vid analysen av vårt eget material i de följande kapitlen blir det ofta anledning att återkomma till de empiriska studier som denna debatt stimulerade, främst då Lloyd Reynolds undersökning av arbetsmarknaden i New Haven under åren 1946–1948.<sup>2</sup> Speciellt beträffande behandlingen av själva bytesprocessen, t. ex. frågan om lönsens betydelse och arbetstagarnas kunskap om arbetstillfällen och arbetsvillkor, är nämligen Reynolds studie den både teoretiskt och metodologiskt mest stimulerande av de amerikanska undersökningarna om arbetskraftens rörlighet. Hans slutsatser har därigenom också kommit att få en mycket stor betydelse för både den amerikanska och svenska debatten kring dessa problem.<sup>3</sup>

Mindre uppmärksammas i Sverige men därför inte mindre betydelsefull är Herbert Parnes översikt av främst den amerikanska forskningens resultat.<sup>4</sup> Parnes arbete, vilket utfördes på uppdrag av Social Science Research Council i USA, skiljer sig från Reynolds studie i bl. a. det förhållandet, att författaren inte bygger sin framställning på någon egen undersökning i ämnet. Parnes försöker i stället reda ut vilka slutsatser om rörlighetens variationer och orsaker en försiktig bedömare kan dra på basis av de många och ibland konflikterande amerikanska forskningsresultaten. I vårt eget arbete har det varit naturligt att i stor utsträckning utgå från Parnes mycket systematiska framställning och försöka att pröva i vad mån hans slutsatser är tillämpbara även på svenska förhållanden.

En annan utgångspunkt för det stora amerikanska intresset för arbets-

---

<sup>1</sup> En kortfattad översikt av denna debatt ges i inledningskapitlet till R. C. Wilcock & I. Sobel, *Small City Job Markets: The Labor Market Behavior of Firms and Workers*, Urbana, 1958.

<sup>2</sup> Ll. G. Reynolds, *The Structure of Labor Markets. Wages and Labor Mobility in Theory and Practice*, New York, 1951, samt Ll. G. Reynolds & J. Shister, *Job Horizons. A Study of Job Satisfaction and Labor Mobility*, New York, 1949.

<sup>3</sup> Till detta inflytande har också bidragit Reynolds översiktsartikel om »Economics of Labor» i *A Survey of Contemporary Economics* (ed. H. S. Ellis), Homewood, Ill., 1948, s. 255–278.

<sup>4</sup> H. S. Parnes, *Research on Labor Mobility, An Appraisal of Research Findings in the United States*, New York, 1954.

kraftens rörlighet var erfarenheterna under andra världskriget, när hela ekonomin ställdes på krigsfot. Eftersom man i en demokrati inte kan tvinga arbetskraften att söka sig till de för krigspotentialen mest relevanta sektorerna av näringslivet måste man stimulera till rörlighet med traditionella incitament som löner och förmåner av olika slag. Den trögrörlighet man härvid kunde konstatera ledde till förnyade undersökningar av arbetskraftens rörlighet, denna gång i mycket stor skala och med användande av bl. a. den statliga statistikproduktionens resurser. De olika forskarnas insatser i samband med denna undersökning samordnades vidare av ett speciellt forskningsutskott inom det amerikanska samhällsvetenskapliga forskningsrådet.

På detta sätt tillkom den stora »Sexstadsstudien», vilken både betecknar höjdpunkten och i viss mån slutpunkten för ett par decenniers mycket livliga forskning i USA på detta område.<sup>1</sup> Beteckningen »Sexstadsstudien» syftar på att undersökningen företogs i sex stora städer, nämligen New Haven, Philadelphia, Chicago, St. Paul, San Francisco och Los Angeles. I varje stad intervjuades stickprov på omkring 1 500 män och 700 kvinnor, representerande den del av befolkningen som 1951 var 25 år eller äldre och som hade arbetat minst en månad under år 1950. Fältarbetet utfördes under januari och februari 1951 och de intervjuades arbetsbyten studerades för tioårsperioden 1940-49. Genom valet av denna observationsperiod kunde man jämföra rörligheten under den av krigsförhållandena präglade femårsperioden 1940-44 och den av återgången till fredsförhållanden präglade femårsperioden 1945-49. Eftersom det är »Sexstadsstudien» som i stor utsträckning utgjort modellen för vårt eget arbete, blir det i fortsättningen ofta tillfälle att återkomma till både dess metoder och resultat.

Värdefulla bidrag till studiet av arbetskraftens rörlighet har också gjorts på andra håll i världen, t. ex. i England, Belgien och Frankrike, men bortsett från möjligheterna till komparativa studier ger dessa undersökningar ytterst sällan något teoretiskt och metodologiskt nytt utöver vad som redan finns i den betydligt rikare amerikanska forskningsfloran på

---

<sup>1</sup> G. L. Palmer, *Labor Mobility in Six Cities*, New York, 1954.

detta område.<sup>1</sup> Alla regler har dock undantag och ett sådant utgör i detta fall den både teoretiskt och metodologiskt ytterst sofistikerade undersökning av flyttningarna till Oxford, som Oxford Institute of Statistics utförde under 1930-talet.<sup>2</sup> Man utgick härvid från den ekonomiska teorin men antog att det var skillnaderna i arbetslöshetstal inom olika områden och inte lönedifferenserna som skulle utjämnas genom flyttningarna. Genom att mäta avståndet mellan Oxford och de olika avflyttningssorterna fick man fram ett statistiskt mått på det hinder (»spatial friction») som avståndet utgjorde och som »förklarade» de avsteg från den teoretiska modellen, som kunde konstateras.

Till de både teoretiskt och metodologiskt nydanande arbetena hör även ett försök av Blumen-Kogan-Mc Carthy att skapa en matematisk modell för beskrivning av rörligheten mellan olika näringsgrenar.<sup>3</sup> Förutsättningen för deras arbete var att det i USA föreligger en kontinuerlig uppföljning av näringsgrenstillhörigheten för ett stickprov av alla de arbetstagare, som täcks av det federala pensionssystemet. Näringsgrenstillhörigheten bestäms för varje kvartal, varför det finns möjligheter att få fram kvartalsvisa uppgifter om antalet anställda inom varje näringsgren samt hur många som bytt mellan de olika näringsgrenarna under ett kvartal. Blumen-Kogan-Mc Carthy bearbetade detta material för treårsperioden 1947-49 och fann att andelarna som bytte mellan olika näringsgrenar höll sig konstanta under de tolv separata perioder ( $3 \times 4$  kvartal), som man hade utvalt för observation. Man sökte sedan att med successiv specificering av sina antaganden om den underliggande bytesprocessen finna den matematiska modell som bäst kunde beskriva den

---

<sup>1</sup> M. Jefferys, *Mobility in the Labour Market*, London, 1954, G. Thomas, *Labour Mobility in Great Britain 1945-49*, The Social Survey, London, stencil (tryckår okänt). En översikt över de undersökningar som på Kol- och Stålunionens initiativ bl. a. företagits i Belgien och Frankrike ges i *Obstacles to Labour Mobility and Social Problems of Resettlement: A Survey by the European Coal and Steel Community*, *International Labour Review*, July, 1957, s. 72-83.

<sup>2</sup> H. Makower, J. Marschak & H. W. Robinson, *Studies in Mobility of Labour*, *Oxford Economic Papers*, 1938-40.

<sup>3</sup> I. Blumen, M. Kogan & P. J. Mc Carthy *The Industrial Mobility of Labor as a Probability Process*, Ithaca, N.Y., 1955. För en översiktlig framställning och kritisk diskussion av detta arbete, se även G. Karlsson, *Social Mechanisms*, Uppsala, 1958, s. 60-63.

observerade rörligheten. De tre forskarna började med att pröva användandet av en enkel Markov-process med fasta övergångssannolikheter, varvid de använda sannolikheterna erhöles ur det observerade materialet. Eftersom användandet av denna ansats ledde till att man genomgående underskattade antalet arbetstagare som stannade i sin ursprungliga näringsgren, försökte forskarlaget att förbättra sin modell. Man prövade därvid bl. a. att dela upp populationen av arbetstagare i »stannare» (»stayers») och »bytare» (»movers») med olika sannolikheter att byta under observationsperioden.<sup>1</sup> På detta sätt uppnåddes bättre överensstämmelse mellan modell och verklighet.

Det kan vara lämpligt att låta Blumen-Kogan-Mc Carthys studie bilda slutpunkten i denna översikt över den tidigare forskningen om arbetskraftens rörlighet. Liksom Magnus Hedbergs svenska undersökningar (se s. 10 f.) pekar nämligen detta arbete framåt genom att visa på *en* väg till teoretisk förnyelse inom denna gren av arbetsmarknadsforskningen. Att vi i fortsättningen inte kommer att följa denna väg sammanhänger bl. a. med att prövandet av matematiska modeller fordrar betydligt större material än vad som stått till vårt förfogande, material som kanske mycket sällan kan insamlas genom intervjuer utan som måste erhållas genom någon form av officiell registrering av arbetsbytena.

#### UNDERSÖKNINGENS UPPLÄGGNING

Redan när planeringen av denna undersökning började stod det klart att våra problemställningar fordrade ett material som insamlats med hjälp av personliga intervjuer med de berörda arbetstagarna.<sup>2</sup> Endast på detta sätt skulle vi t. ex. kunna komma åt de subjektiva motiven till arbetsbytena samt få ett grepp om de använda flyttningvägarna. Eftersom en intervjuundersökning i nationell skala låg utanför våra resurser och dessutom knappast skulle tillåta den önskade precisionen på de insamlade

---

<sup>1</sup> Beträffande en liknande uppdelning, denna gång på grundval av faktiskt material, se Wallander, *op. cit.*, s. 152-153.

<sup>2</sup> Begreppet »arbetstagare» används här i betydelsen »alla yrkesverksamma» oberoende av om de är anställda eller egna företagare.

uppgifterna låg det närmast till hands att tänka sig någon form av lokal intensivundersökning.

Innan vi definitivt bestämde oss för att utföra en sådan undersökning på någon viss ort undersökte vi möjligheterna att som »bas» för intensivundersökningen utnyttja det s. k. befolkningsregistret på statistiska centralbyrån. Med hjälp av detta register över alla födda den 15:e i varje månad, som bl. a. innehåller vissa kontinuerligt insamlade uppgifter över näringsgrensbyten och inkomstutveckling, hoppades vi i grova drag kunna kartlägga huvudströmmarna på arbetsmarknaden antingen lokalt eller regionalt. Denna information skulle sedan kunna utnyttjas för att styra urvalet av intervjuobjekt för intensivundersökningen mot ur rörlighets-synpunkt speciellt intressanta sektorer av arbetsmarknaden, t. ex. sektorer med mycket liten rörlighet trots stora lönedifferenser mellan närbesläktade arbetsområden. Genom en sådan begränsning av intensivundersökningen antog vi att det skulle bli möjligt att dra mera bestämda slutsatser ur materialet än vad som ofta är fallet, när själva intervjuundersökningen skall täcka alla kategorier av arbetstagare och varje enskild kategori är för liten för att tillåta fastställandet av mera bestämda orsakssamband.

Efter vissa provbearbetningar av befolkningsregistret övergav vi dock dessa planer och beslöt att göra en lokal intensivundersökning av mera traditionellt slag, dvs. en allmänt beskrivande undersökning av rörligheten på en lokal arbetsmarknad. Som skall framgå av redogörelsen för urvalet försökte vi emellertid med denna uppläggnings behålla en viss standardisering av den utvalda populationen för att öka möjligheterna till sökandet efter orsakssamband. Till beslutet att inte använda befolkningsregistret som bas för intensivundersökningen bidrog bl. a. den grova näringsgrensuppdelningen av registrets yrkesuppgifter samt materialets begränsade omfattning på det lokala planet. Detta hindrar naturligtvis inte att befolkningsregistret för andra ändamål kan ge oss mycket värdefull information om arbetskraftens rörlighet.<sup>1</sup>

---

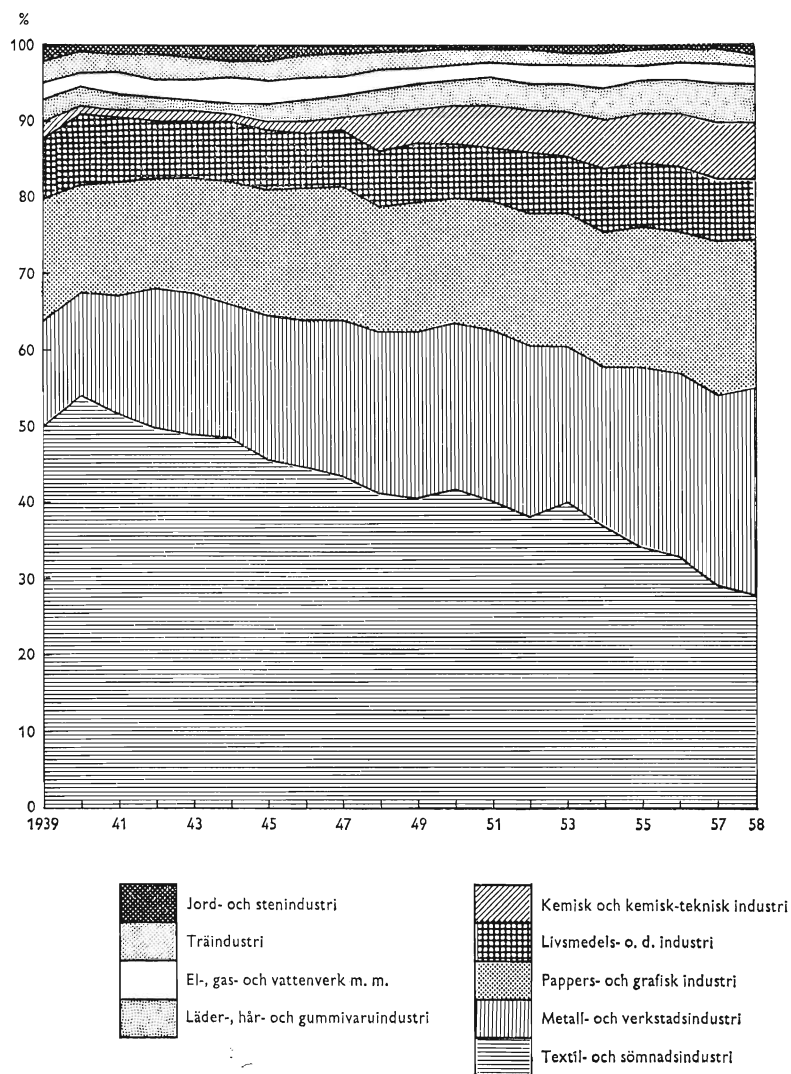
<sup>1</sup> Se J. Gillberg & B. G. Rundblad, Användning av befolkningsregistret för undersökning av arbetskraftens rörlighet — en metodstudie. *Statistisk Tidskrift* 1959:1.

### *Val av ort*

Vid valet av en lämplig arbetsmarknad som underlag för vår undersökning uppställdes dels vissa mera teoretiska kriterier, t. ex. storlek och differentiering, dels vissa mera praktiska kriterier, t. ex. närhet till Stockholm. De mera praktiska synpunkterna ledde till utväljandet av en rad industriorter i en halvcirkel runt Stockholm för närmare studium. För dessa orter sammanställdes all tillgänglig officiell statistik beträffande bl. a. storlek, andelen industriarbetare, de yrkesverksammars fördelning på olika näringsgrenar m. m. Denna genomgång ledde fram till att arbetsmarknaden i Norrköping var speciellt lämplig för våra syften, bl. a. på grund av den utveckling mot allt större differentiering som utmärkte stadens näringsliv. Det fanns i Norrköping många olika slags industrier (se diagram 1) och därmed också stora variationer i förmåner och arbetsvillkor. Detta borde göra en undersökning av detta slag mera givande i Norrköping än om den företagits på en ort med ett mera ensidigt näringsliv. En bidragande orsak till den ökade differentieringen av Norrköpings näringsliv under 1950-talet var den s. k. textilkrisen, vilken bl. a. innebar att den i staden tidigare så dominerande textilindustrin under åren 1952-57 tvingades friställa omkring 40 % av sin arbetskraft. En undersökning av arbetskraftens rörlighet i Norrköping borde därför kunna ge en bild av arbetskraftens anpassning till en strukturomvandling inom näringslivet, ett problem som diskuterats mycket i Sverige under de senaste åren i samband med bl. a. de europeiska integrationssträvandena samt den snabba tekniska utvecklingen.

Det fanns också nackdelar förbundna med att välja Norrköping som studieobjekt för en undersökning av arbetskraftens rörlighet. Staden har sålunda både före och efter andra världskriget expanderat betydligt långsammare än andra större svenska städer och dess arbetsmarknad var därför i ett ur rörlighetssynpunkt viktigt avseende icke typisk för större svenska industristäder. Med den bristande expansionstakten sammanhängande eventuellt också stadens relativt låga löneläge, vilket kunde ha haft en selektiv inverkan på vilka som flyttat till och från staden under den tidsperiod som omfattas av vår undersökning. Textilkrisen hade också skapat

Diagram 1. Sysselsatta inom industrin i Norrköping procentuellt fördelade på industrigrenar åren 1939-58



Källa: Statistisk årsbok för Norrköping.

speciella förhållanden, som begränsar möjligheterna att generalisera resultaten av en arbetsmarknadsstudie i Norrköping

Jämfört med nackdelarna med att välja Norrköpings arbetsmarknad som underlag för en studie av arbetskraftens rörlighet bedömde vi för-



delarna och då främst den stora differentieringen inom näringslivet som tyngre vägande och började att planera genomförandet av undersökningen i Norrköping.

### *Urval*

Som redan framgått av inledningen till detta avsnitt (se s. 16 f.) kunde de problemställningar som aktualiserat vår undersökning av arbetskraftens rörlighet ej besvaras med hjälp av redan tillgängligt material utan nya data måste insamlas med hjälp av personliga intervjuer med arbetstagarna på den berörda orten. Det ideala hade därvid varit att kunna intervjua ett urval av hela den vuxna befolkningen. Att med någon grad av precision studera rörligheten för både män och kvinnor i olika åldrar samt inom skilda yrkesgrupper skulle dock ha fordrat en undersökning av mycket stort format. Urvalet begränsades därför till män i åldrarna 25, 35 och 45 år. Orsaken till att vi begränsade oss till relativt unga män var, att tidigare undersökningar visat att rörligheten avtar kraftigt med stigande ålder. Vi skulle därför vinna mycket liten ny kunskap om själva flyttningsmekanismerna genom att ta med även äldre arbetstagare. Utelämnandet av kvinnorna i vårt urval byggde på liknande resonemang, nämligen dels deras lägre yrkesintensitet, dels när det gällde de gifta kvinnorna som ett speciellt problem, deras mer eller mindre sporadiska deltagande i yrkeslivet. Det ovan sagda innebär naturligtvis inte, att de äldres eller kvinnornas rörlighet på arbetsmarknaden skulle vara oviktiga forskningsområden. Man måste emellertid tillgripa betydligt större undersökningar än den vi planerade för att bemästra alla de speciella problem som ett inkluderande av även dessa kategorier skulle föra med sig.

Även i utländska undersökningar har man ofta av kostnads- och andra skäl tvingats skära ned sina urval på vissa punkter. I stället för att som i Norrköpingsundersökningen begränsa sig till vissa åldrar har man dock i sådana fall tagit med endast vissa yrkesgrupper, exempelvis tjänstemän eller kroppsarbetare («manual workers»). Genom denna uppläggning tappar man emellertid bort en del av den rörlighet som äger rum på arbetsmarknaden, exempelvis vid ett studium av enbart arbetare de byten för f. d. arbetare som lett till stadigvarande sysselsättning som tjänstemän eller

egna företagare. Vid undersökningen i Norrköping uppkom inte detta problem, då vi tog med alla kategorier av yrkesverksamma, även egna företagare. Ett inkluderande av alla yrkesgrupper kunde även motiveras med svårigheten att med någon grad av precision gallra ut t. ex. egna företagare ur de vid urvalet använda registren.

Att vi valt att studera endast vissa yngre årgångar i stället för ett tvärsnitt av den manliga befolkningen sammanhängde inte bara med att de yngres högre rörlighet ger mer information om flyttningsmekanismerna (se ovan). Vi har också velat standardisera intervjusituationen så mycket som möjligt vid upptagandet av de intervjuades anställningshistorier. Det kan nämligen antas vara lättare både vid intervju och bearbetning, om alla intervjuerna beträffande innehavda anställningar gäller samma tidsperiod och alla de intervjuade gjort sitt inträde på arbetsmarknaden vid ungefär samma tidpunkt och därmed samma konjunkturläge.

Denna standardisering av intervjusituationen kan sägas vara i linje med utvecklingen inom forskningen beträffande arbetskraftens rörlighet. Oftast vill man dock gå ännu längre än vi gjort i Norrköping och pröva sina hypoteser på urval som inte bara är begränsade beträffande åldern utan som också består av endast vissa bestämda yrkesgrupper.<sup>1</sup> Det är möjligt att detta är ett realistiskt grepp på undersökningsproblemen i USA, där så mycken information redan finns samlad om de mera generella mönstren i rörligheten. I Sverige däremot, där vi i stort sett saknar denna kunskap, skulle det troligen ha varit för tidigt att begränsa intensivundersökningen på det sätt som bl. a. Gladys Palmer föreslagit. Urvalsplanen i Norrköping kan dock i någon mån ses som en kompromiss mellan kravet på standardisering för studiet av vissa speciella orsakssamband och kravet på relativt fyllig information om mera generella mönster i rörligheten på en lokal arbetsmarknad.

Det slutliga urvalet av intervjupersoner för Norrköpings-undersök-

---

<sup>1</sup> Se t. ex. G. L. Palmer, Types de carrières professionnelles aux Etats-Unis, *Bulletin du Centre d'Etudes et Recherches Psychotechniques*, Tome VII, 1958: 2-3, s. 154. »La vérification particulière d'hypothèses sur le comportement dans le marché du travail devrait être limitée aussi aux travailleurs relevant de professions ou situations de travail bien définies.» Beträffande studier som lagts upp på detta sätt, se även G. L. Palmer et al., *The Reluctant Job Changer*, Philadelphia, 1962.

Tabell 1. Urval och intervjuer

Födda år	Hela antalet som var skrivna i Norrköping den 1/8 1958	Urvalet	Gjorda intervjuer	Bortfall	Bortfallsprocent	Därav bortfall på grund av att vederbörande ej tillhör populationen, procent
1913	665	345	321	24	7,0	2,0
1923	700	357	323	34	9,5	5,6
1933	498	297	276	21	7,1	2,4
<b>Totalt</b>	<b>1 863</b>	<b>999</b>	<b>920</b>	<b>79</b>	<b>7,9</b>	<b>3,4</b>

ningen resulterade i att omkring 1 000 personer uttogs för intervju. Detta motsvarade drygt hälften av alla män i de berörda åldersgrupperna som var skrivna i Norrköping den 1/8 1958 (urvalstillfället).<sup>1</sup> Grundtanken vid urvalet var att säkerheten i skattningar baserade på vart och ett av de tre stickproven skulle bli lika stor. Därför uttogs en större andel individer i den minsta av de tre åldersgrupperna, nämligen 25-åringarna.<sup>2</sup> Av de uttagna kunde 920 individer intervjuas under fältarbetet från slutet av augusti till mitten av oktober 1958. I tabell 1 ges en mera detaljerad sammanställning av utfallet av urval och fältarbete.

Som framgår av tabellen är det totala bortfallet 8 %, varav drygt 3 % faller på att de uttagna individerna ej blivit avförda ur de vid urvalet använda mantalsregistren trots att de flyttat bort från Norrköping före urvalstillfället. Dessa män har betraktats som ej tillhörande den undersökta populationen och inga ansträngningar har därför gjorts att intervju dem på annan ort.

Vägran att låta sig intervjuas utgör en mycket liten andel av bortfallet: räknat på hela den uttagna populationen var det knappt 1 % som föll bort av denna anledning. Norrköpings karaktär av hamnstad bidrog

<sup>1</sup> Ingen hänsyn har vid urvalet tagits till arbetskraftspendlingen till och från Norrköping. Enligt en undersökning av Drätselkammarens utredningskontor i Norrköping pendlade den 1 november 1957 1 242 manliga arbetstagare till Norrköping. Huvuddelen av pendlarna kom från Kvillinge församling, vilken har sitt centrum i Åby. Denna ort kan närmast betraktas som ett förortssamhälle till Norrköping. Vid samma tidpunkt pendlade 322 manliga arbetstagare från Norrköping, de största strömmarna gående till Linköping resp. Kvillinge.

<sup>2</sup> För de tekniska detaljerna vid dragandet av detta urval hänvisas till appendix A.

också till att höja andelen uttagna som ej kunde kontaktas. En del av de uttagna var nämligen sjömän som befann sig på långresa hösten 1958. Andra orsaker till att någon intervju ej kunde genomföras var att vederbörande vistades på sjukhus eller dylikt.

### *Frågeformulär och fältarbete*

Frågeformuläret genomlöpte många stadier i sin utveckling innan det efter provintervjuer i Norrköping våren 1958 kom att få sin slutliga form. Det mest utmärkande för de revisioner formuläret genomgick var, att vissa specifikt sociologiska problemställningar om t. ex. arbetstagarnas kunskap beträffande arbetstillfällen och förmåner alltmera kom i bakgrunden medan själva anställningshistorien blev det centrala i undersökningen. Till en del kan denna utveckling förklaras med den deskriptiva uppläggning i övrigt som undersökningen kom att få. Om hela arbetsmarknaden skulle täckas var det sålunda svårt att formulera kunskapsfrågorna på ett sådant sätt att de blev meningsfulla för alla de tillfrågade. Sådana frågor är lättare att ta upp i undersökningar som omfattar endast några få klart avgränsade yrkesgrupper, vilkas kunskap om arbetsmarknaden jämförs. En möjlighet hade naturligtvis varit att formulera frågorna i själva formuläret ytterst allmänt och att sedan insamla dessa data om kunskap m. m. genom mera fria intervjuer. Även detta ställde sig dock svårt, då vi knappast kunde tänka oss att få intervjuare med den kunskap om arbetsmarknaden som skulle varit nödvändig för att med någon framgång genomföra dylika fria intervjuer. Kostnaderna både för intervjuer och bearbetning skulle också ha ökat betydligt, om vi övergått till denna intervjutyp. Våra erfarenheter under arbetet med frågeformuläret var dock lärorika, då de visade hur intimt utformningen av urval och formulär hängde samman. En mera deskriptiv utformning av urvalet fick sålunda också könsekvenser för vilka frågor som kunde tas med i formuläret.

På detta sätt kom kärnpunkten i intervjun att utgöras av själva anställningshistorien, dvs. frågor om de olika anställningar och arbetsuppgifter som den intervjuade haft sedan han kom ut på arbetsmarknaden. Målet var här att få med alla anställningar och arbetsuppgifter med minst

en månads varaktighet. Avbrott eller uppehåll i anställningshistorien på grund av arbetslöshet, sjukdom, militärtjänst, studier eller dylikt med minst en månads varaktighet skulle även noteras. För varje byte frågades vidare om detta berott på driftsinskränkning eller dylikt samt om den nya anställningen erhållits genom arbetsförmedlingen. Speciellt detaljerade upplysningar inhämtades om det senaste bytet av anställning, t. ex. varför man bytte anställning, hur man fick reda på det nya arbetet samt vilka förmåner och arbetsvillkor i övrigt man hade i både den gamla och nya anställningen. I intervjun ingick även vissa frågor för att närmare beskriva den intervjuade och hans situation, exempelvis beträffande uppväxtmiljö, utbildning, civilstånd, barnantal m. m.<sup>1</sup>

Frågeformuläret kom i denna utformning att i stora stycken likna det formulär som använts i den amerikanska »Sexstadsstudien». Den huvudsakliga skillnaden ligger i att vi koncentrerat frågorna om motiv och förmåner till det sista bytet av anställning, medan i den amerikanska undersökningen dessa frågor ställdes vid varje rapporterat anställningsbyte. Vid bearbetningen av »Sexstadsstudien» material hade man dock stora svårigheter att utnyttja den på detta sätt insamlade informationen, speciellt då beträffande löneförmånerna, på grund av svarens allmänna och svårtydda karaktär. Denna erfarenhet från USA gav oss anledning att fråga mycket och detaljerat om det sista bytet i stället för att som i den amerikanska undersökningen sprida frågorna om motiv m. m. »tunt» över alla byten.

Som intervjuare användes en grupp studenter med tidigare intervjuerfarenhet, vilka erhållit en veckas specialutbildning före undersökningens genomförande. Den ganska omfattande utbildningen av intervjuarna sammanhörde med att dessa förutom förtrogenhet med formuläret måste besitta största möjliga kunskap om olika yrken samt om den lokala arbetsmarknaden. Intervjuerna utfördes i allra flesta fall i hemmen, då vi ville förhindra varje misstanke om att de intervjuades arbetsgivare hade någon insyn i intervjumaterialet. Genom dagliga konferenser och kontroller av de genomförda intervjuerna sökte vi att i mesta möjliga mån

---

<sup>1</sup> Beträffande formulärets utformning mera i detalj, se appendix B.

standardisera intervjuförfarandet. Denna standardisering är speciellt viktig beträffande anställningshistorien, då det inte finns något yttre mått på att frågorna i denna blivit fullständigt besvarade. Varje anställningshistoria är nämligen i viss mån »unik» och fullständigheten är helt beroende på intervjuares och intervjuobjekts tålamod och noggrannhet.

Efter det att fältarbetet avslutats vidtog omedelbart kodning och stansning av det insamlade materialet. För de problem som därvid mötte redogörs dels i samband med redovisningen av resultaten i de följande kapitlen och dels i ett speciellt metodappendix (appendix A). I detta appendix anges även de principer som varit grundläggande för analysen av materialet, t. ex. på vilka grunder slutsatser dragits om samband mellan rörlighet och olika bakomliggande faktorer.

## KAPITEL 2

### Allokering av arbetskraft

#### DEN AKTUELLA DEBATTEN

I debatten om det bästa sättet att åstadkomma de för vidare produktivtetsstegring önskvärda överflyttningarna av arbetskraft från mindre till mera produktiva områden är det vanligt att tänka sig att denna rörlighet kan ske på två olika sätt. Antingen »sugs» arbetskraften över till de mera produktiva näringsgrenarna eller arbetsställena på grund av de bättre förmåner som dessa kan erbjuda eller också »stöts» arbetskraften bort från sina gamla arbetsställen genom att dessa i konkurrensen med de mera produktiva företagen måste nedläggas.

Stort intresse knyter sig till problemet, om vilken av dessa två former av anpassning av arbetskraftsresurserna till rådande efterfrågan som leder till snabbast möjliga produktivtetsstegring under beaktande av även andra välfärdsmissiga aspekter av rörligheten. Uppfattningen på den punkten får bl. a. betydelse för utformningen av den lönepolitik som bör föras av parterna på arbetsmarknaden för att detta mål skall kunna uppnås. Om man utgår ifrån att den bästa anpassningen erhålls genom att arbetskraften »stöts» över till sina nya arbetsplatser, bör sålunda inga eller små lönedifferenser eftersträvas, eftersom detta medför ett ofördelaktigt kostnadsläge beträffande lönerna för de mindre produktiva företagen. Dessa tvingas därför till driftsinskränkning eller nedläggning, varvid arbetskraft frigörs. Tror man däremot mera på effekten av att »suga» arbetskraften över till sina nya arbetsställen bör man eftersträva stora lönedifferenser för att åstadkomma största möjliga »sug» från de mera produktiva och därmed bärkraftiga företagen.

Valet mellan dessa två lönepolitiska linjer beror på vad man vet eller kanske snarare tror sig veta om arbetskraftens reaktioner inför olika incitament till rörlighet. Är arbetskraften mycket trögrörlig, så att den inte flyttar trots stora differenser i löner eller andra förmåner bör man tydligen eftersträva ett så högt och jämnt löneläge som möjligt över hela arbetsmarknaden för att därigenom tvinga företagen till nedläggningar och rationaliseringar av mindre produktiva tillverkningsgrenar, vilket i sin tur medför att arbetskraft frigörs för sysselsättning på annat håll. Det är också slutsatser av detta slag som LO-ekonomerna med Gösta Rehn i spetsen framfört som ett av de ekonomiska skälen till den s. k. *solidariska lönepolitiken*.<sup>1</sup> Från arbetsgivarparten på den svenska arbetsmarknaden föreligger inga lika programmatiska uttalanden beträffande lönepolitiken som från LO-sidan men man begår säkert ingen orättvisa om man tolkar de uttalanden som finns som tydande på en betydligt större tilltro till lönedifferenserna som flyttningsincitament hos arbetsgivarsidans representanter.<sup>2</sup> Man betonar också från detta håll företagets bärkraft som grund för lönepolitiken och även om man är villig att gå LO till mötes, när det gäller »lika lön för likvärdig arbetsinsats», kan därför arbetsgivar-sidan anses representera en lönepolitik enligt en modifierad form av den

---

<sup>1</sup> Ett huvudmotiv för denna politik var behovet av en rationell lönestruktur för att fullsysselsättningssamhället förhindra en kapplöpning om lönerna mellan olika grupper av arbetstagare, en kapplöpning som ansågs kunna få ofördelaktiga effekter på penningvärdet och samhällsekonomin i övrigt. Det är dock också klart att man på LO-sidan från första början insåg möjligheterna att med hjälp av denna lönepolitik och en kompletterande rörlighetsstimulerande arbetsmarknadspolitik från statsmakternas sida åstadkomma effektivast möjliga användning av arbetskraftsresurserna. Det bör vidare påpekas att den solidariska lönepolitiken inte innebär att alla lönedifferenser skall utjämnas. Även LO-sidan tänker sig löneskillnader motiverade av arbetets svårighetsgrad, kraven på utbildning o. d. Se bl. a. G. Rehn, Ekonomisk politik vid full sysselsättning, *Tiden*, 1948:3 samt Fullsysselsättningens löneproblem, *Fackföreningsrörelsen*, 1949:50, samt R. Meidner, Lönepolitikens dilemma vid full sysselsättning, *Tiden*, 1948:9. Diskussionen om den solidariska lönepolitiken utgör också ett viktigt inslag i LO:s programskrift från 1951 *Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*, Malmö. En kritisk översikt av diskussionen om lönepolitik vid full sysselsättning ges av E. Lundberg i artikeln Lönepolitik under full sysselsättning, *Ekonomisk Tidskrift*, 1950:1, samt i samme författares bok *Konjunkturer och ekonomisk politik*, Stockholm, 1953, s. 412 ff.

<sup>2</sup> Se t. ex. föredrag av B. Kugelberg, Lönepolitik i ett progressivt samhälle, *National-ekonomiska föreningens förhandlingar*, 1955, häfte 5, Stockholm, 1955.



s. k. *bärkraftsprincipen*, dvs. lönesättningen skall baseras på företagens och branschernas lönebetalningsförmåga.

Om vi ser till de senaste årens debatt om fördelarna med olika former av lönepolitik finner vi argumenten för den solidariska lönepolitiken utvecklade i LO:s år 1961 publicerade programskrift *Samordnad näringspolitik*, där det bl. a. heter:

»Vid första påseendet tycks bärkraftsprincipen ur de här relevanta synpunkterna vara att föredra framför solidaritetsprincipen. En lönebildning, där de bärkraftiga företagens lönesättning är högre än de ekonomiskt svaga och kontraktiva företagens och näringsgrenarnas, borde — så argumenterar man — underlätta en överföring av arbetskraft från överskotts- till bristområden och därmed bli en aktiv faktor i strukturomvandlingen. Resonemanget bygger emellertid på en förutsättning, som ingalunda är oomtvistlig, den nämligen, att måttliga löneskillnader utgör ett tillräckligt starkt incitament för arbetskraftens flyttning. Både svenska och utländska undersökningar ger stark anledning att ifrågasätta riktigheten i denna förutsättning. Lönen är blott en faktor bland många, som blir bestämmande för arbetskraftsrekrytering och flyttningsrörelser, och troligen får man driva lönedifferentieringen mycket långt för att den önskade rörlighetseffekten skall uppnås. I praktiken torde konsekvensen av en lönedifferentiering ofta bli, att svaga företag kan existera tack vare »lönesubvention» från underbetalda löntagares sida. Effekten blir sålunda många gånger snarare en konservering av på lång sikt icke bärkraftiga företag än ett arbetskraftsutflöde till höglöneföretagen.

Men även om modellen skulle fungera enligt förutsättningarna, dvs. om arbetskraften vore starkt flyttningskänslig gentemot löneförändringar, skulle invändningar kunna resas, dock från delvis andra utgångspunkter. En avtalsstruktur, helt baserad på bärkraftsprincipen, skulle vara underkastad snabba konjunkturbetingade växlingar; den skulle också ge anledning till ständiga korrigeringskrav och bli en aktiv faktor i inflationsmekanismen.

Den solidariska lönepolitiken kan i sin yttersta konsekvens synas verka konserverande på sysselsättningsstrukturen. Den avstår ju medvetet från att söka använda lönedifferenserna som flyttningsincitament. Man förbiser då, att det ständiga lönetryck, som den solidariska lönepolitiken förutsätts utöva på de svaga företagen, måste framtvinga rationaliseringar och, därest möjligheterna härtill är uttömda, till företagsnedlägganden. Detta torde vara ett effektivare sätt att åstadkomma överflyttningar av arbetskraft till mera bärkraftiga företag än skapandet av lönedifferenser, under förutsättning givetvis, att inom samhällsekonomin råder en hög

sysselsättningsgrad samt att det bedrivs en aktiv arbetsmarknadspolitik, som med omskolning, flyttningshjälp och andra åtgärder underlättar de lokala omställningssvårigheter, som den solidariska lönepolitiken om inte skapar, så dock skärper.»<sup>1</sup>

Av citatet framgår att författarna har mycket liten tilltro till lönedifferenser som flyttningsincitament, i varje fall lönedifferenser av den storlek som av andra skäl kan anses tolerabla på den svenska arbetsmarknaden.<sup>2</sup> I stället för »sug»-metoden skall man därför lita till »stöt»-metoden genom att den solidariska lönepolitiken pressar upp det allmänna löneläget så högt att de mindre bärkraftiga företagen tvingas till rationalisering eller nedläggning varigenom arbetskraft friställs för anställning i de mera bärkraftiga företagen. En förutsättning för att detta skall fungera enligt beräkningarna är dock enligt författarna att det råder en hög sysselsättningsgrad inom samhällsekonomin och att en aktiv arbetsmarknadspolitik med hjälp av omskolning, flyttningshjälp o. d. tar hand om den friställda arbetskraften.

Det är på den senare punkten som en av kritikerna av den solidariska lönepolitiken under senare år, Bent Hansen, skjutit in sig.<sup>3</sup> Han tror inte att arbetsmarknadsstyrelsen har den »hemliga slagruta» som behövs för att t. ex. ställa prognoser över enskilda industriernas framtidsutsikter. Och utan sådana prognoser måste det vara svårt att fullgöra den uppgift som LO-ekonomerna tilldelat arbetsmarknadsverket. Om ett företag eller

<sup>1</sup> *Samordnad näringspolitik*, Stockholm, 1961, s. 184–185.

<sup>2</sup> Den ringa tilltron till lönedifferenser som flyttningsincitament på LO-sidan kommer också fram i ett diskussionsinlägg av Rudolf Meidner i samband med Bertil Kugelbergs föredrag på Nationalekonomiska föreningen 1955. Meidner yttrade bl. a.: »Det fordras i själva verket mycket stora lönedifferenser för att övervinna arbetskraftens ovilja i detta fall, och direktör Kugelberg påtalade själv obenägenheten att flytta. Lönens roll såsom motiv för flyttningar torde vara avsevärt överskattad. Det finns vissa amerikanska undersökningar, som visar, att av dem som flyttar hälften hamnar på arbetsplatser där de får mindre betalt än förut. Det tyder inte på någon målmedveten flyttning, föranledd av lönedifferenserna. Det finns tydligen många andra motiv för flyttning, och framför allt tror jag att arbetstagarna är mycket okunniga om arbetsmarknaden. De vet inte vad de ger sig in på när de flyttar, utan det är slumpen som får avgöra, om de får det bättre eller sämre. De expanderande näringsgrenarna drar till sig arbetskraft främst därigenom att de anställer ny arbetskraft. Det förefaller vara trivialt, men det torde förhålla sig så.» *Nationalekonomiska föreningens förhandlingar*, 1955, häfte 5, Stockholm, 1955, s. 117.

<sup>3</sup> *Nationalekonomiska föreningens förhandlingar*, 1961, häfte 4, Stockholm, 1962.

en bransch tvingas friställa arbetskraft, skall då svårigheterna betraktas som temporära och de friställda hållas sysselsatta i beredskapsarbeten eller skall svårigheterna betraktas som bestående och arbetskraften omskolas för anställning i andra näringar? I det senare fallet är det risk för att man genom bristfälliga prognoser gör en felbedömning, företaget eller branschen får kanske ett uppsving och behöver återigen all den friställda och nu omskolade arbetskraften. Hade det inte varit bättre, menar Hansen, att låta denna bransch med svårigheter ha en långsammare löneutveckling under den svåra tiden, varigenom den kanske kunnat rida ut stormen med arbetsstyrkan intakt. Om det finns möjligheter till övergång till andra företag flyttar kanske en del av arbetskraften bort från denna bransch med långsammare löneutveckling men vänder konjunkturerna för branschen i fråga kan också återflyttning komma till stånd utan några större och dyrbara ingrepp. På grund av den solidariska lönepolitiken riskerar man att få en massa onödiga och dyrbara flyttningar av folk fram och tillbaka på arbetsmarknaden.

Hansen påpekar även att man för en viss tid måste räkna med lägre produktivitet för överflyttad arbetskraft samt att man för vissa av de friställda måste räkna med att de alls inte får någon ny anställning. Slutatsen för Hansens del tycks därför bli att den solidariska lönepolitiken i kombination med en aktiv arbetsmarknadspolitik på inga vägar kan ersätta den allokering av arbetskraftsresurserna som man skulle erhålla om man mera litade till marknadskrafterna. Den av LO föreslagna politiken är dessutom, enligt Hansen, dyrbar och en smärtsam upplevelse för dem som drabbas av den.<sup>1</sup>

Den sist framhävda aspekten i Bent Hansens kritik, nämligen anpassningssvårigheterna för den friställda arbetskraften, har också tagits upp av Karl-Olof Faxén i hans kritik av den solidariska lönepolitiken.<sup>2</sup> Han

<sup>1</sup> »Det är en rå politik som LO-ekonomerna går in för: man säger flera avskedanden och hoppas att det inte betyder mera arbetslöshet. Men det är självklart att det gör det — man lyckas inte flytta över alla. Framför allt tror jag inte det är så särskilt lustigt för dem som avskedas och 'tas om hand av Arbetsmarknadsstyrelsen'». Hansen, op. cit., s. 124.

<sup>2</sup> K.-O. Faxén, Arbetsmarknad och lönebildning i *Arbetskraften i 60-talets ekonomi*, Stockholm, 1960, samt Solidariskt eller flexibelt, *Arbetsgivaren* 1960: 12.

ställer sig t. ex. tveksam till den bland förespråkarna för den solidariska lönepolitiken förhärskande uppfattningen, att slutresultatet för majoriteten av de friställda skulle bli en inkomstmässigt förbättrad ställning. Han hänvisar till att resultaten från undersökningar i utlandet på den punkten gett mycket skiftande resultat. Enligt dessa studier har stora grupper av friställda låglönearbetare inte fått nya och bättre arbeten inom höglöneområden utan i stället fått det ännu sämre. Speciellt gäller detta för dem som inte velat eller inte kunnat flytta från den gamla orten. Arbetslöshetsperioderna är också vanligare i samband med tvångsvis omflyttning än vid frivilliga flyttningar. Dessutom tillkommer den komplikationen för de tvångsvis förflyttade att de vid arbetslöshet är arbetslösa längre tid än frivilligt flyttande som tillbringar en tid i arbetslöshet mellan anställningarna. Även om en del av dessa svårigheter kan mildras genom en aktiv arbetsmarknadspolitik, ifrågasätter Faxén, om det inte vore bättre att söka åstadkomma en mjukare strukturomvandling. Detta skulle kunna uppnås genom att man i större utsträckning litade till det incitament till frivillig flyttning som lönedifferenser dock utgör för en inte alltför obetydlig grupp av anställda. Faxén antar gissningsvis, att omkring en fjärdedel av de frivilliga flyttningarna är betingade av lönemotivet.

Ovanstående referat av några synpunkter ur de senaste årens lönepolitiska diskussion i vårt land tyder på att vi här har att göra med två olika uppfattningar om den mest lämpliga lönepolitiken för den svenska arbetsmarknaden: Den ena uppfattningen, här representerad av LO-ekonomerna, rekommenderar en politik med »lika lön för likvärdigt arbete». De företag som inte kan betala de löner som en sådan politik ger upphov till måste slås ut och den friställda arbetskraften skall sedan med arbetsmarknadsstyrelsens hjälp slussas över till annan sysselsättning. På detta sätt erhålles enligt företrädarna för en sådan politik den snabbaste överföringen av arbetskraft till de mest produktiva företagen och näringarna och därmed också den bästa allokeringen av våra arbetskraftsresurser. Den andra uppfattningen, här representerad av Faxén och Hansen, vill satsa mera på en lönepolitik som varierar med konjunkturerna och som åstadkommer minsta möjliga tvångsvisa överflyttning av arbetskraft. Så långt möjligt skall i stället arbetskraftsströmmarna styras av det

flyttningsincitament som marknadsmässigt betingade differenser i löner och andra förmåner utgör.

Det är inte vår uppgift att ta ställning i denna diskussion om den mest lämpliga lönepolitiken på den svenska arbetsmarknaden. Vår uppgift är i stället att närmare granska och med nytt material söka belysa det empiriska underlaget för de i diskussionen framförda synpunkterna. Det ovanstående kortfattade referatet tjänar därför närmast syftet att vara en introduktion till de följande avsnittens behandling av det vi uppfattar vara ett av huvudproblemen i den ovan refererade lönepolitiska diskussionen, nämligen orsakerna till att man byter anställning och främst då lörens roll.

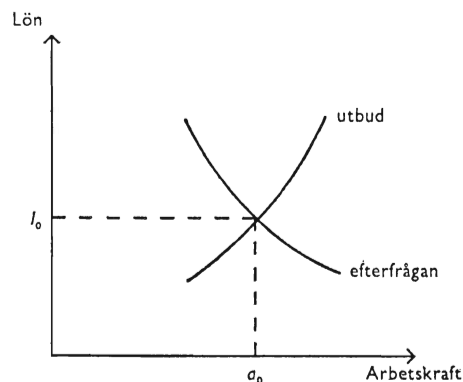
Det bör på förhand sägas ifrån att en enstaka studie av dessa problem inte kan ge några definitiva och för alla situationer gällande svar. Det är dock vår förhoppning att en presentation av det empiriska material som insamlats i Norrköping skall kunna bidra till att hyfsa problemställningarna och ge ett bättre underlag för den teoretiska diskussionen på detta område.

## **DEN TRADITIONELLA TEORIN<sup>1</sup>**

Den empiriska forskningen beträffande arbetskraftens rörlighet har i stor utsträckning gått ut på att pröva det i nationalekonomisk teori förutsatta

---

<sup>1</sup> Rubriken »den traditionella teorin» är vald med avsikt för att beteckna att vi i det följande söker ange vissa traditionella drag i nationalekonomins sätt att behandla lönestrukturens bestämning och arbetskraftens rörlighet. Vi är väl medvetna om att denna traditionella teori alltsedan klassikernas dagar omgärdats med många reservationer samt på många punkter förfinats och vidareutvecklats. Det oaktat var det tydligen denna traditionella teori som de empiriskt inriktade arbetsmarknadsforskarna utgick ifrån i sina försök att undersöka realismen i den ekonomiska teorins antaganden om arbetsmarknads sätt att fungera. Se t. ex. Charles Myers artikel »Labor Market Theory and Empirical Research», där han bl. a. skriver: »As sometimes happens in economics, the qualifications made by Marshall, Hicks and others in the concept of the labor market tended to be forgotten (or assumed and then forgotten) in subsequent refinements of the models and especially in their textbook presentations. While it is difficult to cite chapter and verse to support this view, the impression was fairly widespread among labor economists in the United States a decade or so ago that economic theory made assumptions about



sambandet mellan löner och arbetskraftsallokering. Även om vi i denna studie inte direkt syftar till någon sådan prövning finns det därför skäl att i all korthet referera den teoretiska bakgrunden till en stor del av forskningen på området. Det är ju nämligen resultaten och erfarenheterna från denna forskning som vi skall bygga på i våra egna försök att ge en bättre empirisk grundval för de senare årens debatt om de löne- och arbetsmarknadspolitiska problemen.

Enligt den traditionella eller nyklassiska teorin för lönestrukturens bestämning är lönen liksom andra priser på en marknad reglerad av tillgång och efterfrågan.<sup>1</sup> Efterfrågan bestäms i detta fall av lörens höjd samt arbetsgivarnas förväntningar beträffande avsättningsmöjligheterna för företagens produkter, arbetskraftens produktivitet m. m. Vid i övrigt lika förhållanden blir efterfrågan större ju lägre lönen är. Tillgången (eller utbudet) i sin tur beror av arbetstagarnas villighet att för olika pris arbeta ett större eller mindre antal timmar. Vanligen brukar man tänka sig att arbetsutbudet blir större ju högre lönen är. Om vi nu kände kurvorna för hur tillgång och efterfrågan såg ut för en viss

the operation of the labor market which were not realistic. This led to a burst of empirical studies of labor mobility, particularly in various local labor markets, during the period roughly from 1936 to 1950.» Myers artikel är tryckt i J. T. Dunlop (ed.), *The Theory of Wage Determination*, London, 1957, s. 317-326.

<sup>1</sup> Se t. ex. de inledande orden i J. R. Hicks, *The Theory of Wages*, London, 1963, 2nd ed., s. 1: »The theory of the determination of wages in a free market is simply a special case of the general theory of value. Wages are the price of labour; and thus, in the absence of control, they are determined, like all prices, by supply and demand.»

homogen typ av arbetskraft skulle, som ovanstående figur visar, jämviktslönen ligga i skärningspunkten mellan dessa kurvor.

Om en sådan jämvikt etablerats på alla delmarknader innebär detta att arbetsmarknaden befinner sig i jämvikt och att — om man bortser från externa effekter — en optimal allokering av arbetskraftsresurserna har uppnåtts; detta under förutsättning att jämvikt råder även på övriga varu- och faktormarknader.<sup>1</sup> Allt under förutsättning av rationellt beteende hos både arbetsgivare och arbetstagare, fri rörlighet i alla avseenden samt övriga förutsättningar som i de nationalekonomiska läroböckerna brukar rymmas under rubriken »fullkomlig konkurrens» («perfect competition»).

Med den i figuren på s. 33 givna efterfråge- resp. tillgångsstrukturen skulle tydligen  $a_0$  arbetstagare bli anställda mot en lön av  $l_0$  kr i timmen. Varje annat löneläge skulle rubba jämvikten på arbetsmarknaden. En lägre lön skulle t. ex. innebära alltför liten tillgång på arbetskraft och konkurrensen om den fåtaliga arbetskraften skulle då tvinga lönen i höjden tills åter jämvikt uppnåddes mellan tillgång och efterfrågan. Vid en högre lön å andra sidan kunde inte all tillgänglig arbetskraft finna anställning, vilket skulle medföra att de som var utan arbete konkurrerade om de alltför fåtaliga anställningarna genom att erbjuda sig att arbeta billigare tills lönen på nytt justerats till sitt jämviktsläge.

De antaganden, som ligger till grund för den traditionella statistiska analysen av ett modellsamhälle, där fullkomlig konkurrens tänkes råda, leder till slutsatsen, att på en och samma marknad alla arbetsgivare betalar sin arbetskraft lika löner. Det vore nämligen orationellt för en enstaka företagare, att betala högre löner än vad som betalas på andra håll. Och om han betalade lägre lön än på andra håll skulle ingen vilja ta arbete hos honom. Härvid förutsätts att marknaden är så definierad att arbetskraften är homogen i den meningen att inga skillnader förekommer vad beträffar utbildning, yrkesskicklighet och andra för arbetsresultatet avgörande egenskaper.

<sup>1</sup> I den traditionella produktivitetsteorins termer betyder detta, att lönen är lika med värdet av gränsprodukten för en viss typ av arbetskraft samt att alla tillgängliga arbetstagare av denna typ som önskar arbeta för denna lön vunnit anställning.

Om nu en arbetsgivare kan förbättra produktiviteten innebär detta i första hand att han kommer att få högre vinster än som är normalt för branschen. Detta lockar till motsvarande rationaliseringar inom befintliga företag och etablerandet av nya företag på marknaden. Härvid stiger efterfrågan på arbetskraft och utbudet på varor ökar varigenom lönen stiger och produktpriset minskar till dess ett nytt jämviktsläge med normala vinster åter har etablerats.<sup>1</sup>

Ovanstående tankeschema, där endast temporära lönedifferenser kan tänkas existera, är givetvis en starkt förenklad bild av verkligheten. Erfarenhetsmässigt vet vi, att det förekommer lönedifferenser, stundom av ganska betydande mått, även på marknader, som är lokalt avgränsade och som utmärks av homogenitet hos arbetskraften. Förekomsten av sådana differenser kan då ses som ett uttryck för att de förutsättningar, som ligger till grund för den traditionella analysen, inte är helt realistiska. Därtill kommer emellertid, att även inom ramen för den typ av verklighetsförenkling som den analysen utgår ifrån, differenser i penninglönen kan tänkas uppkomma på grund av att de icke-ekonomiska villkoren förbundna med de olika anställningarna kan tänkas variera; det kan t. ex. finnas olikheter i hur tråkigt, hur rent, hur hälsosamt etc. det är på de olika arbetsplatserna. Sådana icke-ekonomiska aspekter på en viss anställning utgör tillsammans med lönen de med anställningen förbundna nettofördelarna (»net advantages»). I ett arbete som är t. ex. tungt och smutsigt måste arbetsgivaren sålunda sätta lönen extra högt för att kompensera för dessa negativa aspekter hos arbetet och därigenom bringas i jämviktsläget nettofördelarna i detta arbete i paritet med nettofördelarna i de rena och lätta arbetena. Av detta följer också att på en sådan arbetsmarknad med variationer i arbetsförhållandena är det nettofördelarna inklusive lönen som utgör incitament för arbetskraftens rörlighet.

Som framgått av det ovanstående förutsätter bestämningen av en optimal lönestruktur att arbetskraften är fullkomligt rörlig. Arbetskraftens rörlighet

---

<sup>1</sup> Om den genomförda rationaliseringen är av starkt arbetsbesparande karaktär, kan det tänkas att substitution av kapital för arbetskraft leder till att efterfrågan på arbetskraft och lönen minskar, trots den ökade produktionen. Det i texten angivna förhållandet torde emellertid vara det normala.



stimuleras av lönedifferenserna och lönestrukturen i sin tur är bestämmande för arbetskraftens fördelning.

Som teoretisk modell är naturligtvis denna teori berömvärd, eftersom den med hjälp av några få variabler sammanfattar hela det nätverk av faktorer som på en arbetsmarknad bestämmer lönernas storlek och allokeringen av arbetskraftsresurserna. All teori innebär stora förenklingar om man jämför med den verklighet som man söker att förklara. Frågan är i stället om teorin trots de förenklade antaganden den utgår ifrån är så realistisk att den kan ge upphov till utsagor om verkligheten av praktisk betydelse. På den punkten har striden länge stått het bland ekonomerna och mycken dialektisk skicklighet har utvecklats för att bevisa att teorin gäller resp. inte gäller.<sup>1</sup> Någon ny teori har dock inte denna diskussion frambringat utan läroböckerna ger i dag i stort sett teorin i dess gamla form med större eller mindre utrymme ägnat åt en behandling av de trögheter som gör att teorin endast mycket ungefärligt kan tänkas beskriva de verkliga förloppen. Speciell uppmärksamhet har därvid ägnats olika inskränkningar i den fria konkurrenssituation som teorin utgår ifrån, t. ex. genom fackföreningarnas ökade inflytande, samt den trögriklighet som utmärker arbetskraften, bl. a. på grund av dess bristande kännedom om alternativa arbetsmöjligheter.

Även om de senaste årens diskussion om realismen i den traditionella teorin således inte varit helt resultatlös kan den nuvarande situationen knappast betraktas som tillfredsställande. Mot den abstrakta och strängt systematiska framställningen av teorin i dess rena form, dvs. under fullkomlig konkurrens, står nämligen i de flesta framställningar en vida mindre abstrakt och systematisk framställning av alla de ofullkomligheter i arbetsmarknadernas sätt att fungera som inskränker teorins relevans, när det gäller att utgöra underlag för praktiskt handlande.<sup>2</sup> Resultaten av

<sup>1</sup> Som exempel på en sådan diskussion under de allra senaste åren se S. Rottenberg, On Choice in Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, January, 1956, samt R. J. Lampman, Comments: »On Choice in Labor Markets», *Industrial and Labor Relations Review*, July, 1956. Diskussionen även återgiven i samlingsverket *Labor and Trade Unionism. An Interdisciplinary Reader*, (ed. W. Galenson & S. M. Lipset), New York, 1960.

<sup>2</sup> Det är naturligtvis på denna punkt som den ofta anförda parallellen mellan den fria konkurrenssituationen och t. ex. fysikens lufttomma rum delvis bryter samman. Fy-

denna boskillnad mellan behandlingen av teorin och inskränkningarna i teorins giltighet blir att olika nationalekonomer på för det praktiska handlandet vitala punkter kan ha mycket olika åsikter beroende på om de lägger tonvikten på teorin eller inskränkningarna. Eftersom teorin på detta område knappast kommer att revideras, gemensam som den är för stora delar av nationalekonomin, synes enda utvägen ur detta dilemma vara en teoretisk fördjupning och vidareutveckling av behandlingen av tröghetsfaktorerna på arbetsmarknaden, ett problem som på många punkter skall sysselsätta oss i den följande framställningen.

#### HUVUDPROBLEM FÖR DEN EMPIRISKT INRIKTADE FORSKNINGEN

Till tvivlarna på realismen i den traditionella teorin hörde bl. a. en del amerikanska ekonomer med arbetsmarknadsfrågor som specialitet (s. k. »labor economists»). De noterade t. ex. att stora lönedifferenser för ungefär liknande arbete kunde bestå i lokala arbetsmarknader utan tendens till utjämning. Detta ledde dem till uppfattningen, att det måste vara något fel på det i teorin stipulerade sambandet mellan lönestrukturens bestämning och arbetskraftens allokering. Precis vilka fel och hur mycket fel försökte de ta reda på genom empiriska studier av bl. a. hur arbetstagarna valde sina anställningar samt hur lönerna bestämdes av arbetsgivarna. När det gällde arbetskraftens rörlighet, var det följande fyra huvudproblem som stod i centrum för forskarnas intresse.<sup>1</sup>

sikerna kan på ett helt annat sätt än nationalekonomerna behandla ofullkomligheterna i mätsituationen i teorins termer. De har dessutom utvecklat tillförlitliga metoder att mäta dessa avvikelser och är därigenom i stånd att göra de för korrekta förutsägelser nödvändiga korrektonerna av de betingelser under vilka teorin antas fungera. Inom nationalekonomin har ansträngningarna hittills huvudsakligen varit inriktade på det första steget i denna process, dvs. behandlandet av ofullkomligheterna i teorins termer. Se t. ex. K.-O. Faxén, *Monetary and Fiscal Policy under Uncertainty*, Stockholm, 1957, kapitel 6.

Den ovan anförda parallellen mellan de förenklade antagandena bakom nationalekonomins och fysikens teoribildningar kan trots detta i vissa fall ha sitt berättigande, t. ex. då man endast vill visa att båda teorierna utan korrigeringar ger så goda förutsägelser, att det vore bortkastad möda att söka öka precisionen i dessa förutsägelser genom ett hänsynstagande till alla tänkbara avvikelser. För ett sådant resonemang se M. Friedman, *Essays in Positive Economics*, Chicago, 1953, s. 16 ff.

<sup>1</sup> H. S. Parnes, op. cit., s. 146.

1. Vilka kriterier använder arbetstagarna, när de bestämmer sig för att behålla eller byta anställning?
2. På vilka sätt får arbetstagarna reda på nya anställningar och hur mycket vet de om alternativa möjligheter att få anställning?
3. I vilken utsträckning äger på lokala arbetsmarknader rörlighet rum från låglöne- till höglöneområden och hur mycket förbättrar individuella arbetstagare sitt förtjänstläge genom att byta arbete?
4. Är aktuell eller potentiell rörlighet effektiv, när det gäller att reducera differenser i fråga om löner och andra förhållanden i jämförbara anställningar?

De tre första av de ovanstående problemen har tydligen att göra med några av de områden på vilka den traditionella teorin antogs göra bestämda antaganden, nämligen beträffande arbetstagarnas strävan efter någon form av inkomstmaximering samt deras möjligheter till rationella val på basis av fullständig kunskap om olika handlingsalternativ.<sup>1</sup> Den fjärde problemställningen har mindre att göra med antagandena bakom teorin än med de förutsägelser beträffande en tendens mot utjämnade lönedifferenser som teorin ansågs leda till.

---

<sup>1</sup> Det är, enligt Cartter, mycket troligt att denna utgångspunkt för forskningen delvis var inspirerad av P. Douglas arbete *The Theory of Wages*, New York, 1934, där ett försök görs att beskriva och diskussionsvis pröva validiteten hos tio implicita antaganden bakom den klassiska teorins moderna variant, den s. k. gränsproduktivitetsteorin. De tio antagandena var enligt Douglas:

- 1) Arbetsgivarna är i stånd att mäta och i förväg förutsäga en faktors gränsprodukt.
- 2) Det är fri och fullständig konkurrens mellan arbetsgivarna.
- 3) Arbetskraften känner till sin gränsprodukt.
- 4) Det är fri och fullständig konkurrens mellan arbetstagarna beträffande anställningarna.
- 5) Kapitalet är helt rörligt.
- 6) Arbetskraften är helt rörlig.
- 7) All arbetskraft är sysselsatt.
- 8) Allt kapital är insatt i produktionen.
- 9) Förhandlingsstyrkan («bargaining power») hos arbetskraft och företagare är lika stor.
- 10) Statsmakterna stör inte gjorda löneuppgörelser.

Referat enligt A. M. Cartter, *Theory of Wages and Employment*, Homewood, Ill., 1959, s. 37.

I Norrköpingsundersökningen har vi försökt att ta upp de tre första av dessa problem till förnyat studium. De ovan nämnda forskarnas resultat och erfarenheter har därvid tjänat som orientering för våra egna studier resp. väglett oss vid konstruktionen av de i Norrköping använda mätinstrumenten. När vi i fortsättningen övergår till att redogöra för våra egna resultat skall vi därför ha anledning att på många punkter i korthet redogöra för denna tidigare forskning på området.

## KAPITEL 3

### Bytesorsaker

#### BEHOVET AV EN MODELL ÖVER BYTESPROCESSEN

Även om studiet av rörlighetens omfattning rymmer många definitions- och mätproblem utgör detta den lättare delen av en rörlighetsstudie. Svårare är det att utröna orsakerna till de konstaterade bytena. Bakom varje byte, i varje fall om det sker frivilligt, kan nämligen antas ligga ett helt komplex av orsaker, av vilka vi med våra frågor endast fångar in några få, vars inbördes styrkeförhållanden vi endast ofullständigt känner. Till svårigheterna hör även att vi på detta område inte har någon väl utvecklad teori att arbeta efter. Mot den ekonomiska teorin med dess betonande av rationellt beteende hos alla de på bytesmarknaden deltagande parterna (se föregående kapitel) står sålunda de sociologiska och psykologiska teorierna med deras betonande av hur begränsad denna rationalitet i själva verket är av gruppinflytanden och emotionella faktorer.<sup>1</sup> Mycket litet synes finnas som skulle kunna förena dessa olika teorier och det är därför inte heller förvånande att så få allvarliga försök gjorts att få till stånd en teoretisk nyorientering på detta område. Till detta bidrar naturligtvis också de stora svårigheterna att formulera en teori som kan ta hänsyn till alla de komplicerade faktorerna bakom arbetsbytena.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Beträffande denna helt olika behandling av rationellt beteende inom samhällsvetenskaperna, se H. A. Simon, *Administrative Behavior*, 2nd ed., New York 1958, s. XXIII.

<sup>2</sup> Bland de försök att utveckla en ny teori som i alla fall gjorts kan nämnas den av March-Simon utarbetade teorin beträffande de faktorer som påverkar individens beslut att delta i en organisation. I denna teori söker de två författarna bl. a. att specificera de psykologiska mekanismer som bidrar till att skapa tillfredsställelse i arbetet, t. ex. kon-

Om vi går till forskningen beträffande arbetskraftens rörlighet för att se hur man där löst problemen i samband med studiet av orsakerna till arbetsbytena, finner vi att teorins, och då genomgående den ekonomiska teorins, främsta uppgift varit att utgöra en utgångspunkt vid formulandet av de problem som tagits upp till behandling i de empiriskt inriktade studierna.<sup>1</sup> När väl problemen formulerats sker sedan den vidare analysen av dem utan närmare teoretisk fördjupning vare sig beträffande den studerade bytesprocessens förlopp eller den mer psykologiskt betingade underliggande motivationsprocessen.<sup>2</sup>

I detta sammanhang skall inte de påtalade bristerna i fråga om personlighets-psykologiska modeller i den hittillsvarande arbetsmarknadsforskningen vidare utvecklas. Som vi definierat vår uppgift beträffande studiet av orsakerna till att folk byter arbete är det fullt tillräckligt att kunna konstatera hur stor andel som exempelvis anger lönen som skäl till sitt byte utan att samtidigt få reda på varför — på grund av mera djupliggande motiv — högre lön har denna stora betydelse i dessa individers liv.<sup>3</sup>

---

formiteten mellan arbetets krav och individens uppfattning av sitt egna jag («conformity of the job characteristics to the self-characterization held by the individual») samt hur väl arbetets krav går att förena med kraven från andra roller («compatibility of work requirements with the requirements of other roles»). Se J. G. March & H. A. Simon, *Organizations*, New York, 1958, kapitel 4.

<sup>1</sup> Se kapitel 2 beträffande huvudproblem för den empiriskt inriktade arbetsmarknadsforskningen.

<sup>2</sup> Dessa brister i den hittillsvarande forskningen har mer eller mindre direkt påtalats av Parnes i hans översikt över forskningen beträffande arbetskraftens rörlighet. Han kritiserar t. ex. forskningen för dess avsaknad av teoretiska modeller beträffande sambandet mellan svaren på de i undersökningen ställda frågorna och mera djupliggande behov hos de tillfrågade individerna. Uttryckt önskan om högre lön som skäl till byten kan t. ex. vara motiverade av ett behov av »ego recognition», trygghet eller fysisk komfort. Parnes tar även upp problemet med att man i forskningen inte skilt mellan helt olika bytesituationer, t. ex. de fall då någon i missnöje slutar en anställning utan att ha någon speciell annan anställning i tankarna och de fall vederbörande slutar för att börja en bättre anställning. Det som tydligen föresvävar Parnes här är en modell av själva flyttningsprocessen som möjliggjorde för forskaren att klart skilja på olika bytessituationer. Se Parnes, op. cit., s. 147 ff.

<sup>3</sup> Parnes synes hävda samma uppfattning, när han skriver: »No study of labor mobility has attempted to relate the mobility characteristics of workers to these deeper levels of personality, or to discover the basic drives that explain job changes. Although this is a serious omission from some points of view, it does not prevent the testing of labor allo-

Beträffande själva bytesprocessens förlopp däremot kan inte diskussionen uppskjutas, eftersom vi på denna punkt från första början av vår undersökning varit influerade av ett speciellt synsätt. Den modell eller referensram som vi därvid använt är på intet sätt originell utan en direkt tillämpning på vårt speciella problemområde av mera generella idéer vid studiet av valsituationer, som utvecklats i USA av prof. Lazarsfeld och hans elever.<sup>1</sup> Grunden för utvecklandet av dessa idéer var ett missnöje med de resultat man ditills uppnått genom att ställa enkla varförfrågor för att utröna skälen till ett visst handlande, vare sig det rörde sig om exempelvis inköp av en viss produkt eller byte av bostad. Som svar på enkla varför-frågor kommer man nämligen ofta att få skäl som berör helt olika aspekter av den studerade valsituationen. I fråga om byte av bostad kommer exempelvis en del av de tillfrågade att nämna otillfredsställelsen med den gamla bostaden, andra hur de fick reda på den nya bostaden och kanske en tredje grupp speciellt attraktiva aspekter på den nya bostaden. Tydligt har vi på detta sätt fått mycket bristfällig information om varför de intervjuade bytte bostad. Även de som nämnde den nya bostadens fördelar kunde nämligen ha varit missnöjda med den gamla bostaden. Det var bara det att de uppfattade frågan som gällande enbart den nya bostaden eller ansåg att denna bostads fördelar var viktigare för beslutet att flytta än missnöjet med den gamla bostaden. Alla de intervjuade måste vidare ha använt någon form av informationskanaler för att få reda på en ny bostad osv. Genom att ställa enbart en enkel varför-fråga har vi dock »slarvat bort» denna fullständiga information beträffande bytets olika aspekter.<sup>2</sup>

cation theory, for the theory is not concerned explicitly with the kind of motivational influences just described, but merely assumes that workers make job decisions in such a manner as to maximize their net economic advantage. In other words, it assumes a kind of behavior rather than a pattern of motivational forces, and this assumed pattern can be compared with actual patterns of behavior, ignoring the fundamental forces which explain either pattern.» Se Parnes, op. cit., s. 148.

<sup>1</sup> Se speciellt P. F. Lazarsfeld, *The Art of Asking Why*, *National Marketing Review*, Summer 1935; H. Zeisel, *Say It with Figures*, New York, 1957, spec. kapitel VI »Reason Analysis: The Accounting Scheme»; P. H. Rossi, *Why Families Move* i *The Language of Social Research* (ed. P. F. Lazarsfeld & M. Rosenberg), Glencoe, Ill., 1955, (i fortsättningen kallad Rossi I) samt P. H. Rossi, *Why Families Move*, Glencoe, Ill., 1955 (i fortsättningen kallad Rossi II).

<sup>2</sup> »Fullständig information» är naturligtvis ett relativt begrepp. Här åsyftas endast att

I situationer som dessa har den ovan nämnda forskargruppen föreslagit utvecklandet av s. k. »accounting schemes» som specificerar de olika aspekterna på en valsituation av den ovan beskrivna typen. Beteckningen »accounting schemes» — ett begrepp som vi i fortsättningen kommer att översätta med bokförings-schema — kommer av att dessa schema möjliggör statistisk bearbetning av de erhållna svaren på vissa för problemställningen relevanta dimensioner ungefär som man i en affärsrörelse för bok över de för rörelsen relevanta inkomsterna och utgifterna. Rossi menar att mycket av det som kallas »teori» i beteendevetenskaperna kan ses som dylika bokförings-schema, vilka specificerar de data som är nödvändiga för att förklara vissa typer av fenomen.<sup>1</sup> Om vi dock begränsar begreppet »teori» till att omfatta ett system av vetenskapliga satsar, som uttrycker någon form av samband mellan de i satserna ingående variablerna, vore det mera lämpligt att säga, att dessa bokförings-schema är en form av referensramar, som talar om vilka faktorer vi måste uppmärksamma för att kunna förklara ett visst beteende.<sup>2</sup>

Vad man vill uppnå vid studiet av beslut eller valsituationer med dessa bokförings-schema har sammanfattats på följande sätt av Hans Zeisel:

1) Konstruktionen av en uppsättning dimensioner som uttömmande täcker alla de relevanta typer av skäl som den intervjuade kan uppge.

---

*någon* form av information införskaffats beträffande alla tre av de berörda aspekterna beträffande byte av bostad, nämligen otillfredsställelse med den gamla bostaden — information om ny bostad — speciellt attraktiva drag hos den nya bostaden.

<sup>1</sup> Se P. H. Rossi, Why Families Move i *The Language of Social Research* (ed. P. F. Lazarsfeld & M. Rosenberg), Glencoe, Ill., 1955, not 4 på s. 583. Zeisel är tydligen inne på liknande tankegångar, då han skriver, att dessa »accounting schemes» utgör »an integration of the dimensions identified in the preliminary interviewing into a small size theory which both guides the collection of information and provides the framework for its interpretation.» Se Zeisel, op. cit., s. 140.

<sup>2</sup> Se t. ex. G. Karlssons uppsats »Om teorier och teoretiserande» i *Sociologiska metoder* (ed. G. Karlsson), Stockholm, 1961, i vilken förf. på s. 43 bl. a. skriver: »I amerikansk litteratur brukar man använda termen referensram (frame of reference) bl. a. för att beteckna ett system av begrepp med relationerna mellan de olika begreppen endast antydda, så att man vet vilka begrepp som är omedelbart beroende av varandra men inte just mera.»



2) Beskrivning av beteendet över tid, dvs. tidsdimensionen i beslutsfattandet.

3) Differentiering mellan olika nivåer av beslut («levels of decisions»), dvs. en isolering av de mera specifika besluten från de mera allmänna besluten.

4) Beskrivning av beslutsprocessens struktur, dvs. den dynamiska relationen mellan de olika komponenterna i bokförings-schemat.<sup>1</sup>

Som illustration till dessa mera allmänna principer skall vi välja det bokförings-schema Rossi utarbetat för att studera skälen till att byta bostad. Han utgick därvid från den i migrationsstudier ofta använda modellen med «pushes», «pulls» och informationskanaler.<sup>2</sup> På basis av denna modell och provintervjuer med ett antal familjer konstruerade han sedan ett bokförings-schema som bestod av skälen till att flytta från den gamla bostaden («push»), önskemål beträffande den nya bostaden («specifications»), kontakt med en uppsättning informationskällor, vilka ger den bostadssökande en rad alternativ till ny bostad, samt slutligen skälen till valet mellan de på detta sätt presenterade alternativen («pull»). Detta innebär att varje intervjuperson tillfrågas, varför han flyttade från sin gamla bostad, vad han speciellt önskade sig beträffande en ny bostad, hur han fick reda på sin nya bostad samt varför han valde sin nya bostad bland de möjligheter som gavs honom.

Mera schematiskt kan Rossis flyttningsmodell framställas på följande sätt:<sup>3</sup>

<b>Stadium 1</b>	<b>Stadium 2</b>	<b>Stadium 3</b>
<i>Beslutet att lämna den gamla bostaden</i>	<i>Sökandet efter en ny bostad</i>	<i>Valet mellan olika alternativ</i>
A. Beslutet påtvingat av yttre omständigheter	A. Använda informationskanaler	A. Endast en möjlighet given: skälen antas sammanfalla med önskingarna beträffande ny bostad.
B. Beslutet fattat på grund av missnöje med den gamla bostaden («complaints»)	a) Formella b) Informella B. Önskemål beträffande den nya bostadens storlek, pris, läge osv. («specifications»)	B. Flera alternativ: valet gjort på grundval av relativa attraktiviteten hos de olika alternativen («attractions»).

<sup>1</sup> Zeisel, op. cit., s. 141. <sup>2</sup> Se Rossi I, op. cit., s. 460. <sup>3</sup> Se Rossi II, op. cit., s. 174.

Om vi jämför Rossis bokförings-schema med Zeisels mera allmänna principer för konstruktionen av ett sådant schema kan vi punkt för punkt se hur Rossi tillämpar dessa allmänna principer. Han urskiljer sålunda de för sin studie relevanta dimensionerna i beslutsfattandet, samt ordnar dessa i den för beslutsfattandet rätta tidsföljden. Beträffande tidsföljden mellan de olika händelser som ingår i ett beslut att byta bostad gör Rossi i den vidare texten ett tillägg av ett stadium före det första av de i bokförings-schemat upptagna, nämligen det stadium i vilket familjen är nöjd med sin bostad. Han kan sedan uppställa följande indelning i olika typer av flyttningprocesser:

*Den typiska flyttningen*, vilken genomgår alla stadierna från tillfredsställelse med den gamla bostaden, missnöje med den på grund av t. ex. ökad familjestorlek, sökande efter ny bostad samt det slutliga valet av ny bostad.

*Den försenade flyttningen*, vilken innebär att det första stadiet av tillfredsställelse med den gamla bostaden aldrig existerat. Familjen har i stället hela tiden varit på jakt efter en ny bostad och så äntligen lyckats finna en sådan.

*Den påtvingade flyttningen*, vilken utmärks av att familjen aldrig genomgår stadiet med missnöje med den gamla bostaden. Det är i stället yttre omständigheter, t. ex. husets rivning eller familjeförsörjarens byte av arbetsplats som påtvingar familjen ett bostadsbyte.<sup>1</sup>

Vi har tagit med denna sista indelning i olika flyttningstyper för att visa hur det uppställda bokförings-schemat hjälper forskaren att gruppera sina data efter den i varje situation gällande beteendestrukturen. Eftersom man i studierna av arbetskraftens rörlighet inte arbetat med modeller över bytesprocessen av detta slag — de finns i varje fall inte redovisade — har man missat en rad väsentliga aspekter på det studerade problemet, t. ex. de olika slag av byten som det även här kan vara fråga om, samt själva tidsaspekten på bytena av anställning och därmed möjligheterna för både »pushes» och »pulls» att göra sig gällande, fast vid olika tidpunkter av denna process.<sup>2</sup> Vi skall vid analysen av våra egna data från Norrköping ha anledning att återkomma till dessa problem.

<sup>1</sup> Rossi I, op. cit., s. 460.

<sup>2</sup> Beträffande Parnes kritik av den hittillsvarande forskningen för att den inte uppmärksammat olika slag av byten, se s. 41 not 2.

Bokförings-schema av den typ som Rossi utarbetat är till mycken hjälp vid studier av det slag som vi här sysslar med. De innebär dock en förenkling av verkligheten som kan skapa viss förvirring, när resonemangen överflyttas till att gälla arbetskraftens rörlighet. Denna förenkling gäller orsakerna till att missnöje uppstår med den gamla bostaden resp. arbetsplatsen. Rossi tar här inte upp den för traditionell ekonomisk teori grundläggande tankegången, att det är uppfattade differenser i fråga om nettofördelar som utgör incitamentet till att byta. Lägenhetsinnehavaren resp. arbetstagaren uppfattar, att det finns bättre alternativ till den gamla bostaden resp. anställningen, blir missnöjd med vad han har samt byter. Otillfredsställelsen eller »push»-faktorn blir på detta sätt helt beroende av en samtidig »pull»-faktor. Denna orsak till otillfredsställelse, som bygger på individens jämförelse av den egna situationen med en rad bättre alternativ, diskuteras inte av Rossi, som i sitt bokförings-schema i stället strikt håller på att yttre omständigheter eller missnöje av något slag, dvs. »push», alltid utgör förutsättningen för informationssökande och därmed val mellan olika alternativ på basis av deras olika attraktivitet, dvs. »pull».<sup>1</sup>

Troligen är båda typerna av förklaringar relevanta för förståelsen av orsakerna till att man byter arbete. De utgår dock från olika antaganden beträffande individens motivation att söka information om alternativ till den egna situationen samt arbetar dessutom på helt olika abstraktionsnivåer. Den nationalekonomiska teorin söker med hjälp av några få variabler och med mycket specifika antaganden om bl. a. individernas fullständiga kunskap och rörlighet beskriva en process på makroplanet. Rossi å andra sidan söker uppställa en modell som så nära som möjligt ansluter sig till de bytandes beteende på mikroplanet. Hans intresse är därtill begränsat till det man kan fråga om i en intervju, en begränsning som torde vara i högsta grad främmande för de ekonomer som utvecklade vad som här kallas den traditionella teorin. Därmed kommer han också att avstå från

<sup>1</sup> Det är dock möjligt att jämförelse med bättre alternativ som en orsak till missnöje skulle kunna inkluderas i hans uppräknade förändringar som kan skapa otillfredsställelse med den gamla bostaden, där det bl. a. finns medtaget »förändringar i familjens värderingar och aspirationer, t. ex. förändringar i social status, förändringar av bostadspreferenser o. d.» Se Rossi I, op. cit., s. 461.

att ställa frågor om de mera djupliggande orsakerna till att otillfredsställelse uppstår, eftersom det måste vara mycket svårt att med någon grad av precision utröna dessa orsaker vid en intervju relativt långt efter själva bytet. Endast genom upprepade intervjuer under en längre tidsperiod både före och efter bytet vore det eventuellt möjligt att få mera fullständig information om de inflytelser, bl. a. jämförelser mellan den egna situationen och en rad uppfattade alternativ, som bidrog till att missnöje med den gamla situationen uppstod.<sup>1</sup> Vi skall ha anledning att återkomma till detta problem i vår sammanfattande diskussion av de vägar som det fortsatta studiet av arbetskraftens rörlighet kan tänkas gå (se kapitel 9).

Även om det således är uppenbart att en modell över flyttningsprocessen i stil med Rossis kommer att utelämna ur teoretisk synpunkt viktiga aspekter, är den troligen ett steg framåt i jämförelse med den tidigare forskningen på området. Genom att uppmärksamma tidsdimensionen hos de beslut som leder till byte av anställning hjälper nämligen denna modell oss att finna nya lösningar på de gamla problemen om orsakerna till anställningsbytena, lösningar som tidigare var svåra att se därför att den använda teorin inte var lämpad och heller aldrig varit avsedd för analys av dylika beslutsprocesser. Däremot kan man diskutera det lämpliga i att som Rossi använda begreppsparet »push» och »pull» för att beskriva denna process i tiden. »Push» och »pull» bör i stället, om de överhuvudtaget skall användas, reserveras för analysen av de faktorer som sätter i gång själva bytesprocessen. Vid studier av arbetskraftens rörlighet blir då »push» närmast en sammanfattande benämning på bytes-

---

<sup>1</sup> Jfr följande passus i Zeisels framställning: »Interviewing for reasons involves at its minimum the enumeration of potentially relevant factors and the assessment of their importance. But sometimes it includes the additional step of tracing the immediate reason for action back to its origins, seeking as it were the reasons for the reason. Logically, we can link every factor to a prior one in a widening chain of causation that would end in a complete biography of the individual and a history of his environment.

The question of how far back we should trace reasons depends upon the purpose of the research and the limits of the interview technique itself. No matter how deeply we may wish to probe into the reasons for a decision, we cannot duplicate the psycho-analytic interview. Aside from time limitations, there is the respondent's inability or unwillingness to reveal deeper layers of reasons.» Se Zeisel, op. cit., s. 158.

orsaker av typen avskedanden samt förändringar i den egna situationen eller arbetssituationen som leder till otillfredsställelse med det gamla arbetet. Otillfredsställelsen eller vantrivseln kan vara ekonomiskt betingad, t. ex. ökad försörjningsbörda, eller bero på vad man t. ex. uppfattar som orättvisor i behandlingen från överordnades sida.<sup>1</sup> »Pull» i sin tur uppträder också på flera sätt, t. ex. dels som direkta erbjudanden om bättre anställning, vare sig nu erbjudandet sker personligen eller genom annons e. d., och dels mera indirekt genom en allmän förbättring av anställningsförhållandena inom andra yrken eller på andra arbetsställen. Inte heller »pull» kan ges en enbart ekonomisk eller icke-ekonomisk innebörd, eftersom det som lockar på annat håll likaväl kan vara lättare arbete, trevligare arbetslokaler e. d. som högre lön.

Undersökningen i Norrköping var inte upplagd för denna typ av ingående analys av alla de faktorer som kan leda till att en bytesprocess sätts i gång och vi skall därför inte heller i fortsättningen använda begreppen »push» och »pull». Vår analys kommer i stället att ansluta till den typ av studier som i ovanstående redogörelse representeras av Rossis undersökning av skälen till att byta bostad. Det som Rossi kallat »push» kommer vi dock att kalla *bytesfaktorer* och det han kallat »pull» kommer vi att kalla *valfaktorer*. Genom att på detta sätt behålla det vi anser vara det centrala i Rossis analysmodell, nämligen studiet av bytet som en process i tiden, men avstå från varje sammanblandning av detta med vad som i den ekonomiska debatten kan betraktas som »push» resp. »pull», hoppas vi kunna bringa nytt ljus över den roll som olika faktorer spelat vid de studerade arbetsbytena.

#### **ETT BOKFÖRINGSSCHEMA FÖR STUDIET AV ORSAKER TILL BYTE AV ANSTÄLLNING**

När undersökningen i Norrköping planerades beslöt vi att som grundval för frågorna om skälen till de intervjuades sista byte av anställning utar-

---

<sup>1</sup> Att som ibland förekommer betrakta »push» som icke-ekonomiska skäl till bytet är möjligen förståeligt, om man tar sin utgångspunkt i den traditionella teorin med dess betonande av hur individerna »lockas» till byte av existerande lönedifferenser, men är ändå ett språkbruk som bör undvikas.

beta ett bokförings-schema av den typ Rossi använt vid sin studie av bostadsbyten. Till sina huvuddrag är inte skillnaden stor mellan de av oss och Rossi studerade bytessituationerna och vårt schema kan därför sägas vara en direkt tillämpning på vårt problemområde av hans modell för analys av flyttningsprocesser.

Tillämpad på en studie av anställningsbyten skulle därför modellen få följande utseende:

<b>Stadium 1</b>	<b>Stadium 2</b>	<b>Stadium 3</b>
<i>Skäl att byta den gamla anställningen</i>	<i>Sökande efter ny anställning</i>	<i>Skäl vid val av ny anställning</i>
<i>A. Avskedad eller permitterad</i>	<i>A. Använda informationskällor</i>	<i>A. Endast erbjuden eller beaktat en anställning</i>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. formella, t. ex. arbetsförmedling, anställningskontor</li> <li>2. informella, t. ex. släktingar, vänner</li> </ol>	
<i>B. Beslutar att sluta på eget initiativ, t. ex. på grund av förändringar i</i>	<i>B. Önskemål beträffande en ny anställning, t. ex.</i>	<i>B. Val mellan flera alternativa anställningar på basis av deras relativa attraktivitet (skäl att välja)</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. arbetssituationen, t. ex. sämre ackord, övergång till skiftarbete</li> <li>2. egen situation, t. ex. sjukdom, ökad försörjningsbörda</li> <li>3. omgivningen, t. ex. löneförhållanden i andra yrken, nya arbetstillfällen med bättre förmåner</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. lönens storlek</li> <li>2. arbetstidens längd</li> <li>3. arbetsplatsens belägenhet</li> </ol>	

Ovanstående schema visar hur vi sökte systematisera den information som vi ansåg relevant för klarläggandet av skälen till de intervjuades byten. Genom diskussioner inom en arbetsgrupp på Industriens Utredningsinstitut och provintervjuer växte sedan det slutliga frågeformuläret fram som en kompromiss mellan de krav på information som referensramen ställde och de resultat provintervjuerna gav om möjligheterna att insamla denna information. Eftersom undersökningen skulle omfatta betydligt

mer än skälen till det sista arbetsgivarbytet måste även en avvägning ske mellan de utrymmen som ägnades olika problemområden.

Några av de ursprungliga idéerna med bokförings-schemat över skälen till sista bytet av arbetsgivare har överlevt denna planeringsperiod, vilket framgår av det i appendix B medtagna formuläret. Det finns således med öppna frågor om varför de intervjuade slutade sin gamla anställning (bytesfaktorer), hur de fick reda på den nya anställningen (informationskanaler) samt varför de valde en viss ny anställning (valfaktorer). Vissa frågekomplex i det ursprungliga schemat har dock tagits bort av olika anledningar. Hit hör exempelvis frågor för att utröna de intervjuades önskemål beträffande lön, arbetstid m. m. i en ny anställning. Frågor av detta slag befanns alltför abstrakta samt svåra att svara på vid en intervju ganska lång tid efter själva bytet. Vidare bortföll frågan om de intervjuade hade flera alternativ att välja på eller ej. Speciellt för arbetare kunde denna fråga betraktas som alltför abstrakt och »konstig». Tyvärr ersattes den inte med en fråga som i andra undersökningar visat sig vara av stor betydelse vid studiet av löneförändringar i samband med anställningsbyten, nämligen huruvida vederbörande när han slutar den gamla anställningen redan avtalat om en ny anställning eller ej. Det har visat sig att de som slutat med »a new job lined up» i större utsträckning lyckats få högre lön i den nya anställningen än de som bara slutat och sedan sett sig om efter ny anställning.<sup>1</sup> Den fråga om arbetslöshet mellan anställningarna, som finns med i vårt formulär, borde kunna ge viss upplysning på denna punkt men det visade sig under intervjuarbetet, att uppfattningen om vad som skall betraktas som arbetslöshet växlar. Man kanske »firar» ett tag mellan två anställningar eller tar semester — den förre arbetsgivaren har ju i flesta fall betalat ut innestående semesterersättning — och har alltså inte enligt egen uppfattning varit arbetslös mellan anställningarna. Detta hör till den typ av problem som bör upptäckas under provintervjuerna men i detta fall kom vi inte på att vår fråga var ofullständig förrän i början av det slutliga fältarbetet.

---

<sup>1</sup> L. G. Reynolds, *The Structure of Labor Markets. Wages and Labor Mobility in Theory and Practice*, New York, 1951, s. 215.

**Tabell 2. Antal bearbetade svar beträffande skälen till sista bytet av anställning**

	Män födda år		
	1913	1923	1933
Totalt antal intervjuade	321	323	276
Avgår	70	53	46
Varav			
Egna företagare	43	25	13
Aldrig bytt anställning	14	11	22
Bortfall	13	17	11
Återstår för vidare bearbetning	251	270	230

#### **BEARBETNING AV SKÄLEN TILL SISTA BYTET AV ANSTÄLLNING**

Frågorna om skälen till sista bytet ställdes till samtliga intervjupersoner som var anställda vid intervjutillfället och som genomfört minst ett byte av anställning, sedan de kom ut på arbetsmarknaden. Egna företagare kom således inte med eftersom deras övergång till egen verksamhet ansågs sammanhänga med orsaker som inte passade in i vårt frågeschema. Dessutom fick vi ett bortfall av intervjupersoner av andra orsaker, t. ex. långvarig sjukdom eller arbetslöshet. Några formulär med ofullständiga svar på dessa frågor måste även uteslutas ur denna bearbetning. I tabell 2 redovisas hur många individer i de tre åldersgrupperna som av ovanstående anledningar uteslutits ur bearbetningen av skälen till sista bytet.

Vid planeringen av undersökningen diskuterades lämpligheten av att begränsa denna del av intervjun till individer som relativt nyligen genomfört ett byte av anställning. Endast dessa kunde anses ha bytessituationen så aktuell, att de utan svårighet skulle kunna uppge skälen till sitt byte. På grund av den stora andelen stabila skulle dock en begränsning av intervjun till dem som bytt arbetsgivare under året närmast före intervjutillfället ha inneburit att underlaget för vår analys blivit mycket litet (se tabell 3). Eftersom provintervjuerna visade att vi vid de förberedande diskussionerna överdrivit de intervjutekniska problemen bestämdes, att



under fältarbetet inga tidsbegränsningar av ovan antytt slag skulle tillämpas utan att frågorna skulle ställas till alla anställda med minst ett arbetsgivarbyte oberoende av när detta inträffat. Vid analysen skulle sedan på grundval av bl. a. materialets kvalitet en tidsbegränsning genomföras. Så har också skett och i den följande presentationen av materialet är endast de medtagna som genomfört ett anställningsbyte under tioårsperioden före intervjutillfället hösten 1958, dvs. 1/9 1948–31/8 1958 (=observationsperioden vid denna bearbetning). Härigenom uteslöts ur materialet bl. a. en del byten långt tillbaka i tiden som knappast kunde anses relevanta för vår problemställning, t. ex. byten mellan springpojksjobb och anställningar som lärling på 1920- och 1930-talen för de år 1958 intervjuade 45- och 35-åringarna. Beträffande intervjuuppgifternas kvalitet som underlag för en avgränsning av observationsperioden är det däremot svårare att dra några mera bestämda slutsatser. En under större delen av sitt yrkesliv anställningsmässigt stabil 45-åring kan många gånger beskriva det sista av sina fåtaliga byten med större precision än en mångbytare bland 25-åringarna som senast bytt anställning under året före intervjutillfället. För den förre är de få anställningsbytena ofta milstolpar i livet, väl värda att minnas, för den senare är de många anställningsbytena ofta något som »bara blev så».

Ett annat problem vid bearbetningen av dessa data dök upp först vid kodningen och det gällde de långa uppehåll som en del intervjupersoner hade haft mellan sin näst sista och sista anställning. Uppehållen kunde bero på militärtjänst, sjukdom, arbetslöshet e. d. Efter ett noggrant studium av fördelningarna på olika långt uppehåll i de tre åldersgrupperna beslöts att endast ta med de byten, för vilka uppehållet varit högst 6 månader.

På grund av dessa begränsningar av materialet återstod för den slutliga analysen data beträffande sista anställningsbytet för 103 45-åringar, 162 35-åringar och 189 25-åringar. Att antalet individer stiger med sjunkande ålder sammanhänger med de yngres större rörlighet och därmed större chans att under observationsperioden ha genomfört ett arbetsgivarbyte. I det kvarvarande materialet fördelar sig bytestidpunkterna på det sätt som tabell 3 visar.

Tabell 3. Fördelning på bytesår för de individer som ingår i bearbetningen av skälen till sista bytet av anställning

Bytesår	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Arbetare	Tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän	Arbetare	Tjänstemän
1.9.-31.12. 1948	1	—	1	2	2	1
1949	4	1	5	5	5	—
1950	4	4	5	5	7	2
1951	5	4	10	5	4	9
1952	3	2	10	5	8	4
1953	8	1	11	5	3	2
1954	7	1	6	5	9	4
1955	5	5	15	8	13	15
1956	14	1	17	7	23	12
1957	14	3	10	9	19	15
1.1.-31.8. 1958	10	6	10	6	24	8
<b>Antal individer</b>	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>117</b>	<b>72</b>
<b>Medelålder vid bytet</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>22</b>

Som framgår av appendix B ställdes frågorna helt öppna, vilket fördrade utarbetandet av speciella koder för den vidare analysen. Vid framställandet av dessa koder har vi i den mån det varit möjligt sökt följa den indelning av skäl till byte, informationskällor o. d. som använts i tidigare, främst amerikanska undersökningar. I den mån flera skäl eller informationskällor angivits och ingen tilläggsfråga funnits för att utröna vilket skäl eller vilken källa som var viktigast, har huvudprincipen varit att anse det först uppgivna skälet resp. källan som det viktigaste (gäller frågorna II:2 och 3). Detta naturligtvis under förutsättning att inte intervjupersonen själv i sitt svar angivit någon annan form av gradering.

Betydelsen av den ena eller andra formen av kodningsprincip i de fall t. ex. flera skäl uppgivits skall inte överdrivas. Beträffande skälen till det sista arbetsgivarbytet hade vi således med en tilläggsfråga, om vilket skäl som var viktigast, för de fall, där flera skäl uppgivits som svar på huvudfrågan. Det visar sig att i hela materialet denna tilläggsfråga har behövt användas i endast omkring 20 % av intervjuerna, dvs. omkring 80 % av våra intervjupersoner angav endast ett skäl.

Tabell 4. Huvudskäl till sista bytet av anställning, procent

Uppgivet skäl	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
<i>Lönen</i> (t. ex. »dåligt betalt») 14 14 14	23	31	26	15	18	16			
<i>Andra ekonomiska faktorer</i> (t. ex. »större trygghet», »ingen möjlighet till be- fordran») 11 25 14	11	11	11	15	15	15			
<i>Dåliga arbetsförhållanden</i> (t. ex. »tungt», »obekväm arbetstid») 8 — 6	9	3	7	15	4	11			
<i>Anställningens art</i> (t. ex. »ofritt», »okvalificerat») 11 7 10	8	14	10	10	24	15			
<i>Arbetsledning och arbets- kamrater</i> (t. ex. »kom inte överens med förmannen») 3 — 2	5	—	3	4	3	4			
<i>Orten och andra faktorer utanför arbetet</i> 9 14 11	2	10	5	5	7	4			
<i>Tvungen att byta</i> (t. ex. »permitterad») 28 18 25	22	13	19	22	13	18			
<i>Tillfälligt arbete</i> 5 4 5	8	2	6	3	4	5			
<i>Andra skäl</i> 11 18 13	12	13	12	11	11	11			
<i>Ingen uppgift</i> — — —	—	3	1	—	1	1			
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>162</b>	<b>117</b>	<b>72</b>	<b>189</b>

## RESULTAT BETRÄFFANDE SKÄLEN TILL SISTA BYTET AV ANSTÄLLNING

### *Huvudskäl*

Som redan nämnts i ovanstående redogörelse för kodningen av skälen till sista anställningsbytet hade vi i detta avsnitt av formuläret med en tilläggsfråga för att utröna vilket uppgivet skäl som var det viktigaste. Detta möjliggör en uppdelning av de som svar på huvudfrågan uppgivna skälen i *huvudskäl* och *sekundärskäl*. I tabell 4 ges en sammanställning av de uppgivna huvudskälen med materialet indelat i arbetare och tjänstemän inom var och en av de tre undersökta åldersgrupperna. Som

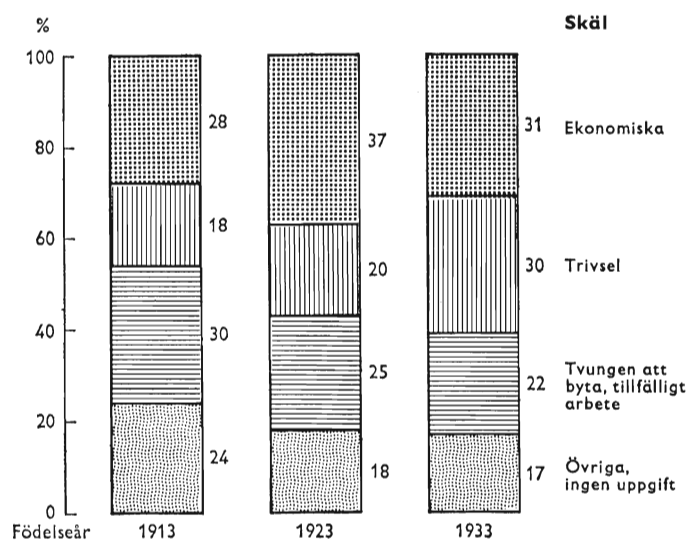
framgått av den tidigare redogörelsen ställdes inte dessa frågor till egna företagare.

En tabell av ovanstående slag med alla sina små skillnader mellan procenttalen för de olika grupperna är alltid svårtolkad. Det vi först fäster oss vid är kanske andelen som bytt för lönen skull, vilken andel varierar från omkring en fjärdedel i mellangruppen (26 %) till en sjättedel resp. en sjundedel bland de yngsta resp. äldsta intervjuobjekten (16 resp. 14 %). Beträffande andelen som bytt av andra ekonomiska skäl, t. ex. önskan om tryggare anställningsförhållanden eller bättre befordringsmöjligheter, är skillnaderna däremot genomgående små mellan åldersgrupperna. Mellangruppen framstår därför som den ålderskategori som är mest inriktad på lönen som motiv för att byta och som vi skall visa i ett senare avsnitt, har de även i sitt sista anställningsbyte lyckats uppnå större andel positiva löneändringar än de andra två åldersgrupperna (se s. 86). Vår undersökning ger ingen direkt upplysning om varför just individer i detta åldersskede har en så stark inriktning på lönen som bytesmotiv men den sammanhänger möjligen med det stadium av familjecykeln, i vilket många av dem befann sig, när de bytte. De är t. ex. relativt nygifta och har att brottas med de ekonomiska problem som en växande familj utgör.

Om man ser på hela vårt material, dvs. de tre åldersgrupperna sammanlagda, innebär uppgifterna i tabell 4 att nästan en tredjedel av de intervjuade uppgett någon form av ekonomiskt motiv. Otillfredsställande arbetsförhållanden i övrigt, t. ex. »tungt», »obekväm arbetstid», »ofritt» och »okvalificerat», samt otillfredsställande personliga relationer på arbetsplatsen, t. ex. att man inte kom överens med arbetsledningen, svarar tillsammans för nästan en fjärdedel av bytena. Vi skall i fortsättningen som en sammanfattande benämning på denna typ av skäl använda beteckningen »trivseln med själva arbetet», ibland förkortat till enbart »trivsel-skäl».<sup>1</sup> En tredje betydande grupp av skäl har att göra med de situationer, där den intervjuades egna motiv spelar ingen eller ringa roll för bytet,

<sup>1</sup> Även låg lön, otrygga anställningsförhållanden o. d. kan naturligtvis påverka trivseln med ett visst arbete men det är ändå ingen tvekan om, att det främst varit själva arbetets art (»intrinsic nature of the job») och de personliga relationerna på arbetsplatsen

Diagram 2. Huvudskäl till sista bytet av anställning



Siffror till höger om stapel anger %.

nämligen de fall han varit tvungen att byta eller arbetet varit av tillfällig natur. I båda dessa fall upphör arbetet på grund av arbetsgivarens beslut men vi har i vår kod velat skilja på de fall, där detta beslut kommer mera oförberett och de fall den intervjuade hela tiden vetat om att anställningen var av temporär natur. Tillsammans svarar dessa två typer av skäl för ungefär en fjärdedel av bytena i hela materialet.

Om bytesorsakerna grupperas på det sätt som diagram 2 visar, finns det vissa tendenser till samband mellan bytesorsaker och ålder. Mer eller mindre påtvingade byten ökar sålunda med stigande ålder medan otillfredsställelsen med själva arbetet, det som i diagrammet betecknats med »trivselskäl» till bytet, snarast visar en motsatt tendens. De ekonomiska skälen till att byta dominerar däremot i mellangruppen och är av ungefär samma styrka bland de äldsta och yngsta intervjuobjekten.

(»human relations factors») som stått i centrum för intresset, när man i olika sammanhang diskuterat betydelsen av trivseln i arbetet. Se t. ex. T. T. Segerstedt, *Anda och trivsel i företaget*, Stockholm, 1953, s. 13.

Vi har hittills endast uppmärksammat skillnaderna mellan åldersgrupperna och försummat de differenser som kan finnas mellan arbetare och tjänstemän. Om vi därför i stället ser på de senare skillnaderna i vårt material finner vi endast en klar tendens i alla tre åldersgrupperna, nämligen att mer eller mindre påtvingade byten genomgående ligger på en högre nivå bland arbetarna än bland tjänstemännen. I de två äldre åldersgrupperna spelar vidare de ekonomiska skälen till att byta större roll bland tjänstemännen än bland arbetarna. Som vi senare skall visa är detta också skillnader som går igen i de löneändringar som de två yrkeskategorierna uppnått i samband med sitt sista byte av anställning (se s. 86). I övrigt är det svårt att finna några bestämda tendenser i skillnaderna. Dåliga arbetsförhållanden, arbetets art samt de personliga relationerna på arbetsplatsen, det vi kallat »trivseln med själva arbetet», anges sålunda i betydligt större utsträckning som skäl till bytet bland de äldsta arbetarna än bland de äldsta tjänstemännen (tillsammans 22 % bland arbetarna mot 7 % bland tjänstemännen), men redan i mellangruppen har denna olikhet reducerats betydligt (22 resp. 17 %) för att sedan praktiskt taget utjämnas i den yngsta gruppen (29 resp. 31 %).

I de amerikanska undersökningarna av skälen till anställningsbytena tas genomgående endast med de frivilliga bytena. Detta kan också verka rimligt om man som i dessa undersökningar är ute efter motiven till bytena. Vi har kanske på denna punkt använt ett något slarvigt språkbruk i ovanstående redogörelse, när vi bland skäl och motiv även inkluderat orsaker som den intervjuade själv inte kunnat bestämma över, t. ex. permitteringar. Det vore därför bäst att skilja mellan *orsaker till byte*, vilka inkluderar kategorin »tvungen att byta» och *skäl eller motiv till byte*, vilka exkluderar denna kategori, och endast kan användas beträffande frivilliga byten. Kategorin »tillfälligt arbete» som orsak till bytet har en något oklar ställning i detta sammanhang men vi har i följande tabell över frivilliga byten tagit med de intervjupersoner som uppgivit denna orsak till sitt byte. Det kan nämligen hävdas att de frivilligt gått in i anställningen och hela tiden vetat om dennas temporära natur medan detta inte varit fallet för dem som t. ex. permitterats i samband med en konjunkturförändring. I en del amerikanska undersökningar inkluderas t. ex. tempo-

Tabell 5. Huvudskäl till frivilliga byten av anställning, procent

Uppgivet skäl	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
<i>Lönen</i> (t. ex. »dåligt betalt»)	20	17	19	30	35	32	20	21	20
<i>Andra ekonomiska faktorer</i> (t. ex. »större trygghet», »ingen möjlighet till be- fordran»)	15	31	19	14	13	14	19	17	18
<i>Dåliga arbetsförhållanden</i> (t. ex. »tungt», »obekvämt arbetstid»)	11	—	8	12	4	8	19	5	13
<i>Anställningens art</i> (t. ex. »ofritt», »okvalificerat»)	15	9	13	10	16	13	13	27	19
<i>Arbetsledning och arbets- kamrater</i> (t. ex. »kom inte överens med förmanen»)	4	—	3	6	—	4	5	3	4
<i>Orten och andra faktorer utanför arbetet</i>	13	17	14	3	11	6	6	8	7
<i>Tillfälligt arbete</i>	15	22	17	15	15	15	14	13	14
<i>Andra skäl</i>	7	4	7	10	2	7	4	5	4
<i>Ingen uppgift</i>	—	—	—	—	4	1	—	1	1
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>77</b>	<b>78</b>	<b>54</b>	<b>132</b>	<b>92</b>	<b>63</b>	<b>155</b>

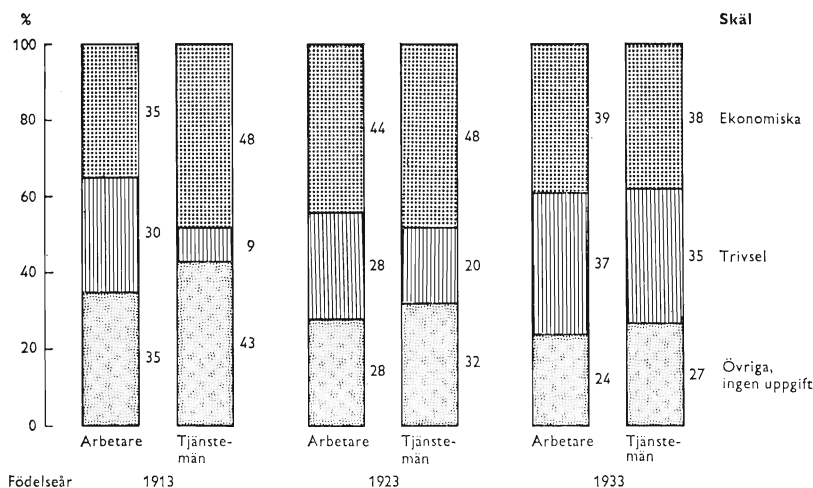
rära anställningar i försvarsindustrin i materialet över frivilliga byten och dessa anställningar måste vara att likna vid vad vi här kallat »tillfälliga arbeten».<sup>1</sup>

De differenser mellan åldersgrupperna som tabell 5 visar har i stort sett redan kommenterats i samband med tabell 4. Vi skall därför här främst syssla med skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän samt göra vissa försök till jämförelser med utländska undersökningar. I fråga om skillnaderna mellan yrkeskategorierna skall vi börja med att slå samman de uppgivna skälen till huvudgrupper av skäl på det sätt som diagram 3 visar.

Med skälen uppdelade på detta sätt ökar differenserna mellan yrkes-

<sup>1</sup> Se t. ex. Palmer, op. cit., s. 73.

Diagram 3. Huvudskäl till frivilliga byten av anställning



Siffror till höger om stapel anger %.

kategorierna med stigande ålder. Endast i den äldsta åldersgruppen kan vi tala om några mera påtagliga skillnader i andelen uppgivna skäl av olika slag, nämligen att de ekonomiska motiven att byta betonar mer av tjänstemännen och »trivselskäl» mer av arbetarna. Som framgått av den tidigare mera detaljerade tabellen beror de ekonomiska skälens dominans bland de äldsta tjänstemännen främst på att dubbelt så stor andel av dessa (30 %) jämfört med de äldsta arbetarna (15 %) uppgivit »ökad trygghet» och »bättre befordringsmöjligheter» som skäl till byte. Arbetarnas dominans beträffande »trivselskäl» beror i sin tur främst på deras starka betonde av otillfredsställande arbetsförhållanden på den gamla arbetsplatsen, t. ex. att arbetet var tungt eller arbetstiden obekvä. Arbetarnas starkare betonde av denna typ av bytesfaktorer går för övrigt igen även i de två yngre åldersgrupperna. De yngre tjänstemännen i sin tur betonar mer än de yngre arbetarna anställningens art som skäl att byta, dvs. de fann arbetet t. ex. ofritt eller okvalificerat (se tabell 5).

Beträffande utländska studier av skäl till anställningsbytena har Parnes sammanställt resultaten från de amerikanska undersökningarna.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Parnes, op. cit., s. 15 f.



Han finner därvid att lönen är den avgörande faktorn i endast en minoritet av de frivilliga bytena — varierande från 4 % i en studie av Myers och Maclaurin i slutet av 1930-talet till 25 % i en studie av Reynolds efter andra världskriget. I övriga av Parnes rapporterade studier svarar lönen för 10 till 15 % av de frivilliga bytena. På denna punkt ligger således våra siffror från Norrköping väl så högt som de amerikanska men vi skall då också komma ihåg att våra tre urval består av enbart relativt unga arbetstagare, medan de amerikanska resultaten baserar sig på stickprov bland män i alla åldrar. Det är åtminstone en rimlig hypotes att anta att lönens betydelse som bytesmotiv minskar i de högre åldrarna.

Beträffande de övriga skäl som medtagits i de amerikanska undersökningarna vågar sig inte Parnes på någon sammanfattning. Skillnaderna i resultat är nämligen så stora, att de snarare måste bero på olikheter i kodningsprinciper än på skillnader i faktiska förhållanden. I Reynolds undersökning var det sålunda ingen som bytte på grund av önskan att uppnå större trygghet eller bättre befordringsmöjligheter medan dessa faktorer svarade för en fjärdedel av skälen i två andra studier.<sup>1</sup> I Reynolds studie bytte däremot en fjärdedel på grund av »human relations»-faktorer, t. ex. »fairness of treatment» och »independence and control», en typ av skäl som kom mycket lägre i andra undersökningar. Under sådana förhållanden synes det vara en ganska hopplös uppgift att söka jämföra våra svenska data med resultaten från de amerikanska undersökningarna. Vi kan alltid hitta en studie som stämmer ganska väl med våra egna resultat men också studier med helt avvikande siffror.

### *Sekundärskäl*

Ovanstående redogörelse har helt sysslat med vad vi kallat huvudskäl, dvs. de orsaker som av de intervjuade själva ansetts vara de viktigaste för att förklara deras sista byte av anställning. I omkring 20 % av fallen

---

<sup>1</sup> H. G. Heneman et al., *Voluntary Shifts of St. Paul Workers 1940-44 and 1945-50*, University of Minnesota Industrial Relations Section, 1952, stencil och C. A. Myers & G. P. Shultz, *Patterns of Mobility of Skilled Workers and Factors Affecting Their Occupational Choice*, Massachusetts Institute of Technology Industrial Relations Section, 1952, stencil. Båda studierna baserar sig på »Sexstadsstudiens» material.

Tabell 6. Jämförelse mellan huvudskäl och sekundärskäl

Sekundärskäl	Huvudskäl			Antal individer	Procent
	Ekonomiska	Trivsel	Övriga <sup>a</sup>		
Ekonomiska	11	21	6	38	39
Trivsel	26	7	12	45	46
Övriga <sup>b</sup>	7	4	3	14	15
<b>Antal individer</b>	<b>44</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>97</b>	
Procent	45	33	22		100

Anm. På grund av det ringa antalet sekundärskäl har materialet från de tre åldersgrupperna sammanslagits.

<sup>a</sup> »Tvungen att byta», »tillfälligt arbete» (6), »orten och andra faktorer utanför arbetet» (6), »andra skäl» (9).

<sup>b</sup> »Orten och andra faktorer utanför arbetet» (4), »andra skäl» (10). »Tvungen att byta» resp. »tillfälligt arbete» förekommer inte som sekundärskäl.

har dessutom angivits en annan orsak, den som vi kallat sekundärskäl. Detta är definitionsmässigt en mindre viktig orsak men en sådan gradering måste naturligtvis behandlas med viss försiktighet, eftersom den genom frågornas formulering påtvingats den intervjuade. Han har kanske uppfattat orsakerna som ungefär lika viktiga men ändå ombetts att söka gradera dem.

Sekundärskälen är så få att det är svårt att tabulera dem på samma sätt som huvudskälen. Det kan dock nämnas att »tvungen att byta» aldrig förekommer som sekundärskäl samt att i de två äldsta åldersgrupperna vad vi ovan kallat »trivselskäl» dominerar bland sekundärskälen (60 % bland de äldsta intervjuobjekten och 49 % i mellangruppen). I den yngsta gruppen är det däremot de ekonomiska motiven till att byta som spelar den största rollen bland sekundärskälen (49 % mot 39 % trivselskäl). I alla tre åldersgrupperna är vidare vad vi tidigare kallat »övriga skäl» relativt sparsamt förekommande.

Intressantare resultat uppnås om man korstabulerar sekundärskäl mot huvudskäl (se tabell 6). Det visar sig nämligen då att sekundärskälen har en tendens att komplettera huvudskälen. De som ansett de ekonomiska motiven vara de viktigaste har således en hög andel trivselmotiv bland sekundärskälen och de som angett trivselmotiven som de viktigaste

skälen för att byta har en hög andel ekonomiska motiv bland sekundärskälen. Denna kombination av motiv får dock inte fattas som typisk för hela materialet, eftersom den endast gäller för den femtedel av materialet, där det var möjligt att skilja på huvudskäl och sekundärskäl.

Av tabell 6 framgår även att bland de intervjuade som uppgivit mer än en orsak till sitt byte fördelningarna av olika typer av orsaker skiljer sig åt mellan huvudskäl och sekundärskäl. Medan t. ex. de ekonomiska motiven till att byta dominerar bland huvudskälen är det trivselmotiven, dvs. dåliga arbetsförhållanden o. d. som speciellt framträder bland sekundärskälen.

### *Skäl att välja en viss anställning*

Som framgått av inledningen till detta kapitel låg en viss bestämd modell till grund för konstruktionen av våra frågor om orsakerna till det sista bytet av anställning. Vi avsåg således först att utröna de bytesfaktorer (Rossis »push») som kom de intervjuade att börja söka efter alternativa anställningar och efter en fråga om använda informationskanaler skulle vi sedan söka få en uppfattning om de valfaktorer (Rossis »pull»), som drog de intervjuade till en viss anställning bland tillgängliga alternativ. Detta visade sig dock vara alltför abstrakt tänkt. De svar vi fick på vår fråga om varför man *valde* en viss anställning var sålunda i många fall en upprepning av de orsaker vi fått som svar på vår första fråga om varför man *bytt* anställning. Orsakerna till vårt misslyckande att fullfölja modellens intentioner kan sökas i flera omständigheter, nämligen dels modellens ofullständighet, dels bristande tid för provintervjuer.

**Modellens ofullständighet.** Som redan påpekats i inledningen till detta kapitel bortser Rossi från den möjligheten, att otillfredsställelse uppstår genom erhållen kunskap om bättre alternativ (se s. 46). Enligt Rossi är det först otillfredsställelsen (»push») som kommer individen att söka kunskap om och överhuvudtaget uppleva någon dragning till andra alternativ (»pull»). På arbetsmarknaden, och troligen även på den av Rossi behandlade bostadsmarknaden, förekommer nu även bytessekvenser av den första typen, dvs. med upptäckten av bättre alternativ som incitament till

bytet, och en modell som inte tar hänsyn till detta måste leda till svårigheter i den empiriska tillämpningen. Den som bytt på grund av upptäckten av ett bättre alternativ, t. ex. sett en annons om en lockande ny anställning, måste sålunda rimligen uppge detta som orsak både till att han lämnade den gamla anställningen och valde just denna nya anställning. Vid denna typ av anställningsbyten är därför distinktionen mellan bytes- och valfaktorer helt enkelt inte meningsfull. Man kan fråga sig varför inte Rossi tycks ha mött dessa svårigheter och den enda förklaringen är, att han med sitt hårt strukturerade formulär inte gav de intervjuade någon chans att rapportera en bytessekvens som avvek från det i hans modell uppställda »push-pull»-schemat.<sup>1</sup>

**Bristande tid för provintervjuer.** Under de diskussioner om formulärets utformning som föregick fältarbetet diskuterades och ändrades dessa frågor om skälen till sista bytet speciellt mycket. Det var därför inte tid att genom provintervjuer ordentligt pröva de slutliga formuleringarna. Om vi kunnat genomföra en dylik prövning hade vi eventuellt fått underlag för en ytterligare strukturering av dessa frågor, dvs. vi skulle med en rad delfrågor ha styrt intervjuobjekten genom den i modellen antagna tidssekvensen i stället för att som nu blivit fallet söka fånga in denna sekvens med några få öppna frågor. Faran med en dylik strukturering är dock också stor såsom påpekats ovan i samband med diskussionen av Rossis undersökning. Bästa lösningen vore utan tvekan en inledande öppen fråga för att avgöra vilken typ av bytessekvens som den intervjuade genomgått och sedan alternativa uppläggningar av de följande frågorna beroende på den modell som passar bäst, det från Rossis undersökning övertagna bokförings-schemat med bytesfaktorer, informationskanaler

<sup>1</sup> Rossi behandlar vissa typer av avvikelser, t. ex. vad han kallar »windfall moves». Dessa flyttar trots att de vid en tidigare intervju sagt sig *ämma bo kvar*. Orsaken till att de ändrat sig sammanhänger med att de plötsligt fått reda på en bättre bostad. Rossi tvingas dock inte heller här till någon revidering av sin modell, eftersom han kan visa att 7 av 8 sådana fall redan vid en tidigare intervju uttryckt *en önskan att flytta*, det var bara det att de då inte såg några möjligheter att realisera denna önskan. »Push» i Rossis mening förelåg alltså i de flesta av dessa fall innan någon »pull» uppträdde. Rossi menar därför att det enda som skiljer dessa flyttningar från de övriga är att planeringsstadiet överhoppats. Se Rossi II, s. 113 f.

Tabell 7. Skäl till att välja viss anställning, procent

Uppgivet skäl	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
<i>Lönen</i> (t. ex. »bättre betalt») 16 7 13	11	7	9	3	8	5			
<i>Andra ekonomiska faktorer</i> (t. ex. »bättre framtidsmöj- ligheter», »mera regelbun- denhet med arbete») 13 29 18	13	14	14	13	12	13			
<i>Bättre arbetsförhållanden</i> (t. ex. »ej så ansträngande», »bekvämare arbetstid») 4 — 3	4	2	3	3	6	4			
<i>Anställningens art</i> (t. ex. »självständigt», »kan jobbet» <sup>a</sup> ) 18 21 19	17	31	22	18	29	22			
	(7)	(14)	(9)	(7)	(8)	(7)	(7)	(3)	(5)
<i>Informella kontakter</i> (t. ex. »kände arbetsledningen», »arbetat där förut») 12 18 13	11	10	10	15	7	12			
<i>Inget annat val, slumpen</i> 29 7 23	31	19	27	40	18	32			
<i>Annat skäl</i> 7 18 10	10	14	12	8	17	11			
<i>Ingen uppgift</i> 1 — 1	3	3	3	—	3	1			
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>162</b>	<b>117</b>	<b>72</b>	<b>189</b>

<sup>a</sup> Den andel som svarat »kan jobbet», »utbildningen» redovisas även separat inom parentes.

och valfaktorer eller den ovan diskuterade varianten med upptäckten av bättre alternativ som incitament till bytet. Det återstår sedan att pröva om dessa alternativa referensramar kan översättas till frågebatterier som ger oss den önskade informationen utan att alltför mycket påverka intervjuobjektets egen uppfattning om vilka inflytanden av olika slag som ledde till genomförandet av ett visst bestämt byte av anställning.

I Norrköpingsundersökningen hade vi nu inte denna dubbla ansats för att komma åt skälen till det sista anställningsbytet utan vi utgick från det av Rossis tankegångar influerade bokförings-schemat. Med den utgångspunkten fick vi de i tabell 7 redovisade svaren på vår fråga om varför de intervjuade valt en viss anställning.

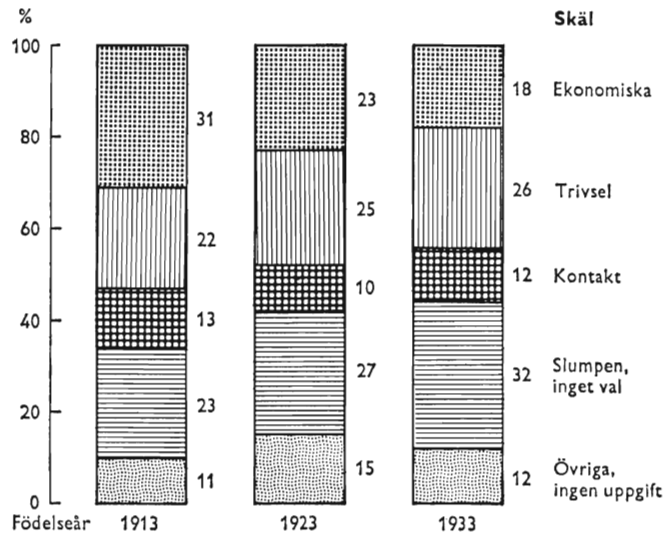
Av de i tabellen använda svarsbeteckningarna överensstämmer de fyra första helt med de beteckningar som använts i tidigare tabeller i detta kapitel. De förekommer bara här med positivt förtecken i stället för negativt, dvs. »dåligt betalt» i de tidigare tabellerna har här blivit »bättre betalt», »otryggt» har blivit »mera regelbundet med arbete» osv. Beträffande »anställningens art» har vi dessutom lagt till en typ av svar som inte förekom i tabellerna över skälen till bytet, nämligen svar av typen »kan jobbet» och »utbildningen» som skäl för att välja viss anställning. Vårt resonemang för att inkludera denna typ av svar under rubriken »anställningens art» är närmast, att de visar att vederbörande intervjuobjekt valt en anställning som »matchar» hans utbildning och övriga kvalifikationer. I tabellen över huvudskäl förekom den negativa varianten av denna anpassningsprocess, nämligen de individer som bytte på grund av att arbetet var t. ex. alltför okvalificerat. Det kan dock tänkas att en del av svaren om att man kan resp. är utbildad för visst arbete bara uttrycker det för intervjuobjektet självklara, att han väljer den anställning han är kvalificerad för, dvs. svaren är ett slags »Goddag yxskaft». Andelen svar av detta slag har därför även redovisats separat i tabellen.

Svarskategorierna i den ovanstående tabellen innehåller dock även en del nya beteckningar, t. ex. *informella kontakter*, dvs. man kände någon på den nya arbetsplatsen, samt *inget annat val, slumpen*, dvs. man tog den anställning som råkade komma i ens väg. Som skall framgå av den följande framställningen är det den senare typen av svar som speciellt ofta används av dem som varit tvungna att byta anställning på grund av permittering e. d.

Som framgår av ovanstående redogörelse för de använda svarskategorierna fördelar sig svaren om varför man valde en viss anställning efter flera dimensioner, nämligen

- a) den nya anställningens attraktivitet i något avseende (lön, arbetsförhållanden o. d.)
- b) hur man fann den nya anställningen (kände arbetsledningen, arbetat där förut)
- c) förekomsten av alternativ m. m. (inget annat val, slumpen).

Diagram 4. Skäl till att välja viss anställning



Siffror till höger om stapel anger %.

Denna mångdimensionalitet hos svaren är naturligtvis vad som bör undvikas men som ofta blir resultatet av enkla varförfrågor.<sup>1</sup> Om vi som framhållits ovan bättre kunnat strukturera våra frågor hade eventuellt en sådan sammanblandning kunnat undvikas. Enda trösten i detta konstaterande av en otillräcklig planering är att de öppna frågor som var skulden till detta misslyckande samtidigt gav oss information som ledde till upptäckten av brister i den teoretiska modell vi utgått ifrån. Om vi följt Rossi även i frågornas formulering hade kanske även våra resultat »stämt» med modellen.<sup>2</sup>

Om vi nu återgår till våra resultat beträffande skälen att välja en viss anställning som de nu en gång föreligger finner vi (se diagram 4), att de ekonomiska faktorerna spelar en större roll med stigande ålder medan det slumpvisa väljandet av anställning minskar med stigande ålder. I övrigt är skillnaderna små mellan åldersgrupperna.

<sup>1</sup> För en diskussion av svagheter med enkla varför-frågor se s. 42.

<sup>2</sup> Våra erfarenheter på denna punkt påminner om Mertons diskussion av »the serendipity pattern» i empirisk forskning, dvs. hur »unanticipated, anomalous and strategic datum exerts a pressure for initiating theory». Se R. K. Merton, *Social Theory and Social Structure*, Glencoe, Ill., 1957, s. 103.

Tabell 8. Jämförelse mellan huvudskäl till byte och skäl att välja viss anställning för arbetare, per individ

Skäl att välja	Skäl att byta				Summa
	Ekonomiska	Trivsel	Tvång + tillf. arbete	Övriga	
<i>Arbetare födda 1913</i>					
Ekonomiska	10	4	5	3	22
Trivsel	4	5	4	3	16
Slumpen	4	4	10	4	22
Övriga, ingen uppgift	1	3	6	5	15
<b>Summa</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>75</b>
<i>Arbetare födda 1923</i>					
Ekonomiska	11	3	6	4	24
Trivsel	7	6	6	2	21
Slumpen	9	7	11	4	31
Övriga, ingen uppgift	7	6	7	4	24
<b>Summa</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
<i>Arbetare födda 1933</i>					
Ekonomiska	11	4	2	2	19
Trivsel	6	14	3	2	25
Slumpen	9	8	19	11	47
Övriga, ingen uppgift	9	8	5	4	26
<b>Summa</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>117</b>

Beträffande skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän (se tabell 7) spelar de slumpmässiga valen resp. bristen på alternativ större roll för de förra än för de senare. Andra skäl, vilka kan omfatta speciella omständigheter under vilka man erhöll anställningen, t. ex. det gamla företaget inköptes av den nye arbetsgivaren, samt hänsyn till ort eller familjeband m. m. är däremot av större vikt för tjänstemännens val av viss anställning. I de två yngre åldersgrupperna synes även trivselfaktorerna, speciellt då anställningens art, spela en större roll för tjänstemännen än för arbetarna. Övriga skillnader slår i olika riktning i olika åldersgrupper.

Vi kan även jämföra skälen att byta (bytesfaktorerna i vårt ursprungliga schema) och skälen att välja en viss anställning (valfaktorerna i vårt ursprungliga schema). En sådan jämförelse visar (se tabell 8), att det



finns en viss tendens att ange skäl inom samma huvudgrupp som svar på båda frågorna, dvs. har man bytt av ekonomiska skäl så har man också valt den nya anställningen av dylika skäl. Detta kan också verka vara ett rimligt samband, speciellt som vårt frågeschema inte tillåter oss att skilja mellan de bytessituationer, där det är möjligt att skilja mellan bytes- och valfaktorer, och de bytessituationer, där denna distinktion inte gärna kan tillämpas. Som vår tabell visar är det dock inte alls självklart att svaren skall överensstämma. Den som byter av ekonomiska skäl kan mycket väl välja sin nya anställning med hänsyn främst till dess attraktivitet i något annat avseende, förutsatt får man anta, att de alternativa anställningar man slutligen väljer emellan alla ger en tillfredsställande ekonomisk standard resp. trygghet. På samma sätt kan den som byter av vantrivsel med arbetsförhållandena i sitt slutliga val av anställning vara starkast påverkad av ekonomiska faktorer. Vi skall återkomma till denna tolkning av våra ovan presenterade data i samband med analysen av de löneförändringar som de intervjuade uppnått (se kapitel 5). Där kommer ytterligare stöd att ges för tanken, att bytes- och valfaktorer inte behöver sammanfalla på det sätt som man tidigare antagit.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Parnes t. ex. utgår ifrån att man kunde vänta sig en överensstämmelse mellan skäl att byta och skäl att välja. Han skriver sålunda: »At first thought, one might presume that the reasons for taking jobs would be correlatives of the reasons for leaving other jobs, and that consequently, at least for a given group of workers, the motivational pattern indicated by the two sets of data would be similar. This is not so, principally because workers frequently leave jobs without having lined up others, and because many workers are separated from jobs involuntarily. Moreover, there are always workers who are entering the labor force and taking their first jobs. Consequently, among the reasons for taking jobs are 'unemployment' and 'chance', which have no counterparts in the reasons for voluntary separations. The first refers to cases in which the worker's only explanation for taking a job is his inability to find any other or simply being 'out of work'. The second, which is usually relevant only to the choice of the first job indicates that the worker 'drifted into a job' more or less fortuitously.» Parnes, op. cit., s. 156. De enda undantag från regeln om överensstämmelse mellan skäl att byta och skäl att välja som Parnes tydligen kan komma på, är de som har att göra med arbetslösa arbetssökande, som inte har något val, samt de nytillträdande på arbetsmarknaden, som av en slump hamnar i en viss anställning. En orsak till att Parnes inte kom längre i sin analys på denna punkt var utan tvivel, att han inte som vi hade tillgång till några kors sorterieringar av skäl att byta mot skäl att välja utan måste nöja sig med jämförelse av enkla svarsfördelningar på de två typerna av skäl. Ännu viktigare var dock troligen, att han inte hade tillgång till någon modell över bytesprocessen som gjorde honom uppmärksam på möjligheten av att bytes- och valfaktorer kunde skilja sig åt vid ett och samma byte.

Det intressantaste resultatet beträffande valet av sista anställning är kanske trots allt den stora andel som inte kan ge något skäl alls för sitt val utan endast svarar, att de tog vad som fanns (»inget val») resp. tog första arbete som kom i deras väg (»slumpen»).<sup>1</sup> Denna andel är högst bland de yngsta arbetarna med 40 % men ligger även bland de äldsta arbetarna så högt som 29 %. Tjänstemännens andel av sådana svar ligger som redan påpekats tidigare genomgående på en betydligt lägre nivå. Av våra data för arbetare framgår även att nära hälften av dem som tvingats byta eller haft tillfälligt arbete ansett sig vara i denna situation vid sitt sista val av anställning mot nära en tredjedel av dem som bytt helt frivilligt. Den senare andelen förvånar kanske mest även om den är helt i linje med vad man funnit i flera amerikanska studier, nämligen »that much voluntary mobility of workers is haphazard in the sense that workers do not appear to be making choices on the basis of the characteristics of alternative jobs».<sup>2</sup> Efter denna slutsats tillägger dock Parnes försiktigtvis i en fotnot: »This does not mean that the process is 'irrational'. A worker who takes a job because no other is available is clearly making a rational decision. In many voluntary job changes the worker simply is not in a position to make a conscious comparison of the advantages of alternative jobs.»<sup>3</sup>

Att lämna sin anställning frivilligt på grund av t. ex. önskan om bättre betalt eller vantrivsel och sedan slumpvis ta en ny anställning skulle alltså enligt Parnes inte vara irrationellt. Detta kan först synas vara ett motsägelsefullt resonemang. Sammanställer man emellertid våra resultat på denna punkt med omsättningsstudiernas vittnesbörd om mycket hög avgång redan efter några dagars eller veckors anställning klarnar dock bilden.<sup>4</sup> Det slumpvisa valet av anställning resp. den höga avgången i början av

<sup>1</sup> Svar av detta slag måste helt naturligt tolkas med försiktighet. Det kan finnas en viss risk, att t. ex. slumpen tillgrips som förklaring, när man inte vill analysera sitt beteende närmare. Det är helt enkelt ett sätt att slippa lindrigt undan inför intervjuarens fråga. Om bytena ligger ganska långt tillbaka i tiden kan det också vara svårt att komma ihåg de verkliga skälen och det är då en utväg att tillgripa svar som »slumpen» eller »det fanns inget val».

<sup>2</sup> Parnes, op. cit., s. 158.

<sup>3</sup> Parnes, op. cit., s. 158.

<sup>4</sup> Se t. ex. M. Hedberg, *The Turnover of Labour in Industry, an Actuarial Study*, *Acta Sociologica*, Vol. 5 Fasc. 3, s. 129-143.

anställningarna tyder båda på många arbetares brist på information om förtjänstmöjligheter, arbetsförhållanden o. d. på de nya arbetsplatserna. De tar därför anställning liksom på prov och kommer de upp i önskad förtjänst resp. trivs de blir de kvar, i annat fall slutar de efter kort tid och försöker på ett nytt ställe. Vad som framkommer ur dessa data är alltså vittnesbörd om ett slags inhämtande av information om arbetsmarknaden genom »trial and error». På grund av svårigheterna att veta något bestämt om t. ex. de egna möjligheterna att komma upp i hög ackordsförtjänst i ett nytt arbete eller trivas med arbetsledning och arbetskamrater är det också svårt att se hur ett dylikt beteende helt skall kunna ersättas med i konventionell mening rationella val på basis av information om med olika alternativ förbundna nackdelar och fördelar.

Detta innebär naturligtvis också att i ett fullsyssestättningssamhälle, där arbetstagaren utan större risk vågar sluta på eget initiativ, det måste vara felaktigt att betrakta slumpvisa byten resp. avgång efter kort anställningstid som enbart ett uttryck för missanpassning resp. psykisk instabilitet.<sup>1</sup> Med hänsyn till ovan nämnda svårigheter att skaffa sig information om olika anställningars fördelar och nackdelar måste det finnas ett behov bland många arbetstagare, speciellt då ungdomar, ej yrkesutbildad arbetskraft samt arbetskraft som på grund av driftsin-skränkningar eller nedläggningar tvingats över på helt nya syssestättningsområden att känna sig för på flera arbetsplatser, innan de finner sig till rätta. Att närmare utreda dessa förhållanden synes vara ett viktigt område för fortsatt arbetsmarknadsforskning. Det gäller t. ex. att söka

---

<sup>1</sup> Denna tankegång är inte ny men förtjänar kanske ändå att upprepas. Jämför t. ex. följande slutsats ur Meidners förut citerade arbete »Det har flera gånger framhållits som sannolikt — och kommer i det följande att styrkas ytterligare — att arbetsplatsväxling ofta sker utan närmare kunskap om den nya arbetsplatsen, i många fall mer eller mindre på måfå. Därmed är dock inte sagt, att inte dylika platsbyten kunna bli ett led i en positiv anpassningsprocess. De första veckorna och månaderna på en ny arbetsplats äro en provotid och den livliga avflyttningen bland nyanställda behöver ingalunda betyda svårpassbarhet eller instabilitet; i lika hög eller högre grad kan den vara ett resultat av en medveten avvägning och ett överlagt beslut. *Det arbetsplatsval som omöjliggöres eller starkt försvåras av arbetsmarknadens överskådighet och bristfälliga informationer om arbetets art, lön osv. ersättes av platsbyten efter en kortare provperiod. I fullsyssestättningssamhället har arbetaren möjlighet att bedriva 'job shopping' på öppet köp.*» (Vår kursivering.) R. Meidner, *Svensk arbetsmarknad vid full syssestättning*, Stockholm, 1954, s. 226.

skilja på arbetsplatsrörlighet som är mer konstitutionellt betingad och rörlighet som beror mera på bristande information. Endast på basis av sådan kunskap kan vi sedan gå vidare och söka komma till rätta med vart och ett av dessa problem.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Att stora vinster skulle kunna göras om personalomsättningen kunde nedbringas framgår av beräkningar inom några större företag i Sverige som visar, 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 mellan 12 000 och 15 000 kr per individ. Se R. Lahnagen, Arbetsvetenskaperna och verkligheten i *Arbetskraften i 60-talets ekonomi*, Stockholm, 1960, s. 54.

## KAPITEL 4

### Informationsvägar

#### ANVÄNDA INFORMATIONSKÄLLOR

I sin översikt av den amerikanska forskningen beträffande arbetskraftens rörlighet framhåller Parnes, att även om de empiriska studiernas resultat är oklara, när det gäller *varför* folk byter anställning, är dessa studiers resultat desto mera klara och otvetydiga beträffande *hur* arbetstagarna får reda på nya anställningar. Det framgår sålunda av de gjorda undersökningarna, att arbetstagarna i flertalet fall får reda på nya anställningar genom släktingar och bekanta eller genom att vända sig direkt till företagets anställningskontor («direct application at the gate»). Dessa metoder för att söka anställning svarar i de amerikanska studierna för 50–85 % av alla fallen utom i en studie av Kerr beträffande arbetskraft som flyttade till rustningsindustrin i Seattle under andra världskriget. Den av Kerr studerade situationen var dock mycket speciell, det gällde arbetskraft som kom flyttande från andra delar av USA och det är därför naturligt att olika statliga myndigheter resp. annonsering spelade större roll i detta fall. I de andra av Parnes refererade studierna svarar arbetsförmedlingen för knappt en tiondel av de vid intervjuerna uppgivna metoderna att söka ny anställning och ungefär lika stor andel faller på annonser, medan t. ex. fackföreningarna som informationskälla beträffande lediga platser spelar en ännu mindre roll. I fråga om arbetsförmedlingens roll kvalificerar dock Parnes resultaten genom att påpeka, att den varierar mycket beroende på vilket yrke eller vilken näringsgren det gäller. De citerade resultaten får därför ses som ett genomsnitt under relativt normala förhållanden.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Parnes, op. cit., s. 162–163.

Tabell 9. Informationsvägar vid sista bytet av anställning, procent

Använda informationsvägar	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
Annons eller annan information genom pressen	9	21	13	10	47	24	16	38	24
Arbetsförmedling	8	4	7	21	3	14	16	17	17
Fackförening eller annan intresseorganisation	3	4	3	2	—	1	2	—	1
Informella kontakter på den nya arbetsplatsen (t. ex. »släkt», »bekanta», »arbetsledning»)	21	21	21	23	18	21	27	15	22
Informella kontakter utanför den nya arbetsplatsen (t. ex. »släkt», »bekanta», »arbetsledning»)	19	4	15	14	5	11	15	4	11
Egen förfrågan	21	18	20	19	13	17	16	15	16
Arbetsgivaren frågade	13	24	16	8	10	9	5	7	6
Annat sätt	5	4	5	2	3	2	3	1	2
Ingen uppgift	—	—	—	1	1	1	—	3	1
<b>Summa</b>	<b>99</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>162</b>	<b>117</b>	<b>72</b>	<b>189</b>

Våra resultat från Norrköping beträffande använda informationskällor (se tabell 9) ger i stort sett samma bild som de amerikanska undersökningarna. För arbetarna — den kategori som Parnes begränsar sig till — dominerar de mera informella metoderna medan arbetsförmedling, annonser och fackföreningar spelar en mindre roll. Speciellt i den äldsta åldersgruppen fick få personer reda på sin sista anställning genom arbetsförmedlingen, vilket kan tyda på att äldre arbetare med väl etablerade kontakter på arbetsmarknaden är de som mest litar till mera informella metoder. De äldre arbetarna har kanske också lärt av egen erfarenhet eller hört av andra, att arbetsförmedlingen många gånger har svårt att placera äldre och medelålders arbetskraft.<sup>1</sup> I de två yngre åldersgrupperna tycks

<sup>1</sup> »Gammal redan vid 35 år» var ett slagord som myntades under 1950-talet. Generaldirektör Bertil Olsson i arbetsmarknadsstyrelsen skriver också att »åldern är ett handicap, om man tvingas byta arbetsplats eller yrke och detta långt ner i 35-40-årsåldern». Se B. Olsson, Den svenska arbetsmarknadspolitikens korta och långa perspektiv i *Arbetskraften i 60-talets ekonomi*, Stockholm 1960, s. 29.

dock arbetsförmedlingen spela en betydligt större roll än vad de amerikanska undersökningarna ger vid handen. Bland arbetarna i mellangruppen hade sålunda 21 %, dvs. var femte tillfrågad, och bland de yngsta arbetarna 16 %, dvs. ungefär var sjätte tillfrågad, fått reda på sin nuvarande anställning genom arbetsförmedlingen. I dessa yngre åldrar kommer vi alltså ganska nära de 25 % av tillsatta platser som arbetsmarknadsmyndigheterna själva antar går via arbetsförmedlingen.<sup>1</sup> Eftersom de yngre åldersgrupperna har den högsta rörligheten är det också deras användning av arbetsförmedlingen som får den största betydelsen för arbetsförmedlingens andel av den totala omsättningen.

Det finns anledning att förmoda, att de ovan givna resultaten beträffande anlitaandet av arbetsförmedlingen ligger i underkant jämfört med de verkliga förhållandena. Underrapportering kan bero på en tendens bland de intervjuade att vilja tillskriva sig själva en mera aktiv roll i platsökandet än som verkligen varit fallet. Det är kanske arbetsförmedlingen som givit information om den lediga anställningen men den intervjuade har sedan på egen hand sökt den lediga platsen och »glömmer» vid intervjun bort arbetsförmedlingens roll i det hela. Ibland är förhållandena också så komplicerade att det är svårt att veta vilket det rätta svaret är, t. ex. i de fall arbetsförmedlingen ger information om lediga platser till en arbetssökande, denne sprider nyheten vidare bland sina vänner, vilka sedan söker anställning direkt hos arbetsgivaren. Att komma fram till ett tillförlitligt mått på arbetsförmedlingens »verkliga» roll som informationskälla är därför ytterst svårt.<sup>2</sup> Arbetsförmedlingens egen statistik är också

<sup>1</sup> Se Olsson, op. cit., s. 31. Generaldirektör Olsson skriver där: »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.»

<sup>2</sup> Beträffande tidigare försök att komma fram till dylika mått se N. Kellgren, Av den offentliga arbetsförmedlingen åren 1939–45 tillsatta platser i jämförelse med vissa uppgifter om omsättningsrörelserna på arbetsmarknaden, bilaga D i *Den offentliga arbetsförmedlingen under krigsåren*, SOU 1946: 44. Kellgren citerar bl. a. en Gallupundersökning från februari 1944, vilken visar att 8 % av arbetarna och 3 % av bättre situerade + medelklass erhållit sina anställningar genom arbetsförmedlingen. Om man begränsar materialet till dem som erhållit anställning under 1943 stiger andelen förmedlingar genom arbetsförmedlingen till 14 % bland arbetare men är fortfarande 3 %

behäftad med brister och det är dessutom i det närmaste omöjligt att finna ett tillförlitligt mått på det totala antalet lediga platser, det mått som vi måste ha för att få fram arbetsförmedlingens andel av den totala omsättningen.<sup>1</sup>

Tjänstemännens informationskällor beträffande nya anställningar skiljer sig i vissa avseenden ganska mycket från arbetarnas. Annonser och annan information genom pressen spelar sålunda genomgående en större roll för tjänstemännen än för arbetarna, medan åtminstone i de två äldre åldersgrupperna arbetsförmedlingen har mindre betydelse för tjänstemännen än för arbetarna. Genomgående finner vi även att informella kontakter utanför den nya arbetsplatsen spelar mindre roll för tjänstemännen än för arbetarna. Denna skillnad kan antas sammanhänga med tjänstemännens mera specialiserade arbetsmarknad. Släkt och kanske också vänner tillhör ofta helt andra yrken än den intervjuade och har små möjligheter att bedöma vilka möjligheter som ryms inom hans speciella karriär.<sup>2</sup> Möjligheterna att direkt hjälpa någon till en anställning (»att prata med basen») är ännu mindre möjligt på grund av denna specialisering med därtill hörande krav på utbildningsmässiga meriter.

Annonseringens och överhuvudtaget pressens stora betydelse för tjänstemännens information om lediga platser har många orsaker. En av dessa orsaker är vad som kallats »tjänstemannaförmedlingens kris», vilken har sin rot i att denna del av arbetsförmedlingen inte växt i takt med tjänstemannagruppernas expansion och inte heller utrustats med till-

---

bland övriga tillfrågade. Skillnaderna mellan de två uppgifterna beträffande arbetarna beror troligen på en olika åldersfördelning. På grund av de yngres högre rörlighet kommer de att överrepresenteras, när materialet begränsas till anställningar erhållna under 1943. Och som visats i ovanstående uppgifter från Norrköping anlitar de yngre arbetsförmedlingen i större utsträckning än de äldre.

<sup>1</sup> Beträffande olika försök att få fram sådana mått se Kellgren, op. cit. Kellgren är genomgående kritisk mot vad man dittills lyckats åstadkomma och slutar sin undersökningsrapport (på s. 342) med orden: »Hur stor del av den totala omsättningen av arbetskraft som den offentliga arbetsförmedlingen svarar för undandrar sig emellertid ett sakligt bedömande.»

<sup>2</sup> Vi berör här ett av utbildningssamhällets problem. Utbildningen skiljer t. ex. generationerna åt och fäderna har mycket få råd att ge sina söner i fråga om lämpliga anställningar. Se T. T. Segerstedt, *Utbildning och samhälle*, Uppsala, 1957, s. 63-73.



räckligt kvalificerad personal.<sup>1</sup> I brist på stöd från arbetsförmedlingens sida i en situation med stark konkurrens om kvalificerad arbetskraft har därför företagen i allt större utsträckning övergått till att söka denna arbetskraft per annons, antingen i egen regi eller med hjälp av något konsultföretag.<sup>2</sup> På grund av denna utveckling har en utbyggnad av tjänstemannaförmedlingen beslutats av statsmakterna.<sup>3</sup>

Annonseringens olika betydelse som informationskälla för tjänstemän och arbetare har troligen också andra orsaker. Det kan t. ex. förekomma lokala överenskommelser mellan företagen att inte annonsera efter arbetare, ett slags motsvarighet till vad amerikanerna kalla »anti-pirating agreements», medan det inte finns motsvarande överenskommelser när det gäller tjänstemän.<sup>4</sup> Tjänstemännens större geografiska rörlighet och inriktning på en regional eller hela riket omfattande arbetsmarknad gör också, att annonser och annan information om arbetsmarknaden i de stora rikstidningarna spelar större roll för dem än för arbetarna, vilka i desto större utsträckning kan lita till den lokala »djungeltelegraf» via släktingar och vänner.

<sup>1</sup> Se t. ex. ledare med rubriken »Kris i tjänstemannaförmedlingen», *Industritjänstemannen*, mars 1960, s. 5. Ledarförfattaren anser att tjänstemannaförmedlingen förlorat sin goodwill hos både arbetsgivare och tjänstemän och att om inget positivt görs för att förbättra den offentliga platsförmedlingen kommer på grund härav »den uppfattningen — som redan nu torde vara utbredd — att vägen över dagstidningarnas annonsspalter är mera framkomlig än en hänvisning till tjänstemannaförmedlingen, successivt att förstärkas. Kontaktmän och konsultationsbyråer, med en förmedlingsverksamhet, som ibland står på gränsen till illegal platsförmedling, kommer att få ett alltmer vidgat arbetsfält.»

<sup>2</sup> Arbetsgivarna själva ser inte med någon större glädje på denna tilltagande annonsering. På en SNS-konferens i Tylösand 1960 om *Arbetskraften i 60-talets ekonomi* uttalades sålunda bestämda gensagor mot denna, som man menade, nästan panikartade jakt på varandras förmågor, vilken kan leda till en icke önskvärd löneglidning. Se bl. a. referat i *Arbetskraften i 60-talets ekonomi*, Stockholm, 1960, s. 82.

<sup>3</sup> Till grund för detta beslut låg en utredning *Effektivare arbetsförmedling för tjänstemän*, SOU, 1961:55. I denna redovisas bl. a. resultat av en enkät till 459 arbetsgivare inom både den offentliga och privata sektorn av arbetsmarknaden för att få reda på hur de rekryterade tjänstemannapersonal. Enkäten visar att omkring 40 % av arbetsgivarna ansåg, att annonsering var den för dem viktigaste rekryteringsvägen, medan drygt 20 % nämnde arbetsförmedlingen. Eget initiativ, dvs. den sökande har på eget initiativ vänt sig till företaget och rekommendation av någon inom företaget kommer på delad tredje plats i betydelse med 10–15 %. Utredningen visar även att annonseringens betydelse ökar med den sökta personalens tjänstenivå medan det är tvärtom med avseende på arbetsförmedlingens betydelse.

<sup>4</sup> Beträffande »anti-pirating agreements» se bl. a. Parnes, op. cit., s. 131.

Även vid analysen av svaren beträffande använda informationskällor blir vi påmind om bristerna i det bokförings-schema som vi utgick ifrån vid konstruktionen av våra frågor. En svarskategori som »arbetsgivaren frågade», vilken bland de äldsta tjänstemännen svarar för en fjärdedel av svaren, tyder på att det även finns situationer, i vilka en utifrån kommande impuls sätter i gång bytesprocessen. Bland de andra svaren döljer sig troligen liknande situationer t. ex. i de fall en annons eller en väns information utgör den utlösande impulsen, men vi har beträffande dessa fall inga möjligheter att skilja på de situationer, i vilka den intervjuade på grund av otillfredsställelse med den innehavda anställningen söker information om andra alternativ och de situationer, i vilka en utifrån kommande information utgör den primära orsaken till bytet. Däremot är det tämligen klart att svarskategorierna »arbetsförmedlingen» och »egen förfrågan» kan hänföras till de situationer, i vilka otillfredsställelse av något slag sätter i gång sökandet efter alternativ.

Beträffande svars kategorin »arbetsgivaren frågade» kan det naturligtvis hända, att de intervjuade liksom i Rossis »windfall moves» var otillfredsställda med sin situation redan när det utifrån kommande anbudet gjordes.<sup>1</sup> Den blivande arbetsgivaren kanske t. o. m. visste om denna otillfredsställelse och just därför kom med sitt anbud. Vi har ingen möjlighet att nu i efterhand undersöka förekomsten av dylika bytessituationer i vårt material men det verkar inte troligt att de skulle vara särskilt vanliga. Arbetsgivarna kan knappast rekrytera arbetskraft med hänsyn till vilka som råkar vara missnöjda med sin gamla anställning lika litet som det är troligt att alla som får anbud om bättre anställningar redan är missnöjda.

När det gäller att avgöra arbetsförmedlingens betydelse som informationskälla för de arbetssökande har vi i tabell 9 utgått från de svar som de intervjuade lämnat beträffande sitt sista byte av anställning. Detta innebär att mångbytarna ingår i materialet med samma vikt (=1) som de som byter mera sällan. Som mått på arbetsförmedlingens insats under en viss tidsperiod kan detta innebära en underskattning, nämligen under förutsättning att de som byter ofta använder arbetsförmedlingen i

<sup>1</sup> Beträffande »windfall moves» se s. 63 not 1.

**Tabell 10. Arbetsförmedlingens (AF) andel av vid intervjuerna registrerade byten under tioårsperioden 1948-58**

Yrkesgrupp <sup>a</sup>	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Totalt antal byten	Därav via AF %	Totalt antal byten	Därav via AF %	Totalt antal byten	Därav via AF %
Vetenskapligt, konstnärligt, administrativt o. kommersiellt arbete (0, 1, 2, 3)	75	3	148	8	131	26
Lantbruks-, skogs- och fiskeriarbete (4)	24	29	33	36	57	21
Gruv- och stenbrytning (5)	4	0	1	0	—	—
Transport- och kommunikationsarbete (6)	31	19	88	38	199	36
Exkl. sjömän	24	8	49	8	143	25
Sjömän	7	57	39	74	56	64
Tillverkningsarbete (7-8)	221	17	376	19	431	27
Servicearbete (9)	9	0	11	27	74	31
<b>Totalt</b>	<b>364</b>	<b>14</b>	<b>657</b>	<b>20</b>	<b>892</b>	<b>29</b>

<sup>a</sup> Som underlag för kodningen har använts »Nordisk yrkesklassificering», vilken i sin tur bygger på den s.k. ISCO-koden (se s. 127). Kategorierna 0-3 är renodlat tjänstemannabetonade men tjänstemän, t. ex. förmän, kan finnas även inom övriga kategorier. Yrkestillhörigheten är i tabellen bestämd av det yrke den intervjuade hade vid bytets ingående (= före bytet).

större utsträckning än de som byter mera sällan. Ett mera rättvisande mått vore därför att se på hur stor del av samtliga byten som gick genom arbetsförmedlingen under en viss period oberoende av person, dvs. oberoende av om en person byter en eller kanske tio gånger. Genom vår bearbetning av materialet på varje byte under tioårsperioden 1/9 1948-31/8 1958 har vi möjlighet att få fram ett dylikt mått.<sup>1</sup> Resultaten framgår av tabell 10 och visar en högre andel byten förmedlade av arbetsförmedlingen än den föregående tabellen.<sup>2</sup> Detta sammanhänger — som

<sup>1</sup> Beträffande denna bearbetning se appendix A s. 218.

<sup>2</sup> Siffrorna i tabell 10 skulle eventuellt ha varit ännu något högre om vi inte haft ett bortfall av uppgifter för 7 % av bytena bland 45- och 25-åringarna och 3 % av bytena bland 35-åringarna. Vårt intryck från kodningen av intervjumaterialet är dock att den allra största delen av detta bortfall drabbar byten som inte gått genom arbetsförmedlingen. Intrycket baserar sig på övriga omständigheter vid bytet, t. ex. den intervjuades yrkestillhörighet och tidigare kontakter med den nye arbetsgivaren.

**Tabell 11. Arbetsförmedlingens (AF) andel av vid intervjuerna registrerade byten uppdelade med hänsyn till bytets ordningsnummer**

Bytets ordningsnummer	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Totalt antal byten	Därav via AF %	Totalt antal byten	Därav via AF %	Totalt Antal byten	Därav via AF %
1-4	320	12	491	15	635	23
5-	44	34	166	34	257	44
<b>Totalt</b>	<b>364</b>	<b>14</b>	<b>657</b>	<b>20</b>	<b>892</b>	<b>29</b>

förut antytts och genom tabell 10 bekräftas — med att de högrörliga använder arbetsförmedlingen mer än de som byter endast några få gånger under observationsperioden.

I tabell 11 ges ytterligare bevis för de högrörligas större utnyttjande av arbetsförmedlingen. I den bearbetning som ligger till grund för tabellen har vi ordnat bytena efter ordningsnummer, dvs. efter om de var en individs första, andra, tredje osv. byte under tioårsperioden 1/9 1948-31/8 1958, och vi har sedan undersökt hur stor andel av bytena med olika ordningsnummer som gått via arbetsförmedlingen. Det vore för mycket att säga, att arbetsförmedlingsandelen stiger proportionellt med ordningsnumret på bytet men det råder, som också framgår av de komprimerade resultaten i tabell 11, ett klart samband i alla tre åldersgrupperna mellan bytets ordningsnummer och arbetsförmedlingsandelen. Detta innebär också, att individer med många byten under observationsperioden, dvs. vilka är representerade i populationen av byten med höga ordningsnummer, använder arbetsförmedlingen i större utsträckning än de som endast är representerade med några få byten.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> De högrörligas första byten under perioden (= låga ordningsnummer) är blandade med de mindre rörligas byten, medan naturligtvis endast de förra svarar för bytena med höga ordningsnummer. Kategorin 1-4 byten i tabell 11 är därför en i viss mening »oren» kategori, dvs. den innehåller bytare av olika slag. Det är mycket sannolikt att en uppdelning av denna kategori på byten företagna av individer med endast få byten och byten företagna av individer med många byten skulle visa ytterligare skillnader, nämligen att de senare använt arbetsförmedlingen i större utsträckning även för sina första byten under perioden. Redan som resultaten nu är tabulerade i tabell 11 framgår dock klart skillnaden i arbetsförmedlingsandel mellan de två kategorierna och vi har därför inte genomfört någon ytterligare uppdelning av materialet.

Om vi till slut återvänder till de i tabell 10 redovisade resultaten finner vi, att i den yngsta åldersgruppen arbetsförmedlingsandelen är ungefär lika hög i alla yrkesgrupperna, medan en viss differentiering vidtar i de två äldre grupperna. Arbetsförmedlingsandelen i vad vi här kan kalla »tjänstemannagrupperna» (kategorierna 0-3), transport- och kommunikationsarbete utom sjömän samt servicearbete ligger sålunda bland de äldre på en betydligt lägre nivå än i övriga yrkeskategorier. Bortsett från sjömännen, vilka i alla tre åldersgrupperna visar extremt höga värden, är det lant- och skogsbruk som bland de äldre har den högsta nivån beträffande andelen byten via arbetsförmedlingen. Sjomännens siffror är så höga, att de antyder en mer eller mindre obligatorisk arbetsförmedling och det är också detta som föranlett oss att särredovisa dem. Eftersom sjömännen ofta är mycket rörliga mellan olika anställningar bidrar de också till den höga arbetsförmedlingsandelen för byten med höga ordningsnummer i tabell 11.

#### **ARBETSTAGARNAS KUNSKAP OM ARBETSMARKNADEN**

Tyvärr ger inte våra data från Norrköping någon upplysning om hur väl informerade de intervjuade var om arbetsmarknaden före bytet. Trots att arbetstagarnas kunskap om alternativa anställningar och med dessa anställningar förbundna förmåner måste vara ett centralt problem för de undersökningar som sökt »testa» den ekonomiska arbetsmarknadsteorin, kan ej heller Parnes redovisa mer än några få amerikanska undersökningar som behandlat detta problem. Den viktigaste undersökningen är därvid Reynolds studie i New Haven, i vilken en rad frågor ställdes om de intervjuades kunskap om den lokala arbetsmarknaden. Svaren på dessa frågor visade i stort sett, att arbetstagarna hade mycket liten kunskap av detta slag. Enda undantaget utgjorde vissa grupper av yrkesarbetare som ganska väl kände till förhållandena på andra arbetsplatser. Reynolds drar av detta den slutsatsen, att arbetare som är tillfredsställda med sina arbetsförhållanden inte i någon egentlig mening befinner sig på arbetsmarknaden (»in the labor market»), de har helt enkelt inget intresse av

att söka information om t. ex. löner och andra förmåner på andra arbetsplatser.<sup>1</sup>

Reynolds slutsats motsägs knappast utan snarare styrks av resultaten från en undersökning av Myers och Shultz i en medelstor stad i New England. De fann nämligen, att friställda textilarbetare var ganska väl informerade om förhållandena på olika arbetsplatser i staden.<sup>2</sup> Dessa resultat tyder på att när en så påtaglig bytesfaktor som permittering förekommer, då ökas också informationssökandet om löner och andra förmåner. Både Reynolds och Myers-Shultz studier synes därför stödja den modell över bytesprocessen som legat till grund för vår studie i Norrköping, nämligen att det är förekomsten av bytesfaktorer som permittering, vantrivsel eller dylikt som leder till informationssökande och slutligt val av ny anställning på grundval av den erhållna informationen. Den relativt låga informationsgraden bland de av Reynolds intervjuade arbetarna kan alltså antas bero på att de hade mycket litet motiv att söka information om andra anställningar, medan den relativt höga informationsgraden bland de friställda textilarbetarna i Myers och Shultz studie kan antas bero på det högst påtagliga motiv till informationssökande som permitteringen innebar. Skillnaderna i resultat mellan de två studierna skall dock inte hårddras. Reynolds studerade sålunda en stor stad med omkring 350 000 invånare medan Myers och Shultz undersökning gällde ett samhälle endast tiondedelen så stort. Möjligheterna att överblicka tillgängliga alternativ var därför betydligt större i det senare samhället, vilket bidrar till att förklara skillnaden i resultat beträffande arbetstagarnas kunskap om arbetsmarknaden. Därtill kommer, enligt Par-

---

<sup>1</sup> Reynolds, op. cit., s. 83 f.

<sup>2</sup> C. A. Myers & G. P. Shultz, *The Dynamics of a Labor Market*, New York, 1951, s. 60. »Our findings, therefore, suggest that in a small compact labor market, at least, displaced workers are likely to have a pretty good knowledge of job characteristics of other available jobs in the community. Only 11 percent in Sample I and 8 percent in Sample II knew absolutely nothing about the job or the company before they were re-employed.»

Vi observerar här en viktig skillnad mellan Reynolds studie och Myers & Shultz undersökning. Reynolds frågade *anställda* arbetare vad de visste om *andra* anställningar i samhället. Myers & Shultz frågade *friställda* arbetare vad de visste om ett *visst* arbete innan de anställdes i det.

nes, att kodningsprinciperna i de två studierna troligen skilde sig åt. Svar som av Myers–Shultz kodats i kategorin »specificerad information om en anställning» (»specific job information») skulle sålunda av Reynolds troligen ha klassificerats som ganska vag information.<sup>1</sup>

Av det ovanstående framgår, att det empiriska stödet för mera bestämda slutsatser om arbetstagarnas kunskap om arbetsmarknaden ännu så länge är svagt och svårtolkat. Det framstår därför som en mycket angelägen uppgift för den fortsatta forskningen om arbetskraftens rörlighet att med grundligare teoretiskt förarbete och mer precisa metoder studera dessa problem. Den närmare inriktningen av en sådan forskning skall vi ha anledning att återkomma till i vårt avslutande kapitel. Visst stöd för att i varje fall arbetstagare som upplever någon form av otillfredsställelse och har tid på sig att välja (= frivilliga byten) är väl informerade om löneförhållandena på sin arbetsmarknad skall vidare ges i det följande kapitlet, som handlar om löneförändringar i samband med det sista anställningsbytet.

---

<sup>1</sup> Parnes, op. cit., s. 168.

## KAPITEL 5

### Löneändringar

#### LÖNEÄNDRINGARNAS STORLEK

Ett problemområde som tagits upp till behandling i den empiriska arbetsmarknadsforskningen gäller i vilken utsträckning rörlighet på lokala arbetsmarknader äger rum från låglöne- till höglöneområden och hur mycket individuella arbetstagare förbättrar sitt förtjänstläge genom att byta arbete.<sup>1</sup> Beträffande det senare av dessa problemområden — det enda för vilket vi har data från undersökningen i Norrköping — framgår det av Parnes sammanfattning av den tidigare forskningen, att omkring 50 till 60 % av de arbetare som bytt frivilligt erhållit en omedelbar förbättring av sina ekonomiska villkor. De studier som skilt mellan frivilliga och ej frivilliga byten visar även att de förra i betydligt större utsträckning än de senare medfört löneförbättringar.<sup>2</sup> Även bland dem som bytt frivilligt kan skillnaderna i andelen som fått löneförbättringar vara stora beroende på de närmare omständigheterna vid bytet. Reynolds t. ex. fann, att 60 % av dem som slutade efter att ha avtalat om en annan anställning («quit with new job lined up») erhöll en högre lön i den nya

<sup>1</sup> Se kapitel 2, s. 38. Beträffande inriktningen av undersökningarna på lönen som enda mått på de med en viss anställning förbundna nettofördelarna, se följande passus i Parnes framställning: »If mobility performs the functions generally attributed to it, one would expect substantial numbers of workers who make voluntary job changes to advance their own welfare thereby. Such advancement may occur in other than monetary terms, but wages are an important measure of workers' relative well-being. From the viewpoint of society, the larger the proportion of job changes that result in wage improvement, the more confident one can be that the responsiveness of workers to wage differentials produces desirable flexibility in their distribution among the various users of labor.» Parnes, op.cit., s. 174.

<sup>2</sup> Parnes, op.cit., s. 177.



anställningen medan endast 25 % erhöill högre lön bland dem som slutade för att se sig om efter en ny anställning («quit without new job lined up»<sup>1</sup>).

Parnes är inte särdeles imponerad av att hälften eller litet mer än hälften av arbetarna erhöill löneförbättringar som resultat av sina anställningsbyten. Han menar nämligen, att även fullkomligt slumpvisa byten skulle leda till att hälften av arbetarna fick högre och hälften av arbetarna lägre lön.<sup>2</sup> De erhöillna resultaten tycks därför, enligt Parnes, ge mycket litet stöd för den traditionella teorins antaganden om arbetskraftens rationalitet och därav följande flyttningar mot anställningar med högre nettofordelar.

Man kan i detta sammanhang kritisera Parnes och de forskare han refererar i sin framställning för att de i så liten utsträckning uppmärksammat lönedifferensernas storlek.<sup>3</sup> Parnes t. ex. nöjer sig med att summiera en lång rad undersökningar i termer av lägre, lika och högre lön efter bytet. Inte på något ställe i sin bok diskuterar han hur högre resp. lägre lön definierats i de olika undersökningarna. Ej heller ger han för någon undersökning resultaten uppdelade på olika nivåer av förändringar, t. ex. på 10, 20 eller 30 % förbättring resp. försämring. Det är kanske på grund av detta bristande intresse för löneförändringarnas storlek både i Parnes egen framställning och i de av honom refererade undersökningarna som han kan föra det ovan refererade resonemanget om att 50–60 % med löneförbättringar inte är stort bättre än vad man kunde vänta sig om bytena skett helt slumpvis. Det slående i våra resultat från Norrköping, i vilka vi differentierat löneförändringarna efter storlek, är nämligen att de uppnådda löneförbättringarna vid frivilliga byten är så relativt stora (se diagram 6). Bland arbetare i den mellersta åldersgruppen var det

<sup>1</sup> Reynolds, op.cit., s. 215. Den senare kategorin uppnår i lönehänseende inte mycket bättre resultat än dem som i Reynolds undersökning tvingats att byta («laid off or discharged»), av vilka 17 % erhöill högre lön i sin nya anställning.

<sup>2</sup> Parnes, op.cit., s. 179.

<sup>3</sup> Vad vi kunnat finna är det endast en av de amerikanska undersökningarna, som redovisar lönedifferensernas storlek, nämligen C. A. Myers & W. R. MacLaurin, *The Movement of Factory Workers*, New York, 1943, s. 101. Tyvärr rapporteras dock differenserna endast i cents per timme, vilket försvårar eventuella jämförelser med våra egna resultat. Vi känner nämligen endast ungefärligt de bytandes genomsnittliga lönenivå före bytet (se op. cit., s. 98).

Tabell 12. Löneändringens storlek vid sista bytet av anställning, procent

Löneändring i procent	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
+ 30,1-	17	25	19	23	31	26	24	23	24
+ 20,1-30,0	8	14	10	15	18	16	13	10	12
+ 10,1-20,0	20	14	18	12	16	14	13	15	14
+ 5,1-10,0	7	—	5	10	16	12	7	10	8
± 5,0	22	28	24	25	11	20	20	18	20
- 5,1-10,0	3	—	2	—	2	1	6	7	6
- 10,1-20,0	8	4	7	2	—	1	9	3	7
- 20,1-30,0	7	7	7	9	3	7	3	1	2
- 30,1-	3	4	3	2	—	1	3	7	4
Ingen uppgift	5	4	5	2	3	2	2	6	3
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>103</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>162</b>	<b>117</b>	<b>72</b>	<b>189</b>

således 44 % av de frivilliga bytarna som uppnådde förbättringar på minst 20 %. Det är svårt att tänka sig att resultat av detta slag är vad man hade kunnat vänta sig om bytena hade skett helt slumpvis. Det är också svårt att tänka sig att dessa stora förbättringar varit utan betydelse, när dessa individer bytte anställning, även om de vid vår intervju svarade, att de bytt på grund av vantrivsel e. d. Vi skall återkomma till detta problem litet längre fram i detta kapitel.

I tabell 12 redovisas löneändringarnas storlek vid sista anställningsbytet. Materialet är liksom i tidigare avsnitt uppdelat på arbetare och tjänstemän, varvid yrkesställningen är bestämd av det yrke den intervjuade hade efter bytet. De redovisade löneändringarna baserar sig på de svar vi erhöll på vår fråga om genomsnittlig lön i näst sista anställningen strax före bytet och i sista anställningen strax efter bytet (se det i appendix B återgivna formuläret, s. 245). Av tabellen och det åtföljande diagrammet 5 framgår, att hälften eller mera i alla tre åldersgrupperna

uppnått löneförbättringar på över 5 %.<sup>1</sup> I majoriteten av dessa fall med löneförbättring ligger vidare förbättringarna på över 20 %. Löneminskning på över 5 % förekommer i betydligt mindre utsträckning än motsvarande löneförbättring, omkring 1/5 av de bytande i den äldsta och yngsta åldersgruppen har fått vidkännas en sådan löneminskning mot endast 1/10 i mellangruppen. Överhuvudtaget är det mellangruppen som lönemässigt lyckats uppnå de bästa resultaten vid sitt sista byte av anställning. Omkring 2/3 i denna åldersgrupp uppnådde således en löneförbättring på över 5 % och omkring 4/10 en löneförbättring på över 20 %. Som framgått av tidigare redogörelse var det mellangruppen som starkast framhöll lönen som bytesmotiv (se tabell 4, s. 54).

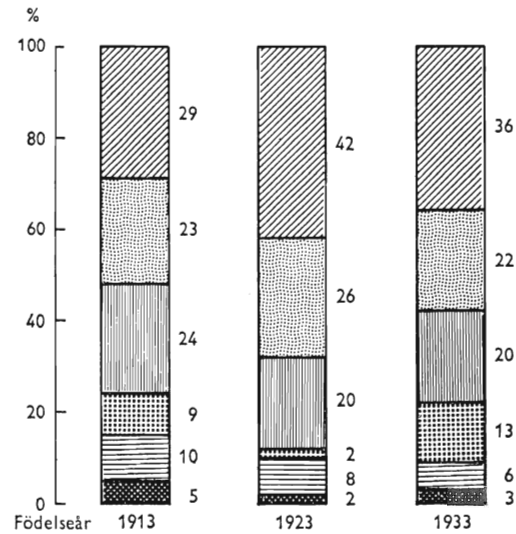
Skillnaderna i fråga om löneändringar mellan arbetare och tjänstemän är mest markerade i den mellersta åldersgruppen, i vilken 8/10 av tjänstemännen uppnått en löneförbättring på över 5 % mot 6/10 bland arbetarna (se tabell 12). I den äldsta och yngsta åldersgruppen är skillnaderna mellan de två yrkeskategorierna betydligt mindre framträdande. I den äldsta åldersgruppen finns dock en tendens till större andel stora löneökningar bland tjänstemännen än bland arbetarna.

Även om resultaten varierar en del mellan åldersgrupperna är det svårt att tänka sig att de rapporterade löneförbättringarna skulle ha uppkommit genom rent slumpvisa byten. Detta intryck förstärks om man som i diagram 6 redovisar materialet med uppdelning på frivilliga och ej frivilliga byten. Diagrammet omfattar endast arbetare, eftersom antalet tjänstemän är alltför litet för att tillåta någon vidare uppdelning. Endast ett ringa antal tjänstemän har vidare rapporterat icke frivilliga byten. Även för arbetare är antalet icke frivilliga byten så litet att procenttalen måste tolkas med den största försiktighet. Genomgående tycks dock våra

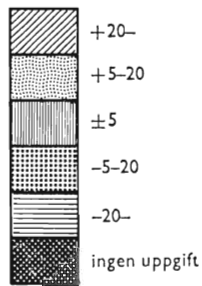
---

<sup>1</sup> Som gräns för vad som i denna framställning räknas som löneökning resp. löneminskning har valts  $\pm 5\%$ . Inga mera teoretiska skäl finns för denna gränsdragning och som framgått av den ovanstående redogörelsen för tidigare utländska undersökningar finns ej heller någon existerande undersökningspraxis att bygga på. Vi har dock funnit den valda gränsen  $\pm 5\%$  lämplig med hänsyn till grundmaterialets fördelning på olika stora löneändringar samt med hänsyn till att intervjuuppgifter av detta slag bör omges med en viss rimlig felmarginal (beträffande löneuppgifternas tillförlitlighet, se appendix A, s. 232 f.). Den som finner den valda gränsen för låg kan med hjälp av den detaljerade redovisningen av materialet i tabell 12 välja någon annan gräns, t. ex.  $\pm 10\%$ .

Diagram 5. Löneändringar vid sista bytet av anställning



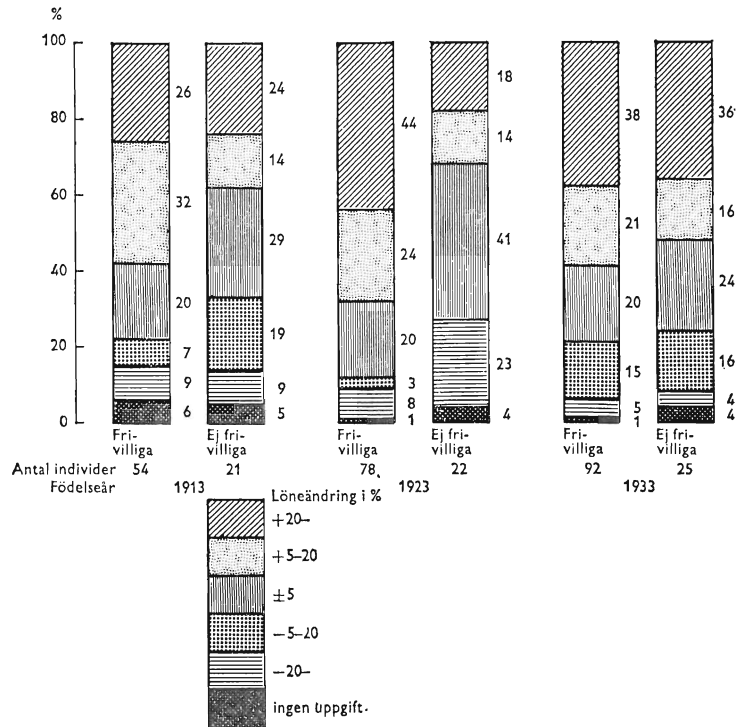
Löneändring i %



Siffror till höger om stapel anger %.

data peka på att omkring 6/10 av de frivilliga bytarna bland arbetarna fått en lönehöjning om minst 5 % medan i de två äldre åldersgrupperna denna andel låg betydligt lägre för dem som av någon anledning tvingats att byta. I den yngsta åldersgruppen däremot tycks det inte spelat lika stor roll för löneändringen om man bytt frivilligt eller ej. I de två yngsta åldersgrupperna frapperas vi även av att omkring 4/10 av de frivilliga bytarna uppnått löneförbättringar på över 20 %. Det verkar rimligt att anta att potentiella löneförbättringar av den storleksordningen mycket verksamt måste ha bidragit till att dessa anställningsbyten överhuvudtaget blev av.

Diagram 6. Löneändringar vid frivilliga och ej frivilliga byten av anställning



Siffror till höger om stapel anger %.

### JÄMFÖRELSE MELLAN SKÄL TILL SISTA BYTET OCH LÖNEÄNDRING

Som redan framgått av den tidigare redogörelsen har Reynolds visat, att de närmare omständigheterna vid anställningsbytena spelar en roll för det lönemässiga utfallet av bytet. De som slutade efter att ha avtalat om ett annat arbete fick sålunda i större utsträckning högre lön än de som bara slutade för att sedan se sig om efter ett nytt arbete.<sup>1</sup> Myers och MacLaurin kompletterar dessa Reynolds resultat genom att visa, att också skälet till bytet kan ha en effekt på andelen med lönehöjning. De delade sålunda in dem som bytt frivilligt efter de i intervjuerna uppgivna

<sup>1</sup> Se s. 83.

skälen till bytena och beräknade sedan andelen med högre, lika eller lägre lön för varje huvudkategori av skäl till byte. De fann därvid att de som bytt på grund av missnöje med lön eller arbetsförhållanden i övrigt («dissatisfied») till 56 % erhållit högre lön mot 66 % bland dem som slutat den gamla anställningen för att börja en bättre anställning («better job»)<sup>1</sup>. Sämst rent lönemässigt tycks det ha gått för dem som bytt på grund av förhållanden utanför själva arbetet, t. ex. förhållanden på orten eller i familjen, hälsoskäl o. d. («family, personal»), i vilken kategori endast 47 % erhöll högre lön i den nya anställningen.

Den högre andelen med löneökning bland dem som bytt anställning på grund av att de funnit ett bättre arbete någon annanstans skulle eventuellt tyda på att någon form av »pull» givit bättre resultat rent lönemässigt sett än den form av »push» som otillfredsställelse med arbetet eller förhållanden utanför arbetet utgjort. Det är dock svårt att avgöra om de av Myers och MacLaurin använda svarskategorierna håller för en sådan tolkning (beträffande kategorin »bättre arbete», se not 1). Vår egen erfarenhet tyder närmast på att det är mycket svårt att på basis av svaren på en enda fråga om skälen till bytet avgöra om det främst är missnöjet med den gamla anställningen eller attraktiviteten hos den nya anställningen som varit avgörande för att ett byte kommit till stånd.<sup>2</sup> Denna erfarenhet har också satt sina spår i vår kodning av Norrköpingsmaterialet, där inga försök gjorts att skilja på de situationer, i vilka t. ex. missnöjet med lönen på den gamla arbetsplatsen resp. högre lön på en annan arbetsplats angetts som huvudmotiv till bytet. Alla svar som tyder på att betalningen, vare sig i det gamla eller det nya arbetet, varit det avgörande skälet till bytet har i stället förts samman under den gemensamma beteckningen »lönen».

---

<sup>1</sup> Myers & MacLaurin, op. cit., s. 65, tabell 9. Procenttalen är beräknade utan hänsyn till de individer för vilka löneändringen inte är känd. Se även Parnes, op. cit., s. 178. Svarskategorin »better job» kallas i den mer detaljerade kodlistan (se s. 90 i Myers & MacLaurin, op. cit.) »more attractive opportunities elsewhere» och omfattar svar av typen: »to take another job», »to better myself», »to take job with better future», »to take former job» samt »to take steadier work».

<sup>2</sup> Beträffande de teoretiska problemen med begrepp som »push» och »pull», se även kapitel 3, s. 46 ff.

Även om vi således inte anser oss kunna indela skälen till de studerade bytena på samma sätt som Myers och MacLaurin gjort i sin undersökning har dock de amerikanska forskarnas resultat stimulerat oss till en jämförelse av löneändringarna för individer med olika skäl till sitt byte. Indelningen av skälen till bytena följer därvid den uppdelning av svaren som använts i föregående kapitel om bytesorsakerna.<sup>1</sup> På grund av den långt drivna uppdelning av materialet som det här är fråga om har dock vissa sammanslagningar av de ursprungliga svarskategorierna genomförts. Till en gemensam kategori »trivsel» har sålunda sammanförts vad som tidigare benämnts »dåliga arbetsförhållanden», »anställningens art» samt »arbetsledning och arbetskamrater». Vidare har liksom i Myers-Mac Laurins studie »tillfälligt arbete» som orsak till bytet sammanförts med »tvungen att byta». På detta sätt kommer vår kategori »övriga skäl» att ganska väl täcka vad Myers och MacLaurin kallar »samhälle, familj, personliga och fysiska skäl».<sup>2</sup>

Resultaten av vår bearbetning framgår av diagram 7, vilket endast omfattar arbetare, eftersom tjänstemännen är alltför få att tillåta en så långt gående uppdelning av materialet som det här är fråga om. Löneändringarna har vidare på grund av att materialet är litet indelats i endast tre klasser, nämligen löneökningar på över 5 %, lika lön definierad som  $\pm 5$  % samt löneminskningar på över 5 %.

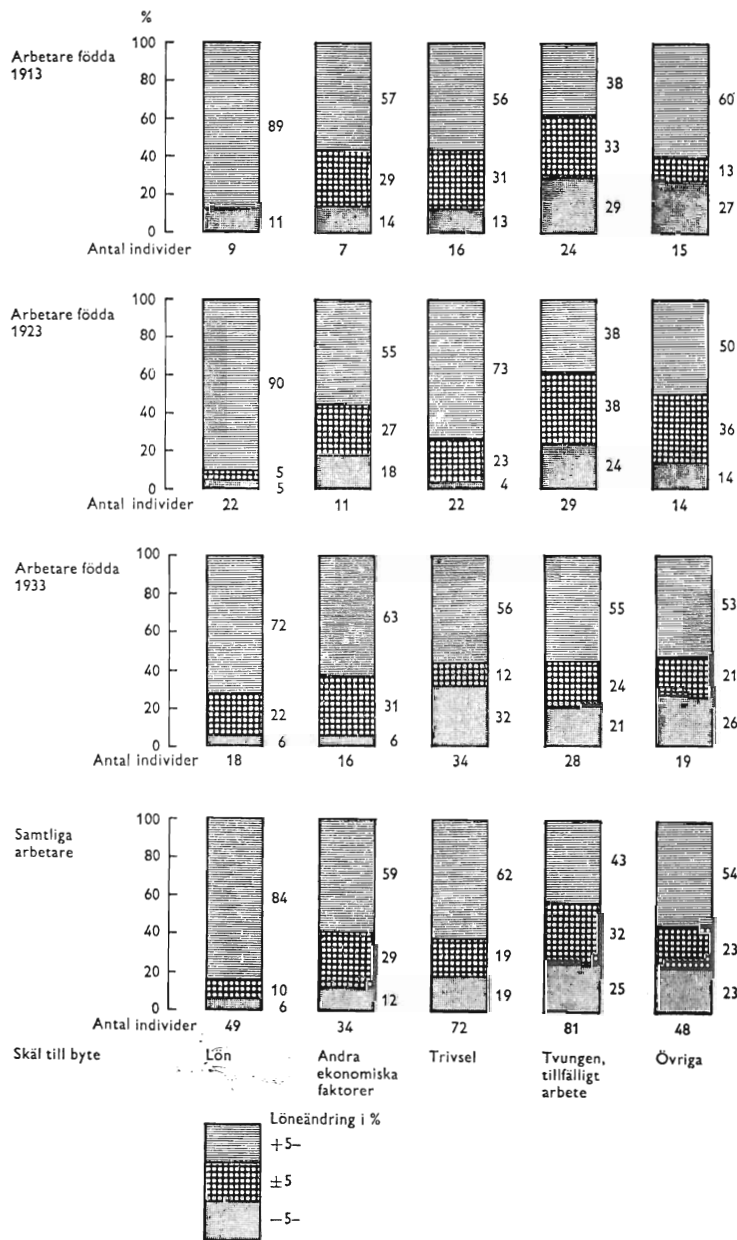
Av diagrammet framgår, att de som bytt för lörens skull också i mycket stor utsträckning erhållit en löneökning. En del undantag finns dock och en möjlig förklaring till dessa kan vara, att skälet till bytet avser förväntad framtida lön (»man tjänar bättre där»), medan den uppmätta löneskillnaden avser slutlönen i den förra anställningen och begynnelselönen i den nya anställningen. En del kan också ha slutat för lörens skull men överskattat sina möjligheter att få högre lön.

Den andra extremgruppen i diagrammet utgörs av dem som varit tvungna att byta eller uppgivit att de bytt på grund av att den förra anställningen varit av endast tillfällig natur. Bland de som bytt av dessa

<sup>1</sup> Se t. ex. tabell 4, s. 54.

<sup>2</sup> »Community, family, personal and physical reasons», ibland förkortat »family, personal». Se Myers & MacLaurin, op. cit., s. 90.

Diagram 7. Jämförelse mellan skäl till byte och slag av löneändring för arbetare



Anm. Individer utan uppgift om löneändringens storlek ingår ej i diagrammet. De utgör för de fyra grupperna 4, 2, 2 resp. 8. Siffror till höger om stapel anger %.



orsaker har i de två äldsta åldersgrupperna en mindre del uppnått löneförbättringar på över 5 % än i någon annan kategori. I den yngsta åldersgruppen däremot ligger andelen med löneförbättringar för denna kategori på ungefär samma nivå som för de arbetstagare som bytt på grund av vantrivsel eller på grund av s. k. »övriga skäl» (orten, familjeförhållanden m. m.).<sup>1</sup> Det är svårt att utan ytterligare uppgifter om hur bytena gått till förklara denna skillnad mellan den yngre och de två äldre arbetargrupperna. Möjligen ger Reynolds tidigare redovisade resultat en ledtråd.<sup>2</sup> Han fann att frivilliga byten, där den bytande slutade sin gamla anställning utan att ha avtalat om en ny anställning (»quit without new job lined up»), inte gav stort bättre resultat rent lönemässigt än icke frivilliga byten. Det är möjligt att sådana byten på grund av t. ex. vantrivsel av något slag är speciellt vanliga bland de allra yngsta arbetstagarna och detta skulle i så fall kunna förklara, att i den yngsta åldersgruppen i vår undersökning de som byter av t. ex. trivselskäl i ungefär samma utsträckning får löneökning som de som av någon anledning är tvungna att byta.<sup>3</sup>

Den tredje och intressantaste gruppen slutligen utgörs av dem som bytt frivilligt men inte uppgivit lönen som huvudmotiv till sitt byte. Denna grupp representeras i diagram 7 av dem som bytt av »andra ekonomiska skäl», exempelvis önskan om större trygghet eller bättre befordringsmöjligheter, »trivselskäl», exempelvis vantrivsel med själva arbetet eller med arbetsledningen, samt »övriga skäl», exempelvis hälsoskäl, familjeskäl e. d. Beträffande dem som bytt av dessa skäl kan vi inte finna, att de som bytt på grund av hänsyn till familj, hälsa e. d. (s. k. »övriga skäl») skulle ha uppnått sämre resultat rent lönemässigt sett vid bytet än de som bytt på grund av vantrivsel med arbete, arbetsledning e. d. På denna punkt kan vi därför inte finna någon bekräftelse på Myers och MacLaurins resultat.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Jfr resultaten beträffande löneändring vid frivilliga och inte frivilliga byten. Se diagram 6 och kommentar på s. 88.

<sup>2</sup> Se s. 83 f.

<sup>3</sup> En liknande förklaring är tänkbar beträffande den relativt låga andelen med löneökning bland dem som bytt för lörens skull i den yngsta åldersgruppen (72 % mot omkring 90 % i de två äldre åldersgrupperna).

<sup>4</sup> Se s. 89. Beträffande den i den amerikanska undersökningen funna skillnaden i andelen med löneökning mellan dem som bytte på grund av »missnöje» resp. »bättre

Däremot finner vi — och det är för vårt vidare resonemang intressantare än jämförelsen med Myers och MacLaurins undersökning — att denna grupp av frivilliga bytare som helhet i de två äldre åldersgrupperna intar en mellanställning i fråga om uppnådda löneändringar. De har således inte så stor andel löneökningar på över 5 % som de löneinriktade men ej heller så liten andel som dem vilka varit tvungna att byta. Speciellt intressant är att i mellangruppen »trivselgruppen» har en så hög andel bytare med löneökning, 73 % mot 90 % bland dem som bytt för lönens skull. Det var ju denna åldersgrupp som både enligt subjektiva (= upp-givna skäl till bytet) och objektiva (= uppnådda löneändringar) indikatorer verkade att vara mest inriktade på att erhålla högre lön vid sina anställningsbyten.<sup>1</sup> Det verkar därför inte som om t. ex. de som byter av trivselskäl skulle vara helt opåverkade av lönens storlek.<sup>2</sup> Det är troligen bara det att de två motiven till att byta, vantrivsel och lön, uppträder som viktiga vid olika tidpunkter i den process som leder till bytet. Det börjar med vantrivsel av något slag, det kan gälla arbetstider, arbetets art, arbetsledningen e. d., en vantrivsel som leder till att man börjar höra sig för om lämpliga bytesalternativ. Om ett välbetalt alternativ dyker upp, sker sedan bytet av arbetsgivare.

Ett visst stöd för ovanstående tolkningsförsök erhålls om vi ytterligare korsorterar våra i diagram 7 redovisade data och delar upp bytena inte bara med hänsyn till skäl att byta utan också med hänsyn till skäl att välja. Resultaten av en sådan bearbetning framgår av diagram 8, som bygger på det sammanslagna materialet för arbetare i alla tre åldersgrupperna. På grund av att undergrupperna blir små vid en så långt gående

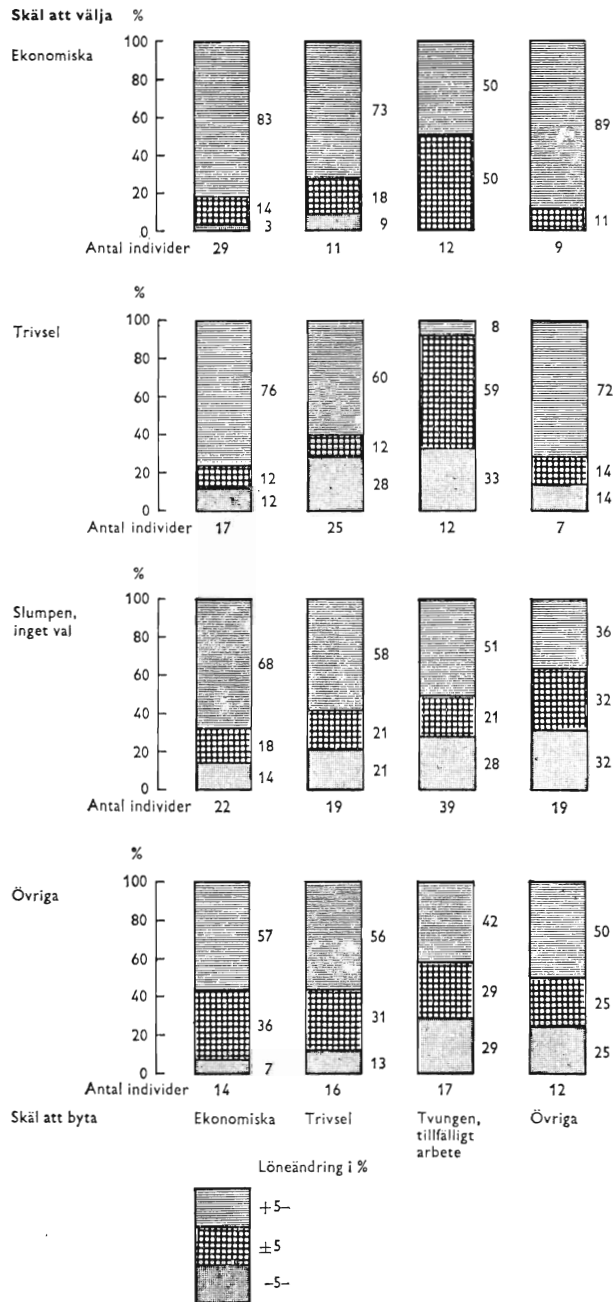
---

arbete någon annanstans» är det svårt att göra en rimlig jämförelse, eftersom svarskategorierna i vår undersökning är annorlunda utformade. Om det Myers och MacLaurin kallar »bättre arbete» framförallt innebär ett bättre betalt arbete skulle dock deras resultat kunna vinna visst stöd i den skillnad i andelen med löneökning som framkommer i Norrköpingsmaterialet mellan dem som bytte av löneskäl resp. t. ex. trivselskäl.

<sup>1</sup> Beträffande skäl att byta inom olika åldersgrupper, se tabell 4, s. 54, och beträffande löneökningar, se tabell 12, s. 85.

<sup>2</sup> För att slippa ständig upprepning av »andra ekonomiska skäl», »trivselskäl» och »övriga skäl» talas i fortsättningen endast om »trivselskäl». Det förda resonemanget gäller dock även de andra två kategorierna av bytare, dvs. de som bytt av »andra ekonomiska skäl» och »övriga skäl».

### löneändring för arbetare



Anm. Individer utan uppgift om löneändringens storlek ingår ej i diagrammet. De är för de fyra grupperna 4, 1, 1 resp. 2.  
Siffror till höger om stapel anger %.

nedbrytning av materialet har vidare »lönen» och »andra ekonomiska faktorer» både som skäl att byta och skäl att välja sammanslagits till en enda kategori kallad »ekonomiska skäl». Av diagrammet framgår att vid frivilliga byten (byten som enligt de intervjuade företagits av »ekonomiska skäl», »trivselskäl» eller »övriga skäl»), oberoende av vilken orsak som angivits som skäl till bytet, de som valt den nya anställningen främst med hänsyn till dess ekonomiska fördelar i större utsträckning erhållit löneökningar på över 5 % än de som valt den nya anställningen främst med hänsyn till dess attraktivitet ur t. ex. trivselsynpunkt. Detta tyder på att det lönemässiga resultatet av ett byte kan påverkas av ekonomiska hänsynstaganden vid slutet av bytesprocessen oberoende av om de ursprungliga bytesorsakerna var ekonomiska eller ej. Uttryckt i de termer som vi tidigare föreslagit för analysen av bytesprocessen innebär detta vidare, att en fortsatt forskning om orsakerna till bytena på en arbetsmarknad måste ta hänsyn till både *bytes-* och *valfaktorerna* och de olika kombinationer i vilka dessa faktorer kan uppträda.

Den ovanstående analysen har koncentrerats på effekten av valfaktorer av ekonomisk natur, eftersom vi i löneändringarna har ett kriterium på denna effekt. Ingenting hindrar dock att den fortsatta forskningen även söker utröna om valfaktorer som betonar arbetets art e. d. ger utslag i högre trivsel oberoende av skäl till bytet. De empiriska svårigheterna förbundna med en sådan forskning, främst då konstruktionen av mått på det trivselmässiga resultatet av bytet, skall dock inte underskattas.

De föregående försöken till tolkning av de redovisade sambanden gäller enbart frivilliga byten. Beträffande icke frivilliga byten ger de i diagram 8 redovisade resultaten en helt annan bild av valfaktorernas betydelse. Andelen byten som resulterat i löneökning håller sig sålunda på en relativt låg nivå (omkring 50 %), vare sig man valt den nya anställningen av ekonomiska skäl eller av en slump resp. inte haft något val alls. Frapperande är vidare, att endast 8 % av dem som valt den nya anställningen med hänsyn till trivselmässiga aspekter erhållit en löneökning på över 5 %. I brist på mera detaljerade uppgifter om bytesprocessens förlopp, t. ex. förekomsten av verkliga bytesalternativ eller ej, är det svårt att förklara varför olika skäl att välja inte haft

större inverkan på löneändringarna vid icke frivilliga byten. Det troliga är dock att de arbetstagare som varit tvungna att byta, oberoende av uppgivet skäl att välja, haft små möjligheter att välja ny anställning. Detta i sin tur har medverkat till att för dessa bytare utplåna de skillnader i fråga om lönemässigt utbyte som vi kunnat konstatera för frivilliga bytare med olika skäl att välja.

Beträffande den låga andelen löneökningar för dem som vid icke frivilliga byten valt den nya anställningen med hänsyn till arbetets art e. d. har den sin speciella förklaring. Andelen med lika lön är således speciellt omfattande för denna kategori, hela 58 %, och det visar sig vid en närmare analys av materialet, att de flesta av dem som erhållit lika lön svarat »kan jobbet» eller dylikt på vår fråga om varför de valt en viss ny anställning.<sup>1</sup> Det är tydligt att kombinationen av att vara permitterad och att välja den nya anställningen därför att den erbjuder samma slags arbete i stor utsträckning innebär, att man främst inriktar sig på att uppnå ett slags status quo vid det påtvingna bytet, ett status quo som även innefattar de ekonomiska aspekterna på den nya anställningen. Denna inriktning kan bero på att dessa bytare ser ett speciellt trivselvärde i att få fortsätta som förut, men den kan också sammanhålla med att vissa av dessa byten skett i samband med företagsnedläggningar och större permitteringar. I sådana fall bör en större andel av de bytande än vid icke frivilliga byten i övrigt redan före bytet ha haft en relativt hög lön och därför haft svårt att uppnå löneökningar i samband med det påtvingna bytet.

Den markant låga andelen med löneökning för dem som vid icke frivilliga byten valt den nya anställningen utifrån trivselkriterier kan därför åtminstone delvis sammanhålla med att i denna kategori medtagits individer, för vilka hela bytessituationen samt innebörden av begreppet »trivsel» som motiv för att välja ny anställning haft en annan innebörd än för de frivilliga bytare som angett detta motiv. Därav också de stora skillnaderna i lönemässigt utfall vid frivilliga och icke frivilliga byten, när trivselskäl angetts som skäl till val av ny anställning.

<sup>1</sup> Exempel på svar inom denna kategori: »Samma slags arbete», »bilmontör förut», »har ju det yrket», »var inom branschen». Som framgår av diskussionen på s. 65 var det med viss tveksamhet som vi överhuvudtaget tog med denna typ av svar i kodkategorin »anställningens art», dvs. bland en av trivselaspekterna på den nya anställningen.

## LÖNEÄNDRING I KOMBINATION MED FÖRÄNDRINGAR AV ANDRA ARBETSVILLKOR

Med tanke på all den forskning som bedrivits för att studera löneändringarna vid byten av anställning, är det märkligt att ingen uppmärksamhet ägnats åt de övriga förändringar som bytena kan ha medfört, t. ex. längre eller kortare arbetstid, övergång till skift eller dagtid, förlust eller vinnande av speciella förmåner som pension o. d. Sådana förändringar måste också antas ha en inverkan på bytesbenägenheten. Som framgått av kapitel 2 finns det heller inget som hindrar att faktorer som arbetstidens längd och förläggning, pensionsförmåner m. m. inkluderas i de nettofördelar som enligt den traditionella teorin utgör incitamentet till arbetskraftens rörlighet. Trots detta har forskningen ensidigt inriktats på förändringarna av löneförmånerna.<sup>1</sup>

På grund av dessa brister i den hittillsvarande forskningen vet vi inte, i vilken utsträckning de i undersökningarna rapporterade löneökningarna utgör en kompensation för försämringar i andra avseenden och i vilken utsträckning de i egentlig mening utgör en »vinst» för de bytande individerna. På samma sätt med de rapporterade löneminskningarna; i vilken utsträckning har de kompenserats av förbättringar i andra avseenden och i vilken utsträckning utgör de i egentlig mening en »förlust» för de bytande individerna? Är det kanske så att de med olika anställningar förbundna nettofördelarna genom arbetskraftens rörlighet utjämnas i mycket större utsträckning än vad vi vanligen antar på basis av enbart information om lönerna i olika yrken och fack? Frågor som dessa kan inte för närvarande tillfredsställande besvaras, eftersom vi inte har den erforderliga kunskapen om olika faktorerens betydelse för olika grupper av arbetstagare och inte heller känner den mätteknik som behövs för att komma fram till de slutliga måtten på nettofördelarna. Detta kan också förklara varför den empiriska forskningen hittills varit så obenägen att syssla med annat än förändringarna av löneförmånerna.

Viss ytterligare information om de förändringar av anställningsvillkoren som ett byte medför skulle dock kunna vinnas även med de ofullkomliga

<sup>1</sup> Beträffande ett försvar för denna koncentration på löneförmånerna i den hittillsvarande forskningen, se citat från Parnes s. 83, not 1.

metoder som i dag står oss till buds. Det borde exempelvis inte vara svårare att fråga de intervjuade om arbetstiden, pensionsförhållandena o. d. än om lönen i den gamla och den nya anställningen. Detta var vår utgångspunkt, när vi utformade formuläret för Norrköpingsundersökningen. Vi tog därför också med frågor om arbetstidens längd och förläggning, förekomsten av övertid, pension samt speciella förmåner av olika slag i både den vid sista bytet frånträdde och tillträdde anställningen.<sup>1</sup>

Bland de ovan nämnda uppgifterna har vid bearbetningen de speciella förmånerna uteslutits. Det framgick nämligen vid en närmare granskning av materialet att de erhållna svaren på denna punkt var av synnerligen disparat natur. De uppgivna förmånerna kunde sålunda bestå av en overall om året eller fria läskedrycker, vilket av de intervjuade värderades till några tior per år, men det kunde också röra sig om betydande värden såsom fri bostad, kost och logi, fri bil o. d. Det fanns också förmåner medtagna som aldrig eller sällan utnyttjades, exempelvis rabatter på företagens egna produkter.

I stället för speciella förmåner medtogs i den vidare bearbetningen yrkesställningsändring i samband med sista bytet, dvs. i vad mån den intervjuade i samband med detta byte bytte från arbetare till tjänsteman eller tvärtom.<sup>2</sup> Uppgifterna om yrkesställningsändring är hämtade ur den i intervjun ingående s. k. anställningshistorien (se s. 23 f.). Vi ansåg att även denna typ av förändring hade sitt intresse i samband med ett studium av de förändringar av olika slag som vid ett anställningsbyte är kombinerade med löneändring.

För jämförelserna med löneändringarna vid sista bytet hade vi sålunda tillgång till uppgifter beträffande förändringarna i fråga om följande anställningsförhållanden:

Pension

Arbetstid

---

<sup>1</sup> Beträffande utformningen av formuläret på denna punkt, se appendix B, s. 245.

<sup>2</sup> Som framgått av den tidigare redogörelsen på s. 51 var egna företagare uteslutna ur analysen beträffande sista bytet.

Dagtid eller skift (jour o. d.)

Övertid

Yrkesställning

För var och en av dessa variabler har vi sedan bestämt att vissa förändringar skall antas utgöra förbättringar och andra försämringar ur de bytande individernas synpunkt.<sup>1</sup> Förlust av pension — under i övrigt lika omständigheter bör det kanske tilläggas — har sålunda betraktats som en försämring, erhållandet av pension som en förbättring. Dagtid har vidare betraktats som fördelaktigare än skift, kortare arbetstid fördelaktigare än längre, ingen övertid fördelaktigare än övertid samt befattning som tjänsteman fördelaktigare än befattning som arbetare. För en fullständig redovisning av kodningsprinciperna hänvisas till appendix A.

Vi har sedan undersökt hur högre, lika resp. lägre lön i samband med sista bytet varit kombinerat med positiva, negativa resp. inga förändringar alls beträffande de ovan angivna anställningsförhållandena. Lika lön har därvid liksom tidigare i detta kapitel satts lika med  $\pm 5\%$ . För varje jämförelse av löneändring med förändring i fråga om någon av de övriga faktorerna erhålls på detta sätt en matris av följande utseende:

*Var och en av de övriga faktorerna*

	+	=	-
+	++	+=	+-
Lön =	=+	==	=-
-	-+	-=	--

Med materialet grupperat på detta sätt kan vi sedan på basis av de enkla frekvensfördelningarna studera i hur många fall exempelvis en löneökning varit förenad med en försämring beträffande var och en av de övriga

<sup>1</sup> Vid liknande studier i framtiden borde naturligtvis indelningar av detta slag basera sig på uppgifter om de bytande individernas egna preferenser.



**Tabell 13. Löneändring i kombination med förändringar av andra arbetsvillkor**

Variabel	Förändring	Pension			Arbetstidsförändring			Övertid			Arbetstidsförläggning			Yrkesställning			Summa
		+	=	-	+	=	-	+	=	-	+	=	-	+	=	-	
<i>Män födda 1913</i>																	
Lön	+	8	46	1	9	43	3	3	44	8	1	46	8	2	50	3	55
	=	1	25	—	1	22	3	3	20	3	1	23	2	—	24	2	26
	-	4	18	—	2	17	3	3	18	1	3	18	1	1	20	1	22
	$\gamma$	-0,022			+0,356			-0,322			-0,490			+0,033			
<b>Summa</b>		<b>13</b>	<b>89</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>82</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>87</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>94</b>	<b>6</b>	<b>103</b>
<i>Män födda 1923</i>																	
Lön	+	21	81	6	23	73	12	23	68	17	11	84	13	8	96	4	108
	=	6	29	—	2	29	4	8	18	9	3	28	4	3	31	1	35
	-	2	17	—	—	17	2	2	14	3	3	15	1	1	17	1	19
	$\gamma$	+0,018			+0,373			+0,124			-0,118			+0,027			
<b>Summa</b>		<b>29</b>	<b>127</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>119</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>127</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>144</b>	<b>6</b>	<b>162</b>
<i>Män födda 1933</i>																	
Lön	+	22	84	10	25	78	13	27	67	22	8	88	20	12	96	8	116
	=	2	30	3	4	29	2	6	19	10	—	31	4	1	34	—	35
	-	6	31	2	7	26	6	11	25	3	4	33	2	8	28	3	39
	$\gamma$	+0,094			+0,115			-0,073			-0,266			-0,173			
<b>Summa</b>		<b>30</b>	<b>145</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>133</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>111</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>152</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>158</b>	<b>11</b>	<b>190</b>

*Anm.* För att hela tiden kunna arbeta med samma N-värden i matriserna medtogs även några få fall med ofullständiga uppgifter på någon enstaka variabel.

i analysen medtagna anställningsförhållandena.<sup>1</sup> Vi kan också beräkna ett sammanfattande mått på sambandet mellan löneändring och förändring i var och en av de övriga faktorerna. Som lämpligt mått har därvid använts Goodman och Kruskals  $\gamma$  (gamma), eftersom detta mått endast kräver ordinal mätnivå.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Uppslaget till denna gruppering av materialet kommer från docent Carl-Gunnar Jansson vid Stockholms Universitet.

<sup>2</sup> Se t. ex. M. Zelditch Jr, *A Basic Course in Sociological Statistics*, New York, 1959, s. 180-186.

Som framgår av tabell 13 är det i förhållande till antalet individer med löneändringar genomgående relativt få förändringar i fråga om arbetstidens längd, pensionsförhållanden o. d. Detta innebär att en löneändring i de flesta fall inte är förenad med någon förändring i positiv eller negativ riktning beträffande de övriga i jämförelsen medtagna faktorerna; i varje fall inte med den grova indelning i förbättringar resp. försämringar som vi här tvingats använda. Detta förhållande skulle då kunna vara ännu ett skäl till att man i tidigare forskning försummat att ta någon hänsyn till dessa övriga förändringar i anställningsvillkoren. Detta naturligtvis under förutsättning att man på basis av empiriska studier eller mera informella observationer känt till att det förhöll sig så.

Det ringa antalet förändringar beträffande arbetstid, pension m. m. i vårt material innebär också att underlaget för våra sambandsberäkningar är mycket begränsat. Små förskjutningar av antalet individer i frekvensfördelningarna kan därigenom få stor effekt på det använda sambandsmättet. Även med dessa begränsningar i minnet kan vi dock konstatera, att i alla tre åldersgrupperna löneändringarna visar ett negativt samband med arbetstidens förläggning, dvs. om man arbetar dagtid eller skift. En del av dem som får högre lön har tydligen fått »köpa» detta på bekostnad av vad vi betraktat som en sämre förläggning av arbetstiden (skift). Till det negativa sambandet bidrar även att några få individer i varje åldersgrupp i samband med löneminskning fått kompensation i form av vad vi betraktat som en bättre förläggning av arbetstiden (dagtid). Eftersom skiftarbete vanligtvis är förbundet med kortare arbetstid innebär den ovanstående tendensen i vårt material också att löneändring i alla tre åldersgrupperna visar ett positivt samband med arbetstidens längd. I övrigt visar tabell 13 inte några genomgående tendenser i alla tre åldersgrupperna. Några enskilda samband synes dock vara av visst intresse, nämligen det negativa sambandet mellan löneändring och övertid i den äldsta gruppen samt det likaledes negativa men svagare sambandet mellan löneändring och yrkesställningsändring i den yngsta åldersgruppen. Det senare sambandet sammanhänger med att majoriteten (8 av 11) av dem som bytt från tjänsteman till arbetare fått högre lön och att drygt en tredjedel (8 av 21) av dem som bytt från arbetare till tjänsteman fått lägre lön.

Den ovanstående jämförelsen mellan löneändringar och förändringar i fråga om vissa andra anställningsvillkor måste betraktas som mycket preliminär. Det finns således anledning att även pröva andra bearbetningsmetoder, exempelvis genom att för varje individ studera mönstret i förändringarna. På detta sätt skulle vi bl. a. få reda på om »försämringarna» resp. »förbättringarna» i övriga anställningsvillkor är koncentrerade till enbart några individer eller förekommer mera utspritt i materialet. Inga metodologiska innovationer kan dock förändra det faktum att vårt material beträffande dessa förändringar är alltför litet för att tillåta några längre gående slutsatser beträffande sambandet mellan löneökningar och andra förändringar av anställningsvillkoren. Det är tydligt att ett vidare studium av detta problem fordrar tillgång till mycket stora material eller intensivstudier av mindre delar av arbetsmarknaden, varvid mindre grova indelningar av »försämringar» resp. »förbättringar» kan tillämpas.

#### **NÅGRA YTTERLIGARE ASPEKTER PÅ SAMBANDET MELLAN DE OBJEKTIVA FAKTORERNA**

Fortsatt forskning enligt någon av de ovan angivna riktningarna har inte bara betydelse för en bättre förståelse av löneändringarnas innebörd vid de studerade bytena (se ovan s. 97). Det är också möjligt att ett närmare studium av de förändringar i anställningsvillkoren som uppnås vid bytena öppnar nya vägar, när det gäller att komma åt skälen till de företagna bytena. Om nämligen anställningarna som man byter emellan är förbundna med villkor av både positiv och negativ natur, t. ex. hög lön-skift, låg lön-dagtid, hög lön-ingen pension, låg lön-pension osv., måste de bytande antas ha gjort någon form av avvägning mellan dessa positiva och negativa villkor i samband med bytet.<sup>1</sup> En viss kombination av villkor

<sup>1</sup> Anställningsvillkoren är naturligtvis inte begränsade till frågan om lön, pension o. d. utan omfattar också t. ex. arbetsplatsens beskaffenhet (t. ex. temperatur, dragighet, smutsighet, buller i lokalen och eventuella lukter) och arbetets art (t. ex. tungt, smutsigt, jäktigt, hälsovådligt). Enligt Segerstedt-Lundquists studier i Huskvarna och Katrineholm fanns det på båda dessa orter för arbetare en tendens till bättre förtjänst på de sämre arbetsplatserna och i de sämre arbetena. Arbetare med högt mekaniserat arbete hade vidare bättre betalt än arbetare med medelmekaniserat eller lågt mekaniserat arbete. Segerstedt & Lundquist, op. cit., s. 124.

har därvid tett sig fördelaktigare än en annan kombination, exempelvis högre lön med nattarbete har föredragits framför lägre lön med dagtid eller en tjänstemannabefattning med lägre lön har föredragits framför en arbetarebefattning med högre lön. Jämförelser av de anställningsvillkor de bytande lämnat (dvs. hade i den gamla anställningen) med de anställningsvillkor de uppnått genom bytet (dvs. erhöll i den nya anställningen) borde därför kunna ge oss upplysning om de bytandes preferenser beträffande anställningsvillkoren. Villkor som de bytande värderar högt bör de sålunda ha uppnått förbättringar av även om det i genomsnitt inneburit förluster beträffande övriga villkor. Och om de av någon anledning erhållit försämringar beträffande sådana högt värderade faktorer bör dessa försämringar i genomsnitt ha kompenserats genom förbättringar i fråga om övriga villkor. Ju mer man i genomsnitt varit villig att offra i form av försämringar av övriga villkor för att uppnå en given förbättring av en viss faktor resp. fordrat i kompensation i form av förbättringar av övriga villkor för att acceptera en given försämring av denna faktor, desto viktigare bör denna faktor ha varit för de bytande.

Det ovanstående resonemanget an knyter till tankegångar som utvecklats på Sociologiska institutionen vid Stockholms universitet av Gunnar Boalt och Carl-Gunnar Jansson.<sup>1</sup> De har också angett riktlinjer för hur man empiriskt skall kunna angripa problem av detta slag. I samband med analysen av det i Norrköping insamlade materialet om anställningsvillkoren före och efter bytet har vi även prövat bearbetningar enligt detta och alternativa förslag.<sup>2</sup> Dessa bearbetningar visar, att många metodproblem ännu kvarstår olösta, men resultaten tyder ändå på att studier av de förändringar i anställningsvillkoren som bytena medför skulle kunna bli ett viktigt komplement till de mera traditionella

---

<sup>1</sup> Se t. ex. G. Boalt, *Familjesociologi*, Stockholm, 1959, s. 44-58, G. Boalt, *Socialt beteende*, Stockholm, 1961, s. 88-103, G. Boalt, *Familjeproblem*, Stockholm, 1962, s. 47-62 samt 115-122, samt C.-G. Jansson & G. Boalt, *Om selektioner*, stencil (tryckår okänt).

<sup>2</sup> B. Olsson, *Varför byter man anställning? Prövning av en valmodell*, Stockholm, 1962, stencil. En kritisk granskning av de gjorda bearbetningarna samt förslag till alternativa metoder ges i E. Dahlström, *Synpunkter på arbetsbytesanalys*, Göteborg, 1963, stencil.

metoderna att utforska skälen till de företagna bytena.<sup>1</sup> Större uppmärksamhet bör därför i den fortsatta forskningen om arbetskraftens rörlighet ägnas inte bara åt studiet av löneändringarna vid bytena utan även åt ett studium av övriga förändringar av anställningsvillkoren.

#### AVSLUTANDE SYNPUNKTER

De i detta kapitel redovisade resultaten tyder på att lörens roll skulle ha underskattats i den tidigare forskningen beträffande arbetskraftens rörlighet.<sup>2</sup> Orsakerna till detta skulle bl. a. vara, att man i denna forskning inte tillräckligt uppmärksammat löneändringarnas storlek samt ej heller observerat, att lönen har en betydelse inte bara som bytesfaktor utan även som valfaktor. Speciellt det senare förhållandet visar på betydelsen av att den fortsatta forskningen på detta område arbetar med teoretiskt fördjupade modeller över bytesprocessen.

Samtidigt med att vi kan konstatera dessa resultat av vår undersökning måste vi komma ihåg, att de endast avser lörens roll vid redan företagna byten. Det här behandlade materialet säger således inget om dem av våra intervjuobjekt som inte bytte under observationsperioden, t. ex. hur många av dessa som avstod från att byta trots att de hade möjligheter att uppnå lika påtagliga förbättringar av sitt löneläge som många

---

<sup>1</sup> Att det finns behov av ett dylikt komplement framgår av följande rekommendation från Parnes beträffande uppläggningsen av den fortsatta forskningen om motiven till rörligheten: »It is doubtful that reports by workers on their reasons for voluntary job changes can in themselves provide valid information on motives. Hypotheses concerning the motivation of workers must be tested in the light of their actual labor market behavior. This calls for intensive study of the circumstances surrounding workers' decisions to change jobs, and for careful and detailed comparisons of the jobs they leave with those they take». Parnes, op. cit., s. 196.

<sup>2</sup> Se dock Parnes, op. cit., s. 160, där följande slutsats dras på basis av en specialbearbetning av Sexstadsstudiens material från S:t Paul, Minnesota: »These data suggest that when workers do seize an opportunity to leave one job for another already found, the decision to make the change is most frequently influenced by the economic characteristics of the two jobs—wages, and the prospects for the future. If this is so, traditional economic theory errs less in assuming the strength of the wage factor as a motivational influence than in assuming that workers are generally in a position to compare the wages of jobs.»

av de arbetstagare som genomförde ett byte av anställning. Vi vet heller inget om de löneändringar som dessa stabila arbetstagare uppnådde under observationsperioden utan att byta.

Vi har även att ta ställning till det i denna undersökning ständigt närvarande generaliseringsproblemet. Vi vet t. ex. inte, vilken inverkan det har på resultaten att vi valt att studera en arbetsmarknad med stora differenser i arbetsvillkoren och därmed också i lönerna. På denna punkt vore det sålunda önskvärt med studier under andra förhållanden, t. ex. på arbetsmarknader där en enda industrigren är helt dominerande.

Till slut finns det också anledning att något beröra de tolkningsproblem som våra resultat kan ge upphov till. Vi har i den tidigare analysen strikt hållit oss till den tolkningen, att de stora positiva löneändringar som redovisats vid våra intervjuer mycket verksamt måste ha bidragit till att de studerade bytena överhuvudtaget blev av. Resonemanget kan emellertid även föras längre: de stora positiva löneändringarna kan också tyda på att arbetskraften är mycket trögrörlig och endast kan »lockas» till byten av stora lönedifferenser.<sup>1</sup> Lönerna skulle med andra ord vara ett ganska ineffektivt allokeringssmedel, eftersom endast mycket stora doser ger den önskade effekten.

Denna senare typ av tolkning är naturligtvis också möjlig men det fordras en helt annan typ av studier än den här redovisade för att närmare underbygga den. Vi skulle t. ex. behöva veta mera om orsakerna till de existerande lönedifferenserna på en arbetsmarknad av Norrköpings typ. Lönedifferenserna kanske inte alls, som bl. a. Reynolds framhållit, har det nära sammanhang med rörligheten som den traditionella

---

<sup>1</sup> Att positiva löneökningar på 10 % eller mer är så pass vanliga i vårt material kan tyda på att lönekänsligheten på den svenska arbetsmarknaden först börjar fungera vid så pass stora lönedifferenser. Jämför t. ex. följande definition av låglöneområde (industrigenomsnittet = 100): »Ett avtalsområde med relativlöneläget 95 kan därför inte bara av den anledningen anges som låglöneområde. Däremot kan säkerligen med hopp om bättre framgång hävdas, att ett avtalsområde med ett så lågt relativt löneläge som t. ex. 80-85 eller därunder är lågavlönat. En så stor spridning kan sägas vara för stor även med hänsynstagande till arbetets art etc.» I. Ohlsson, Tvåårsavtalets facit — låglönegrupper fram, *Fackföreningsrörelsen*, 1963, s. 387.

teorin (se kapitel 2) kan få oss att tro.<sup>1</sup> Vid fortsatta studier borde även företagens rekryteringssituation uppmärksammas för att finna de gränser som arbetskraftsutbudet sätter för företagens handlande på detta område.

---

<sup>1</sup> »All things considered, then, the processes of wage determination and labor mobility seem to be much less intimately related than one might expect *a priori*. The wage structure is shaped mainly by variations in companies' ability to pay and by variations in the degree to which management chooses (or is forced by union pressure) to pay as much as it can. Labor supply considerations set outside limits to wage differentials, but these limits are surprisingly wide. There is no solid 'competitive' floor to the wage structure but rather a feather mattress, into which companies sink to varying depths depending on the force of the downward pressure on their revenues.» Reynolds, op. cit., s. 248.

## KAPITEL 6

### Flyttningsberedskap

#### FLYTTNINGSBEREDSKAPENS OMFATTNING

Den föregående analysen av bytesorsaker, löneändringar m. m. har helt byggt på uppgifter från de intervjuobjekt som genomfört minst ett byte av anställning under observationsperioden. Vid flera byten under perioden för en och samma individ hänför sig uppgifterna vidare endast till det sist genomförda bytet av anställning.<sup>1</sup> Det är möjligt att de på detta sätt utvalda bytena i vissa avseenden skiljer sig från övriga byten som de intervjuade genomfört. De analyserade bytenas egenskap att vara det sista bytet i vederbörande intervjuobjekts anställningshistoria skulle t. ex. kunna tyda på att bytet varit speciellt »lyckat» i något avseende; det har ju i många fall lett till en relativt varaktig anställning. Beträffande några få aspekter har vi möjligheter att jämföra det sista bytet av anställning med alla anställningsbyten, så t. ex. beträffande andelen tvångsmässiga byten och arbetsförmedlingens roll vid bytena men i stort sett kan det sägas, att våra möjligheter att undersöka det berättigade i ovanstående antagande är mycket begränsade.<sup>2</sup>

Ett material som delvis kan tjäna som jämförelse med våra data beträffande sista bytet återstår dock att analysera, nämligen uppgifterna om de intervjuades flyttningsberedskap. Detta material omfattar uppgifter om de intervjuades önskan att byta arbetsplats eller yrke, deras skäl att byta resp. stanna samt deras eventuella åtgärder för att få tag på ett nytt

<sup>1</sup> För närmare uppgifter om vårt material på denna punkt, se s. 51 ff.

<sup>2</sup> Beträffande andelen, ej frivilliga arbetsgivarbyten under perioden 1/9 1948–31/8 1958 se s. 150 och beträffande arbetsförmedlingens roll, se s. 77 ff.



Tabell 14. Önskan om byte av yrke och/eller arbetsplats, procent

Typ av byte som önskas	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
Endast byte av yrke	5	5	5	4	4	4	3	4	3
Endast byte av arbetsplats	8	11	10	11	18	14	16	33	23
Både yrke och arbetsplats	14	11	13	22	8	16	21	8	15
Vag, ej närmare preciserad									
flyttningsönskan	5	3	4	5	4	4	2	4	3
Vill ej byta alls	66	70	67	58	66	62	58	51	56
Ingen uppgift	2	—	1	—	—	—	—	—	—
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>167</b>	<b>104</b>	<b>271</b>	<b>155</b>	<b>136</b>	<b>291</b>	<b>141</b>	<b>106</b>	<b>247</b>

arbete.<sup>1</sup> Uppgifterna bygger på svar från alla de intervjuobjekt, som vid intervjutillfället var yrkesverksamma resp. tillhörde kategorin anställda (egna företagare således exkluderade). Speciellt intressant för jämförelser med våra resultat beträffande det sista bytet är de intervjuades skäl att byta resp. stanna samt omfattningen och arten av de åtgärder de vidtagit för att finna ett nytt arbete.

Innan vi kan diskutera motiv och åtgärder i samband med önskan om arbetsbyte, måste vi dock skilja ut den grupp som i något avseende *vill* byta arbete. Detta sker i tabell 14, som samtidigt ger ett begrepp om omfattningen av de intervjuades flyttningsberedskap. Som väntat minskar andelen med någon form av flyttningsönskan med stigande ålder. I den yngsta gruppen är det således 44 % som har mer eller mindre bestämda önskningar att byta mot 32 % i den äldsta gruppen. Skillnaderna är som synes ganska små och bygger praktiskt taget helt på variationerna inom en av byteskategorierna, nämligen den som avser enbart byte av arbetsplats. Bland de yngsta intervjuobjekten är det drygt en femtedel som vill göra ett sådant byte mot en tiondel bland de äldsta intervjuobjekten.

Uppdelningen av materialet på arbetare och tjänstemän visar mycket små skillnader i själva nivån på flyttningsberedskapen. De små skillnader

<sup>1</sup> Beträffande utformningen av frågorna, se appendix B, s. 247 f.

som finns slår dessutom i olika riktning i de tre åldersgrupperna. Detta resultat är något överraskande, eftersom tjänstemännen både enligt vår egen undersökning i Norrköping och utländska studier har betydligt lägre rörlighet än arbetare i samma ålder (kapitel 8). Den industrisociologiska undersökningen i Huskvarna och Katrineholm, som utfördes 1949–50, visar genomgående lägre flyttningsberedskap bland tjänstemännen än bland arbetarna.<sup>1</sup> En jämförelse med den senare undersökningen visar, att det speciellt är arbetarna i Norrköping som har låg flyttningsberedskap medan tjänstemännen, beroende på vilken åldersgrupp det är fråga om, ligger lika högt eller högre i fråga om önskan om arbetsbyte jämfört med kollegerna i Huskvarna och Katrineholm. (Se tabell 15.)

En förklaring till dessa resultat kan vara, att sysselsättningsläget i Norrköping hösten 1958 verkade speciellt dämpande på arbetarnas flyttningsbenägenhet.<sup>2</sup> Det framgår t. ex. av svaren på en annan fråga i vårt formulär (se tabell 21), att arbetarna i de två yngre åldersgrupperna hade betydligt mindre tilltro till sina chanser att finna en ny anställning än tjänstemännen i motsvarande åldrar. Det skäl som dessa arbetare anförde för sin pessimism var framförallt de dåliga konjunkturerna (se s. 120). Detta förhållande understryker också en av svårigheterna överhuvudtaget med att mäta arbetstagarnas flyttningsberedskap, nämligen att svaren inte bara beror på deras känsla av trivsel resp. vantrivsel utan också innefattar ett hänsynstagande till det vid intervjutillfället rådande arbetsmarknadsläget.

Även om nivåskillnaderna i fråga om flyttningsberedskap inte är så stora mellan arbetare och tjänstemän i vårt material, finns det dock betydande skillnader mellan de två yrkeskategorierna beträffande det slag av byte som önskas. Denna skillnad som är speciellt markant i de två yngre åldersgrupperna innebär, att tjänstemännen i större utsträckning än arbetarna önskar byta enbart arbetsplats medan arbetarna i större ut-

<sup>1</sup> T. T. Segerstedt & A. Lundquist, *Människan i industrisamhället. — Arbetslivet*, Stockholm, 1952, s. 187. Ingen klar åtskillnad görs i denna undersökning mellan önskan om att byta yrke och önskan om att byta arbetsplats eller anställning. Vid jämförelserna med resultaten från Huskvarna–Katrineholm har därför det vagare uttrycket »vill byta arbete» använts som innefattande båda typerna av flyttningsberedskap.

<sup>2</sup> Beträffande sysselsättningsläget i Norrköping under fältarbetet hösten 1958, se s. 236.

Tabell 15. Andel som vill byta arbete i Norrköping och Huskvarna-Katrineholm, procent

Åldersgrupp <sup>a</sup>	Arbetare		Tjänstemän	
	Huskvarna + Katrineholm	Norrköping	Huskvarna + Katrineholm	Norrköping
-30	62	42	36	49
31-40	54	42	18	34
41-50	42	32	28	30

Anm. I Huskvarna-Katrineholm positiva svar på frågan »Skulle Ni vilja byta arbete?».

<sup>a</sup> Här anges de i Huskvarna-Katrineholms-undersökningen använda ålderskategorierna. Den yngsta åldersgruppen motsvaras i Norrköpingsmaterialet av 25-åringarna, mellangruppen av 35-åringarna och den äldsta åldersgruppen av 45-åringarna.

sträckning önskar byta både arbetsplats och yrke. Som kommer att framgå av ett senare kapitel är detta en skillnad mellan de två yrkeskategorierna som går igen i deras faktiska bytesmönster (se s. 174 ff.).

En alldeles speciell tolkning av resultat beträffande flyttningsberedskapens nivå finner vi hos Reynolds. Hans studier i New Haven visar sålunda, att omkring 20 % av de intervjuade arbetarna önskade byta anställning. Han drar av detta den slutsatsen, att de återstående 80 % hade sin horisont begränsad till det egna företaget och därför inte var tillgängliga för andra arbetsgivare.<sup>1</sup> För att använda den terminologi som Reynolds i övrigt använder, skulle man kunna säga, att dessa senare arbetare inte i någon egentlig mening befann sig på »arbetsmarknaden» (»in the labor market»), vilket bl. a. innebar att de inte aktivt sökte information om tillgängliga andra anställningar resp. om med sådana anställningar förbundna förmåner (jfr s. 80 ff.). Reynolds resonemang är intressant, eftersom det visar hur han använder data om flyttningsberedskapen som ett mått på hur stor andel av arbetskraften som i egentlig mening befinner sig på »arbetsmarknaden», dvs. kan påverkas av olika former av incitament till rörlighet. I vårt eget fall skulle liknande beräk-

<sup>1</sup> »Even in the good years 1946-48, something like 80 per cent of the manual workers in the area were not really available to other employers. Their horizon was bounded by the enterprise.» Reynolds, op. cit., s. 83.

ningar innebära, att omkring 40 % av 25-åringarna, 30 % av 35-åringarna och 20 % av 45-åringarna befann sig i denna situation hösten 1958 (se tabell 14, endast hänsyn tagen till dem som vill byta arbetsplats). Endast dessa arbetstagare skulle alltså enligt Reynolds resonemang vid denna tidpunkt ha stått till de övriga arbetsgivarnas förfogande.

Det är även värt att notera, att Reynolds i detta sammanhang så klart utgår ifrån att det är missnöje av något slag som utgör incitamentet till arbetstagarnas informationssökande. I vår ursprungliga från Rossi hämtade modell över bytesprocessen utgick vi från samma antagande, nämligen att det är bytesfaktorer av olika slag (Rossis »push») som leder till sökbeteende. Vid den empiriska tillämpningen av denna modell visade det sig dock, att den var behäftad med vissa svagheter, eftersom den inte tog hänsyn till att information om både anställningar och förmåner ibland liksom uppsöker arbetstagaren, vare sig han själv önskar byta eller ej. Detta kan exempelvis ske i form av direkta erbjudanden om anställning från en annan arbetsgivare än den man för tillfället arbetar hos. Kretsen av anställda som är villiga att byta, dvs. enligt Reynolds står till andra arbetsgivares förfogande, kan alltså vidgas till att omfatta även andra än dem som uttryckt en önskan om anställningsbyte. Detta behöver dock inte hindra, att beräkningar av den typ Reynolds laborerar med på basis av data om flyttningsberedskapens nivå kan utgöra en ganska god approximation av storleken på den del av arbetskraften som vid en viss tidpunkt i egentlig mening befinner sig på »arbetsmarknaden» (»in the labor market»).

#### **SKÅL ATT BYTA RESP. STANNA**

Vi skall nu övergå till att granska de intervjuades skäl till att byta arbete. Vi begränsar därvid analysen till att gälla enbart dem som mera bestämt uttryckt en önskan om att byta arbetsplats, antingen detta innebär bibehållandet av samma yrke eller samtidigt byte av yrke.<sup>1</sup> Vi exkluderar alltså dem som enbart önskat byta yrke eller som endast uttryckt en vag

<sup>1</sup> Genom att bearbetningen på detta sätt begränsas till dem som önskar byta arbetsplats underlättas jämförelserna med de resultat som uppnåddes beträffande skälen till sista bytet av anställning, se kapitel 3.

Tabell 16. Huvudskäl att byta bland dem som önskar byta enbart arbetsplats eller både arbetsplats och yrke, procent

Uppgivet skäl	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
<i>Lönen</i> (t. ex. »dåligt betalt»)	14	18	15	35	37	36	19	26	22
<i>Andra ekonomiska faktorer</i> (t. ex. »inga avancemangsmöjligheter»)	8	4	7	6	14	9	10	16	13
<i>Dåliga arbetsförhållanden</i> (t. ex. »tungt och smutsigt»)	19	4	13	14	6	11	16	14	15
<i>Anställningens art</i> (t. ex. »ofritt, osjälvständigt»)	24	26	25	23	9	18	19	16	18
<i>Arbetsledning och arbetskamrater</i> (t. ex. »kom inte överens med förmannen»)	—	—	—	—	3	1	2	2	2
<i>Andra skäl</i>	21	39	28	8	11	9	17	19	18
<i>Ingen uppgift</i>	14	9	12	14	20	16	17	7	12
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>60</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>95</b>

önskan om någon form av byte. Resultatet av bearbetningen framgår av tabell 16, i vilken intervjuvaren kategoriserats på i stort sett samma sätt som vid analysen av skälen till sista bytet av anställning (se tabell 5).

Det i tabell 16 redovisade materialet visar, att lönen speciellt ofta nämns som skäl till att byta bland 35-åringarna. Den stora betydelsen av de ekonomiska motiven till byten av anställning bland män i detta åldersskede får därigenom ytterligare bekräftelse. Liksom i fråga om skälen till sista bytet framhåller vidare de äldre arbetarna mer än de äldre tjänstemännen dåliga arbetsförhållanden som motiv till sin uttalade önskan om att byta arbete. I de två yngre åldersgrupperna lägger vi även märke till en viss tendens bland tjänstemännen att i större utsträckning än arbetarna nämna andra ekonomiska faktorer, t. ex. bristande trygghet eller dåliga avancemangsmöjligheter som motiv till att byta. Denna tendens återfinns beträffande skälen till sista bytet endast i den äldsta åldersgruppen.

Tabell 17. Jämförelse av skälen till frivilliga byten med skälen i samband med önskemål om arbetsplatsbyte, procent

Typ av skäl	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	vid sista bytet	vid önske- mål om byte	vid sista bytet	vid önske- mål om byte	vid sista bytet	vid önske- mål om byte
Ekonomiska skäl (Lön + andra ekon. faktorer)	38	22	46	45	38	35
Trivselskäl (Dåliga arbetsförhållanden + anställningens art + arbetsled- ning och arbetskamrater)	24	38	25	30	36	35
Övriga skäl + ingen uppgift	38	40	29	25	26	30
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>132</b>	<b>86</b>	<b>155</b>	<b>95</b>

Anm. Uppgifterna beträffande frivilliga byten hämtade från tabell 5.

Bland de äldsta intervjuobjekten har tydligen de använda svarskategorierna passat mindre väl. Hela 39 % av tjänstemännen och 21 % av arbetarna har sålunda uppgivit motiv till önskan att byta, som måste klassificeras under rubriken »andra skäl». Här återfinns för tjänstemännen bl. a. önskemål att bli egen företagare samt för både tjänstemän och arbetare önskemål som har att göra med förhållanden utanför själva arbetet. Intervjupersonen själv eller hans fru vill t. ex. återvända till hemorten eller tidigare bostadsort.

Om vi som en sammanfattning slår ihop det ovan redovisade materialet till huvudgrupper av skäl och sedan jämför det med ett på samma sätt bearbetat material beträffande skälen till sista bytet, finner vi stora likheter i de två yngsta åldersgrupperna, medan i den äldsta åldersgruppen ekonomiska faktorer och »trivselskäl» växlat plats i fråga om betydelse som motiv till att byta (se tabell 17). Det är möjligt att denna förskjutning av motiven till att byta bland de äldsta intervjuobjekten på något sätt sammanhänger med det dåliga sysselsättningsläget i Norrköping hösten 1958. Speciellt de äldsta tjänstemännen var sålunda mycket pessimistiska

beträffande möjligheterna att få tag på en ny anställning (se tabell 21). Detta tyder på att i varje fall dessa äldre tjänstemän upplevde mycket litet »sug» från potentiella nya anställningar hösten 1958 och under sådana förhållanden kanske man inte speciellt framhåller de ekonomiska motiven till att byta.

Vi skall nu övergå till att behandla de intervjuades skäl till att inte byta vare sig yrke eller arbetsplats. Våra data baserar sig här på svaren från dem som enligt tabell 14 inte ville byta alls. Svarskategorierna beträffande skälen till att stanna i den gamla anställningen överensstämmer i mesta möjliga mån med de kategorier som använts för att analysera skälen till att byta, t. ex. så att »dåligt betalt» som skäl att byta här dyker upp med positivt förtecken, dvs. »god lön». Vissa nya kategorier tillkommer dock, t. ex. »hälso- och åldersskäl», »inga valmöjligheter» resp. »ej utbildad».<sup>1</sup> Ett slags restkategori har även måst tillgripas för de många fall, där den intervjuade inte närmare kunnat ange, varför han vill stanna i den gamla anställningen utan kanske endast svarat »det är bra som det är». Med svaren indelade på detta sätt framgår resultaten av tabell 18.

Det mest slående i dessa svar, om man jämför dem med skälen att byta, är att de ekonomiska faktorerna och speciellt då lönen nämns så sällan. Det är på något sätt som om lönen inte ingick i de intervjuades referensram, när det gäller att bedöma de positiva aspekterna av den innehavda anställningen.<sup>2</sup> Det som man främst nämner — om man överhuvudtaget

<sup>1</sup> Även här framträder således svårigheterna med enkla varför-frågor (se s. 42). Det är sålunda tydligt att våra intervjuobjekt i detta fall avgivit svar som faller utefter åtminstone två olika dimensioner, nämligen *anpassningen i arbetet*, t. ex. »god lön» och »goda arbetsförhållanden», samt *barriärer*, t. ex. »hälsotillstånd, åldersskäl», »dåliga tider». Vid fortsatt forskning på detta område borde man söka samla in uppgifter beträffande var och en av dessa svarsdimensioner för alla de intervjuade.

<sup>2</sup> Liknande resultat rapporteras i Huskvarna-Katrineholms-undersökningen, där 2 % av de manliga tjänstemännen och 5-6 % av de manliga arbetarna nämnde »bra för-tjänst» som svar på en fråga om motiven till att inte vilja byta arbete. Differenserna mellan lörens betydelse för att stanna resp. att byta är dock inte så stora i denna undersökning som i vårt eget material. Se Segerstedt & Lundquist, op. cit., s. 188 och 191. Även utländska undersökningar har gett liknande resultat, se Herzberg et al., *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*, Pittsburgh, 1957, s. 47-50. Enligt de 15 amerikanska undersökningar som dessa författare bygger på skulle lönen vara den vanligaste anledningen till »dissatisfaction» men mycket litet nämnd av de tillfrågade arbetstagarna som skäl till »satisfaction».

Tabell 18. Skäl att inte vilja byta vare sig yrke eller arbetsplats, procent

Uppgivet skäl	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
<i>God lön</i>	1	1	1	3	—	2	4	—	2
<i>Andra ekonomiska faktorer</i> (t. ex. »solid firma», »avancemangsmöjligheter»)	6	7	6	7	12	9	7	14	10
<i>Goda arbetsförhållanden</i>	2	6	3	3	—	2	4	2	3
<i>Anställningens art</i>	10	27	17	20	25	23	23	34	28
<i>Arbetsledning och arbetskamrater</i>	6	3	5	4	1	3	6	4	5
<i>Hälsoskäl, åldersskäl</i>	17	12	15	2	6	4	2	—	2
<i>Har inga valmöjligheter</i> (t. ex. »ej utbildad», »dåliga tider»)	9	4	7	15	7	10	9	4	7
<i>Ej preciserat</i> (t. ex. »bra som det är nu»)	44	34	40	37	37	37	38	31	35
<i>Annat skäl</i>	1	3	2	2	8	5	2	7	4
<i>Ingen uppgift</i>	4	3	4	7	4	5	5	4	4
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>110</b>	<b>73</b>	<b>183</b>	<b>90</b>	<b>91</b>	<b>181</b>	<b>82</b>	<b>55</b>	<b>137</b>

kan ange något skäl för att inte vilja byta — är i stället själva anställningens art; detta gäller speciellt tjänstemännen. Med stigande ålder nämns även i allt större utsträckning olika former av barriärer mot att byta, t. ex. hälso- och åldersskäl samt att man ej är utbildad resp. inte har några valmöjligheter.

Det förhållandet att god lön så sällan nämns som ett skäl att stanna i den gamla anställningen aktualiserar många intressanta problem inom arbetsmarknadsforskningen. Är det så som Segerstedt framhåller, att »lönen för en svensk arbetare fått en relativt opersonlig karaktär. Han är inte inställd på att få lön efter sina personliga förutsättningar och insatser, utan lönen eller det ekonomiska utbytet av hans arbetsinsats är organisationens sak att sköta».<sup>1</sup> Detta Segerstedts resonemang borde kunna passa

<sup>1</sup> Segerstedt & Lundquist, op. cit., s. 194. För kritik av Segerstedts resonemang, se T. Ekström, Människan i industrisamhället — ett diskussionsinlägg, *Fackföreningsrörelsen*, 1953, s. 52-61.



bra in på de med sina anställningar nöjda individer som vi här sysslar med. Eller är det såsom Reynolds framhåller, att arbetare som är tillfredsställda med sina arbetsförhållanden inte i någon egentlig mening befinner sig på »arbetsmarknaden» (»in the labor market») och att de därför inte heller har något intresse av att söka information om t. ex. löner och andra förmåner på andra arbetsplatser.<sup>1</sup> De med sitt arbete nöjda skulle härigenom bli relativt okunniga om löneläget på andra arbetsplatser och helt enkelt sakna referenspunkter för en bedömning av sitt eget löneläge. Även en sådan beskrivning borde kunna passa bra in på dem av våra intervjuobjekt, som inte vill byta vare sig arbetsplats eller yrke.

Båda de ovanstående förklaringarna, så olika i sin teoretiska inriktning, innehåller troligen en del av sanningen, när det gäller att komma underfund med orsakerna till att löneförhållandena så sällan nämns bland skälen till att man inte vill byta arbete. Hur mycket av sanningen dessa och eventuellt andra förklaringar ger, blir det en uppgift för den fortsatta forskningen att utröna.<sup>2</sup> Det enda vi med säkerhet vet från vår egen undersökning i Norrköping är att löneförhållandena av dem som i någon mening är engagerade i en bytesprocess (dvs. enligt Reynolds är »in the labor market») ges en helt annan betoning än av dem som inte vill byta alls.

#### **VIDTAGNA ÅTGÄRDER FÖR ATT FINNA EN NY ANSTÄLLNING**

I vårt formulär ingick även frågor om eventuellt vidtagna åtgärder i samband med uttalad önskan om att byta arbete. Svaren på dessa frågor framgår av tabellerna 19 och 20. I den första tabellen anges endast

---

<sup>1</sup> Reynolds, op. cit., s. 85. — Jfr även avsnittet i föreliggande arbete om arbetstagarnas kunskap om arbetsmarknaden, s. 80 ff.

<sup>2</sup> I detta sammanhang borde man också beakta den mera psykologiskt betonade teori som utvecklats av F. Herzberg beträffande de faktorer som skapar tillfredsställelse i arbetet (»satisfiers») och de faktorer som ger anledning till otillfredsställelse (»dissatisfiers»). Till den förra typen hör »achievement, recognition for achievement, intrinsic interest in the work, responsibility, and advancement» och till den senare typen hör »company policy and administrative practices, supervision, interpersonal relationships, working conditions and salary». Se F. Herzberg, *The Motivation—Hygiene Concept and Problems of Manpower*, *Personnel Administration*, Vol 27: 1.

Tabell 19. Intervjuade med önskemål om byte som vidtagit åtgärder för att finna nytt arbete, procent

Vidtagit åtgärder	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
Ja	54	52	53	41	40	41	60	67	63
Nej	46	48	47	59	60	59	40	33	37
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>60</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>95</b>

hur stor andel av dem med bytesönskemål som vidtagit någon form av åtgärder för att få tag på ett nytt arbete. Liksom vid analysen av skälen till att byta (se tabell 16) omfattar dessa data om åtgärder endast dem som önskar byta arbetsplats, med eller utan samtidigt byte av yrke. Av svaren framgår, att andelen som vidtagit någon form av åtgärder är störst i den yngsta åldersgruppen med 63 % och lägst i mellangruppen med 41 %. Frapperande är vidare hur lika andelarna med åtgärder är mellan arbetare och tjänstemän i samma ålder. Någon förklaring till att just 35-åringarna skulle visa den lägsta aktiviteten, när det gäller att finna en ny anställning, ger inte vårt material. Deras inställning till chanserna att

Tabell 20. Åtgärder som vidtagits för att finna nytt arbete, procent

Slag av åtgärd	Män födda år		
	1913	1923	1933
Följer med i pressen eller besvarat platsannonser	12	11	15
Besökt arbetsförmedling	3	9	15
Tagit informella kontakter (t. ex. frågat arbetskamrater, släktingar, bekanta)	3	17	17
Kontaktat arbetsledning eller personalkontor	41	28	15
Utbildar sig	3	9	13
Andra åtgärder (t. ex. egen annons, kontaktat fackförening)	38	26	23
Ingen uppgift	—	—	2
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>32</b>	<b>35</b>	<b>60</b>

få tag på en ny anställning hösten 1958 (se tabell 21) skiljer sig t. ex. praktiskt taget inte alls från 25-åringarnas.

Beträffande det slag av åtgärder som de intervjuade vidtagit har vi inte kunnat dela upp materialet på arbetare och tjänstemän inom varje åldersgrupp utan vi får nöja oss med en indelning efter ålder. Även med en så grov indelning baserar sig emellertid resultaten i tabell 20 på ett mycket litet material och små förskjutningar i absoluta tal kan därför ge upphov till ganska stora procentuella ändringar. Liksom resultaten beträffande använda informationsvägar vid de faktiska bytena (se tabell 9) tyder dock våra data på att besök på arbetsförmedlingen minskar i betydelse med stigande ålder. Kontakter med arbetsledning och personalkontor, en svarskategori som inte redovisades separat beträffande det sista bytet, ökar däremot i betydelse med stigande ålder. Det verkar rimligt att anta, att denna tendens sammanhänger med att äldre arbetstagare, bl. a. genom tidigare anställningar, i större utsträckning personligen känner förmån och basar på de olika arbetsplatserna i staden. En annan svarskategori som visar visst samband med åldern är utbildning som ett medel att meritera sig för nya och bättre anställningar. Denna typ av åtgärd förekommer helt naturligt i större utsträckning bland de yngre intervjuobjekten.

Våra data om den andel som i olika åldersgrupper vidtagit någon form av åtgärder har speciellt intresse för jämförelse med de slutsatser Reynolds kommit till vid sina studier i New Haven. Han fann nämligen, att det typiska bytesmönstret för de arbetare som byter frivilligt är att sluta den gamla anställningen och att sedan först som arbetslösa börja söka efter en ny anställning.<sup>1</sup> Denna slutsats kan tydligen inte generaliseras till att gälla förhållandena på arbetsmarknaden i Norrköping, eftersom våra data därifrån visar, att omkring hälften av de intervjuade arbetarna med

---

<sup>1</sup> »Much of the movement within the shiftable segment of the labor force seems to represent retrogression rather than progress. This is notably true of involuntary movement; but even voluntary movement fails to show any strong drift toward better jobs. This is because most voluntary movement is not direct from one job to another which is known in advance and deliberately chosen as better. *The usual pattern is to quit an unsatisfactory job, spend some time in unemployment, and then locate a new job by highly imperfect methods.*» (Vår kursivering). Reynolds, op. cit., s. 215.

önskan om att byta arbetsplats vidtagit någon form av åtgärder för att få tag på ett annat arbete. Och detta medan de fortfarande var kvar i den anställning som de önskade lämna. Därtill kommer att arbetslöshetsprocenten vid frivilliga byten i Norrköping under 1950-talet låg så lågt som 13 %, vilket knappast tyder på att det skulle vara typiskt för de där intervjuade arbetarna att först sluta den anställning med vilken de är missnöjda och att sedan som arbetslösa börja se sig om efter en ny anställning.<sup>1</sup> Vi kan därför med ganska stor säkerhet fastställa, att det måste vara stora skillnader i bytesmönster mellan de av Reynoldsintervjuade amerikanska arbetarna och de arbetare som vi intervjuat i Norrköping.<sup>2</sup> Detta kanske också kan bidra till förklaringen av att arbetarna i Norrköping lönemässigt synes ha fått ut betydligt mer av sina byten än de amerikanska kollegerna (se kapitel 5).

#### FÖRVÄNTNINGAR

Som sista punkt på vårt frågeschema i samband med flyttningsberedskapen kom en fråga om hur de intervjuade bedömde chanserna att få tag på ett annat arbete under det kommande vinterhalvåret. Trodde de att chanserna skulle vara mycket stora eller mycket små?<sup>3</sup> I intervjuformuläret fanns vid denna fråga fasta svarsalternativ, som förutom de i frågan angivna alternativen »mycket stora» och »mycket små» även om-

<sup>1</sup> Arbetslöshetsprocenten avser andelen arbetstagare som i samband med sitt sista byte av arbetsgivare under perioden 1/9 1948–31/8 1958 rapporterat någon form av arbetslöshet. Som påpekats tidigare (se s. 50) har troligen inte all arbetslöshet rapporterats på grund av oklarhet om vilka former av uppehåll mellan två anställningar som skall räknas som arbetslöshet. Denna underrapportering kan dock knappast vara av så stor omfattning, att den i ovanstående text dragna slutsatsen skulle behöva ändras.

<sup>2</sup> Det är möjligt att Reynolds resultat är ovanliga även för amerikanska förhållanden. En undersökning om arbetskraftsrörligheten i hela USA under år 1961 visar sålunda, att omkring 40 % av dem som bytte anställning minst en gång under året (»job changers») inte förlorade någon tid mellan anställningarna. Och av dem som bytte bara en gång under året var det omkring 60 % som inte hade någon arbetslöshet mellan anställningarna. Av dem slutligen som bytte bara en gång och vars byte avsåg att uppnå en förbättring (»improve status») — vad vi skulle kalla frivilliga byten — var det omkring 80 % som inte rapporterade någon arbetslöshet i samband med bytet. Se G. Bancroft & S. Garfinkle, Job Mobility in 1961, *Monthly Labor Review*, August, 1963.

<sup>3</sup> Beträffande utformningen av frågorna, se appendix B, s. 248.

Tabell 21. Förväntningar beträffande möjligheterna att få ett nytt arbete under vinterhalvåret 1958-59, procent

Förväntningar	Män födda år								
	1913			1923			1933		
	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt	Arb.	Tjm.	Totalt
Mycket stora	19	17	18	16	26	20	15	28	21
50-50	5	—	3	18	40	27	14	33	22
Mycket små	65	74	69	64	31	51	63	39	53
Ingen uppgift	11	9	10	2	3	2	8	—	4
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>60</b>	<b>51</b>	<b>35</b>	<b>86</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>95</b>

fattade ett mellanalternativ för de tveksamma, kallat »50-50». Ett av dessa tre alternativ kodades av intervjuaren redan under själva intervjun. Till dem som svarat mycket stora resp. mycket små chanser ställdes dessutom en tilläggsfråga om skälen till de uppgivna förväntningarna.

Av tabell 21 framgår, att de 45-åriga tjänstemännen är de mest pessimistiska, när det gäller möjligheterna att få tag på ett nytt arbete. Hela tre fjärdedelar anser sålunda chanserna mycket små. I de två yngre åldersgrupperna är däremot tjänstemännen mera optimistiska, endast 30-40 % anser chanserna mycket små. Beträffande arbetarna är skillnaderna obetydliga mellan de olika åldersgrupperna, nära två tredjedelar anser genomgående chanserna mycket små. Arbetarna tycks sålunda uppleva sina möjligheter på arbetsmarknaden ganska likartat oberoende av ålder, konjunkturen drabbar alla lika, medan tjänstemännens förväntningar skiljer sig starkt åt mellan 45-åringarna å ena sidan och 25- och 35-åringarna å den andra.

Den minoritet inom varje åldersgrupp som hösten 1958 betraktade sina chanser att få tag på ett nytt arbete som *mycket stora* angav i drygt hälften av fallen »goda möjligheter inom facket» som skäl till sin optimism. Några nämnde också »goda konjunkturer» eller att de redan ordnat med en ny anställning. De som hösten 1958 ansåg chanserna att få tag på en ny anställning som *mycket små* anförde oftast de dåliga konjunkturerna som skäl till sin pessimism. Svar av typen »små möjligheter inom facket»

minskar i betydelse med stigande ålder, 30 % angav således sådana svar i den yngsta gruppen mot 23 % i mellangruppen och 10 % i den äldsta gruppen. Man kanske inte skall lägga alltför stor vikt vid en trend som denna, baserad som den är på ett mycket litet material, men det är oneligen av visst intresse att de äldre arbetstagarna, som har mindre möjligheter att byta yrke, också i mindre utsträckning skyller sina svårigheter att få tag på ett nytt arbete på förhållanden inom »facket». Svårigheterna anses i stället bero på de allmänna konjunkturen eller på att man börjar bli gammal.

### **SLUTSATSER**

Våra data om flyttningsberedskapen inom olika åldrar och bland arbetare och tjänstemän har i vissa delar styrkt de resultat vi tidigare kommit fram till på basis av de intervjuades uppgifter beträffande sitt senaste byte av arbetsgivare. Detta gäller t. ex. motiven till att byta anställning bland de yngre arbetstagarna och i någon mån också de informationsvägar som används på en arbetsmarknad av Norrköpings typ. Kapitlet har dock också inneburit att en del nya moment tillförts vårt studium av bytesprocessen, speciellt då att vi här fått en viss inblick i hur konjunkturen via arbetstagarnas förväntningar påverkar flyttningsviljan och eventuellt också bytesmotiven. Det är tydligen viktigt, att den fortsatta arbetsmarknadsforskningen i större utsträckning än hittills gör bruk av den viktiga dimension i arbetstagarnas upplevelse av arbetsmarknaden och dess förändringar som förväntningarna utgör.

# KAPITEL 7

## Rörlighetens omfattning och sammansättning

### I. Ålder

#### INLEDNING

I inledningskapitlet påpekades de många luckorna i vår kunskap om arbetskraftens rörlighet, speciellt då den bristande kunskapen om rörligheten på lokala arbetsmarknader utan samband med geografisk flyttning. När undersökningen i Norrköping planerades lades därför stor tonvikt på att få till stånd en kartläggning av den lokala arbetsmarknadsrörligheten. I de följande kapitlen kommer resultaten av denna kartläggning att redovisas. Först presenteras därvid det klassifikationsschema som vi använt för att beskriva olika aspekter på rörlighet. Själva resultaten av undersökningen redovisas sedan med utgångspunkt från de faktorer som kan antas påverka rörligheten, t. ex. ålder, yrkesställning och civilstånd. En rad metodologiska problem kommer också att beröras, huvudsakligen dock i samband med beskrivningen av rörlighetens omfattning och sammansättning inom olika åldersgrupper (se de följande avsnitten av detta kapitel). I detta sammanhang ges nämligen den mest omfattande redovisningen av alla de mått som kan komma i fråga vid ett studium av detta slag.

Resultaten från en undersökning av rörligheten på en enda arbetsmarknad kan naturligtvis inte generaliseras till att gälla för hela den svenska arbetsmarknaden. Både nivån på rörligheten och rörlighetens sammansättning varierar nämligen mellan olika orter beroende på skillnader i expansionstakt och differentiering inom de olika orternas

näringsliv.<sup>1</sup> Sambanden mellan rörlighet och vissa bakgrundsvariabler som ålder, yrkesställning m. m. är troligen mera stabila och resultaten beträffande sådana samband har därför större intresse för den som vill generalisera våra resultat till andra orter och situationer. Som sammanfattning kan därför sägas, att resultat som enbart berör rörlighetens nivå eller sammansättning är starkt bundna till de lokala förhållanden, under vilka undersökningen gjordes. Resultat däremot som avser skillnader i rörlighet mellan olika kategorier av arbetstagare, t. ex. den med åldern starkt avtagande rörligheten, kan antas gälla mera generellt.

#### **OLIKA SLAG AV RÖRLIGHET**

Diskussionen om rörligheten på den svenska arbetsmarknaden ger ibland ett något förvirrande intryck. Samtidigt som det från t. ex. statsmakernas sida talas om behovet av ökad rörlighet diskuteras på andra håll åtgärder mot den ur företagets synpunkt dyrbara överrörligheten.<sup>2</sup> Orsakerna till att uppfattningarna verkar att skilja sig åt på ett så markant sätt kan delvis vara högst reella motsättningar, när det gäller att bedöma för- och nackdelar med en viss form av rörlighet. Delvis beror dock de till synes stora motsättningarna på att de diskuterande och propagerande parterna menar helt olika saker, när de talar om rörlighet. Rörligheten på arbetsmarknaden är nämligen synnerligen mångfacetterad, vilket också innebär att problemen är många när det gäller att söka fånga in rörligheten i olika former av statistiska mått. Det är dock viktigt att man ständigt har denna flerdimensionella aspekt på rörligheten i minnet, eftersom olika sätt att mäta rörligheten kan ge helt olika utslag både beträffande rörlighetens omfattning och utveckling. Det är t. ex. möjligt att ha en arbetsmarknad, där rörligheten mellan olika arbetsplatser är relativt hög men där ändå rörligheten med avseende på yrke och näringsgren är låg. Trots den höga omsättningen på folk mellan företagen är således arbetsmarknadens

<sup>1</sup> Beträffande variationen i rörlighet mellan amerikanska städer, se Palmer, op. cit., samt mellan orter av olika storlek i Sverige, se Meidner, op. cit., s. 166 ff.

<sup>2</sup> Se t. ex. referat i pressen från en konferens i Eskilstuna den 25 november 1962, bl. a. »Överrörligheten i Eskilstuna kostar företagen miljoner», Eskilstuna-Kuriren, 26 november 1962, s. 12.



flexibilitet med avseende på yrken och näringsgrenar liten. Detta är också närmast den bild Meidner tecknar av efterkrigstidens svenska arbetsmarknad.<sup>1</sup>

Under 1950-talet har vi även mött problemet med hög rörlighet inom de lokala arbetsmarknaderna, speciellt de större städerna, medan det samtidigt förefunnits stora svårigheter att flytta arbetstagare från områden med överskott på arbetskraft, t. ex. Norrland, till områden med brist på arbetskraft, t. ex. de mellansvenska industridistrikten. Detta problem med den bristande geografiska rörligheten har också gett upphov till en rad arbetsmarknadspolitiska åtgärder, bland vilka flyttnings- och familjebidrag samt s. k. starthjälp intar en framträdande plats.

En annan aspekt ur vilken olika mått på rörligheten kan ge helt olika bild av omflyttningen på arbetsmarknaden är skillnaden mellan frivillig och av yttre omständigheter, t. ex. driftsnedläggelser, påtvingad rörlighet. Det är t. ex. inte osannolikt att olika slag av rörlighet är sammansatta av olika proportioner frivilliga resp. ej frivilliga byten. Yrkes- och näringsgrensrörligheten kanske huvudsakligen åstadkoms genom att friställd arbetskraft »tvingas» över på nya verksamhetsområden medan den fullt frivilliga rörligheten är koncentrerad till arbetsplatsbyten utan byte av yrke eller näringsgren.

Det ovanstående leder fram till att en beskrivning av rörligheten på arbetsmarknaden måste omfatta minst följande tre aspekter.

<b>I. Yrkes- resp. näringsgrensaspekten</b>	<b>II. Den geografiska aspekten</b>	<b>III. Frivilligaspekten</b>
A. Enbart byte av arbetsgivare	a. Geografisk flyttning	1. Frivilligt 2. Ej frivilligt
	b. Ej geografisk flyttning	1. Frivilligt 2. Ej frivilligt
B. Byte av yrke och/eller näringsgren	a. Geografisk flyttning	1. Frivilligt 2. Ej frivilligt
	b. Ej geografisk flyttning	1. Frivilligt 2. Ej frivilligt

Beträffande byte av yrke i ovanstående klassificeringsschema är vidare att märka, att denna form av byten kan ske både med och utan samtidigt

<sup>1</sup> Meidner, op. cit., se speciellt kapitel 5.

byte av arbetsgivare. Utelämnade vi den senare typen av byten skulle vi kraftigt underskatta rörligheten hos grupper som har huvuddelen av sitt yrkesverksamma liv förlagd till ett enda företag, t. ex. många tjänstemän. Vi har därför i vårt kodningsarbete skilt mellan »rena yrkesbyten», dvs. byten av yrke medan anställd av samme arbetsgivare och övriga byten av yrke, dvs. sådana som även innebär byte av arbetsgivare. Beträffande byten av näringsgren uppkommer inte detta problem eftersom näringsgrenstillhörigheten är bestämd av arbetsgivarens huvudsakliga verksamhetsområde, och ett byte av näringsgren utan byte av arbetsgivare därför är mer eller mindre uteslutet. Vi har i varje fall följt en sådan praxis att varje arbetsgivare enbart klassificerats som tillhörande en enda näringsgren.<sup>1</sup>

Den enda form av rörlighet som helt faller utanför ramen för ovanstående schema är den rörlighet mellan arbetsplatser på olika orter som kan äga rum utan varje annan form av byte. Sådana byten inträffar t. ex. när en lokförare inom SJ flyttas från Norrköping till en annan ort utan att hans anställningsförhållanden i övrigt undergår någon förändring. Vi har kallat denna form av byten »rena geografiska byten» och även inkluderat dessa i vår klassificering av olika slag av byten.

Med ledning av ovanstående resonemang har vi för Norrköpingsundersökningen kommit fram till följande schema för att skilja på olika slag av arbetsbyten:

- I Rena arbetsgivarbyten
- II Arbetsgivarbyten + yrkesbyten
- III Arbetsgivarbyten + yrkesbyten + näringsgrensbyten
- IV Arbetsgivarbyten + näringsgrensbyten
- V Rena yrkesbyten
- VI Rena geografiska byten, dvs. byte mellan arbetsplatser på olika orter men kvarstannande i samma slags arbete hos samme arbetsgivare.

---

<sup>1</sup> I fråga om stora statliga verk eller privata koncerner med skilda verksamhetsområden har vi följt den regeln att om möjligt dela upp de olika verksamhetsformerna på olika arbetsgivarenheter i stället för att låta samme arbetsgivare representera olika näringsgrenar.

Dessa olika slag av byten har dessutom vid kodningen klassificerats med avseende på om bytet varit frivilligt eller ej frivilligt (dvs. förorsakat av nedläggning, driftsinskränkning e. d.) samt om arbetsbytet varit förenat med geografisk förflyttning eller ej (detta gäller ej VI ovan).<sup>1</sup>

Vid en uppdelning av de vid intervjuerna rapporterade bytena enligt ovanstående schema bereder helt naturligt yrkesbytena de största problemen. Vad som skall klassificeras som arbetsgivarbyte är sålunda oftast klart, även om statliga verk och koncernföretag kan bereda problem, men hur stor skall en ändring av arbetsuppgiften vara för att det skall finnas anledning att använda beteckningen »yrkesbyte». I avsaknad av detaljkunskap om arbetsmarknadens alla delområden var det här nödvändigt att falla tillbaka på någon form av tidigare uppgjord yrkesklassifikation. Detta betyder, att antalet yrkesbyten som registreras i undersökningen i viss utsträckning blir beroende av hur finfördelad den använda yrkesklassificeringen är. Vid kodningen av de i detta kapitel presenterade resultaten har vi använt *Yrkesförteckning för Sveriges offentliga arbetsförmedling*. Eftersom denna yrkesförteckning endast upptar själva yrkestitlarna måste vi vid kodningsarbetet även använda andra informationskällor beträffande arbetsuppgifterna inom olika yrken, t. ex. *Svenskt Yrkeslexikon*, utgivet av Arbetsmarknadsstyrelsen, samt *Yrkesnomenklatur för tjänstemän*, utgiven av Svenska Arbetsgivareföreningen, Svenska Industritjänstemannaförbundet och Sveriges Arbetsledareförbund. I »Yrkesförteckningen» har vi huvudsakligen följt den grövre indelningen, den s. k. huvudförteckningen. Detta sammanhänger med att anställda inom vissa tillverkningsområden, exempelvis pappersbruk och gummiindustri, lämnat mycket litet detaljerade upplysningar om sina arbetsuppgifter. Vi har därför tvingats bortse från det betydligt mera finfördelade referenssystem beträffande yrken, som tillämpas av de intervjuade

<sup>1</sup> I undersökningen har även registrerats vissa andra former av rörlighet, som bl. a. behandlats av Meidner (se Meidner, op. cit., s. 156; i följande uppräknings sätts de av Meidner använda begreppen inom parentes), nämligen:

a) byten mellan att ha arbete och att vara arbetslös eller tvärtom (»sysselsättningsrörlighet»), b) byten till och från arbetskraften (»labourforce-rörlighet») samt c) byten mellan olika yrkesställning (»socialstatusrörlighet»). Dessa olika former av rörlighet kommer inte att behandlas i detta sammanhang utan vi begränsar framställningen till de i ovanstående klassifikationsschema medtagna aspekterna på arbetskraftens rörlighet.

inom exempelvis textilindustrin, och rätta kodningen efter de minst detaljerat rapporterade yrkesområdena. Resultatet blir att det endast är mycket markerade förändringar av arbetsuppgiften, exempelvis byte mellan att vara textilarbetare och gummiarbetare, som i det följande kallas yrkesbyte.

Som kommer att beskrivas närmare i ett följande kapitel (kapitel 8) har vi även för tioårsperioden 1/9 1948–31/8 1958 kodat alla byten med hjälp av *Nordisk yrkesklassificering*, en femställig kod uppbyggd efter samma principer som den av International Labour Office (ILO) utgivna *International Standard Classification of Occupations* (ISCO). Denna för Norden gemensamma kod blev i preliminärt skick färdig först under vårt kodningsarbete och har därför endast använts för lösandet av vissa speciella bearbetningsproblem, nämligen i de fall vi vid bearbetningen använt bytet i stället för individen som enhet.<sup>1</sup> I sådana fall har sålunda både det yrke den intervjuade lämnat och det yrke han gått till klassificerats med hjälp av denna nya kod, som är uppbyggd efter den funktion individen intar i arbetsprocessen snarare än efter näringsgrenstillhörigheten.

Vi övergår nu till en allmän beskrivning av rörlighetens omfattning och sammansättning under huvudsakligen femårsperioden 1/9 1953–31/8 1958.<sup>2</sup> Det är denna period som i tiden ligger närmast intervjutillfället och vi kan därför utgå ifrån att förändringar i de intervjuades anställningsförhållanden blivit mest fullständigt rapporterade för denna period. Helt strikt kan vi dock inte hålla oss till denna femårsperiod i de följande kapitlen. I vissa fall, t. ex. vid analysen av skillnaderna mellan tjänstemäns och arbetares rörlighet, blir antalet byten i vissa undergrupper under en femårsperiod alltför få för att tillåta meningsfulla jämförelser och vi tvingas då att i stället låta framställningen gälla tioårsperioden 1/9 1948–31/8 1958. En övergång till denna tioårsperiod som bas för beräkningarna av rörligheten kan även ibland vara motiverad av att det endast med en sådan indelning av materialet är möjligt att göra jämförelser med vissa utländska undersökningar. Som kommer att framgå av några av de följande avsnitten kopplar vi också för vissa rörlighetsmått helt loss från period-

<sup>1</sup> Se appendix A, s. 218.

<sup>2</sup> Beträffande periodindelningen av materialet, se appendix A, s. 217 f.

indelningen av materialet och låter hela yrkeslivet utgöra bas för våra beräkningar.

I de följande avsnitten av detta kapitel kommer vi endast att dela upp materialet på de tre i undersökningen ingående åldersgrupperna för att i nästa kapitel utöka antalet oberoende variabler med bl. a. yrkesställning, civilstånd och barnantal. De följande avsnitten om ålder och rörlighet får genom denna uppläggning av undersökningsrapporten också tjäna som en genomgång av de olika mått på rörligheten som prövats i undersökningen. Endast en del av dessa mått kommer sedan att användas i den successivt ökade nedbrytningen av materialet på ytterligare oberoende variabler.

#### **TIDIGARE FORSKNING BETRÄFFANDE ÄLDERNS INVERKAN PÅ RÖRLIGHETEN**

Olika undersökningar om arbetskraftens rörlighet både i vårt land och i utlandet är åtminstone samstämmiga på en punkt och det gäller ålderns inverkan på rörligheten. Med stigande ålder har man nämligen genomgående funnit sjunkande rörlighet. Parnes skriver sålunda i sin översikt över den amerikanska forskningen på området att »so universally has mobility been found to decline with advancing age that this relationship may be regarded as conclusively established».<sup>1</sup> Meidner kommer i sina studier på svenskt material till liknande slutsatser, när han skriver att »åldern synes vara den avgörande egenskapen ur rörlighetssynpunkt».<sup>2</sup>

Alla regler har dock undantag och så även här. Meidner fann sålunda att rörligheten för gifta kvinnor över 40 år fortsätter att stiga, ett förhållande som kan antas sammanhänga med deras mera tillfälliga anknytning till arbetsmarknaden. De slutar exempelvis att arbeta till sommaren för att vara med familjen på semester e. d. Annorlunda uttryckt innebär detta, att dessa kvinnors stigande arbetsplatsrörlighet sammanhänger med deras höga rörlighet till och från arbetskraften.

Det finns även resultat som tyder på att rörligheten bland de allra

---

<sup>1</sup> Parnes, op. cit., s. 102.

<sup>2</sup> Meidner, op. cit., s. 203.

Yngsta arbetstagarna, tonåringarna, skulle vara mindre än bland tjugo-åringarna. Parnes kommer bl. a. till en sådan slutsats vid sin genomgång av den amerikanska litteraturen i ämnet.<sup>1</sup> Meidner fann även vid sin undersökning av omsättningen på arbetskraft under år 1949 vid fyra svenska storföretag, *A*, *B*, *C* och *D*, att »de i stort sett med stigande ålder fallande serierna uppvisa dock för två av företagen (*C* och *D*) ett markant undantag: rörligheten för gruppen under 21 år är förvånansvärt låg.»<sup>2</sup> Meidner vill förklara detta förhållande med att gruppen under 21 år »rymmer lärlingar och praktikanter, vilka ha låg omsättning. I *A*-företagets material är denna grupp bortrensad, och en specialbearbetning av gruppen visar en anmärkningsvärd stabilitet. *B*-företaget sysselsätter inga lärlingar i egentlig mening.» Meidners resultat på denna punkt finner stöd i den utredning om omsättningen på arbetskraft, som Magnus Hedberg utfört med material från 16 svenska storföretag.<sup>3</sup> Genom uppläggningsen av sin undersökning kan Hedberg följa omkring 40 000 nyanställda inom dessa företag över en period av upp till 48 månader och beräkna ett slags »överlevelsetal» på basis av de studerade individernas kvarstannande i den nya anställningen. Dessa »överlevelsetal» för olika lång tid i samma anställning kan sedan jämföras för de olika åldersgrupperna. Användande denna metodik finner Hedberg, att tonåringarnas avgång i början av 1950-talet var lägre än avgången bland dem som var 20–24 år gamla, medan materialet i övrigt visar, att rörligheten avtar med stigande ålder. Hedberg går dock ett steg längre och studerar »överlevelsetalen» för gruppen 14–20 år med uppdelning av materialet på ettårsklasser. Han finner därvid att stabiliteten i anställningen avtar med stigande ålder upp till 19–20 årsåldern. Sambandet mellan rörlighet och ålder skulle alltså för de allra yngsta arbetstagarna snarast vara positivt medan det i åldersgrupperna över 20 år övergår till att vara negativt.

Detta var några resultat som tyder på att tonåringarnas rörlighet skulle

---

<sup>1</sup> Parnes, op. cit., s. 102: »There is some evidence, however, that workers in their teens may be no more mobile, or perhaps even less mobile, than workers in their early 20's.»

<sup>2</sup> Meidner, op. cit., s. 218.

<sup>3</sup> Hedberg, op. cit.

avvika från den trend man finner för åldersgrupperna över 20 år. Det finns dock andra undersökningar som inte visar denna avvikelse för de allra yngsta arbetstagarna, varför det ännu är svårt att dra någon definitiv slutsats beträffande detta problem. Det är möjligt att det resultat man får mycket beror på vilken näringsgren de unga arbetstagarna är sysselsatta i. Både Meidners och Hedbergs undersökningar företogs sålunda på stora industriföretag, vilka kanske bl. a. genom en mera ordnad yrkesutbildning ger de unga arbetstagarna ett incitament till stabilitet som inte finns inom t. ex. handel och samfärdsel.

Bortsett från en viss oklarhet beträffande rörlighetens storlek bland de allra yngsta arbetstagarna tycks i varje fall för män gälla, att rörligheten avtar med stigande ålder. Orsakerna till detta samband mellan ålder och rörlighet kan tänkas vara dels en mer psykologiskt betingad minskning av benägenheten för arbetsbyten vid stigande ålder, dels ökade svårigheter att överhuvudtaget få ett annat arbete vid högre ålder. Med stigande ålder och längre anställningstid ökar också tryggheten i anställningen, man blir t. ex. sist permitterad vid eventuell driftsinskränkning. Intjänade pensionsförmåner utgör också en trygghetsfaktor som samtidigt utgör en barriär mot byten innebärande förlust eller minskning av dessa förmåner.<sup>1</sup>

Vi skall nu övergå till att granska sambandet mellan rörlighet och ålder som det avspeglar sig i våra intervjudata från Norrköping. Beträffande den allmänna trenden i detta samband kan vi efter allt vad som sagts ovan om samstämmigheten i olika undersökningar både i vårt land och utlandet endast vänta oss att finna samma tendenser i vårt material, nämligen en med stigande ålder avtagande rörlighet. De i de följande avsnitten redovisade resultaten avser dock inte endast att belysa sambandet mellan ålder och rörlighet utan deras syfte är även att ge en allmän bild av rörlighetens omfattning och sammansättning bland yngre manliga arbetstagare i Norrköping.

---

<sup>1</sup> För en »katalog» över faktorer som kan minska de äldres benägenhet att byta, se även Parnes, op. cit., s. 105-109.

## RÖRLIGHETENS SAMMANSÄTTNING BETRÄFFANDE OLIKA SLAG AV BYTEN

De flesta undersökningar beträffande arbetskraftens rörlighet arbetar med relativt enkla mått på rörligheten, t. ex. antalet byten av arbetsgivare under en viss period eller antalet avgångna arbetstagare under ett år i förhållande till medelantalet anställda under året. Att rörlighetsmått av denna typ är så vanliga sammanhänger med att de data på vilka de baseras ofta kan erhållas direkt från företagen eller från någon organisation som av lönestatistiska eller socialförsäkringsmässiga skäl kontinuerligt följer en viss arbetstagargrupps anställningsförhållanden. I USA har sålunda det allmänna tjänstepensionssystemet, »the Old-Age and Survivors Insurance», visat sig vara speciellt användbart för studier av arbetskraftens rörlighet.<sup>1</sup>

Problemet med denna typ av rörlighetsmått är dels att de ofta täcker endast vissa grupper av arbetstagare, dels att de inte möjliggör något studium av mönstret i rörligheten, dvs. huruvida arbetsgivarbytena varit kombinerade med andra slag av byten, t. ex. byte av yrke eller näringsgren. Det är först i och med intervjuundersökningar av den amerikanska »Sexstadsstudien» typ som dessa problem har fått sin lösning. I undersökningar av detta slag har man nämligen dels genom stickprov på hela den vuxna befolkningen täckt hela arbetsmarknaden i de berörda områdena och dels genom fullständiga anställningshistorier fått data, som tillåter en beskrivning även av mönstret i rörligheten.<sup>2</sup> Som redan fram-

<sup>1</sup> Se t. ex. D. J. Bogue, *A Methodological Study of Migration and Labor Mobility in Michigan and Ohio in 1947*. Scripps Foundation Studies in Population Distribution No. 4, June, 1952.

I Sverige har vi också sedan 31/12 1950 genom det s. k. befolkningsregistret på statistiska centralbyrån ett kontinuerligt datainsamlande, som möjliggör beräkning av vissa enkla rörlighetsmått. Se J. Gillberg & B. G. Rundblad, Användning av befolkningsregistret för undersökning av arbetskraftens rörlighet — en metodstudie, *Statistisk Tidskrift*, 1959: 1.

<sup>2</sup> För enstaka yrkesgrupper har mönstret i rörligheten även belysts i tidigare studier, t. ex. i G. L. Palmer, *Ten Years of Work Experience of Philadelphia Weavers and Loom Fixers*, University of Pennsylvania Industrial Research Department, Report No. P-4, Philadelphia, 1938 och H. Herrmann, *Ten Years of Work Experience of Philadelphia Machinists*, University of Pennsylvania Industrial Research Department, Report No. P-5, Philadelphia, 1938.



hållits i kapitel 1 är det också denna amerikanska undersökning som utgjort modell för vår undersökning i Norrköping.

Tack vare bl. a. »Sexstadsstudien» vet vi därför något om hur mönstret i rörligheten varierar med åldern. Man fann t. ex. i denna undersökning, att de äldres arbetsbyten var mindre komplexa än de yngres, de äldre bytte sålunda mera sällan än de yngre samtidigt både arbetsgivare, yrke och näringsgren. Av alla byten som utförts av män i åldern 25-54 år, utgjordes således drygt hälften av samtidiga byten av arbetsgivare, yrke och näringsgren medan endast 43 % av bytena i åldersgruppen 55-64 år och 38 % i åldersgruppen över 64 år var av denna komplexa typ.<sup>1</sup>

Vi skall nu övergå till att redovisa materialet från Norrköping för att se om samma relation mellan ålder och mönster i rörligheten uppträder även där. Vi jämför därvid fördelningen på olika slag av byten enligt tidigare i detta kapitel beskrivna schema (se s. 125) för män födda 1913, 1923 och 1933 under femårsperioden 1/9 1953-31/8 1958. Detta innebär att uppgifterna avser den period, under vilken de intervjuade var 40-45, 30-35 resp. 20-25 år gamla.

Tabell 22 visar hur andelen »rena arbetsgivarbyten» stiger med åldern medan trenden för de mera komplexa bytena tagna var för sig är mera oenhetlig. Om vi däremot slår samman alla byten som förutom byte av arbetsgivare även innefattar byte av yrke och/eller näringsgren finner vi, att dessa bytens sammanlagda andel minskar med stigande ålder. I den äldsta åldersgruppen utgör de således 50 % mot 57 % i mellangruppen och 64 % i den yngsta gruppen. Med denna vida definition på komplexa byten kan vi alltså konstatera samma trend mot mindre andel byten av denna typ i Norrköping som man funnit i de amerikanska undersökningarna, speciellt då i »Sexstadsstudien» (se ovan).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Palmer, op. cit., s. 76.

<sup>2</sup> Med samma definition på komplexa byten som vi använt redovisar »Sexstadsstudien» följande andel komplexa byten i olika åldersgrupper:

År	Procent
25-34	81
35-44	78
45-54	74
55-64	67
65-	63

Aldersuppgifterna avser åldern 1951. Se Palmer, op. cit., s. 76.

Tabell 22. Olika slag av byten under femårsperioden 1953-58, procent

Slag av byten	Män födda år		
	1913	1923	1933
I. Rena arbetsgivarbyten	36	32	27
II. Arbetsgivarbyten + yrkesbyten	19	26	20
III. Arbetsgivarbyten + yrkesbyten + näringsgrensbyten	26	23	35
IV. Arbetsgivarbyten + näringsgrensbyten	5	8	9
V. Rena yrkesbyten	7	8	5
VI. Rena geografiska byten	7	3	4
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totala antalet byten</b>	<b>211</b>	<b>316</b>	<b>485</b>

Att den amerikanska undersökningen genomgående rapporterar mycket högre andel komplexa byten än vad som framkommit i Norrköpingsmaterialet sammanhänger antagligen med att de i de två undersökningarna använda yrkes- resp. näringsgrenskoderna varit olika fint indelade. I »Sexstadsstudien» användes således en yrkeskod med 269 olika yrkeskategorier och en näringsgrenskod som skilde på 146 olika näringsgrenar.<sup>1</sup> Mot detta kan ställas att vi i Norrköping endast skilde på 7 olika näringsgrenar. Beträffande yrkesklassifikationen är däremot den rent kvantitativa skillnaden mellan de använda koderna ganska liten. Huvudförteckningen i »Yrkesförteckning för Sveriges offentliga arbetsförmedling», som vi huvudsakligen använt, skiljer således på 282 olika yrkeskategorier, ett antal som vi dock ökat genom att med hjälp av andra yrkesförteckningar ytterligare bryta ned vissa i huvudförteckningen använda kategorier. Detta gäller speciellt vissa statliga verksamhetsområden, t. ex. försvarsmakten, post, telegraf m. m.

Men även med denna utökning av den svenska yrkeskoden är det uppenbart att det amerikanska klassifikationssystemet med 146 näringsgrenar mot 7 i vårt system möjliggör en betydligt mera detaljerad uppdelning av bytena än vad vi kunnat genomföra. Det är därför inte att förvåna att den amerikanska studien rapporterar en betydligt större

<sup>1</sup> I fråga om de i den amerikanska undersökningen använda koderna, se Palmer, op. cit., s. 144.

Tabell 23. Olika slag av arbetsgivarbyten, procent

Slag av byten	Norrköping 1953-58 män födda år			Sex amerikanska städer 1940-49 män över 24 år
	1913	1923	1933	
I. Rena arbetsgivarbyten	42	36	29	19
II. Arbetsgivarbyten + yrkesbyten	22	29	22	5
III. Arbetsgivarbyten + yrkesbyten + näringsgrensbyten	30	26	39	58
IV. Arbetsgivarbyten + näringsgrens- byten	6	9	10	18
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totala antalet arbetsgivarbyten</b>	<b>183</b>	<b>281</b>	<b>441</b>	— <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Beträffande totala antalet byten i den amerikanska undersökningen se Palmer, op. cit., s. 74.

andel komplexa byten än vad vi funnit i Norrköping. Att det just är för byten av näringsgren som den amerikanska undersökningen rapporterar större andel byten framgår av tabell 23, i vilken våra resultat från Norrköping jämförs med totalresultaten från den amerikanska »Sexstadsstudien». För att öka jämförbarheten har i båda undersökningarna exkluderats de byten som ägt rum inom ramen för en och samma anställning. De i de två undersökningarna tillämpade principerna vid kodningen skiljer sig nämligen åt beträffande denna form av byten. I »Sexstadsstudien» återfinns t. ex. inte vad vi kallat »rena geografiska byten» (VI) men däremot näringsgrensbyten hos samme arbetsgivare, en form av byten som vi utslutit ur vårt klassifikationssystem.<sup>1</sup>

De funna sambanden mellan ålder och slag av byten illustrerar den med åldern stigande bundenheten till det en gång lärda yrket. Denna bundenhet som kan antas vara både psykologiskt och ekonomiskt betingad tar sig även det uttrycket, att i de två äldre åldersgrupperna i Norrköpingsmaterialet de mera komplexa bytena av yrke och/eller nä-

<sup>1</sup> Se not till tabell 28 i Palmer, op. cit., s. 74 samt s. 125 i föreliggande arbete. Näringsgrensbyten har i den amerikanska undersökningen kodats bl. a. när ett företag övergått till att producera en helt ny produkt. Att så fina distinktioner kunnat göras sammanhänger naturligtvis med den detaljerade näringsgrenskod som använts.

ringsgren oftare är försakade av driftsnedläggelse eller dylikt än de rena arbetsgivarbytena. I den yngsta åldersgruppen däremot är frivilligheten ungefär lika stor vid båda typerna av byten.

#### MEDELTALET BYTEN AV OLIKA SLAG

Även om mönstret i rörligheten enligt ovanstående beskrivning visar en med åldern stigande andel rena arbetsgivarbyten har dock denna bytesform liksom andra former av byten *rent antalsmässigt* ett negativt samband med åldern. De yngsta gör sålunda genomsnittligt de flesta bytena och de äldsta det minsta antalet byten. Detta framgår av tabell 24, i vilken medeltalet byten av olika slag och i olika åldrar presenteras. Uppgifterna avser fortfarande femårsperioden 1/9 1953–31/8 1958. I tabellen har byten av olika slag sammanslagits till arbetsgivarbyten (I + II + III + IV), yrkesbyten (II + III + V) och näringsgrensbyten (III + IV). Byten av arbetsgivare, yrke och näringsgren (III) ingår exempelvis i alla tre medeltalen och byten av arbetsgivare och yrke (II) i både medeltalet arbetsgivarbyten och medeltalet yrkesbyten.

Som framgår av medeltalen i tabell 24 är i alla tre åldersgrupperna arbetsgivarbyten den vanligast förekommande bytesformen och näringsgrensbyten den minst vanliga. Antalet yrkesbyten och näringsgrensbyten är dock i hög grad beroende av de använda kodernas konstruktion (se s. 133), varför skillnaderna i medeltalen inte får fattas alltför absolut. Med större antal näringsgrenar i koden skulle sålunda antalet närings-

Tabell 24. Medeltal byten av arbetsgivare, yrke och näringsgren under femårsperioden 1953–58, per individ

Slag av byten	Män födda år		
	1913	1923	1933
Medeltalet arbetsgivarbyten	0,57	0,88	1,62
därav medeltalet rena arbetsgivarbyten	0,24	0,32	0,47
Medeltalet yrkesbyten	0,34	0,56	1,07
Medeltalet näringsgrensbyten	0,20	0,31	0,79
<b>Antal individer</b>	<b>318</b>	<b>318</b>	<b>272</b>

grensbyten ha ökat och skillnaden mellan det genomsnittliga antalet byten av denna typ och av yrkesbyten ha reducerats. Bl. a. på grund av dessa svårigheter kommer i de följande avsnitten framförallt antalet arbetsgivarbyten att läggas till grund för vidare bearbetning. Vad som skall räknas som arbetsgivarbyte kan nämligen som tidigare framhållits (se s. 126) bestämmas utan hjälp av några speciella koder.

#### »LABOUR FORCE EXPOSURE»

I sin översikt över den amerikanska forskningen om arbetskraftens rörlighet påpekar Parnes vikten av att ta hänsyn till »labour force exposure», när man jämför rörligheten för olika kategorier av arbetstagare. I annat fall är det möjligt att de skillnader i rörlighet man får fram snarare är ett resultat av skillnader i tid på arbetsmarknaden än i bytesbenägenhet (»stability and job attachment»). Speciellt viktigt anser Parnes det vara att ta hänsyn till »labour force exposure», när man analyserar skillnaderna i rörlighet mellan olika åldersgrupper och mellan män och kvinnor.<sup>1</sup> Eftersom vi i detta kapitel just sysslar med analys av skillnaderna i rörlighet mellan olika åldersgrupper, skall vi därför beträffande medeltalet arbetsgivarbyten under femårsperioden 1953–58 undersöka, vilka förändringar ett hänsynstagande till »labour force exposure» skulle medföra för de olika åldersgruppernas rörlighetstal.<sup>2</sup>

Vi beräknar därvid det medeltal byten under perioden som varje åldersgrupp skulle ha gjort om de varit yrkesverksamma lika länge, t. ex. under hela perioden. För att beräkna detta mått kan vi t. ex. först ta fram medeltalet byten per månad yrkesverksam, vilket vi erhåller genom att dividera antalet byten under perioden med det antal månader som de

---

<sup>1</sup> Parnes, op. cit., s. 55. Med »labour force exposure» avser Parnes den tid arbetstagaren tillhört »labour force», dvs. den tid han varit antingen yrkesverksam eller arbetssökande. Man skulle också kunna definiera »labour force exposure» som den tid arbetstagaren stått under risk att byta. För en diskussion av begreppet »labour force exposure» i samband med analysen av materialet från Norrköping, se även B. G. Rundblad, *Arbetskraftens rörlighet i Industriproblemet 1960*, Stockholm, 1960.

<sup>2</sup> Vid beräkningarna av »labour force exposure» har i detta sammanhang endast hänsyn tagits till tid som yrkesverksam.

Tabell 25. Medeltal arbetsgivarbyten under femårsperioden 1953-58 med och utan hänsynstagande till »labour force exposure», per individ

Slag av beräkning	Män födda år		
	1913	1923	1933
Medeltalet arbetsgivarbyten <i>utan</i> hänsynstagande till »labour force exposure»	0,57	0,88	1,62
Medeltalet arbetsgivarbyten <i>med</i> hänsynstagande till »labour force exposure»	0,59	0,91	2,05

intervjuade varit yrkesverksamma under samma tidrymd. Det så erhållna medeltalet multiplicerar vi sedan med 60, det verkliga antalet månader i perioden.<sup>1</sup> Resultatet framgår av tabell 25 i vilken medeltalet arbetsgivarbyten i olika åldersgrupper före och efter hänsynstagande till »labour force exposure» jämförs.

Som framgår av tabellen förorsakar ett hänsynstagande till »labour force exposure» små förändringar i de först presenterade medeltalen för de två äldsta åldersgrupperna medan skillnaden är betydligt större för den yngsta gruppen. På grund av att denna åldersgrupp tillbringar en ganska stor del av perioden som bl. a. studerande eller i militärtjänst underskattar vi tydligen deras bytesbenägenhet om vi endast tar hänsyn till deras faktiska rörlighet under perioden.

Beträffande den allmänna trenden i medeltalet arbetsgivarbyten innebär ett hänsynstagande till »labour force exposure» ingen förändring. Medeltalen visar sålunda fortfarande ett negativt samband med åldern. Möjligen kan man säga att trenden förstärkts något i den korrigerade serien med medeltal. Liknande resultat skulle ha uppnåtts om vi även beträffande yrkes- och näringsgrensbyten tagit hänsyn till antalet månader som yrkesverksam under perioden.

<sup>1</sup> Det är också vanligt att multiplicera med 12 för att erhålla genomsnittliga antalet byten per man och år (»per man year»). För att kunna jämföra med uppgifterna i tabell 24 använder vi dock även här femårsperioden som bas för beräkningarna.

**Tabell 26. Andel stabila under femårsperioderna 1948-53 och 1953-58 samt hela tioårsperioden 1948-58, procent**

Män födda år	1948-53	1953-58	1948-58
1913	66	69	51
1923	46	62	36
1933	29	31	11

### STABILITET OCH HÖGRÖRLIGHET

Vi har hittills rört oss med medeltal i vilka det observerade antalet byten i en viss åldersgrupp slagits ut på alla i åldersgruppen ingående individer. Detta är naturligtvis en grov förenkling av våra data som i stället är uppdelade i en stabil grupp som inte byter alls under observationsperioden och en rörlig grupp som byter en eller flera gånger under perioden.<sup>1</sup> Vi skall i detta avsnitt genomföra en sådan uppdelning och studera bl. a. storleken av denna stabila grupp i olika åldersgrupper samt hur rörligheten är fördelad på olika antal byten inom den rörliga gruppen. De data som därvid används gäller fortfarande enbart arbetsgivarbyten.

Om vi först ser på den andel av de intervjuade som inte redovisar några arbetsgivarbyten alls under femårsperioderna 1/9 1948-31/8 1953 samt 1/9 1953-31/8 1958, erhåller vi de resultat som redovisas i tabell 26. För att vi skall kunna se utvecklingen vid en förlängning av observationsperioden medtas även resultaten från hela tioårsperioden 1/9 1948-31/8 1958.

Som framgår av ovanstående resultat är skillnaderna mellan de två femårsperioderna mycket små beträffande de äldsta och yngsta intervjuobjekten. För mellangruppen däremot kan vi registrera en stor och svår-förklarlig skillnad. Det sämre arbetsmarknadsläget i Norrköping under den senare av de två perioderna kan således knappast användas som för-

<sup>1</sup> I »Sexstadsstudien» har denna indelning ansetts så väsentlig, att man från början av bearbetningen delat upp materialet på en stabil och en rörlig grupp, varefter huvuddelen av bearbetningarna skett enbart beträffande den rörliga gruppen. Se t. ex. Palmer, op. cit., s. 67.

klaring till den kraftiga stegringen i andelen stabila för just denna åldersgrupp. Denna försämring borde ha gjort sig ungefär lika märkbar i alla tre åldersgrupperna. Snarare får väl förklaringen sökas i att skillnaderna i individernas ålder under de två femårsperioderna gör sig mest märkbar i mellangruppen. Om man är 35-40 eller 40-45 år resp. 15-20 eller 20-25 år under de jämförda perioderna spelar inte så stor roll, man är i båda fallen i den stabila resp. rörliga delen av sitt arbetsliv. I mellangruppen däremot spelar det stor roll om man är 25-30 eller 30-35 år, eftersom man här befinner sig i övergången från ungdomsårens rörlighet till medelålderns stabilitet, en förändring som bl. a. sammanhänger med den ökade familjebildningen under just detta skede i individens liv.<sup>1</sup>

I övrigt kan vi av denna tabell utläsa att en förlängning av observationsperioden med fem år starkast påverkar andelen stabila i den yngsta åldersgruppen. Detta var också att vänta med tanke på den höga rörligheten i denna åldersgrupp. I denna grupp sjunker andelen stabila från 29 % under femårsperioden 1948-53 till 11 % under hela tioårsperioden 1948-58, dvs. en förändring med mer än hälften. I den äldsta gruppen utgör samma förändring omkring en fjärdedel eller från 66 % till 51 %. Resultatet av denna olikhet i omfattningen på förändringarna blir att skillnaderna mellan grupperna i fråga om andelen stabila med ökad längd på observationsperioden blir alltmera accentuerade. Under den första femårsperioden, dvs. 1948-53 var sålunda andelen stabila endast dubbelt så stor i den äldsta gruppen jämfört med den yngsta mot fem gånger så stor under hela tioårsperioden 1948-58.

Vi övergår därefter till att jämföra de olika åldersgruppernas fördelning på olika antal arbetsgivarbyten och väljer för detta ändamål att observera antalet byten under tioårsperioden 1/9-1948-31/8 1958. Vi väljer att arbeta med denna period bl. a. på grund av att andelen stabila är mindre över en tioårsperiod, vilket i sin tur medför att underlaget för studier av den rörliga delen av arbetskraften blir större. För varje åldersgrupp i följande tabell redovisas två fördelningar, nämligen en med och en utan den stabila gruppen, dvs. gruppen med enbart en arbetsgivare under perioden.

<sup>1</sup> Beträffande skillnaden mellan giftas och ej giftas rörlighet, se kapitel 8.



Tabell 27. Olika antal arbetsgivarbyten under tioårsperioden 1948-58, procent

Antal byten	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Hela gruppen	Enbart de rörliga	Hela gruppen	Enbart de rörliga	Hela gruppen	Enbart de rörliga
0	51	—	36	—	11	—
1	21	43	20	31	21	23
2	12	24	14	21	19	22
3	6	12	11	18	11	12
4	4	9	5	8	11	12
5	2	4	5	8	9	10
6	1	3	2	3	5	5
7	1	2	2	3	5	6
8	1	2	1	2	2	3
9-	1	1	4	6	6	7
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>319</b>	<b>156</b>	<b>319</b>	<b>204</b>	<b>272</b>	<b>241</b>
<b>Medeltalet byten</b>	<b>1,2</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,3</b>	<b>3,8</b>

Av tabell 27 framgår hur kraftigt variationerna i andelen stabila på verkar medeltalet byten. De medeltal som endast är beräknade på de rörliga delen av arbetskraften visar således genomgående mindre skillnader mellan åldersgrupperna än de som är beräknade på samtliga de i dessa grupper ingående individerna.

Som framgår av tabell 27 minskar de högrörligas andel med stigande ålder. Bland samtliga intervjuade 25-åringar var det således 27 % som by arbetsgivare fem gånger eller mer under den tioårsperiod som föregick intervjun mot 14 % och 6 % bland samtliga 35- resp. 45-åringar.<sup>1</sup> Detta innebär dock inte att de högrörligas betydelse för totalrörligheten me

<sup>1</sup> Att just fem byten valts som gräns nedåt vid definitionen av den högrörliga gruppen har ingen djupare teoretisk motivering. Fem byten eller mer, vilket i vårt fall innebär genomsnitt minst ett byte vartannat år, synes bara vara en praktisk och rimlig definition på denna rörliga del av arbetskraften. Ett annat skäl för att välja denna avgränsning är att den använts i andra undersökningar, t. ex. Margot Jefferys engelska undersökning, i vilken det visade sig att 15-16 % av männen bytt arbetsgivare minst en gång vartannat år. Se Jefferys, op. cit., s. 55.

Tabell 28. Andel arbetsgivarbyten som individer med olika bytesfrekvens svarat för under tioårsperioden 1948-58, procent

Antal byten	Män födda år		
	1913	1923	1933
1	18	10	6
2	19	13	12
3	15	16	10
4	15	10	13
5	9	12	13
6	6	6	9
7	6	7	11
8	6	5	5
9-	6	21	21
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totala antalet arbetsgivarbyten</b>	<b>379</b>	<b>659</b>	<b>904</b>

stigande ålder skulle avta i samma takt som deras andel av de intervjuade minskar. Enligt tabell 28 svarade sålunda den högrörliga gruppen med minst ett byte vartannat år för 33 % av alla byten i den äldsta gruppen mot 51 % i mellangruppen och 59 % i den yngsta åldersgruppen. Detta innebär, om vi jämför fördelningarna i tabellerna 27 och 28, att de 6 % högrörliga 45-åringarna svarade för 33 % av denna grupps byten under perioden medan bland 35-åringarna 14 % högrörliga svarade för 51 % av bytena och slutligen bland 25-åringarna 27 % högrörliga svarade för 59 % av alla bytena i denna åldersgrupp. Trenden i detta material tyder på att de högrörligas betydelse för totalrörligheten i en grupp ökar med stigande ålder. Vi skall med något annorlunda metodik för avgränsningen av den högrörliga gruppen återkomma till detta resultat längre fram i detta avsnitt. Först skall vi dock göra några jämförelser mellan våra i tabellerna 27 och 28 redovisade resultat och de resultat Margot Jefferys nådde i sin undersökning av två arbetsförmedlingsområden i London.

I denna undersökning visade det sig, att de 15 % högrörliga, dvs. de av de intervjuade som bytt i genomsnitt minst en gång vartannat år, hade svarat för 60 % av alla arbetsgivarbyten under åren 1945-51.<sup>1</sup> Jefferys

<sup>1</sup> Jefferys, op. cit., s. 55.

undersökte även vad det skulle ha betytt för totalrörligheten om dessa 15 % högrörliga i stället hade bytt lika ofta eller rättare sagt lika sällan som de övriga 85 %. Resultatet blev att detta skulle ha inneburit en sänkning med hälften av denna form av rörlighet i de två områdena. Om-sättningen på arbetskraft inom de studerade områdena var tydligen starkt påverkad av en liten grupp högrörligas täta byten av arbetsgivare.

Om vi prövar denna Jefferys metod på vårt eget material får vi något skiftande resultat i de olika åldersgrupperna. I mellangruppen, vars fördelning på olika antal byten ganska väl överensstämmer med fördelningen i Jefferys material, går sålunda totalrörligheten ned med drygt fyra tiondedelar (44 %) om de 14 % högrörliga med minst ett byte vartannat år i stället antas byta med samma frekvens som de övriga 86 %. Bland 25-åringarna innebär samma antagande också en reduktion av totalrörligheten med drygt fyra tiondedelar (44 %) och bland 45-åringarna med knappt tre tiondedelar (29 %).

Detta resultat kan verka förbryllande, eftersom det tidigare redovisade materialet (se tabell 27 och 28) tydde på att de högrörligas betydelse för totalrörligheten ökar med stigande ålder. Förklaringen till de skiljaktiga resultaten ligger i att den hittills använda definitionen på den högrörliga gruppen inte är lämplig om man med Jefferys metod vill undersöka, hur mycket de högrörligas byten betyder för totalrörligheten i olika åldrar. Man måste nämligen då ha en definition på den högrörliga gruppen som tar hänsyn till att fördelningarna på olika antal byten skiftar mellan åldersgrupperna.<sup>1</sup> Vid sådana jämförelser mellan åldersgrupperna bör därför i stället den högrörliga gruppen anges som en viss andel av de intervjuade, t. ex. de 10 % i varje åldersgrupp med den högsta rörligheten.

Om vi nu applicerar denna nya definition på vårt material finner vi, att bland 45-åringarna de 10 % högrörliga svarar för 48 % av det totala antalet byten mot 41 % bland 35-åringarna och 30 % bland 25-åringarna. Med denna avgränsning av den högrörliga gruppen framgår det sålunda klart, att de högrörligas betydelse för totalrörligheten ökar med stigande

---

<sup>1</sup> Jefferys själv berör inte detta problem vid avgränsningen av den högrörliga gruppen. Hon undgick troligen att komma i kontakt med det genom att i detta sammanhang endast arbeta med den fördelning som hennes totalmaterial visade.

ålder. Om vi dessutom enligt Jefferys metod antar, att de 10 % högrörligas bytesfrekvens vore reducerad till samma nivå som de 90 % mindre rörligas, erhåller vi resultat som pekar i samma riktning. I den äldsta gruppen reduceras således rörligheten med 42 % eller från i medeltal 1,2 till 0,7 byten under en tioårsperiod, i mellangruppen med 34 % eller från i genomsnitt 2,1 till 1,4 byten samt i den yngsta gruppen slutligen med 23 % eller från i medeltal 3,3 till 2,6 byten.

Med en sådan i förhållande till olikheten i fördelningar och bytesfrekvens anpassad definition på den högrörliga gruppen försvinner sålunda den tidigare påvisade motsättningen i resultaten, och de olika metoderna ger alla samma resultat, nämligen att de högrörligas betydelse för totalrörligheten ökar med stigande ålder. Detta resultat kan jämföras med Meidners slutsats att »rörligheten är i mycket unga år en allmän företeelse, där en naturlig anpassningsrörlighet har en dryg andel. Med stigande ålder sjunker den snabbt och koncentreras slutligen starkt till personer, där instabilitet utgör ett konstitutionellt drag.»<sup>1</sup> Även om man kan tvista om innebörden i begreppet »konstitutionellt drag» är det ingen tvekan om att vi i ovanstående resultat fångat in samma process som den Meidner på detta sätt beskrivit på basis av sin undersökning.

### *Vad skiljer de högrörliga från de stabila?*

De i föregående avsnitt redovisade resultaten beträffande de högrörligas betydelse för totalrörligheten skapar ett intresse för vilka egenskaper (= »characteristics») som utmärker dessa högrörliga individer. Vi har försökt att belysa detta genom att för vissa egenskaper jämföra individer med olika rörlighet under tioårsperioden 1948–58. De egenskaper vi valt ut för dessa jämförelser skulle helst alla ha varit sådana som inte kunnat undergå någon förändring under observationsperioden, t. ex. uppväxtort t. o. m. fyllda 15 år samt faderns yrke när sonen var 15 år, men egenskaper av detta slag är så få i det av oss insamlade materialet, att vi även tvingats ta med egenskaper med en lägre grad av stabilitet, t. ex. den intervjuades civilstånd och yrkestillhörighet. Beträffande egenskaper av det senare

<sup>1</sup> Meidner, op. cit., s. 299.

slaget kan vi således vid jämförelserna enbart ta hänsyn till den intervjuades situation vid intervjutillfället. En egenskap som skolutbildning intar ett slags mellanställning i detta sammanhang. I de två äldsta åldersgrupperna har troligen mycket små förändringar inträffat under tioårsperioden 1948-58 medan detta inte behöver vara fallet i den yngsta åldersgruppen.

En jämförelse av detta slag ger som resultat ett synnerligen komplicerat material av tabeller, i vilka individer med olika grad av rörlighet är fördelade på en mängd olika variabler som yrken, näringsgrenar, skolformer osv. Vid presentationen av resultaten i detta sammanhang har vi därför för överskådlighetens skull tvingats att drastiskt reducera detaljrikedomen i detta material. Beträffande graden av rörlighet har vi sålunda indelat de intervjuade i enbart tre kategorier, nämligen

1. *de stabila*, inga arbetsgivarbyten alls under observationsperioden,
2. *de rörliga*, 1-4 arbetsgivarbyten under observationsperioden,
3. *de högrörliga*, 5 eller flera arbetsgivarbyten under observationsperioden.

Som framgår av ovanstående indelning har vi här behållit den i föregående avsnitt först använda definitionen på de högrörliga. Det är möjligt att resultaten av jämförelserna skulle ha blivit ännu mera markerade om vi använt en definition som anpassats efter bytesnivån i respektive åldersgrupp, t. ex. den i slutet på föregående avsnitt använda avgränsningen av de högrörliga som de 10 % mest rörliga inom varje åldersgrupp. Vi har dock här avstått från denna förfining av metodiken. Med den valda indelningsgrunden blir bl. a. underlaget för jämförelserna i de två yngre åldersgrupperna större beträffande kategorin högrörliga. Dessutom bevaras genom den valda definitionen på ett bättre sätt kontinuiteten mellan dessa jämförelser och det i föregående avsnitt redovisade tabellmaterialet över fördelningen av de intervjuade på olika antal byten (se även följande avsnitt om frivilliga och ej frivilliga byten, s. 155 ff.).

I fråga om de egenskaper som medtagits i jämförelserna har vi i detta sammanhang för var och en av dem valt ut en aspekt, t. ex. beträffande skolutbildning redovisas endast andelen med enbart folkskola. Vägledande

för vårt val av jämförelsekriterier har varit att i mesta möjliga mån få fram aspekter som på något sätt kan betraktas som ett »handikapp» på en arbetsmarknad av Norrköpings typ.<sup>1</sup> Som »handikapp» har vi sålunda räknat:

1. att t. o. m. fyllda 15 år vara uppväxt på landsbygden
2. att fadern, då sonen var 15 år, tillhörde yrkeskategorierna »ej yrkesutbildad arbetare» eller »jordbruksarbetare»
3. att som formell utbildning ha enbart folkskola
4. att den intervjuade själv tillhör kategorin »ej yrkesutbildad arbetare»
5. att den intervjuade begränsats i sitt val av arbete på grund av sjukdom eller skada (tidigare eller bestående fysiskt handikapp).<sup>2</sup>

Beträffande två av de medtagna variablerna, civilstånd och näringsgren, kan vi inte använda den ovanstående principen för urvalet av jämförelsekriterier. I fråga om civilstånd har vi i stället indelat de intervjuade i de två kategorierna aldrig gifta och övriga (gifta, änklingar, skilda) och sedan i redovisningen endast tagit med andelen aldrig gifta. Beträffande näringsgren slutligen har vi endast tagit med de två kategorier, för vilka grundmaterialet visar mera markerade skillnader mellan de olika rörlighetskategorierna.

Resultaten av jämförelserna på basis av ett på ovanstående sätt indelat material framgår av tabell 29. Som synes ger alla de fem »handikappkriterierna» utslag i samma riktning, nämligen att de högrörliga jämfört med de stabila har en större andel av resp. kategori. Skillnaderna är i vissa fall, som t. ex. i fråga om den intervjuades eget yrke, mycket markanta och i andra fall, t. ex. i fråga om utbildningen i de två äldre åldersgrupperna, relativt blygsamma. I stort sett kan man dock säga — vi bygger här på tendenser i tre av varandra oberoende stickprov — att de högrörliga är mer handikappade än de stabila, dvs. de är i större utsträckning uppväxta på landsbygden, deras fäder har haft lägre yrkesnivå,

<sup>1</sup> För liknande resonemang på skolans område, se G. Boalt, *Skolutbildning och skolresultat för barn ur olika samhällsgrupper i Stockholm*, Stockholm, 1947.

<sup>2</sup> Beträffande frågornas formulering, se appendix B, s. 250.

**Tabell 29. Jämförelse mellan stabila, rörliga och högrörliga beträffande vissa egenskaper som utbildning, yrkestillhörighet m. m., procent**

Egenskap	Män födda år										
	1913				1923				1933		
	Sta- bila	Rör- liga	Hög- rör- liga	To- talt	Sta- bila	Rör- liga	Hög- rör- liga	To- talt	Sta- bila	Rör- liga	Hög- rör- liga
<i>Uppväxtort</i>											
Uppväxt på landsbygden	28	31	53	30	22	25	42	26	10	21	16
<i>Faderns yrke</i>											
Ej yrkesutbildad arbetare eller jordbruksarbetare	24	39	37	37	30	22	38	27	23	34	41
<i>Utbildningsnivå</i>											
Enbart folkskola	58	72	68	64	60	49	67	55	26	46	63
<i>Eget yrke</i>											
Ej yrkesutbildad arbetare	18	41	58	30	23	30	49	30	19	27	43
<i>Hälsotillstånd</i>											
Tidigare eller bestående fysiskt handikapp	12	22	32	17	13	14	27	15	3	13	12
<i>Civilstånd</i>											
Aldrig gift	4	12	21	8	12	14	22	14	68	47	47
<i>Näringsgren</i>											
Sysselsatt i											
a) byggnadsverksamhet	6	18	26	12	3	6	29	8	6	6	14
b) samfärdsel	17	10	—	13	22	8	4	12	6	8	10
<b>Antal individer</b>	<b>163</b>	<b>137</b>	<b>19</b>	<b>319</b>	<b>115</b>	<b>159</b>	<b>45</b>	<b>319</b>	<b>31</b>	<b>168</b>	<b>73</b>

de har själva lägre skolutbildning resp. yrkesnivå och de har i större utsträckning begränsats i sitt val av arbete på grund av fysiskt handikapp.

Civilståndsvariabeln ger även ett i detta sammanhang intressant utslag. I de två äldre åldersgrupperna tillhör sålunda de högrörliga i större utsträckning än de stabila kategorin »aldrig gifta». Detta skulle kunna tyda på att samma faktorer som bidragit till den höga rörligheten bland dessa litet äldre arbetstagare också utgjort ett handikapp för dem på äktenskapsmarknaden. Hit kan höra faktorer som dålig ekonomi i samband med

mindre kvalificerat och mera instabilt arbete samt fysiska handikapp av olika slag. Det är också möjligt att vi här har att göra med djupare liggande skillnader mellan de stabila och de högrörliga, t. ex. att både giftermål och låg rörlighet på arbetsmarknaden sammanhänger med en gemensam disposition till stabilitet.<sup>1</sup> Vi skall ha anledning att återkomma till dessa problem, när vi i ett senare sammanhang mera ingående analyserar skillnaderna i rörlighet mellan gifta och ej gifta (se kapitel 8).

I den yngsta åldersgruppen avviker inte de högrörliga beträffande civilståndsfördelningen på något markant sätt från genomsnittet för sin åldersgrupp. Däremot finns det en tendens att de stabila i större utsträckning tillhör kategorin »aldrig gift». Detta kan synas svårförklarligt mot bakgrund av ovanstående resonemang om ett samband mellan giftermål och stabilitet. Orsaken till det till synes motstridiga resultatet i den yngsta åldersgruppen får sökas i det förhållandet, att vår kategori stabila bl. a. omfattar grupper med en relativt hög giftermålsålder, t. ex. de med högre utbildning. Vi skall således lägga märke till att endast 19 % av dessa stabila yngre arbetstagare tillhörde kategorin »ej yrkesutbildad arbetare» och att endast 26 % hade enbart folkskola som formell utbildning.

Det finns också anledning att misstänka, att arbetstagare med högre utbildning blir överrepresenterade bland de stabila i den yngsta åldersgruppen. På grund av sin högre utbildning kommer de nämligen senare ut på arbetsmarknaden än dem som t. ex. enbart gått i folkskola och detta leder i sin tur till lägre »labour force exposure» för de högre utbildade under just det skede av arbetslivet som det här gäller, nämligen 15–25 år.<sup>2</sup> Och lägre »labour force exposure» innebär i sin tur större chans att hamna i kategorin stabila.

Om vi till slut ser på de stabilas och högrörligas näringsgrenstillhörighet vid intervjutillfället finner vi åtminstone i de två äldre åldersgrupperna två klara tendenser, nämligen att de stabila i förhållande till genomsnittet för sina resp. åldersgrupper är underrepresenterade i byggnadsbranschen

<sup>1</sup> Beträffande psykologiska skillnader mellan stabila och mobila arbetstagare, se G. Smith, *Stabilitet och labilitet i industriellt arbete*. Medd. nr 3, PA-rådets rapportserie, Stockholm, 1956, stencil.

<sup>2</sup> Beträffande innebörden av »labour force exposure», se s. 136.



och överrepresenterade i samfärdsel medan förhållandet är det omvända för de högrörliga. *Stabiliteten* bland de intervjuade sammanhänger tydligen till en del med de speciella institutionella förhållanden som åtminstone tidigare präglat anställningar inom bl. a. de statliga och kommunala kommunikationsverken. Hit hör t. ex. den stora betydelse som lagts vid bl. a. pensionsförmånerna, vi talar här om tiden före ATP, samt tryggheten i anställningen, »kronans kaka är liten men säker». *Högrörligheten* bland de intervjuade beror i sin tur till en del på de speciella institutionella förhållanden som åtminstone tidigare präglat anställningar inom byggnadsbranschen, i varje fall för arbetarnas del. Det har sålunda varit vanligt att låta större delen av arbetsstyrkan gå, sedan ett byggnadsprojekt färdigställts. Konjunktur- och säsongmässiga variationer i byggnadsvolymen har även påverkat stabiliteten i anställningarna inom denna del av arbetsmarknaden.

Innan vi lämnar denna analys av de för stabila och högrörliga arbetstagare utmärkande egenskaperna bör det påpekas, att vi endast mycket ofullkomligt kunnat belysa de skillnader som kan finnas mellan dessa olika kategorier. För överskådlighetens skull har vi sålunda tvingats att drastiskt komprimera det ursprungliga jämförelsematerialet. Därtill kommer, och det är utan tvekan en ännu större brist, att vi inte kunnat belysa de olika faktorernas vikt för stabilitet resp. högrörlighet. Det är sålunda tydligt, att det måste finnas en betydande »overlapping» mellan de här behandlade egenskaperna, t. ex. så att den som växt upp på landsbygden också har lägre skolutbildning och att den lägre skolutbildningen i sin tur ofta innebär, att vederbörande måste nöja sig med ett mindre kvalificerat arbete senare i livet. Det hade varit önskvärt om vi på något sätt hade kunnat ta hänsyn till denna interkorrelation mellan de olika egenskaperna i ovanstående jämförelse.<sup>1</sup> De relativt små stickprov vi här arbetar med hindrar dock en vidare nedbrytning av materialet. Genom att konstanthålla den i rörlighetsstudier så viktiga åldersvariabeln har vi dock gått ett steg längre i analysen än många andra studier av detta slag.

<sup>1</sup> Beträffande metodiken vid en dylik analys, se bl. a. E. M. Kitagawa et al., *Relative Importance—and Independence—of Selected Factors in Job Mobility, Six Cities*, 1940-49, Chicago, 1953, stencil.

## FRIVILLIGA OCH EJ FRIVILLIGA BYTEN

Som redan framhållits i samband med presentationen av vårt klassifikationsschema beträffande rörligheten (se s. 124) är det viktigt att skilja mellan frivilliga och ej frivilliga byten. Betydelsen av att göra denna indelning av rörligheten har för övrigt också framgått av de tidigare kapitlen, t. ex. i samband med redovisningen av löneändringar vid frivilliga och ej frivilliga byten (se kapitel 5).<sup>1</sup> I detta avsnitt skall vi bl. a. närmare studera fördelningen på dessa två slag av byten i olika åldersgrupper samt under olika konjunkturer.

Det material som står till vårt förfogande för studiet av denna aspekt på rörligheten är av två slag. Dels har vi för varje byte i anställningshistorien frågat om det berodde på driftsinskränkning, omläggning av driften e. d., dels har vi för det sist rapporterade arbetsgivarbytet sökt genomföra en mera fullständig beskrivning av alla omständigheter i samband med bytet.<sup>2</sup> Detta innebär, att begreppet »ej frivilligt byte» i anställningshistorien fått en mera begränsad innebörd än i fråga om det sista arbetsgivarbytet. I anställningshistorien omfattar således detta begrepp endast de fall då bytet förorsakats av förändringar i själva tillverkningsprocessen, antingen det nu är fråga om total nedläggning eller endast en omläggning. Beträffande sista bytet kan däremot åtminstone i princip även andra tvångsvisa byten komma med, t. ex. efter uppsägning på grund av olämplighet e. d. På grund av svårigheterna att i en intervju av detta slag få helt uppriktiga svar beträffande uppsägningar på grund av dylika orsaker är dock troligen i praktiken skillnaderna mellan de svar de olika slagen av frågor ger upphov till ganska små.

### *Samband mellan ålder och andelen ej frivilliga byten*

Beträffande sambandet mellan ålder och andelen ej frivilliga byten framgår det av flera utländska undersökningar, att andelen sådana byten ökar med stigande ålder. Enligt »Sexstadsstudien» hade sålunda i det sammanlagda materialet för alla sex städerna i åldern 25–34 år 20 % av alla an-

<sup>1</sup> Beträffande rörlighetens sammansättning vid frivilliga och ej frivilliga byten, se s. 134.

<sup>2</sup> Beträffande utformningen av frågorna, se appendix B, s. 244.



Som framgår av tabellen är våra resultat synnerligen svårtolkade på denna punkt. Det är tydligt att skillnaderna i andelen ej frivilliga byten mellan olika åldersgrupper är ganska små, när det gäller så relativt unga arbetstagare som i Norrköpingsundersökningen. Som framgår av de ovanstående resultaten från en amerikansk och en engelsk undersökning var det också först i åldrarna över 45 år, som man fick kraftiga utslag mot en högre andel ej frivilliga byten. De små tendenser som finns i vårt material går dock i samma riktning som de utländska undersökningarna, nämligen en med åldern stigande andel ej frivilliga byten. I fråga om sista bytet ligger sålunda andelen något högre i den äldsta gruppen och i fråga om arbetsgivarbyten under en längre period ger den yngsta åldersgruppen visst utslag mot en lägre andel ej frivilliga byten.

#### *Andelen ej frivilliga byten under olika år*

Andelen ej frivilliga byten varierar kraftigt från år till år och det verkar vara ett rimligt antagande, att dessa variationer skall sammanhånga med växlingarna i arbetsmarknadsläget. Meidner skriver också på basis av sina undersökningar, »att den frivilliga rörligheten är positivt korrelerad med konjunkturvariationerna, medan ett motsatt förhållande kan förmodas råda beträffande avskedanden och permitteringar. En serie över totalrörligheten riskerar sålunda att ge ur konjunkturanalytisk synpunkt svårtolkade utslag eller inga utslag alls.»<sup>1</sup>

Parnes är i sin översikt över den amerikanska litteraturen i ämnet inne på samma tankegångar, när han skriver: »From the practical standpoint, the relative proportions of voluntary and involuntary job separations indicate the condition of the economy and the magnitude of the adjustments that workers are compelled to make.»<sup>2</sup> Som stöd för denna slutsats citerar Parnes vidare ett uttalande av Woytinsky som kommit till, att andelen frivilliga byten (»voluntary quits») utgör »one of the most sensitive indexes of the labor market. It registers not only variations in the de-

<sup>1</sup> Meidner, op. cit., s. 157.

<sup>2</sup> Parnes, op. cit., s. 71.

mand for labor by industry, but also the changes in the psychological pressure of unemployment on workers.»<sup>1</sup>

Meidner hade när han skrev sin avhandling endast tillgång till material över den frivilliga rörlighetens variationer mellan olika år. Vi har däremot möjlighet att för varje i materialet registrerat byte avgöra om det ägt rum på grund av driftsinskränkning e. d. Vi skall i det följande utnyttja denna information för att pröva sambandet mellan variationerna i andelen på detta sätt definierade ej frivilliga arbetsgivarbyten och förändringarna i arbetsmarknadsläget. Som mått på den senare variabeln väljer vi antalet ansökningar om arbete per 100 lediga platser vid Norrköpings arbetsförmedling.<sup>2</sup> För att genomföra denna jämförelse har vi bearbetat våra uppgifter så att de liksom arbetsförmedlingsstatistiken gäller kalenderår. På grund av att våra intervjuer till större delen utfördes i september 1958 innebär detta att procentandelen ej frivilliga byten under år 1958 huvudsakligen bygger på material från de tre första kvartalen under detta år.

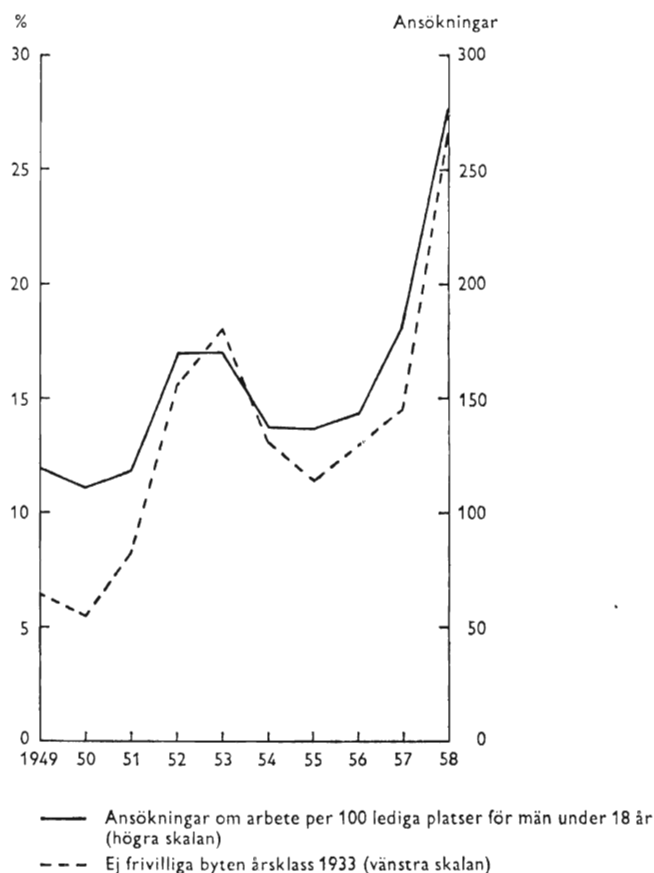
Ett annat problem vid jämförelsen av de två serierna av uppgifter är att vårt material endast gäller tre åldersgrupper medan arbetsförmedlingens material praktiskt taget helt saknar åldersindelning. Den enda uppdelning av det senare materialet som är möjlig är på manlig ungdom under 18 år samt män totalt. Vi har utnyttjat denna indelning av arbetsförmedlingens uppgifter på så sätt, att vi i diagram 9 jämför våra uppgifter för de år 1933 födda med arbetsförmedlingens uppgifter för ungdom under 18 år samt att vi sedan i diagram 10 jämför totaluppgifterna enligt båda materialen. Det senare tillvägagångssättet innebär att vi i vårt material slår samman uppgifterna för de tre åldersgrupperna och beräknar andelen ej frivilliga byten på alla tre grupperna. Vi är fullt medvetna om att vi med detta ej uppnått någon likhet beträffande de jämförda populationernas åldersfördelning men de tillgängliga arbetsförmedlingsuppgifterna tillåter inte större precision.

Som framgår av diagrammen visar de två serierna trots ovan anförda brister ganska god överensstämmelse, speciellt då beträffande de yngsta arbetstagarna för vilka vi bäst lyckats göra de två slagen av uppgifter

<sup>1</sup> W. S. Woytinsky, *Three Aspects of Labor Dynamics*, Washington, 1942, s. 52.

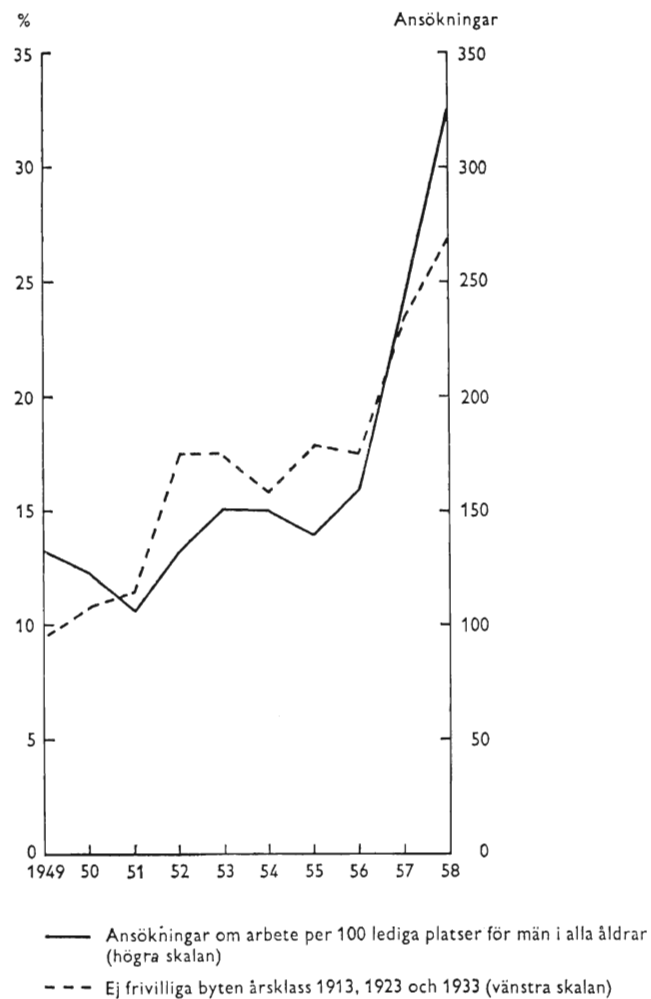
<sup>2</sup> Uppgifterna publicerade i Statistisk Årsbok för Norrköping.

Diagram 9. Ej frivilliga byten för män födda år 1933 samt ansökningar om arbete per 100 lediga platser för män under 18 år under perioden 1949-58



jämförbara beträffande ålderssammansättningen. Konjunkturavmattningarna 1952-53 samt 1957-58 kan exempelvis i båda kurvorna avläsas i form av stigande andel ej frivilliga byten och ökat antal ansökningar om arbete per 100 lediga platser. Den mycket kraftiga stegringen i arbetsförmedlingens siffror för år 1958 torde delvis sammanhånga med den ackumulerade restarbetslösheten i samband med textilkrisen. Eftersom vårt material enbart tar hänsyn till den årliga avgången kan inte denna utveckling ge lika kraftigt utslag på intervjuundersökningen baserade siffrorna.

Diagram 10. Ej frivilliga byten för män födda åren 1913, 1923 och 1933 samt ansökningar om arbete per 100 lediga platser för män i alla åldrar under perioden 1949-58



Därtill kommer att 45 % av de arbetslösa i Norrköping i januari 1958 var över 50 år och alltså tillhörde åldersgrupper som inte alls är representerade i vårt material.

Vårt inledningsvis gjorda antagande om ett samband mellan variationerna i andelen ej frivilliga byten och växlingarna i den studerade ortens

arbetsmarknadsläge finner sålunda gott stöd i diagram 9 och 10. Dessutom stärks vi genom de gjorda jämförelserna i vår tilltro till validiteten hos detta genom intervjuer insamlade material. Det går tydligen att genom anställningshistorier av den typ vi använt insamla värdefull information även om byten som ligger ganska långt tillbaka i tiden från intervjutillfället räknat.

De i diagrammen 9 och 10 redovisade serierna innebär också att de i tidigare avsnitt diskuterade medeltalen för andelen ej frivilliga byten av detta slag rymmer stora årliga variationer. Andelen ej frivilliga byten i den yngsta åldersgruppen varierar sålunda under en tioårsperiod mellan ett lägsta värde på 6 % för år 1950 och ett högsta värde på 26 % under år 1958. I totalmaterialet är variationen nästan lika stor, nämligen mellan 11 % år 1950 och 27 % under år 1958.<sup>1</sup> Vid angivande av andelen ej frivilliga byten under 1950-talet kan det därför vara anledning att förtydliga de i föregående avsnitt redovisade medeltalen genom att också nämna den stora variationen i andelen sådana byten mellan konjunkturmässigt goda och mindre goda år.

#### *Andelen ej frivilliga byten bland de högrörliga*

Margot Jefferys fann i sin undersökning, att andelen ej frivilliga byten var högre bland dem som bytt arbetsgivare ofta än bland dem som bytt mera sällan. Hon skriver i detta sammanhang: »In this connection, it is important to note that dismissals accounted for a much larger proportion of the job-changes of the frequent, than of the infrequent, changers. It may well be that the frequent changers were more often unfitted for the work which they were asked to do than were the infrequent changers, but it is a possibility worth further investigation, that many of these men, through no fault of their own, had become involved in a vicious circle of change and dismissal, owing to the very shortness of their periods of service.»<sup>2</sup>

<sup>1</sup> En del av denna variation kan dock tillskrivas det förhållandet att andelen ej frivilliga byten ökar något med stigande ålder, se s. 151.

<sup>2</sup> Jefferys, op. cit., s. 131. Enligt uppgifter på s. 57 i Jefferys bok utgjorde andelen ej frivilliga byten mer än hälften av alla byten för individerna i den högrörliga gruppen. Totalt var andelen 31 %.



I Norrköping kunde man i samband med textilkrisen finna många exempel på att individer »through no fault of their own» hade hamnat i en sådan serie av korta anställningar. Trots detta skulle vi dock kanske inte utan tillgång till Jefferys resultat ha väntat oss att just de högrörliga skulle ha den största andelen ej frivilliga byten. Det verkar nämligen vara ungefär lika rimligt att anta, att det skall förhålla sig tvärtom. Detta skulle i så fall bero på att kategorin med få byten omfattar många individer, som inte skulle ha bytt alls om de inte genom yttre omständigheter, t. ex. textilkrisen, blivit avskedade och därmed tvungna att byta. Eftersom bytesbenägenheten minskar med stigande ålder borde detta samband mellan hög andel ej frivilliga byten och låg bytesfrekvens överhuvudtaget vara speciellt markant bland de äldre arbetstagarna.

Vi har alltså två hypoteser om sambandet mellan andelen ej frivilliga byten och hög resp. låg rörlighet, nämligen dels den som baserar sig på Margot Jefferys resultat och dels den som vi resonemangsvis sökt framställa ovan. Båda tolkningarna har mycket som talar för sig och det finns inget givet resultat. Det brukar annars heta, att undersökningar av denna typ endast bekräftar vad man redan visste. För att falsifiera åtminstone en av ovanstående hypoteser går vi nu till våra resultat från Norrköping. I tabell 31 redovisas resultaten med uppdelning på olika bytesfrekvenser, varvid 5 byten eller mer sammanslagits. Det är denna senare kategori som här får representera den högrörliga gruppen.<sup>1</sup>

Som framgår av tabell 31 vinner den på Jefferys resultat byggda hypotesen mycket litet stöd i vårt material från Norrköping. De högrörligas andel ej frivilliga byten skiljer sig således inte mycket från genomsnittet för hela gruppen i någon av de studerade åldrarna. Den andra

<sup>1</sup> Om vi i stället som i ett tidigare avsnitt hade låtit de 10 % med den högsta rörligheten representera den högrörliga gruppen skulle resultaten inte ha blivit mycket annorlunda, vilket framgår av nedanstående tablå.

Män födda år	Andel ej frivilliga byten bland	
	Högrörliga (10 % mest rörliga)	Lågrörliga
1913	17	20
1923	20	16
1933	12	10

Tabell 31. Ej frivilliga byten bland individer med olika bytesfrekvens under tioårsperioden 1948-58, procent

Antal byten	Män födda år		
	1913	1923	1933
1	27	21	7
2	18	16	10
3	14	17	9
4	19	10	12
5-(högrörliga)	17	19	11
<b>Totalt</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>11</b>
<b>Totala antalet arbetsgivarbyten</b>	<b>379</b>	<b>659</b>	<b>904</b>

hypotesen bekräftas inte heller, om man ser till hela materialet. I de två äldsta grupperna framträder dock en tendens, att de mest stabila i detta material av bytare, dvs. de med endast ett byte under tioårsperioden, har den största andelen ej frivilliga byten. Detta pekar åtminstone i riktning mot den andra av de två hypoteserna, speciellt som tendensen förstärks med stigande ålder.

Margot Jefferys arbetade med ett material av huvudsakligen arbetare och man kan inte undgå att ställa frågan, om detta förhållande haft något att göra med hennes resultat. Arbetarnas och då speciellt de ej yrkesutbildade arbetarnas anställningsförhållanden är således betydligt otryggare än tjänstemännens och detta gör att arbetare lättare hamnar i den av Jefferys beskrivna onda cirkeln av kortvariga anställningar avbrutna av avskedanden på grund av att man tillhör de sist anställda. För att pröva om Jefferys resultat vinner mera stöd i ett material bestående av enbart arbetare har vi sammanställt de i tabell 32 redovisade uppgifterna. De individer, vars anställningshistorier legat till grund för dessa beräkningar, var alla arbetare både vid början och slutet av tioårsperioden 1948-58.

Inte heller detta material ger som synes mycket stöd åt hypotesen att det skulle vara de högrörliga som har den största andelen ej frivilliga byten. Enda undantaget utgör möjligen den yngsta gruppen, där det finns en svag tendens att andelen ej frivilliga byten ökar med stigande by-

Tabell 32. Ej frivilliga byten bland arbetare med olika bytesfrekvens under tioårsperioden 1948-58, procent

Antal byten	Män födda år		
	1913	1923	1933
1	32	33	5
2	27	28	11
3	14	22	14
4	20	8	18
5-(högrörliga)	18	22	15
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>14</b>
<b>Totala antalet arbetsgivarbyten</b>	<b>215</b>	<b>371</b>	<b>498</b>

tesfrekvens. Av materialet från de två äldsta grupperna framgår det däremot ännu tydligare än förut, att det är de mest stabila som har den största andelen ej frivilliga byten.

Av det ovanstående kan man dra den slutsatsen, att ingen av de två uppställda hypoteserna helt bekräftas av det redovisade materialet. I varje fall för åldrarna över 25 år finns det dock visst stöd för att det är de mycket stabila som har den största andelen ej frivilliga byten.<sup>1</sup> Att vi däremot finner så litet som pekar i riktning mot att Margot Jefferys resultat skulle gälla även i Norrköping kan eventuellt ha något att göra med vissa olikheter i de arbetsmarknadssituationer de två undersökningarna haft att studera. Londons arbetsmarknad under efterkrigsåren (1945-51) var sålunda präglad av högkonjunktur och inskränkningarna i fråga om arbetskraft var troligen huvudsakligen partiella, medan Norrköpings arbetsmarknad under 1950-talet hade att dras med en serie totala nedläggningar inom den vid periodens början största industrigrenen. Det verkar rimligt att tänka sig att det speciellt under den i Norrköping rådande situationen skall vara de äldre och stabilare arbetstagarna som drabbas hårdast, medan under en utpräglad högkonjunktur med tillfälliga

<sup>1</sup> Tjänstemännens låga bytesfrekvens överhuvudtaget och deras låga andel ej frivilliga byten gör, att vi ej kunnat genomföra samma detaljerade bearbetning för dem som för arbetarna.

fluktuationer i arbetskraftsbehovet det mera är de högrörliga och ej yrkesutbildade arbetarna som får problem. Mer än gissningar kan dock dessa tolkningsförsök inte bli och ett definitivt ställningstagande till Margot Jefferys inledningsvis refererade »olycksfågelteori» måste därför anstå tills vi har mera material att bygga på från undersökningar här eller utomlands.

### **GEOGRAFISKA BYTEN**

Som nämnts i inledningen till detta kapitel har vid bearbetningen av det i Norrköping insamlade materialet även hänsyn tagits till om bytena varit förenade med geografisk flyttning eller ej. Bestämmande för kodningen på denna punkt har varit arbetsplatsens geografiska belägenhet. Om en person bytt mellan ett arbete i Norrköping och ett arbete i Linköping har sålunda detta betraktats som ett geografiskt byte även om vederbörande fortsatt med att vara bosatt och skriven i Norrköping.<sup>1</sup> Om denne person sedan även flyttar sin bostad till Linköping och blir skriven i denna stad föranleder detta inte att något nytt byte kodus för honom, förutsatt att han fortfarande är anställd vid en i Linköping belägen arbetsplats. Vid bestämmandet av om på detta sätt definierade byten ägt rum eller ej har vi försökt att följa gällande administrativa indelning. Ingen hänsyn har dock tagits till flyttningar mellan församlingar i samma stad.

Det på detta sätt bearbetade materialet visar att under 1950-talet omkring en fjärdedel av de i undersökningen registrerade arbetsbytena varit förenade med byte mellan arbetsplatser belägna på olika orter. Denna andel är relativt opåverkad av om vi vid definitionen av byte utgår från totalantalet byten, dvs. arbetsgivarbyten, rena yrkesbyten samt rena geografiska byten eller från enbart arbetsgivarbyten (se tabell 33). Skillnaderna mellan åldersgrupperna är också små om vi ser till hela tioårsperioden 1948-58. Detta resultat är utan tvivel överraskande, då vi nog

<sup>1</sup> Denna princip för kodningen av geografiska byten används även i »Sexstadsstudien». Se Palmer, op. cit., s. 81. Genom att på detta sätt utgå från arbetsplatsens geografiska belägenhet undgår vi problemet med om t. ex. bilismens utveckling medfört att pendling alltmer ersatt byte av bostadsort, varigenom den senare typen av flyttning skulle bli en allt sämre mätare på arbetskraftens geografiska rörlighet.

Tabell 33. Geografiska byten under tioårsperioden 1948-58

Bytestyp	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Totalt antal byten	Därav geogr. %	Totalt antal byten	Därav geogr. %	Totalt antal byten	Därav geogr. %
Totala antalet byten (dvs. arbetsgivarbyten + rena yrkesbyten + rena geografiska byten)	423	27	738	24	971	23
Enbart arbetsgivarbyten	379	24	659	24	904	23

väntat oss att andelen geografiska byten skulle minska med stigande ålder. Det är dock möjligt att denna utveckling mot mindre andel geografiska byten sätter in först i högre åldrar än dem vi studerat i Norrköping. Av de ovan redovisade uppgifterna framgår ej heller om de geografiska bytena ändrar karaktär med stigande ålder, t. ex. så att de yngre företar mera långväga flyttningar än de äldre. Bearbetningar av det s. k. befolkningsregistret under 1950-talet tyder på att det skulle finnas ett sådant samband mellan ålder och flyttningssträckans längd.<sup>1</sup>

Användandet av en så lång observationsperiod som tio år kommer i de här berörda åldrarna att dölja vissa variationer i andelen geografiska byten mellan olika åldersstadier. I tabell 34 har därför även data om andelen geografiska byten sammanställts för femårsperioderna 1948-53 och 1953-58.

Av detta på femårsperioder indelade material framgår, att det finns vissa tendenser till avvikelser från den ovan konstaterade likheten i fördelningen på lokala och interlokala byten inom de olika åldersgrupperna. Andelen geografiska byten är sålunda relativt låg för den yngsta åldersgruppen under femårsperioden 1948-53, dvs. när dessa män var 15-20 år gamla. Det kan antas att detta sammanhänger med att män ofta bor kvar hos föräldrarna och därmed också på uppväxtorten tills militärtjänsten. Efter denna vidtar sedan en starkare utflyttning till mera lockande arbets-

<sup>1</sup> Se t. ex. Befolkningsrörelsen 1958, tabell U på s. 31°, i vilken tabell andelen flyttande från angränsande kommun (närflyttningar) anges för olika åldersgrupper.

Tabell 34. Geografiska byten under olika femårsperioder

Period och åldersstadium	Totalt antal byten	Därav geogr. %
<i>Män födda år 1933</i>		
Period 1948-53, dvs. de intervjuade 15-20 år	486	19
» 1953-58, » » » 20-25 »	485	27
<i>Män födda år 1923</i>		
Period 1948-53, dvs. de intervjuade 25-30 år	422	26
» 1953-58, » » » 30-35 »	316	21
<i>Män födda år 1913</i>		
Period 1948-53, dvs. de intervjuade 35-40 år	212	27
» 1953-58, » » » 40-45 »	211	27

marknader.<sup>1</sup> Vidareutbildning i olika former både i och vid sidan av arbetet kan också verka som en barriär mot geografiska byten bland tonåringarna.

Den andra avvikelser i form av en lägre andel geografiska byten inträffar för den mellersta åldersgruppen under femårsperioden 1953-58, dvs. när dessa män var 30-35 år gamla. Denna tendens i materialet kan jämföras med ett annat resultat beträffande män i dessa åldrar, nämligen deras jämförelsevis höga andel stabila, dvs. höga andel individer utan något arbetsgivarbyte under observationsperioden 1953-58.<sup>2</sup> Det är möjligt att den ökade familjebildningen under detta åldersstadium har något att göra med båda dessa yttringar av låg flyttningsbenägenhet.

Den observerade likheten mellan olika åldersgrupper i fråga om andelen geografiska byten under tioårsperioden 1948-58 får naturligtvis som konsekvens att det genomsnittliga *antalet* byten av detta slag i olika åldrar i stort sett varierar på samma sätt som totalantalet byten, dvs. antalet

<sup>1</sup> Undersökningar av den inrikes omflyttningen visar hur flyttningsintensiteten uppnår en topp i åldersgruppen 20-24 år för att sedan minska igen med stigande ålder. Se t. ex. Befolkningsrörelsen 1958, s. 32°.

<sup>2</sup> Se s. 138. Även studier av den inrikes omflyttningen visar, att männens flyttningsintensitet minskar speciellt kraftigt mellan åldersgrupperna 25-29 och 30-34 år. För kvinnorna med deras lägre giftermålsålder kommer den kraftigaste minskningen mellan åldersgrupperna 20-24 och 25-29 år. Se Befolkningsrörelsen 1958, s. 32°.

byten sjunker kraftigt med stigande ålder. Under den angivna tioårsperioden gjorde sålunda den yngsta åldersgruppen i genomsnitt 0,79 arbetsgivarbyten som var förenade med geografiskt byte mot i genomsnitt 0,49 sådana byten i mellangruppen och 0,29 i den äldsta åldersgruppen.<sup>1</sup> Om vi bland bytena inkluderar även rena yrkesbyten och rena geografiska byten stiger det genomsnittliga antalet geografiska byten till 0,82 i den yngsta åldersgruppen, 0,56 i mellangruppen och 0,36 i den äldsta åldersgruppen.

Beträffande geografiska byten är det ytterst svårt att genomföra någon form av internationella jämförelser, eftersom de administrativa indelningar som ligger till grund för kodningen av dessa byten är mycket olika till sin konstruktion i olika länder. Även i de fall geografiska byten definieras som flyttningar en viss bestämd distans är man osäker på om detta avstånd som barriär mot byten betyder samma sak i olika länder. I »Sexstadsstudien» rapporteras t. ex., att »three fourths of all men in the six cities who had ever worked at a skilled job from 1940 to 1950 made no change of employer involving a distance of more than 50 miles. Skilled construction workers, as might be expected, showed a slightly greater tendency to make long-distance moves than did other craftsmen».<sup>2</sup> Författarna diskuterar tyvärr inte varför just 50 engelska mil (drygt 8 svenska mil) valts som gräns vid kodningen av geografiska byten, men det verkar troligt att valet dikterats av en önskan att komma åt byten mellan orter som låg så långt ifrån varandra, att det skulle vara svårt att dagligen pendla mellan dem. Om gränsen för någorlunda bekvämt pendlande ligger vid 8 mil i dessa stora amerikanska städer ligger den troligen betydligt lägre för en stad som Norrköping. En cirkel med 8 mils radie runt denna stad skulle nämligen täcka praktiskt taget hela Östergötland samt dessutom sträcka sig upp mot Kumla i Närke och Eskilstuna i Sörmland. Det är därför uppenbart att den definition på geografiska byten som ingår i »Sexstadsstudien» blir ganska meningslös om den appliceras på andra svenska städer än Stockholm och möjligen Göteborg och Malmö.

<sup>1</sup> Det genomsnittliga antalet arbetsgivarbyten utan hänsyn till om geografiskt byte förekommit eller ej framgår av tabell 27, s. 140.

<sup>2</sup> Palmer, op. cit., s. 126.

## ANTAL ARBETSGIVARE UNDER HELA YRKESLIVET

Vi har hittills vid redovisningen av resultaten hållit oss till vissa för de olika åldersgrupperna gemensamma observationsperioder på fem eller tio år. Vi har därigenom sökt att standardisera den tidrymd de studerade åldersgrupperna varit utsatta för arbetsmarknadens inflytanden. I de följande avsnitten skall vi övergå till att presentera några rörlighetsmått gällande hela yrkeslivet. Detta innebär att observationsperioden för 45-åringarna är omkring 30 år, för 35-åringarna omkring 20 år och för 25-åringarna omkring 10 år.<sup>1</sup> Materialet redovisat efter denna princip gör det möjligt för oss att beräkna t. ex. det sammanlagda antalet anställningar som 45-åringarna i genomsnitt har haft i jämförelse med 35-åringarna samt hur många olika arbetsgivare de olika åldersgrupperna i genomsnitt har arbetat för. Som kommer att framgå av det följande avsnittet kan vi även genom att koppla loss från den i tidigare avsnitt använda periodindelningen ta upp till behandling det rörlighetsmått som anställningstidens längd i sista anställningen (»tenure») utgör.

I tabell 35 har sammanställts några rörlighetsmått för hela yrkeslivet. Dessa uppgifter visar bl. a. att skillnaden är mycket liten mellan det sammanlagda antalet arbetsgivarbyten som 45-åringarna gjort under hela sitt arbetsliv i jämförelse med 35-åringarna medan skillnaden mellan den senare åldersgruppen och 25-åringarna är relativt stor. Detta är naturligtvis bara ett annat sätt att visa hur rörligheten avtar med stigande ålder. Det kunde ligga nära till hands att av dessa uppgifter även dra den slutsatsen, att det sker en bestämd förändring av individens rörlighet vid 35-årsåldern, men en sådan slutsats är vi inte berättigade att dra, eftersom vi inte har materialet uppdelat på ettårsklasser.<sup>2</sup> Om vi kunnat genomföra

<sup>1</sup> Dessa uppgifter om arbetslivets längd är ungefärliga och tar ingen hänsyn till avbrott på grund av arbetslöshet, militärtjänst, e. d. Vi har helt enkelt för varje åldersgrupp räknat ut det genomsnittliga tidsavståndet mellan tidpunkten för påbörjandet av den första anställningen och intervjuutillfället (standardiserat till den 31/8 1958 för samtliga intervjuobjekt).

<sup>2</sup> Flera amerikanska forskare har varit inne på tanken att 35-årsåldern skulle utgöra något slags vändpunkt i individens arbetsliv. Gladys L. Palmer framför t. ex. på basis av en undersökning i Norristown, Pennsylvania, uppfattningen att attityderna mot arbetet förändras i 35-årsåldern. Hon skriver: »Several types of evidence suggest that



Tabell 35. Medeltal arbetsgivarbyten, anställningar samt arbetsgivare under hela arbetslivet

Rörlighetsmått	Män födda år		
	1913	1923	1933
Medeltalet arbetsgivarbyten	5,5	5,2	3,5
Medeltalet anställningar <sup>a</sup>	6,5	6,2	4,5
Medeltalet arbetsgivare <sup>b</sup>	5,9	5,8	4,3
<b>Antal individer</b>	<b>310</b>	<b>315</b>	<b>261</b>

<sup>a</sup> Medeltalet arbetsgivarbyten + 1, eftersom ett byte innebär två anställningar, två byten tre anställningar osv.

<sup>b</sup> Varje arbetsgivare endast räknad en gång.

en dylik uppdelning skulle vi troligen ha funnit en betydligt mera jämn utveckling mot t. ex. ett ökat totalantal anställningar med stigande ålder än vad ovanstående uppgifter ger intryck av.

Det tredje måttet i tabell 35, *medeltal arbetsgivare*, behöver kanske en viss förklaring. Vid beräkandet av detta mått har sålunda varje arbetsgivare endast räknats en gång i varje anställningshistoria oberoende av hur många gånger vederbörande individ rapporterat en nyanställning hos denne arbetsgivare. Om en arbetstagare t. ex. under hela sitt arbetsliv endast arbetat för två olika arbetsgivare men bytt mellan dessa fem gånger kodas för honom endast två arbetsgivare (men fem arbetsgivarbyten och sex anställningar). Som framgår av tabellen har 45- och 35-åringarna arbetat för i genomsnitt knappt sex arbetsgivare under hela sitt arbetsliv jämfört med drygt fyra arbetsgivare för 25-åringarna. Skillnaden mellan detta antal och antalet anställningar ger ett mått på hur stor del av rörligheten i en viss åldersgrupp som består av byten fram och tillbaka mellan samma arbetsgivare. Även om dessa skillnader är ganska små i våra tre åldersgrupper tyder de dock på att denna form av rörlighet skulle öka med

---

work attachments and expectations as to achievement in a work career are fairly well established by the age of thirty-five. Above that age there is more concern with economic security». Se »Attitudes Toward Work in an Industrial Community», *American Journal of Sociology*, July, 1957, s. 26.

stigande ålder.<sup>1</sup> Vi skall återkomma till detta resultat, när vi redovisar skillnaderna i rörlighet mellan arbetstagare inom olika näringsgrenar. Det visar sig nämligen att denna form av byten mellan ett litet antal arbetsgivare är speciellt utmärkande för vissa näringsgrenar, t. ex. byggnadsbranschen. Eftersom byggnadsarbetarnas medelålder är hög kommer de att utgöra en relativt stor andel av vår äldsta åldersgrupp och därigenom bidra till ovan antydda samband mellan ålder och byten fram och tillbaka mellan samma arbetsgivare.

#### ANSTÄLLNINGSTIDENS LÄNGD

Ett rörlighetsmått som under senare år blivit mycket använt i amerikanska undersökningar är anställningstidens längd i sista anställningen (»tenure»). Beräkningen av detta mått har börjat ute i företagen för helt andra ändamål än studier av arbetskraftens rörlighet, t. ex. i samband med beräkning av pensionspoäng och senioritet, men de framräknade anställningstiderna har sedan befunnits lämpliga även som rörlighetsmått.<sup>2</sup> Måttets popularitet sammanhänger bl. a. med att det är lätt att beräkna, speciellt om man som i Norrköpingsundersökningen endast räknar tiden från sista anställningens början fram till intervjutillfället. Om man som i vissa amerikanska undersökningar däremot söker bestämma »time actually worked» och därvid exkluderar tid som sjuk, i militärtjänst o. d. måste naturligtvis anställningshistorien för beräklandet av »tenure» göras lika detaljerad som vid beräklandet av antalet anställningar (»jobs»).

I tabell 36 har sammanställts några uppgifter om hur anställningstidens längd varierar i de här studerade åldersgrupperna. Tabellen visar, att 45-åringarna i genomsnitt hade arbetat 12 1/2 år i den anställning

<sup>1</sup> Om vi uttrycker differensen mellan antalet anställningar och antalet arbetsgivare i procent av det förra talet finner vi, att differensen är 4 % bland 25-åringarna, 7 % bland 35-åringarna och 9 % bland 45-åringarna. Även om skillnaderna mellan åldersgrupperna som synes är små kan de som delar av en trend tillmätas visst värde som stöd för ett samband av ovan antytt slag.

<sup>2</sup> Beräkningen av senioritet (»seniority») spelar stor roll vid amerikanska företag, eftersom avskedanden vid driftsinskränkning e. d. (»layoffs») ofta sker på grundval av anställningstidens längd. De sist anställda får sålunda sluta först. Amerikanska avtal innehåller därför i regel bestämmelser om hur senioritet skall beräknas.

**Tabell 36. Anställningstidens längd, procent**

Anställningstidens längd, år	Män födda år		
	1913	1923	1933
30-	6	—	—
20-30	17	4	—
10-20	30	33	7
5-10	17	26	21
- 5	30	37	72
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>311</b>	<b>316</b>	<b>261</b>
<b>Genomsnittlig anställningstid</b>	<b>12 år 6 mån.</b>	<b>8 år 3 mån.</b>	<b>3 år 9 mån.</b>

de innehade vid intervjutillfället.<sup>1</sup> Spridningen kring detta medeltal var dock stor och 23 % hade en anställningstid överstigande 20 år och 30 % en anställningstid understigande 5 år. För 35-åringarna var den genomsnittliga anställningstiden 8 år och 3 månader och för 25-åringarna 3 år och 9 månader.

Vid första påseende och utan jämförelser med liknande material från andra undersökningar kan ovanstående resultat verka ganska ointressanta. Det är sålunda självklart, att anställningstidens längd måste variera ganska avsevärt vid jämförelser mellan t. ex. den yngsta och äldsta åldersgruppen, eftersom de yngsta varit yrkesverksamma i genomsnitt 10 år och de äldsta i 30 år. Om vi vill utnyttja detta material ytterligare, t. ex. för att studera skillnader mellan åldersgrupperna, måste vi därför på något sätt ta hänsyn till denna skillnad i fråga om arbetslivets längd mellan de olika grupperna.<sup>2</sup> Det som ligger närmast till hands är därvid att i de olika åldersgrupperna beräkna den andel som anställningstidens längd i sista anställningen utgör av hela arbetslivets längd (=tiden som yrkesverksam utan hänsyn till av-

<sup>1</sup> Dessa uppgifter inkluderar även egna företagare som i detta sammanhang får betraktas som anställda hos sig själva.

<sup>2</sup> Detta är en parallell till tidigare förda resonemang om »labour force exposure», se s. 136. Även vid jämförelser med andra undersökningar, speciellt om de är gjorda i länder med inträde i arbetslivet vid annan ålder än i Sverige, kan det finnas skäl att vid »tenure»-beräkningar uppmärksamma detta problem med skillnader i »exposure».

brott på grund av militärtjänst, sjukdom, arbetslöshet e. d.). I vårt fall ger en sådan beräkning till resultat, att 45-åringarna i genomsnitt tillbringat 42 % av hela arbetslivet i sin sista anställning, 35-åringarna 41 % och 25-åringarna 39 %. Även om det således finns en svag tendens till ökad andel med stigande ålder är som synes resultaten överraskande lika i de tre åldersgrupperna, överraskande därför att vi nog på grundval av de tidigare redovisade skillnaderna i rörlighet mellan olika åldrar väntat oss att finna större skillnader även här. Vid dessa tidigare beräkningar av rörligheten hade vi dock brutit ut segment ur arbetslivet med olika bytesbenägenhet medan vi här har att ta hänsyn till en relativt kontinuerlig minskning av rörligheten över hela arbetslivet vare sig detta omfattar 10, 20 eller 30 år.

## KAPITEL 8

### Rörlighetens omfattning och sammansättning

#### II. Yrkesställning, näringsgren, civilstånd och barnantal

##### RÖRLIGHET OCH YRKESSTÄLLNING

Som redan nämnts tidigare (se s. 20 f.) är det relativt få rörlighetsundersökningar som täcker hela arbetsmarknaden med alla dess olika kategorier av arbetstagare. De flesta tillgängliga undersökningarna gäller endast rörligheten inom arbetargrupperna (»manual workers»), varvid materialet dock ofta uppdelas efter de olika grader av yrkesutbildning (»skill») som fordras inom olika yrken.<sup>1</sup> En sådan uppdelning av arbetarna tycks av olika anledningar, främst då yrkeskodernas konstruktion, vara lättare att genomföra i länder som USA och England än i Sverige.<sup>2</sup>

Om man främst är intresserad av skillnaderna i rörlighet mellan tjänstemän och arbetare är det i huvudsak två utländska undersökningar som kan ge underlag för problemställningar och hypoteser att pröva i vår egen undersökning, nämligen den amerikanska »Sexstadsstudien» samt Geoffrey Thomas engelska undersökning »Labour Mobility in Great

<sup>1</sup> Det finns också några studier av vissa tjänstemannagrupperns rörlighet, t. ex. U.S. Bureau of Labor Statistics: *Occupational Mobility of Scientists*, Bull. No. 1121, 1953. Denna undersökning behandlar dock endast rörligheten bland 1 000 akademiker, som doktorerat i kemi, fysik eller biologi, alltså en mycket speciell grupp.

<sup>2</sup> Se dock Meidner, op. cit., s. 221 ff., där arbetarna indelas i yrkesarbetare, tempoarbetare och grovarbetare. Det är dock att märka, att Meidner studerar omsättningen på arbetskraft inom enskilda företag, för vilka det torde vara lättare att göra en sådan indelning än i totalundersökningar av hela arbetsmarknader i stil med den vi genomfört i Norrköping.

Britain 1945-49». Båda dessa undersökningar täcker hela arbetsmarknaden och presenterar vissa data på ett sådant sätt att skillnaderna mellan arbetares och tjänstemäns rörlighet kan studeras. Ingen av undersökningarna skiljer dock ut egna företagare som en speciell grupp på det sätt som vi är vana vid i Sverige utan de egna företagen ingår i andra yrkesgrupper allt efter den funktion de utövar, t. ex. alla företagsledare (»managers») förs till en grupp utan hänsyn till om de äger företaget eller är anställda.<sup>1</sup> När vi därför i fortsättningen redovisar några resultat från dessa undersökningar med avseende på skillnaderna i rörlighet mellan tjänstemän och arbetare kan dessa kategorier endast ungefärligen anses motsvara våra svenska definitioner på dessa begrepp.

Vid redovisning av resultat med uppdelning av materialet på yrkeställning, näringsgren eller liknande attribut bör vi även hålla i minnet ett annat metodologiskt problem, nämligen den tidpunkt klassificeringen avser. I de flesta undersökningar har man utgått från yrkes- eller näringsgrenstillhörigheten vid intervjutillfället men det är uppenbart att detta i många fall ger en dålig approximation till den yrkes- resp. näringsgrenstillhörighet som haft störst inflytande på vederbörande individs rörlighet under observationsperioden. En individ som vid intervjutillfället var tjänsteman kan ha varit arbetare eller egen företagare under större delen av observationsperioden och en egen företagare kan ha varit tjänsteman eller arbetare. Med användande av så »orena» variabler vid klassificeringen av de intervjuade kommer naturligtvis många gånger de verkliga skillnaderna i rörlighet mellan yrkesgrupperna att underskattas.<sup>2</sup> Som kommer att framgå av den senare redovisningen av våra resultat från Norrköping har vi för vissa av jämförelserna mellan olika yrkesgruppers rörlighet ställt det kravet, att en individ både vid början och slutet av observationsperioden skall ha varit t. ex. tjänsteman för att få ingå i denna kategori vid bearbetningen. Riktigt tillfredsställande blir inte heller denna klassificering, eftersom individen i fråga under perioden även kan ha varit arbetare

<sup>1</sup> Skillnaden i klassificeringsprinciper beträffande just denna yrkesgrupp skall dock inte överdrivas, eftersom vi även i Sverige betraktar chefer för i bolagsform drivna företag som anställda oberoende av om de i praktiken äger företaget eller ej. Beträffande andra företag än bolag består dock den påtalade skillnaden i klassificeringsmetoderna.

<sup>2</sup> För ytterligare diskussion av detta problem se bl. a. Parnes, op. cit., s. 81.

eller egen företagare, men eftersom sådana fall åtminstone vid kortare observationsperioder är relativt sällsynta kan denna vår klassificeringsmetod betraktas som ett framsteg i förhållande till de metoder som endast tar hänsyn till yrkestillhörigheten vid t. ex. intervjutillfället.<sup>1</sup>

Av »Sexstadsstudien» resultat framgår, att antalet byten av anställning (»jobs») i stort sett är negativt korrelerade med yrkesgruppernas traditionella sociala status. Fria yrkesutövare (»professionals») och företagsledare (»managers»), vilka kan tas som exempel på toppskiktet i statushierarkin, hade sålunda gjort i genomsnitt 2,4 anställningsbyten under tioårsperioden 1940-49 jämfört med 3,1 byten för ej yrkesutbildade arbetare (»laborers»), vilka kommer längst ner på statusskalan.<sup>2</sup> Yrkestillhörigheten har dock inte ett helt oberoende inflytande på rörligheten utan vissa smärre förskjutningar mellan grupperna i fråga om rörlighet inträffar om man också tar hänsyn till bl. a. ålders- och inkomstfördelningen samt andelen egna företagare inom de olika yrkesgrupperna.<sup>3</sup> I stort sett består dock även efter kontrollerandet av flera faktorer inverkan det ovan nämnda negativa sambandet mellan en yrkesgrupps rörlighet och position i statushierarkin.

En annan faktor av betydelse för skillnaderna i bytesfrekvens mellan olika yrkesgrupper är andelen ej frivilliga byten inom de olika grupperna. Parnes tar upp detta problem i sin översikt över forskningen kring arbetskraftens rörlighet och skriver bl. a.: »Whether the mobility differences among the major occupational groups stem from differences in their propensity to make job changes or in the degree of security of jobs is an interesting question. Are laborers highly mobile because they are exceptionally prone to change jobs or because their jobs are exceptionally unstable? The available data do not permit a conclusive answer, but there is some evidence that the higher mobility rates of workers in manual occupations is partly due to the higher *involuntary* turnover in those occupations».<sup>4</sup> Vi skall återkomma till detta problem vid redovisningen av skillnaderna i rörlighet mellan arbetare och tjänstemän i Norrköping.

<sup>1</sup> »Sexstadsstudien» använder i vissa bearbetningar en variant av denna senare metod som innebär, att individens yrkestillhörighet baseras på det yrke han haft längst under år 1950, dvs. det år fältarbetet för undersökningen utfördes.

<sup>2</sup> Palmer, op. cit., s. 56, tabell 19.

<sup>3</sup> Se Kitagawa m. fl., op. cit., s. 48.

<sup>4</sup> Parnes, op. cit., s. 82.

Av »Sexstadsstudien» framgår även att den geografiska rörligheten bland fria yrkesutövare samt tekniker är högre än bland andra yrken. Detta sammanhänger med att arbetsmarknaden för många tjänstemannagrupper snarare har en nationell än lokal karaktär. En nationell eller i varje fall regional arbetsmarknad har också i USA vissa lantarbetargrupper, vilket ger dessa yrkesgrupper hög geografisk rörlighet.

Beträffande fördelningen på olika slag av byten finner man, att yrkesutövare med lång utbildning, t. ex. akademiker och yrkesarbetare (»craftsmen»), har en lägre andel byten av yrke än övriga grupper. Deras byten består alltså i större utsträckning än för andra grupper av vad vi i kapitel 7 kallat rena arbetsgivarbyten, dvs. byten mellan olika arbetsgivare utan samtidigt byte av yrke och/eller näringsgren.<sup>1</sup>

Geoffrey Thomas engelska undersökning erbjuder betydligt färre jämförelser mellan olika yrkesgruppers bytesfrekvens än »Sexstadsstudien» men beträffande genomsnittet arbetsgivarbyten sammanfaller hans resultat i stort sett med den amerikanska undersökningens. Tjänstemannagrupperna (»professional, managerial and clerical occupations») har sålunda lägre andel individer som överhuvudtaget bytt arbetsgivare under fyraårsperioden 1945-49 (23-24 %) än arbetargrupperna (»manipulative, operative, and unskilled occupations»), vilkas andel bytare utgör 28-39 %) och bland de tjänstemän som bytt arbetsgivare minst en gång under perioden ligger bytesfrekvensen lägre (1,64-1,74 byten) än bland de arbetare som bytt minst en gång (1,97-2,04 byten).<sup>2</sup>

Efter denna översikt av några tidigare undersökningars resultat beträffande skillnaderna mellan arbetares och tjänstemäns bytesmönster skall vi övergå till att granska de skillnader i rörlighet mellan de två yrkesgrupperna som framkommer i vår egen Norrköpingsundersökning.

### *Rörlighet bland arbetare och tjänstemän*

Resultaten från vår undersökning i Norrköping visar liksom de amerikanska och engelska undersökningarna en mycket klar skillnad i rörlighet

<sup>1</sup> Palmer, op. cit., s. 79, tabell 33.

<sup>2</sup> Thomas, op. cit., s. 59-60. Yrkesindelningen i denna undersökning är svår att komma underfund med, eftersom författaren endast ger ytterst allmänna definitioner på de använda kategorierna. Vi har dock utgått ifrån att »manipulative occupations» huvudsakligen består av vad vi i Sverige räknar till arbetaryrken.



Tabell 37. Medeltal arbetsgivarbyten under tioårsperioden 1948-58 för arbetare och tjänstemän

Rörlighetsmått	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
<i>Medeltalet arbetsgivarbyten, totalt</i>	1,38	0,74	2,54	1,04	3,89	1,68
därav						
frivilliga byten	1,09	0,64	1,99	0,91	3,37	1,55
ej frivilliga byten	0,29	0,10	0,55	0,13	0,52	0,13
andel ej frivilliga byten, procent	21	14	22	13	13	8
därav						
geografiska byten	0,26	0,38	0,46	0,51	0,64	0,52
ej geografiska byten	1,12	0,36	2,08	0,53	3,25	1,16
andel geografiska byten, procent	19	51	18	49	16	31
<i>Medeltalet månader yrkesverksam</i>	116	118	116	117	104	84
<i>Andel tid som yrkesverksam under perioden, procent</i>	97	98	97	98	87	70
<i>Medeltalet arbetsgivarbyten vid standardisering till 120 mån. yrkesverksamhet i alla grupper</i>	1,43	0,76	2,63	1,07	4,45	2,39
<b>Antal individer</b>	<b>156</b>	<b>78</b>	<b>146</b>	<b>92</b>	<b>128</b>	<b>31</b>

mellan tjänstemän och arbetare. Att skillnaden blir så stor i den svenska undersökningen beror troligen på att vi bättre än de utländska forskarna lyckats konstanthålla inflytandet av faktorer som ålder och eget företagande samt bättre lyckats renodla själva den oberoende variabeln i denna analys, nämligen yrkesställning. Som redan nämnts i inledningen till detta kapitel har vi för ett inkluderande i kategorierna tjänstemän resp. arbetare krävt att vederbörande individ både vid observationsperiodens början och slut skall ha tillhört resp. kategori.

Tabell 37 ger en sammanfattning av våra resultat beträffande medeltalet arbetsgivarbyten för arbetare och tjänstemän i de berörda åldersgrupperna under tioårsperioden 1/9 1948-31/8 1958. Av tabellen framgår att arbetarna i alla tre åldersgrupperna totalt sett gör ungefär dubbelt så många byten som tjänstemännen. Andelen ej frivilliga byten är dock genomgående något högre bland arbetarna, varför skillnaderna i fråga om medeltalet frivilliga byten under observationsperioden ej är fullt så fram-

trädande som i fråga om totala antalet byten. Differensen i fråga om andelen ej frivilliga byten är dock långt ifrån av den storleksordningen att den — som antyds i tidigare citat från Parnes framställning — skulle kunna »förklara» skillnaderna i rörlighet mellan tjänstemän och arbetare (se s. 170). Parnes resonemang på denna punkt sammanhänger med att han utgick från »Sexstadsstudiens» material, vilket visar betydligt mindre skillnader i fråga om antalet byten mellan yrkesgrupperna än våra svenska data men däremot ungefär lika stora skillnader i fråga om andelen ej frivilliga byten. I motsats till Parnes måste vi därför på basis av våra data från Norrköping dra den slutsatsen, att det finns betydande skillnader i bytesbenägenhet mellan arbetare och tjänstemän.

Av tabell 37 framgår även att tjänstemännen i de två äldsta åldersgrupperna både absolut och relativt sett gör fler geografiska byten än arbetarna. För dessa tjänstemän är sålunda omkring hälften av alla arbetsgivarbyten förenade med geografiska byten mot ungefär en femtedel bland arbetarna. Även bland de yngsta intervjuobjekten är andelen geografiska byten högre bland tjänstemännen än bland arbetarna men andelen sådana byten i tjänstemannagruppen ligger här på en lägre nivå än bland tjänstemännen i de två äldre grupperna. Detta senare förhållande kan delvis bero på den bundenhet till hemorten (eventuellt utbildningsorten) som olika former av högre utbildning inneburit för de yngre tjänstemännen. Att vidareutbildningen för dessa varit betydande under observationsperioden framgår av att de varit yrkesverksamma endast 70 % av perioden mot 87 % för arbetarna i samma åldersgrupp. Frånvaro från arbetsmarknaden på grund av militärtjänst kan antas ha drabbat de två grupperna ungefär lika, varför differensen i andelen tid som yrkesverksam i huvudsak måste bero på tjänstemännens längre utbildning.<sup>1</sup> De yngsta tjänstemännen kan också antas vara mindre specialiserade i sin yrkesinriktning än de äldre kollegerna, vilket medför att kraven på geografisk rörlighet inte är så stora på dem som på de äldre tjänstemännen (se s. 178).

I de två äldre åldersgrupperna finns inga skillnader i »labour force ex-

<sup>1</sup> Beträffande utbildningens betydelse i detta sammanhang, se s. 147.

posure» som kan förklara differenserna i medeltalet byten mellan arbetare och tjänstemän. I båda yrkesgrupperna har man sålunda varit yrkesverksam 97–98 % av observationsperioden. I den yngsta åldersgruppen har däremot den ovan nämnda skillnaden mellan arbetare och tjänstemän i fråga om andelen tid som yrkesverksam en viss inverkan på skillnaderna i bytesfrekvensen mellan de två grupperna. Om vi standardiserar de faktiska bytesfrekvenserna 1,68 byten för tjänstemän och 3,89 byten för arbetare till att i båda fallen gälla en hundra procentig yrkesverksamhet under perioden (120 månader) erhåller vi i genomsnitt 2,39 byten för tjänstemännen och 4,45 byten för arbetarna. Detta innebär att medan de yngsta arbetarnas faktiska bytesfrekvens är 2,3 gånger så hög som de yngsta tjänstemännens, deras bytesfrekvens efter hänsynstagande till skillnaderna i tid som yrkesverksam är 1,9 gånger så stor som tjänstemännens. Som framgår av dessa beräkningar är det dock lika litet här som i fråga om skillnaderna i andelen ej frivilliga byten tal om att olikheterna i »exposure» skulle kunna förklara skillnaderna i bytesfrekvens mellan de två yrkesgrupperna. Även efter standardiseringen är sålunda medeltalet byten bland de yngsta arbetarna nästan dubbelt så stort som bland de yngsta tjänstemännen.

Vi skall nu övergå till att redovisa rörlighetens sammansättning beträffande olika slag av byten för arbetare och tjänstemän i olika åldrar.<sup>1</sup> Resultaten har sammanfattats i tabell 38, som bl. a. visar hur andelen rena arbetsgivarbyten ligger något högre bland tjänstemännen än bland arbetarna medan de senare i alla tre åldersgrupperna har en betydligt högre andel av vad vi i ett tidigare kapitel kallat komplexa byten, dvs. byte av arbetsgivare i kombination med byte av yrke och/eller näringsgren.<sup>2</sup> Av tabellen framgår vidare att i de två äldre åldersgrupperna tjänstemännen har betydligt större andel s. k. rena yrkesbyten, dvs. byten av yrke men anställd av samme arbetsgivare. Ännu mera markant är vidare skillnaden mellan de två yrkesgrupperna, när det gäller s. k. rena geo-

<sup>1</sup> För definitioner av de olika slagen av byten hänvisas till s. 123 ff.

<sup>2</sup> Som framgår av den vid kodningen av yrkesbyten använda koden är det endast mycket markerade förändringar av verksamhetsområde som för med sig att yrkesbyte kodas.

Tabell 38. Olika slag av byten under tioårsperioden 1948-58 för arbetare och tjänstemän, procent

Slag av byten	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.
I. Rena arbetsgivarbyten	37	43	30	37	26	33
II. Arbetsgivarbyten + yrkesbyten	20	2	31	13	23	16
III. Arbetsgivarbyten + yrkesbyten + näringsgrensbyten	33	16	27	16	40	21
IV. Arbetsgivarbyten + näringsgrensbyten	7	9	7	5	6	15
V. Rena yrkesbyten	1	11	4	19	5	7
VI. Rena geografiska byten	2	19	1	10	0	8
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Totala antalet byten</b>	<b>223</b>	<b>83</b>	<b>391</b>	<b>135</b>	<b>526</b>	<b>61</b>

grafiska byten, för vilka tjänstemännen i alla tre åldersgrupperna redovisar en betydligt högre andel.<sup>1</sup> Den högre geografiska rörlighet för tjänstemännen jämfört med arbetarna som framkom redan i tabell 37 bekräftas alltså här på nytt.

För undvikande av missförstånd beträffande innebörden av ovanstående resultat, speciellt då de äldre tjänstemännens höga andel rena yrkesbyten, bör påpekas att avancemang inom samma karriär (inom samma yrkesområde) inte föranleder någon kodning av yrkesbyte. En jurist som avancerar inom domarkarriären får sålunda inget yrkesbyte kodat, när han efter avslutad tingstjänstgöring övergår till att tjänstgöra i hovrätten. Om han däremot lämnar domarkarriären och tar anställning t. ex. som företagsjurist kodas ett yrkesbyte.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dessa geografiska byten skall ej förväxlas med de redan i tabell 37 redovisade, vilka förutsatte ett samtidigt byte av arbetsgivare. Med begreppet rena geografiska byten avses byte av tjänstgöringsort medan anställd i samma yrke hos samme arbetsgivare. Som exempel kan nämnas de fall officerare förflyttas mellan olika regementen eller tjänstemän inom ett företag utan byte av yrke förflyttas mellan tillverknings- eller försäljningsenheter belägna på olika orter.

<sup>2</sup> En sådan övergång innebär samtidigt ett byte av arbetsgivare och näringsgren, dvs. kategori III i tabell 38.

Vad den använda yrkeskoden beträffar kan det vidare sägas, att den snarare gör det svårare än lättare för tjänstemännen jämfört med arbetarna att få ett yrkesbyte kodat vid förändring av arbetsuppgiften. Detta sammanhänger troligen med att detta klassifikationssystem utarbetats inom arbetsförmedlingen, där man åtminstone tidigare haft behov av en längre gående uppspaltning av arbetarnas än av tjänstemännens olika yrkesområden. För att studera effekten av denna något större differentiering av arbetaryrkerna i den först använda koden har vi därför även bearbetat våra data med hjälp av en annan kod, nämligen det för hela Norden gemensamt utarbetade förslaget till »Nordisk yrkesklassificering», vilket kan sägas differentiera lika mycket på tjänstemannasidan som på arbetarsidan (beträffande denna kod, se s. 127). Det visar sig också att ett användande av denna nya kod påverkar fördelningen av tjänstemännens byten på de olika byteskategorierna en del, medan fördelningen av arbetarnas byten förblir i stort sett oförändrad. För tjänstemännens del innebär denna förändring bl. a. att andelen rena arbetsgivarbyten minskar i alla tre åldersgrupperna medan andelen arbetsgivarbyten i kombination med yrkesbyte ökar. Som helhet har alltså den nya koden till effekt att minska skillnaderna i bytesmönster mellan tjänstemän och arbetare. I de två äldre åldersgrupperna är dock inte förändringarna av den storleksordningen att de slutsatser som baserats på de i tabell 38 redovisade resultaten behöver ändras. I den yngsta åldersgruppen däremot suddas de redan i tabell 38 ganska små skillnaderna ut ytterligare, varför det måste anses mycket osäkert om det finns några egentliga skillnader mellan mycket unga tjänstemäns och arbetares bytesmönster.<sup>1</sup>

### *Orsaker till skillnaderna i rörlighet mellan arbetare och tjänstemän*

Av det i föregående avsnitt redovisade materialet framgår, att arbetarnas rörlighet mellan olika arbetsgivare i alla tre åldersgrupperna är ungefär dubbelt så hög som tjänstemännens samt att i åtminstone de två äldre åldersgrupperna det finns bestämda skillnader i rörlighetsmönster mellan

<sup>1</sup> Denna slutsats berör inte skillnaderna i andelarna rena geografiska byten, eftersom denna byteskategori inte ingick i jämförelsen mellan arbetsförmedlingens kod och »Nordisk yrkesklassificering».

de två yrkeskategorierna, t. ex. så att tjänstemännen har en större andel rena arbetsgivarbyten än arbetarna och de senare en större andel komplexa byten innefattande byte av arbetsgivare i kombination med byte av yrke och/eller näringsgren. Ett genomgående drag är vidare tjänstemännens större geografiska rörlighet.

Om man vill komma åt orsakerna till dessa skillnader finner man mycket litet stöd i litteraturen om arbetskraftens rörlighet. Bland de få författare som diskuterat detta problem är, som redan nämnts i inledningen till detta avsnitt om yrkesställning och rörlighet, Parnes benägen att tillskriva skillnaden i anställningstrygghet stor vikt, när det gäller att förklara varför tjänstemännen i jämförelse med arbetarna har ett lägre genomsnittligt antal anställningsbyten (se s. 170). Parnes diskuterar i detta sammanhang inte orsakerna till de i »Sexstadsstudien» observerade skillnaderna i andelen ej frivilliga byten mellan olika yrkesgrupper. Det negativa samband mellan graden av yrkesutbildning och andelen sådana byten som detta material visar antyder dock en viktig orsak, nämligen att ju mera yrkesutbildning som investerats i en viss kategori av anställda desto svårare och dyrbarare blir de att ersätta.<sup>1</sup> Vid mera tillfälliga krympningar av arbetsstyrkan ligger det därför i arbetsgivarens intresse att i sista hand avskeda de mest svårersättbara yrkeskategorierna. Detta förhållande har också lett till att tjänstemannayrkena ofta är förbundna med speciellt långa uppsägningstider från både arbetstagarens och arbetsgivarens sida. För särskilt kvalificerade och därmed svårersättbara tjänster kan det även införas kontraktsanställning, som binder arbetstagarna vid ett visst företag under ett eller flera år. Allt detta måste få konsekvenser för tjänstemännens rörlighet, dels genom att som Parnes påpekat deras risk att bli avskedade vid driftsinskränkningar blir mindre, dels genom att de inte får samma möjligheter som arbetarna att övergå till lockande anställningar, som fordrar omedelbart tillträde.

I samband med diskussionen av tjänstemännens större trygghet i anställningen får vi heller inte glömma bort pensionsförmånerna, vilka utan tvekan haft en tendens att binda framförallt tjänstemännen till en viss

<sup>1</sup> Beträffande kostnader av detta slag, se s. 71, not 1.

arbetsgivare eller kategori av arbetsgivare. Speciellt markant har detta förhållande varit inom den statliga och kommunala sektorn av arbetsmarknaden med dess höga andel tjänstemän. Inom denna sektor har också av olika skäl risken att bli avskedad på grund av driftsinskränkning varit speciellt liten.

Den jämförelsevis större investeringen i utbildning på tjänstemannasidan har inte bara konsekvenser för anställningstryggheten utan får också antas minska tjänstemännens intresse för att frivilligt byta yrke och därigenom kanske delvis uppge de investeringar som gjorts i en viss yrkesutbildning. Den specialisering som bl. a. högre utbildning i olika former leder till på tjänstemannasidan innebär vidare att tjänstemännen, särskilt då inom ramen för en lokal arbetsmarknad, har relativt få alternativa sysselsättningsmöjligheter inom andra företag eller organisationer. Tjänstemännen kan således avancera i den karriär han tillhör — på denna punkt är hans möjligheter utan tvekan större än arbetarens — men det är relativt få arbetsgivare som erbjuder just hans typ av karriär. Extrema exempel på detta förhållande utgör de verksamhetsområden, där stat eller kommun i praktiken utövar ett monopol, t. ex. som i fråga om militär- och polisväsende samt de statliga kommunikationsverken. Detta måste också ha en inverkan på tjänstemännens benägenhet att byta anställning.

Begränsningen av karriären till vissa snävt inrutade områden av arbetsmarknaden innebär också ett incitament till geografisk rörlighet för tjänstemännen, eftersom avancemangsmöjligheterna i varje fall på mindre orter är starkt begränsade. Detta incitament till geografisk rörlighet uppträder även vid nedläggningar och driftsinskränkningar, eftersom den specialiserade karriären med dess höga investering i utbildning då kan vara ett handikapp för många tjänstemän, när det gäller att på samma ort finna en ny anställning inom det gamla yrkesområdet.<sup>1</sup>

Man kan på detta sätt räkna upp flera aspekter, ur vilka tjänstemännens arbetsmarknad har en annan struktur än arbetarnas och där olikheterna

---

<sup>1</sup> Beträffande arbetares och tjänstemäns geografiska rörlighet efter nedläggningen av ett större textilföretag i Norrköping, se R. Höglund et al., *Näringsliv i omvandling*, Stockholm, 1964, s. 136.

borde leda till skillnader i rörlighet mellan de två kategorierna av arbetstagare. Det är dock troligt att ett hänsynstagande till alla dessa olikheter ändå skulle lämna kvar vissa skillnader i rörlighet mellan arbetare och tjänstemän, skillnader som bl. a. sammanhänger med tjänstemännens större trivsel i arbetet («job satisfaction»). Nästan alla undersökningar visar sålunda att tjänstemän trivs bättre med sitt arbete än arbetare och även om detta delvis beror på de ovan nämnda faktorerna, t. ex. den större tryggheten i anställningen, finns det troligen även andra faktorer, t. ex. friare arbetsförhållanden, större ansvarstagande m. m., som endast via trivseln i arbetet kan påverka bytesbenägenheten och därmed rörligheten.<sup>1</sup>

Efter genomgången av alla resultaten från Norrköping beträffande skillnaderna i rörlighet mellan arbetare och tjänstemän och försöken till förklaringar av dessa skillnader ställer man sig gärna till slut frågan, hur rörligheten för tjänstemän resp. arbetare kommer att utveckla sig på framtidens arbetsmarknad. Kommer t. ex. skillnaderna mellan de två yrkeskategoriernas rörlighet att bestå och den ökande tjänstemannandelen därmed att leda till minskad rörlighet både beträffande arbetsgivare och yrken eller finns det faktorer som motverkar en sådan utveckling? Hur kommer t. ex. införandet av ATP att påverka tjänstemännens rörlighet mellan olika arbetsgivare och vad betyder den pågående tekniska förändringen («automationen») för den framtida utformningen av arbetares och tjänstemäns arbetsuppgifter och därmed också för skillnaderna i rörlighet mellan de två yrkeskategorierna? På frågor som dessa kan i dag inte ges några mera bestämda svar, vår kunskap om för utvecklingen avgörande faktorer är alltför bristfällig för att tillåta annat än spekulationer. Frågorna antyder dock viktiga forskningsområden för den

---

<sup>1</sup> För en sammanfattning av studier om trivseln i arbetet bland olika yrkesgrupper, se F. Herzberg et al., *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*, Pittsburgh, 1957 samt R. Blauner, *Work Satisfaction and Industrial Trends in Modern Society*, *Labor and Trade Unionism. An Interdisciplinary Reader* (ed. W. Galenson & S. M. Lipset), New York, 1960. För en svensk diskussion av dessa problem se Segerstedt & Lundquist, op. cit.



fortsatta arbetsmarknadsforskningen och visar på behovet av upprepade studier av samma arbetsmarknad eller yrkesgrupp för att finna utvecklings-tendenserna.<sup>1</sup>

#### RÖRLIGHET BLAND ARBETARE MED OLIKA GRAD AV YRKESUTBILDNING

I inledningen till detta kapitel nämndes att i utländska undersökningar av arbetskraftens rörlighet de studerade arbetargrupperna ofta indelas efter de olika grader av yrkesutbildning («skill») som fordras inom olika yrkesområden. Detta är möjligt bl. a. därför att de använda officiella yrkeskoderna delar in yrkena på detta sätt.<sup>2</sup> De svenska koder vi använt vid bearbetningen av vårt material från Norrköping har inte denna indelning och det kan diskuteras om det överhuvudtaget är meningsfullt att söka göra en sådan uppdelning för alla de olika slag av arbetaryrken som förekommer på en lokal arbetsmarknad av Norrköpings typ.<sup>3</sup> Det låg i varje fall utom ramen för våra möjligheter att söka skapa en kod som fyllde denna funktion. På grund härav nöjde vi oss till en början med att indela de intervjuade i egna företagare, tjänstemän och arbetare, kategorier för vars avgränsning vi kunde följa de regler som lagts ned i folkräkningarna.

Intresset för att trots allt försöka indela arbetarna efter graden av yrkesutbildning väcktes dock på nytt genom publicerandet av Gösta

<sup>1</sup> Se C. P. Brainerd, Trends in the Character of Work Attachments Among Philadelphia Toolmakers, ingående som kapitel IV i G. L. Palmer et al., *The Reluctant Job Changer*, Philadelphia, 1962. Brainerd bygger sin analys på data från tre olika undersökningar av verktygsarbetare i Philadelphia. Undersökningarna hade utförts 1924, 1936 och 1951 och innehåller alla tre tioåriga anställningshistorier för de intervjuade arbetarna. Brainerds studie utgör ett exempel på *sekundäranalys* av för andra ändamål insamlade data. Det finns dock också exempel på *planerad* upprepning av samma rörlighetsundersökning, nämligen de studier som utförts av det amerikanska arbetsministeriet 1955 och 1961. Se G. Bancroft & S. Garfinkle, Job Mobility in 1961, *Monthly Labor Review*, August, 1963, s. 897 ff.

<sup>2</sup> Se t. ex. den kod som använts i den amerikanska »Sexstadsstudien», nämligen United States Bureau of the Census, 1950 Census of Population, *Alphabetical Index of Occupations and Industries*.

<sup>3</sup> Meidner anser t. ex. att sambandet mellan yrkeskompetens och rörlighet är ett delproblem som endast torde ha »intresse för verkstadsindustrien med dess välavgränsade och statistiskt åtkomliga yrkesarbetarbegrepp». Se Meidner, op. cit., s. 210.

Carlssons bok »*Social Mobility and Class Structure*» (Lund 1958), i vilken bl. a. kategorin »arbetare» indelas i »artisans and skilled labour» resp. »semi- and unskilled labour».<sup>1</sup> Genom vänligt tillmötesgående från professor Carlssons sida fick vi låna den kod med vars hjälp han gjort ovanstående indelning. Det som främst intresserar oss i denna kod är den förteckning som där finns över de viktigaste kategorierna i gruppen yrkesarbetare och jämförliga. Med hjälp av denna förteckning blev det nämligen möjligt att indela vårt eget material i yrkesarbetare och icke yrkesutbildade arbetare, varvid de senare blir en restgrupp sedan vi enligt förteckningen plockat ut yrkesarbetare och jämförliga. Härigenom blev det också möjligt att dela upp de i tabell 37 ingående arbetarna på detta sätt och studera medeltalet arbetsgivarbyten för de två kategorierna av arbetare under tioårsperioden 1/9 1948–31/8 1958. Vid denna bearbetning har vi dock endast tagit hänsyn till de intervjuade arbetarnas yrke vid slutet av perioden. Indelningen baserar sig således på att dessa arbetstagare varit arbetare vid början och slutet av perioden (se s. 172) och att de dessutom vid slutet av perioden var sysselsatta som antingen yrkesarbetare eller ej yrkesutbildade arbetare. Resultaten av bearbetningen framgår av tabell 39, vilken visar genomgående högre medeltal arbetsgivarbyten för de ej yrkesutbildade arbetarna. I fråga om de övriga aspekter på rörligheten som tagits med i denna bearbetning är däremot skillnaderna små mellan de två kategorierna av arbetare. Trots de små procentuella skillnaderna i fråga om bl. a. andelen ej frivilliga byten kan det dock ha sitt intresse att notera, att i de två äldre åldersgrupperna denna andel är något högre bland yrkesarbetarna än bland de ej yrkesutbildade arbetarna. I den yngsta åldersgruppen däremot är förhållandet det omvända, dvs. de ej yrkesutbildade har högre andel ej frivilliga byten än de yrkesutbildade. Detta resultat stämmer ganska väl överens med vad vi i ett föregående kapitel fann beträffande sambandet mellan rörlighet och andelen ej frivilliga byten, nämligen att i de två äldre åldersgrupperna det är de minst rörliga som har den största andelen ej frivilliga byten. I den yngsta åldersgruppen däremot var dessa tidigare resultat mera oklara,

<sup>1</sup> Beträffande principerna för denna indelning, se Carlsson, op. cit., s. 56 f.

Tabell 39. Medeltal arbetsgivarbyten under tioårsperioden 1948-58 för arbetare med olika grad av yrkesutbildning

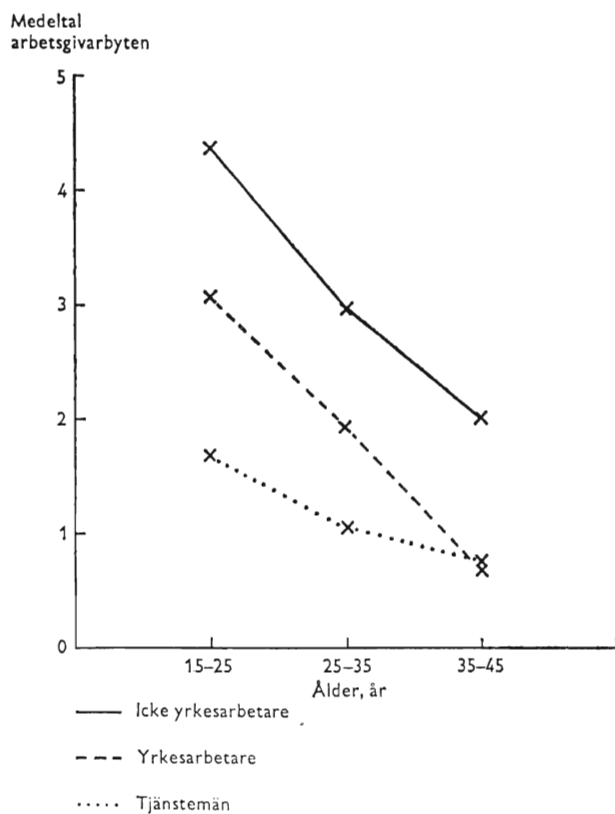
Rörlighetsmått	Män födda år					
	1913		1923		1933	
	Yrkesarb.	Icke yrkesarb.	Yrkesarb.	Icke yrkesarb.	Yrkesarb.	Icke yrkesarb.
<i>Medeltalet arbetsgivarbyten, totalt</i>	0,68	1,89	1,93	2,95	3,06	4,39
därav						
frivilliga byten	0,51	1,51	1,49	2,33	2,77	3,73
ej frivilliga byten	0,17	0,38	0,44	0,62	0,29	0,66
andel ej frivilliga byten, procent	25	20	23	21	10	15
därav						
geografiska byten	0,12	0,37	0,34	0,54	0,65	0,64
ej geografiska byten	0,56	1,52	1,59	2,41	2,41	3,75
andel geografiska byten, procent	18	20	18	18	21	15
<i>Medeltalet månader yrkesverksam</i>	117	116	117	115	102	107
<i>Andel tid som yrkesverksam under perioden, procent</i>	98	96	98	96	85	89
<i>Medeltalet arbetsgivarbyten vid standardisering till 120 mån. yrkesverksamhet i alla grupper</i>	0,70	1,97	1,98	3,08	3,61	4,94
<b>Antal individer</b>	<b>66</b>	<b>90</b>	<b>59</b>	<b>87</b>	<b>48</b>	<b>80</b>

möjligen dock att det fanns en tendens i motsatt riktning, dvs. ökad andel ej frivilliga byten vid stigande bytesfrekvens (se s. 155 ff.).

Beträffande andelen geografiska byten visar våra data inga eller mycket små skillnader mellan de två kategorierna av arbetare. Det verkar därför inte som om yrkesarbetarna genom en mera specialiserad karriär på samma sätt som tjänstemännen skulle påverkas till någon högre grad av geografisk rörlighet. I åldern 35-45 år gör sålunda yrkesarbetarna i genomsnitt ungefär lika många arbetsgivarbyten som jämnåriga tjänstemän men deras geografiska rörlighet ligger på en betydligt lägre nivå (18 % för yrkesarbetarna mot 50 % för tjänstemännen, se tabellerna 37 och 39).

I tabell 39 har även medtagits uppgifter om medeltalet månader som yrkesverksam under observationsperioden för de två kategorierna av arbetare. Detta mått på »labour force exposure» visar mycket små skillnader mellan de båda kategorierna. I de två äldre åldersgrupperna har

Diagram 11. Medeltal arbetsgivarbyten under perioden 1948-58



yrkesarbetarna i genomsnitt varit yrkesverksamma en eller två månader mer än de ej yrkesutbildade arbetarna medan i den yngsta åldersgruppen skillnaden går i motsatt riktning. De unga yrkesarbetarna har således i genomsnitt varit yrkesverksamma fyra månader mindre under perioden än sina ej yrkesutbildade kolleger, en skillnad som väl främst får ses som ett resultat av att de unga yrkesarbetarna efter fyllda 15 år tillbringat mera tid i skolor av olika slag. Denna skillnad i »exposure» har därför ett visst intresse som indikation på att de som vid denna bearbetning klassificerats som yrkesutbildade verkligen fått mera utbildning än de som klassificerats som ej yrkesutbildade.

Vi kan till slut sammanställa de i detta avsnitt redovisade medeltalen

arbetsgivarbyten för yrkesarbetare och ej yrkesutbildade arbetare med de i tidigare avsnitt presenterade medeltalen för tjänstemännen (se tabell 37). Som redan antytts tidigare visar en sådan sammanställning (se diagram 11), att yrkesarbetare i åldern 35–45 år är minst lika stabila som tjänstemän i samma ålder. Den skillnad i fråga om medeltalet arbetsgivarbyten som vi tidigare redovisat mellan arbetare och tjänstemän i dessa åldrar måste därför helt tillskrivas den höga rörligheten bland de ej yrkesutbildade arbetarna. I de två yngre åldersgrupperna däremot ligger både yrkesarbeters och ej yrkesutbildade arbetares rörlighet på en betydligt högre nivå än tjänstemännens, dock så att yrkesarbetarna intar en mellanställning mellan de två övriga kategorierna.

#### RÖRLIGHET OCH NÄRINGSREN

Vid analysen av vårt material uppdelat på näringsgren kan vi inte uppställa något krav på att de intervjuade skall ha arbetat inom samma näringsgren under hela observationsperioden för att klassificeras som tillhörande en viss näringsgren.<sup>1</sup> Som framgått av tidigare kapitel (se tabell 22) är nämligen en mycket stor del av rörligheten förbunden med näringsgrensbyten och ett så strängt krav som det ovan nämnda skulle därför drastiskt ha reducerat de studerade undergruppernas storlek. Vi får i stället nöja oss med att klassificera de intervjuade på den näringsgren de tillhörde vid intervjutillfället. Genom att vid analysen av rörligheten inom olika näringsgrenar använda anställningstidens längd i sista anställningen (»tenure») som mått på rörligheten undviker vi det ovan nämnda problemet med anställningar inom olika näringsgrenar under en och samma observationsperiod. Utom i de sällsynta fall då arbetsgivaren helt och hållet bytt bransch anger vårt mått den kontinuerliga anställningstiden inom en och samma näringsgren.<sup>2</sup>

I samband med sin redogörelse för de amerikanska undersökningarnas resultat beträffande rörligheten inom olika näringsgrenar har Parnes

<sup>1</sup> Vi har vid bearbetningen skilt på följande näringsgrenar: jordbruk med binärningar, byggnadsverksamhet, industri och hantverk, samfärdsel, handel, allmän förvaltnings-tjänst samt fria yrken.

<sup>2</sup> Beträffande beräkningen av »tenure», se s. 165 ff.

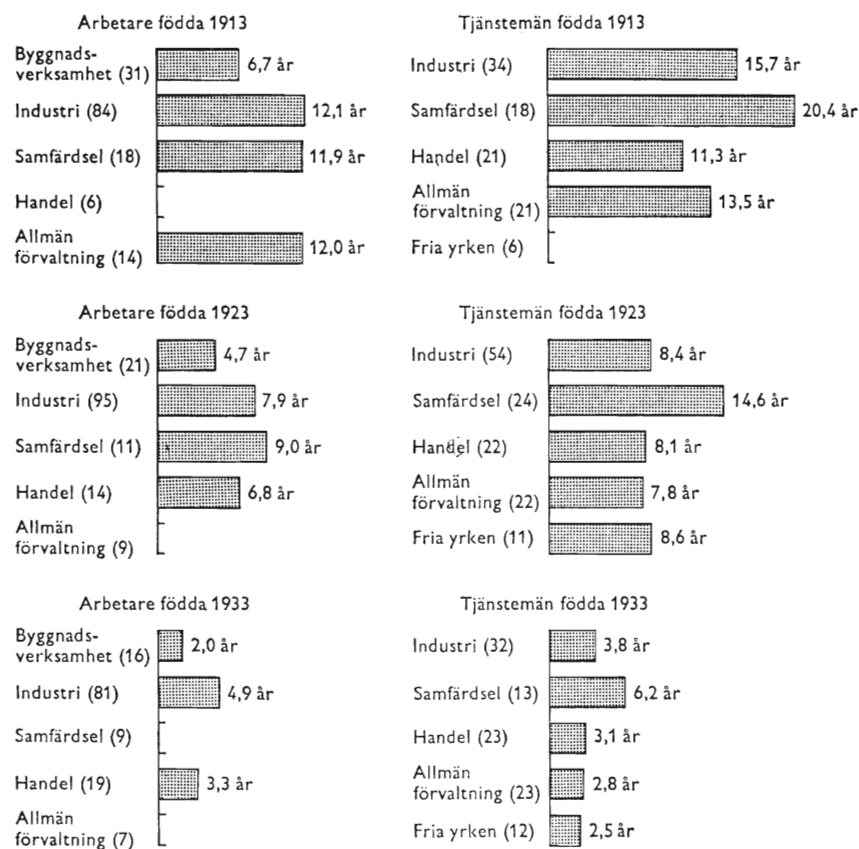
tagit upp en annan svårighet vid denna form av analys, nämligen att de grova kategorier («broad divisions of industry») som man tvingas arbeta med döljer ganska stora differenser i rörlighet mellan delområdena av en viss näringsgren.<sup>1</sup> Som exempel kan nämnas näringsgrenen »samfärdsel», som i vårt material omfattar bl. a. statligt och kommunalt transportväsen med relativt låg rörlighet samt åkeriföretag av olika slag med relativt hög rörlighet.<sup>2</sup> De rörlighetstal man kommer fram till vid användande av kategorier som »samfärdsel», »industri», »handel» o. d. kan därför aldrig bli annat än medeltal representerande de olika undergruppernas högst divergerande rörlighetstal. En viss förbättring av analysmöjligheterna erhålls dock om man som i vår egen undersökning särredovisar arbetare och tjänstemän. Beträffande t. ex. »samfärdsel» visar det sig då, att det framför allt är tjänstemännen som har låg rörlighet. Majoriteten av dessa tjänstemän är just de stats- och kommunalanställda inom transportväsendet, medan chaufförerna inom den privata sektorn av transportväsendet bidrar till att hålla anställningstiden i sista anställningen på en lägre nivå inom samfärdselns arbetarekategori.

Resultaten av vår bearbetning av rörligheten inom olika näringsgrenar framgår av diagram 12. Inga rörlighetsmått har beräknats på undergrupper med mindre än 10 individer, vilket medför att t. ex. »jordbruk med binärningar» helt uteslutits ur diagrammet och »byggnadsverksamhet» inte alls tagits med för tjänstemännen. Bland arbetarna har vi av samma skäl varit tvungna att helt utesluta uppgifterna beträffande anställda i »fria yrken». Beträffande de resultat som redovisas i diagrammet finner vi för tjänstemännens del, att de inom »samfärdsel» sysselsatta har en markant längre genomsnittlig anställningstid («tenure») än de som är verksamma inom de övriga näringsgrenarna. Bland 45-åriga tjänstemän har även de industrianställda hög »tenure» medan de handelsanställda inom denna åldersgrupp har den kortaste genomsnittliga anställningstiden och därmed den högsta rörligheten. I de två yngre åldersgrupperna däremot är skillnaderna i anställningstid ganska små mellan tjänstemän i

<sup>1</sup> Parnes, op. cit., s. 87.

<sup>2</sup> Chaufförernas höga rörlighet framgår av en ej här redovisad bearbetning, varvid vårt material kodats med hjälp av »Nordisk yrkesklassificering».

Diagram 12. Genomsnittlig anställningstid i senaste anställningen inom olika näringsgrenar



Siffror inom parentes anger antalet individer.

»industri», »handel», »allmän förvaltning» och »fria yrken», möjligen dock att industrins tjänstemän i 25-årsåldern visar något högre stabilitet än sina kolleger inom t. ex. »handel» och »förvaltning».<sup>1</sup>

Bland arbetarna är det »byggnadsverksamhet» som i alla tre åldersgrupperna visar den kortaste genomsnittliga anställningstiden och därmed den högsta rörligheten. Anställningsbytena inom denna del av arbets-

<sup>1</sup> Analysen av »tenure» för 25-åriga tjänstemän försvåras av att vi inte korrigerat för »labour force exposure». De funna skillnaderna kan alltså bero på att vissa kategorier av tjänstemän har genomsnittligt högre utbildning och därmed lägre »exposure».

marknaden är ju också i högsta grad institutionellt betingade, dvs. sammanhänger med att arbetsgivare ofta byts, när ett byggnadsprojekt är fullbordat. Det är vidare att märka, att rörligheten inom denna bransch är begränsad till ett mindre antal arbetsgivare, mellan vilka arbetarna byter fram och tillbaka. Våra två mått »medeltalet arbetsgivarbyten över hela arbetslivet» och »medeltalet arbetsgivare arbetat för under hela yrkeslivet» (se s. 163 ff.) skiljer sig sålunda mest åt beträffande byggnadsverksamhet, dvs. det totala antalet arbetsgivare man arbetat för är betydligt lägre än det totala antalet anställningar man har haft.

Utom beträffande »byggnadsverksamhet» är det svårt att dra några bestämda slutsatser i fråga om skillnaderna i rörlighet mellan arbetare sysselsatta i olika näringsgrenar.<sup>1</sup> Det enda som ytterligare möjligen kan utläsas av diagram 12 är att de handelsanställda arbetarna i fråga om rörlighet intar en mellanställning mellan de rörliga byggnadsarbetarna och de mera stabila arbetarna inom »industri» och »samfärdsel».

De olikheter mellan åldersgrupperna som framgår av det i diagram 12 redovisade materialet tyder på den av Parnes redovisade svårigheten med att använda så heterogena kategorier som näringsgren i detta fall utgör. Olika yrkesgrupper inom näringsgrenarna skiljer sig troligen åt beträffande åldersstruktur och vår indelning av materialet i tre åldersgrupper kommer därför att ge de olika näringsgrenarna ett delvis skiftande innehåll beträffande yrkessammansättningen beroende på vilken åldersgrupp det är fråga om. Om man vill komma vidare med denna typ av analys måste man därför ha ett mycket större material, som tillåter en betydligt mera detaljerad indelning av de intervjuade än vad vi här kunnat genomföra. En annan möjlighet är att från början begränsa under-

---

<sup>1</sup> Av Parnes översikt framgår, att de amerikanska undersökningarna ger samma resultat, nämligen att det endast är »byggnadsverksamhet» («construction») som klart skiljer sig i fråga om rörlighet från de andra näringsgrenarna. Se Parnes, op. cit., s. 86. En senare amerikansk undersökning bekräftar, att »byggnadsverksamhet» genom sin låga »tenure» klart avviker från de övriga näringsgrenarna. Avviker gör dock också, enligt denna studie, de anställda inom »transportation and public utilities», vilkas »tenure» är klart högre än bland anställda inom övriga näringsgrenar. Speciellt lång anställningstid har de järnvägsanställda. Se H. R. Hamel, Job Tenure of American Workers, *Monthly Labor Review*, October, 1963, s. 1147 f.



sökningen till vissa homogena yrkesgrupper, representerande olika näringsgrenar.<sup>1</sup>

Ett annat problem som borde ägnas mer uppmärksamhet vid användandet av »tenure» som mått på rörligheten är näringsgrenarnas (branschernas, yrkesgruppernas) expansion resp. kontraktion och den effekt detta har på resultaten av »tenure»-beräkningarna. En låg »tenure» behöver sålunda inte bero på stor rörlighet, om vi med rörlighet avser stor personalomsättning, utan kan bero på att inom en relativt kort tidrymd en mängd nya arbetstillfällen skapats inom näringsgrenen (branschen, yrkesgruppen).

#### RÖRLIGHET OCH CIVILSTÅND

På flera ställen i den föregående texten har vi gjort antaganden om äktenskapsbildningens och den därmed ökade försörjningsbördans inverkan på rörlighet och motiv till att byta.<sup>2</sup> Det har dock stannat vid antaganden, eftersom det är ytterst svårt att fastställa de verkliga orsaksförhållandena på detta område. Delvis beror detta på klassifikationsproblem av samma art som dem vi mött beträffande andra variabler i vår undersökning (beträffande t. ex. »näringsgren», se föregående avsnitt). Det är sålunda inte tillräckligt att utgå från de intervjuades civilstånd vid intervjutillfället, om man vill studera hur äktenskapsbildning och därmed ökad försörjningsbörda påverkar rörligheten. Åtminstone i vissa åldersstadier kan nämligen stora förändringar i civilståndsfördelningen inträffa under den period man valt att observera de intervjuades arbetsbyten och därigenom minskas möjligheterna att fastställa, om det finns några skillnader i rörlighet mellan gifta och ej gifta arbetstagare. Men även om vi lyckas lösa detta metodologiska problem har vi svårt att dra bestämda slutsatser om sambandet mellan civilstånd och rörlighet. Vi vet nämligen inte om de eventuella skillnader vi kommer fram till beror på förändringar i ansvar

<sup>1</sup> Beträffande undersökningar av arbetskraftens rörlighet som utformats på detta sätt, se G. L. Palmer et al., *The Reluctant Job Changer*, Philadelphia, 1962, speciellt kapitel II och IV.

<sup>2</sup> Se t. ex. den mellersta åldersgruppens betoning av de ekonomiska motiven att byta på s. 55.

och försörjningsbörda i samband med giftermål eller på att både civilstånd och rörlighet påverkas av vissa gemensamma faktorer. Meidner har tagit upp detta problem i sammanfattningen av sina resultat beträffande sambandet mellan civilstånd och rörlighet, där han skriver: »Skillnaden i rörligheten mellan gifta och ogifta män överensstämmer med den föreställning härom som man har bildat sig med ledning av olika erfarenheter och allmänna överväganden. Den gifte mannen har ett större tröghetsmotstånd att övervinna och måste tillmäta trygghetsmomentet större vikt än den ogifte. Bostadsfrågan, barnens skolgång, familjeförhållandena äro några av de omständigheter som göra honom mindre benägen att byta arbetsplats. *Därtill kommer, att giftermål redan i och för sig torde innebära en uppdelning av den statistiska populationen, som inte är neutral ur rörlighetssynpunkt*» (vår kursivering).<sup>1</sup> Meidner menar väl med detta, att både giftermål och låg rörlighet på arbetsmarknaden kan sammanhånga med en gemensam disposition till stabilitet hos individen. Som redan framhållits i föregående kapitel (se s. 146 f.) behöver man dock inte begränsa urvalet av gemensamma faktorer till psykologiska dispositioner. Även sjukdom och andra former av fysiska handikapp kan således påverka både civilstånd och rörlighet.

När vi på basis av Norrköpingsundersökningens material studerat sambandet mellan civilstånd och rörlighet, har vi sökt att lösa det första av de ovan uppräknade problemen, nämligen det som har att göra med indelningen av de intervjuade efter civilstånd. Det andra problemet som bl. a. sammanhänger med förekomsten av psykologiska dispositioner som förklaring både till att man gifter sig och sällan byter arbete måste betraktas som mer eller mindre olösligt, i varje fall med de metoder som kommit till användning i Norrköping. Antalet fall med t. ex. fysiska handikapp i någon form är också alltför litet för att tillåta en prövning av bärigheten hos den i förra kapitlet (se s. 146) framförda tanken på att samma faktorer skulle kunna vara handikapp på både äktenskapets och arbetets marknad.

I fråga om indelningen av de intervjuade efter civilstånd har vi upp-

---

<sup>1</sup> Meidner, op. cit., s. 295.

Tabell 40. Medeltal arbetsgivarbyten bland gifta resp. ej gifta arbetare under femårsperioden 1953-58

Civilstånd	Män födda år			
	1913		1923	
	(40-45 år) Medeltal byten	Antal individer	(30-35 år) Medeltal byten	Antal individer
Gifta hela perioden	0,68	134	1,06	104
Gift sig m. m. under perioden	—	8	1,20	20
Ej gifta under perioden	1,22	23	1,61	31

ställt det kravet, att de intervjuade skall ha varit gifta resp. ej gifta under hela observationsperioden för att tas med i analysen som »representanter» för resp. civilstånd. De som gift sig, skilt sig resp. blivit änklingar under perioden bildar en tredje kategori. Resultaten beträffande medeltalet arbetsgivarbyten under femårsperioden 1953-58 för ett på detta sätt uppdelat material framgår av tabell 40.<sup>1</sup> Medeltal har endast beräknats för undergrupper omfattande minst tio individer, vilket bl. a. medfört att resultatredovisningen måst begränsas till att gälla enbart arbetare i de två äldsta åldersgrupperna.

Resultaten i tabell 40 innebär, att de under hela perioden ej gifta bytt arbetsgivare i större utsträckning än de under hela perioden gifta. Speciellt intressant är vidare, att bland 35-åringarna den kategori arbetare, som undergått civilståndsändring under perioden, intar en mellanställning i fråga om medeltalet arbetsgivarbyten. Vi kan därför säga, att undersökningen i Norrköping bekräftat de tendenser till samband mellan

<sup>1</sup> Eftersom antalet fall med förändringar av civilstånd ökar med observationsperiodens längd, väljer vi här en femårsperiod som bas för bearbetningen. Observationsperioden omfattar således åldersskedena

30-35 år för de år 1923 födda  
40-45 år för de år 1913 födda.

Tabell 41. Andel geografiska byten i samband med byte av anställning bland gifta resp. ej gifta arbetare under femårsperioden 1953-58

Civilstånd	Män födda år			
	1913 (40-45 år)		1923 (30-35 år)	
	Totalt antal byten	Därav geogr. %	Totalt antal byten	Därav geogr. %
Gifta hela perioden	91	18	110	11
Gift sig m. m. under perioden	—	—	24	25
Ej gifta under perioden	28	36	50	16

civilstånd och rörlighet som tidigare rapporterats både av Meidner (se s. 189) och i flera amerikanska undersökningar.<sup>1</sup>

Geografiska byten borde innebära större problem för den gifte arbetaren än för den ej gifte. Bostadsproblemet kan t. ex. vara mera svårlost för den gifte arbetstagaren och de övriga familjemedlemmarnas bindningar till orten kan utgöra en barriär mot flyttning. Det verkar därför rimligt att uppställa den hypotesen, att geografisk rörlighet skall vara vanligare bland ej gifta än bland gifta arbetare. Som framgår av tabell 41 finner hypotesen visst stöd i vårt material.<sup>2</sup> Att inte differenserna är mera markerade sammanhänger eventuellt med det sätt, på vilket geografiskt byte definierats i denna undersökning, nämligen som ett byte av arbetsplats mellan två kommuner (se s. 159). Ett geografiskt byte, som det här

<sup>1</sup> För en sammanfattning av de amerikanska resultaten se Parnes, op. cit., s. 118-121. På grund av bl. a. metodologiska brister i flera av undersökningarna, t. ex. ingen uppdelning efter ålder, är dock Parnes egen slutsats mycket försiktig. Han skriver: »On the basis of the available evidence, the most reasonable conclusion is that there is a slight relationship between the marital status and the mobility of male workers, married men making somewhat fewer shifts than nonmarried. It seems certain, however, that the influence of marital status on mobility is not nearly so strong as that of age.» Parnes, op. cit., s. 121. Beträffande en undersökning som rapporterar högre rörlighet för gifta än för ej gifta män, se Thomas, op. cit., s. 59. Det framgår tyvärr inte av Thomas undersökningsrapport, hur materialet analyserats, t. ex. om indelningen i gifta och ej gifta enbart tar hänsyn till de intervjuades civilstånd vid intervjutillfället. Ingenting sägs heller om hur åldersfaktorn kontrollerats.

<sup>2</sup> Beträffande den mellersta åldersgruppens jämförelsevis låga geografiska rörlighet i åldern 30-35 år se s. 161.

definierats, behöver därför inte innebära, att familjens bostadsort måste ändras utan medför kanske endast ändrad ressträcka till och från arbetet för arbetstagaren själv.

Vi har även undersökt andelen ej frivilliga byten bland de gifta resp. ej gifta arbetarna under femårsperioden 1953–58. Ej frivilliga byten har därvid definierats som de byten vilka påtvingats den intervjuade på grund av driftsnedläggning e. d. (se s. 149). Det är svårt att uppställa någon bestämd hypotes om hur andelen sådana byten kan tänkas variera med civilstånd; rent resonemangsvis kan man således finna argument både för och emot en förekomst av t. ex. större andel ej frivilliga byten bland de gifta arbetstagarna. Situationen är alltså lik den vi mötte beträffande sambandet mellan stabilitet–högrörlighet och andelen ej frivilliga byten (se s. 155 ff.). Det är möjligt att dessa motstridiga argument motsvaras av mot varandra verkande krafter på arbetsmarknaden, ty resultatet av vår bearbetning visar, att skillnaderna i andelen ej frivilliga byten är mycket små mellan de olika civilståndskategorierna. Med tanke på att med stigande ålder de ej gifta synes bli en ur rörlighetssynpunkt alltmer extrem grupp (se t. ex. tabellerna 29 och 40) kan dock noteras, att det bland 45-åringarna finns en viss tendens mot en större andel ej frivilliga byten bland de ej gifta jämfört med bland de gifta arbetarna (29 % bland de ej gifta mot 23 % bland de gifta).

#### **RÖRLIGHET OCH BARNANTAL**

Om man vill närmare studera hur arbetstagarens civilstånd påverkar hans rörlighet, borde man söka finna variabler som så att säga ger ett mått på graden av gift resp. ej gift. Beträffande de gifta har vi en sådan variabel i barnantalet, vilket mäter en aspekt på den förändring som ett giftermål innebär, nämligen ökad försörjningsbörda och ökat hänsynstagande till även andras intressen och trygghet. Vi har därför sökt studera, hur rörligheten varierar med hänsyn till barnantalet bland gifta arbetstagare. Resultatet av vår bearbetning framgår av tabell 42 och tyder närmast på att ökad familjestorlek (= fler barn) leder till ökat antal byten av arbetsgivare.

Tabell 42. Medeltal arbetsgivarbyten bland gifta arbetstagare med olika antal barn

Barnantal	Män födda år							
	1913 (40-45 år)				1923 (30-35 år)			
	Arb.		Tjm.		Arb.		Tjm.	
	Medel- tal	Antal individer	Medel- tal	Antal individer	Medel- tal	Antal individer	Medel- tal	Antal individer
0	0,44	18	0,07 <sup>a</sup>	27	0,60	15	0,22 <sup>a</sup>	41
1	0,50	46			0,56	32		
2	0,95	39	0,29	35	1,42	36	0,59	39
3-	0,74	31	0,50	16	1,52	21	0,70	10
<b>Totalt</b>	<b>0,68</b>	<b>134</b>	<b>0,26</b>	<b>78</b>	<b>1,06</b>	<b>104</b>	<b>0,43</b>	<b>90</b>

<sup>a</sup> På grund av det ringa antalet fall med 0 barn bland tjänstemännen har denna kategori sammanslagits med kategorin »1 barn».

Detta resultat är såtillvida märkligt som vi i föregående avsnitt funnit, att bland arbetare de ej gifta har betydligt högre rörlighet av detta slag än de gifta. I det ena fallet skulle alltså ökad försörjningsbörda m. m. leda till lägre rörlighet och i det andra fallet till ökad rörlighet.

Förklaringen till detta något förbryllande resultat måste troligen sökas i bl. a. det förhållandet, att giftermålet i och för sig i mycket liten utsträckning påverkar mannens försörjningsbörda. Som framgår av tabell 43 är nämligen hustrurna i familjer utan barn i stor utsträckning förvärvsarbetande.<sup>1</sup> Med ankomsten av barn i familjen ändras dock situationen radikalt. Förutom att varje tillskott av barn medför kostnader för familjen, innebär det också att familjeinkomsten minskar på grund av att modern i mindre utsträckning kan eller vill ha förvärvsarbete utanför hemmet. Pressen på mannen som familjeförsörjare ökar härigenom och

<sup>1</sup> Man kunde kanske t. o. m. hävda, att i familjer, där båda makarna är förvärvsarbetande, hustruns byte av arbete för att öka familjeinkomsten kan utgöra ett substitut för mannens byte i samma syfte. Detta skulle också kunna bidra till speciellt låg rörlighet för mannens del i familjer utan barn. Detta innebär även, att det med en stigande andel gifta kvinnor på arbetsmarknaden blir alltmer orealistiskt att betrakta mannens arbetsbyten i isolering från hustruns eventuella byten till och från arbetskraften samt mellan anställningar med olika lön.

Tabell 43. Andelen förvärvsarbetande hustrur i familjer med olika barnantal

Barnantal	Mannens födelseår					
	1913		1923		1933	
	Procent	Antal familjer	Procent	Antal familjer	Procent	Antal familjer
0	68	34	82	39	72	43
1	45	84	41	87	39	62
2	36	98	25	98	8	26
3-	41	64	19	43	—	6
<b>Totala antalet familjer</b>		<b>280</b>		<b>267</b>		<b>137</b>

Anm. Tabellen bygger på hela vårt material från Norrköping och uppgifterna om barnantal resp. hustruns förvärvsarbete avser tidpunkten för intervjun.

detta kan förklara, varför gifta arbetstagare med två eller flera barn har högre rörlighet än sina jämnåriga kolleger utan barn eller med enbart ett barn.<sup>1</sup>

Den lärdom vi kan dra av ovanstående resultat är tydligen, att olika faktorer måste tillgripas för att förklara skillnaderna i rörlighet mellan gifta och ej gifta å ena sidan och mellan gifta med olika barnantal å den andra. Ökad försörjningsbörda kan i varje fall inte användas som förklaring i båda fallen. I fråga om skillnaderna i rörlighet mellan män med olika barnantal verkar det mest naturligt att utgå från de ökade barn-

<sup>1</sup> Se Geoffrey Thomas förut citerade engelska undersökning som bl. a. visar högre yrkesrörlighet (»occupational mobility») för gifta män med barn än för gifta män utan barn. Han sammanfattar sina resultat på följande vis: »Occupational mobility is even more closely associated with children than with marriage alone, therefore, and this would appear to help to confirm the supposition that the reason is a financial one. A single analysis of reasons for changing one job for another shows that 20 % of the men with children gave bad pay as a reason for leaving, compared with 12 % of the married men without children and 11 % of the single men. There were few other striking differences between the groups, although the single men were more frequently perturbed by bad conditions and no prospects than the married men.» Thomas, op. cit., s. 53. Det bör tilläggas att i Thomas undersökning de ej gifta männen hade den lägsta yrkesrörligheten, varför hans resultat i motsats till våra egna tillåter en entydig tolkning av den effekt som giftermål och barn via ökad försörjningsbörda kan ha på de intervjuade männens rörlighet.

kostnader resp. den minskning i omfattningen av hustrurnas förvärvsarbete, som följer med stigande barnantal. De skillnader i rörlighet, som i föregående avsnitt redovisats mellan gifta och ej gifta arbetare, måste däremot troligen ses mot bakgrund av det ökade behov av trygghet och stabilitet som ett giftermål medför. Dessutom måste vi också på något sätt ta hänsyn till att som Meidner antyder, »giftermål redan i och för sig torde innebära en uppdelning av den statistiska populationen, som inte är neutral ur rörlighetssynpunkt» (se s. 189).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Det är naturligtvis också möjligt att något liknande gäller för barnantal och rörlighet. Ingenting har dock framkommit vid analysen av våra data från Norrköping, som ger stöd åt tanken på den eventuella förekomsten av gemensamma faktorer som förklaring både till att man har många barn och ofta byter arbetsgivare.



## KAPITEL 9

### Sammanfattande synpunkter på fortsatt forskning om arbetskraftens rörlighet

#### RÖRLIGHETENS OMFATTNING OCH SAMMANSÄTTNING

I kapitel 7 och 8 har de första stegen tagits mot en detaljerad analys av rörlighetens omfattning och sammansättning bland yngre män på en lokal arbetsmarknad. Vissa faktorer som förefaller att samvariera med rörligheten, exempelvis ålder, yrkesställning och näringsgrenstillhörighet, har också behandlats. De närmare orsakerna till denna samvariation har dock endast kunnat antydast. Bortsett från rena replikationer för att under andra arbetsmarknadsbetingelser studera hållbarheten av de i detta arbete redovisade sambanden resp. studier av rörligheten bland här ej medtagna kategorier, såsom kvinnor och äldre män, skulle därför det fortsatta studiet av rörlighetens omfattning och sammansättning kunna koncentreras på ett närmare studium av dessa orsaker. Alternativa metoder är därvid möjliga och i det följande skall några av dessa i all korthet presenteras.

**Studier av enskilda yrkesgrupper.** Liksom i den amerikanska studien av »The Reluctant Job Changer» (beträffande uppläggningsen av denna studie, se t. ex. s. 21) skulle den fortsatta forskningen kunna koncentreras på några få väl avgränsade yrkesgrupper. Helst skulle dessa väljas så att de representerade några för arbetsmarknaden »kritiska» sektorer, exempelvis vissa slag av yrkesarbetare. För de utvalda grupperna skulle genom intervjuer med både arbetstagare och arbetsgivare kartläggas, vilka fak-

torer på både tillgångs- och efterfrågesidan som starkast påverkade dessa grupperns rörlighet. Som exempel på de problem som borde tas upp till behandling i dylika studier kan nämnas existerande lönedifferenser på de behandlade delarbetsmarknaderna samt arbetstagarnas kunskap om dessa differenser, kraven på yrkesutbildning, använda informationsvägar resp. rekryterings- och introduktionsmetoder m. m. Studier av detta slag skulle kunna läggas upp regionalt, varigenom inverkan på rörligheten av skiftande arbetsmarknadsbetingelser mellan regionerna skulle kunna analyseras. Det skulle också vara möjligt att basera en dylik undersökning på en rad intensivstudier i olika lokala arbetsmarknader, varvid dessa skulle väljas så att de representerar arbetsmarknader av olika storlek, differentiering och expansionstakt.

**Studier av bytesströmmarna på arbetsmarknaden.** En variant av den ovan beskrivna metoden skulle vara att inte från början binda sig för vissa yrkesgrupper utan att börja med en kartläggning av bytesströmmarna på en eller flera lokala arbetsmarknader under en viss given observationsperiod.<sup>1</sup> Denna kartläggning kunde baseras på antingen intervjuuppgifter eller registrering av anställda och avgångna arbetstagare på de olika arbetsplatserna inom respektive arbetsmarknad. På basis av dylika uppgifter kunde sedan frekvensen av byten mellan olika arbetsområden redovisas i matrisen på nästa sida.<sup>2</sup>

En på detta sätt uppgjord matris skulle med största sannolikhet visa, att bytena huvudsakligen ägde rum mellan vissa sektorer av den på detta sätt representerade arbetsmarknaden, medan ytterst få byten förekom mellan andra sektorer. Liksom i tidigare beskrivna förslag till uppläggning av fortsatt forskning kunde sedan genom intervjuer med både

<sup>1</sup> Denna metod avsåg vi ursprungligen att använda i Norrköping. Vi prövade sålunda att använda det s. k. befolkningsregistret för kartläggningen av flyttningsströmmarna på lokala arbetsmarknader. Se s. 17.

<sup>2</sup> I verkligheten kommer naturligtvis en dylik matris att omfatta betydligt fler än 7 yrkesområden (A—G i matrisen). I vår egen undersökning använde vi t. ex. »Nordisk yrkesklassificering» för kodningen av från- och tillträdde anställningar. Genom att använda denna femställiga kod kunde vi sedan allt efter problemställningens art framställa bytesmatriser med högre eller lägre grad av yrkesdifferentiering.

Beträffande användningen av matriser av detta slag för att analysera rörlighet, se även G. Carlsson, op. cit., speciellt kapitel 5 och 6.

Tillträdde anställningar efter  
t. ex. yrke och näringsgren

	A	B	C	D	E	F	G	
A								ΣA
B								ΣB
C								ΣC
D								ΣD
E								ΣE
F								ΣF
G								ΣG
	ΣA	ΣB	ΣC	ΣD	ΣE	ΣF	ΣG	

Frånträdde anställningar efter t. ex. yrke och näringsgren

arbetstagare och arbetsgivare de närmare orsakerna till bl. a. den bristande rörligheten över vissa sektorsgränser studeras. Även här vore det därvid av intresse att kartlägga differenserna i fråga om lön och övriga arbetsvillkor, kraven på yrkesutbildning, rekryteringsmetoderna osv. Efterfrågesidan måste naturligtvis också beröras i detta sammanhang.

#### Upprepade studier av samma arbetsmarknad eller yrkesgrupp.

Vissa av de problem som berörts i de föregående kapitlen kan inte lösas genom parallella studier av olika yrkesgrupper eller arbetsmarknader. Hit hör problem som har att göra med långsiktiga förändringar i yrkes- och företagsstruktur, t. ex. ökad andel tjänstemän och expanderande service-närings, samt förändringar i samhällets åtgärder för att underlätta rörligheten, t. ex. ökad omskolning, förbättrad arbetsförmedling o. d. För att studera problem av denna art måste man tänka sig upprepade studier av enskilda arbetsmarknader, yrkesgrupper eller näringsgrenar med användande av så likartade metoder att full jämförbarhet mellan studierna är garanterad (se s. 180). Dyliga upprepade studier kan utföras som speciella intervjuundersökningar men det är också möjligt att vissa långsiktiga trender bäst belyses genom regelbundet återkommande tilläggsfrågor i samband med labour force-undersökningarna.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Beträffande dyliga specialundersökningar i samband med labour force-undersökningarna i USA, se de i varje nummer av *Monthly Labor Review* under rubriken »Special Labor Force Report» publicerade artiklarna.

## ARBETSBYTESPROCESSEN

Av kapitel 3 och 5 framgår att det inte är fruktbart att söka efter en enda faktor som förklaring till att ett visst anställningsbyte genomförts. Det är alltid en kombination av orsaker som samtidigt eller i en viss tidsföljd påverkar den bytande. Samma sak gäller troligen informationsprocessen vid bytena, även här opererar olika informationskanaler samtidigt eller i en viss tidsföljd. Liksom vid studiet av andra valsituationer, t. ex. konsumenternas val av varor, är det dock inte heller här tillräckligt att konstatera förekomsten av ett komplext orsaksförlopp.<sup>1</sup> Forskningens uppgift är i stället att söka fastställa de olika orsakernas eller informationsvägarnas betydelse eller vikt i en viss valsituation.

Det bytesschema som vi använt vid undersökningen i Norrköping är första steget mot en bättre analys av arbetsbytesprocessen. Det gör oss sålunda uppmärksamma på förekomsten av både bytes- och valfaktorer i en och samma bytessituation (se kapitel 3). Tillämpningen av schemat hade dock sina brister i denna undersökning. I den fortsatta forskningen bör man sålunda söka att skilja på de situationer i vilka verkliga alternativ existerar och de situationer i vilka detta inte är fallet, exempelvis på grund av att bytet förorsakas av ett lockande anbud om ny anställning (se s. 62 ff.). En brist vid tillämpningen av Rossis bytesschema i Norrköpingsundersökningen var även att de bytandes specifikationer eller krav på en ny anställning inte kom med i det slutliga formuläret (se s. 50).

I den fortsatta forskningen om orsakerna till arbetsbytena bör även större uppmärksamhet ägnas arbetstagarens möjligheter att skaffa sig *kunskap om olika aspekter på tillgängliga bytesalternativ*. Det är exempelvis möjligt att de ekonomiska faktorerna får en alldeles speciell betydelse vid bytena genom att informationen om dem är mera tillgänglig

---

<sup>1</sup> Vi nämner detta andra forskningsområde i detta sammanhang för att betona vikten av att den fortsatta forskningen om arbetskraftens rörlighet utnyttjar den kunskap om beslutsprocesser och informationsspridning som ackumulerats vid studiet av andra men likartade problemområden. För en översikt beträffande forskningen om »consumer behavior», se P. F. Lazarsfeld, Reflections on Business, *The American Journal of Sociology*, July, 1959.

än för vissa andra faktorer. De ekonomiska faktorerna skulle därför kunna få en *utlösande* (»triggering») *effekt* vid bytena som inte står i proportion till deras betydelse för arbetsanpassningen i övrigt. (Se även Rossis resultat beträffande kostnaden som en *avgörande eller utslagsgivande* (»clinch») faktor vid val av bostad. Rossi, op. cit., s. 167.)

Vi kan exempelvis tänka oss en individ, som på grund av vantrivsel börjar söka efter alternativ till sin anställning, exempelvis genom att besöka arbetsförmedlingen eller genom att höra sig för hos vänner och bekanta om eventuellt lediga arbeten. I detta sökande efter bytesalternativ måste det stöta på stora svårigheter att få någon verklig kunskap om en del aspekter på de alternativa anställningar, som kan dyka upp, speciellt måste vår arbetssökande individ ha svårt att få någon säker uppfattning om hur han kommer att trivas med det nya arbetet, den nya arbetsledningen resp. de nya arbetskamraterna. Beträffande lön, arbetstid, pensionsförhållanden o. d. kan han däremot få ganska exakta besked även om det naturligtvis också beträffande dessa aspekter på eventuella nya anställningar kan föreligga betydande osäkerhetsmoment, exempelvis beträffande den ackordsförtjänst som den arbetssökande individen verkligen kan komma att uppnå.

För en individ som verkligen har flera alternativ att välja mellan kan därför uppfattningen om de olika alternativens attraktivitet tänkas bli speciellt påverkad av de ekonomiska förmånernas storlek medan en rad andra faktorer i arbetssituationen på grund av osäkerheten i skattningarna av dem får mindre betydelse. De ekonomiska förmånerna och främst då lönen får på detta sätt en betydelse som styrmekanism vid bytena, som måste ses helt skild från dessa förmånens betydelse för anpassningen i stort, dvs. deras vikt bland alla de faktorer som kan tänkas påverka en individs anpassning i arbetet. När väl bytet är genomfört kan kunskap inhämtas även om dessa andra, i förväg mindre kända faktorer. Det visar sig kanske då att höga värden beträffande de ekonomiska förmånerna inte motsvaras av höga värden beträffande det som allmänt kallas »trivseln i arbetet», exempelvis attityderna mot själva arbetet, arbetsledningen och arbetskamraterna. Om inte de ekonomiska förmånerna, här tänkta som innefattande faktorer som lön, pension, arbetstid o. d., är så höga att de i

någon mening kompenserar för dessa låga trivselvärden uppstår missanpassning och hela bytesprocessen sätter i gång på nytt. De höga talen för avgång under de första veckorna av en ny anställning, en avgång på 15 % eller mer under den första månaden har konstaterats i flera företag, tyder på att detta inte alls är något ovanligt.<sup>1</sup>

Det ovanstående får naturligtvis inte fattas som att den arbetssökande individen skulle stå passiv inför den mer eller mindre goda tillgången på information om olika aspekter på de lediga anställningarna. Vi kan i stället utgå ifrån att han beträffande de aspekter där osäkerheten är störst, exempelvis beträffande de ovan behandlade trivselfaktorerna, skall söka att nå största möjliga visshet genom att fråga dem i sin omgivning som kan ha någon uppfattning i saken. Med utgångspunkt från socialpsykologisk teori kan man säga, att individen i denna situation av osäkerhet söker att förankra sin egen uppfattning om en viss anställnings lämplighet i en eventuell existerande gruppopinion om vilka arbetsplatser som ur exempelvis trivselsynpunkt är bra eller dåliga.<sup>2</sup> Detta innebär att vad som i tidigare avsnitt om informationskällorna vid de studerade bytena kallats informella kontakter måste bli av mycket stor betydelse för att »validera» den arbetssökandes uppfattning om de aspekter på eventuellt nya anställningar, för vilka ingen säker eller objektiv information står att få. Eftersom ovissheten måste vara stor beträffande en hel rad för arbetsanpassningen viktiga faktorer kan detta också förklara en del av de informella kontakternas stora betydelse som informationskälla, speciellt då bland arbetarna (se s. 73).

<sup>1</sup> Se t. ex. M. Hedberg, *Företagets personalomsättning*, Stockholm, 1963, s. 17.

<sup>2</sup> Jfr den amerikanske socialpsykologen Festingers användning av begreppet »social reality» för att beteckna den situation, där individen inte genom direkt prövning (»physical reality») kan vinna stöd för sin uppfattning utan där i stället stödet måste hämtas från andras erfarenheter eller åsikter. Festinger tänker sig att ju mindre direkt prövning som är möjlig desto större betydelse får den sociala referensen, dvs. gruppen, och desto större blir trycket på individen att kommunicera med denna. (Se Festinger et al., *Theory and Experiment in Social Communication*, Ann Arbor, 1952). Den bytesproblematik som sysselsätter oss synes mycket väl gå att översätta i termer av Festingers teori. Löneförmåner, arbetstid o. d. skulle därvid motsvara det som enligt Festinger direkt kan prövas medan framtidsutsikter, trivselförhållanden o. d. motsvarar de aspekter på den nya anställningen, för vilka den arbetssökande blir så gott som helt beroende av åsikterna i sin närmaste omgivning.

Av detta följer att de *informella kontakterna fyller två funktioner för den arbetssökande*, nämligen dels att *ge upplysning om lediga arbeten* ungefär på samma sätt som en arbetsförmedling eller en annons och dels att *representera gruppopinionen* i den arbetssökandes omgivning beträffande en rad svårbedömbara aspekter på de lediga anställningarna. Det är naturligtvis denna dubbla funktion som ger de informella kontakterna en så stark ställning, när det gäller informationsspridningen på arbetsmarknaden. Det är också svårt att tänka sig att några mera genomgripande förändringar skulle kunna äga rum beträffande dessa förhållanden. Arbetsförmedlingen kan naturligtvis förbättra sin service i fråga om den mera objektiva informationsspridningen men det torde ligga utanför dess kompetensområde att i någon större utsträckning tjäna som opinionsförmedlare beträffande de olika trivselvärden som kan förväntas förbundna med alternativa anställningsmöjligheter. Den enda förändringen skulle möjligen vara att mera specialiserade yrkeskarriärer både för arbetare och tjänstemän skulle ge »expertbedömningar» ökat utrymme på gruppopinionens bekostnad. Redan nu visar ju våra data från Norrköping att de informella kontakterna betyder mindre som informationskälla för tjänstemännen med deras mera specialiserade karriärer än för arbetarna.

*Osäkerheten* i upplevelsen av vad olika alternativa anställningar kan komma att både *kräva i insats* (»effort») och *ge rent ekonomiskt eller i annan form* är också något som borde ägnas större uppmärksamhet i den fortsatta forskningen.<sup>1</sup> Hur den individuella arbetstagaren reagerar i denna av osäkerhet präglade valsituation kan antas bero på *både personlighetsstruktur och upplevelsen av de egna möjligheterna på arbetsmarknaden*. Om han exempelvis upplever sig ha stora möjligheter, bör han sålunda vara mera benägen att ta »risker» beträffande osäkra aspekter på alternativa anställningar. En mera försiktig inställning ligger däremot närmast till hands, när arbetstagaren upplever sina möjligheter på arbets-

---

<sup>1</sup> Beträffande arbetstagarens osäkerhet om den »effort», som kommer att krävas av honom i en ny anställning, se Simon, op. cit., s. 115 samt W. Baldamus, *Efficiency & Effort*, London, 1961, kapitel 9. Problemet med osäkerhet och det »risk-tagande» som ett byte alltid innebär behandlas även av Reynolds, se Reynolds, op. cit., s. 82 f.

marknaden som begränsade. Detta skulle bl. a. kunna vara fallet bland äldre arbetstagare.<sup>1</sup>

Av det ovanstående framgår att den fortsatta forskningen om de viktigaste skälen till bytena bör ägna ökad uppmärksamhet åt arbetstagarnas möjligheter till kunskap om olika aspekter på alternativa anställningar. Detta leder i sin tur till ett fördjupat studium av informationsprocessen på arbetsmarknaden och den effekt som kvarstående osäkerhet kan ha på det slutliga beslutet att byta eller stanna för olika typer av arbetstagare.

Det är uppenbart att detta intensifierade studium av bytesprocessen knappast kan bedrivas på samma sätt som undersökningen i Norrköping, där de intervjuade i efterhand tillfrågades om skälen till sitt sista byte av anställning. Det måste i stället bli fråga om någon form av panelstudier, där man genom upprepade intervjuer med arbetstagare inom en eller flera väl avgränsade yrkesgrupper följer dem över en längre period och registrerar deras eventuella otillfredsställelse, flyttningsberedskap, sökbeteende och slutliga beslut att byta eller stanna (se den ursprungliga referensramen på s. 5 ff.). Endast på detta sätt kan vi få tillräckligt ingående kunskap om bl. a. följande aspekter på arbetsbytesprocessen:<sup>2</sup>

- a) *samspelet av bytesfaktorer* som sätter igång bytesprocessen,
- b) *valet av informationsvägar*, används flera informationskällor samtidigt eller i en viss tidsordning,<sup>3</sup>
- c) *selektionen av uppmärksammade valfaktorer* beträffande alternativa anställningar (inklusive den anställning som innehas vid intervjutillfället),
- d) *graden av information om uppmärksammade valfaktorer* som underlag för det slutliga beslutet att byta eller stanna,

<sup>1</sup> Se E. Dahlström, *Schematisering för analys av rörlighet och arbetsbyte*, Göteborg, 1964, s. 5, stencil.

<sup>2</sup> Beträffande innebörden av de i uppräknningen av olika aspekter på arbetsbytesprocessen använda begreppen bytes- och valfaktorer, se kapitel 3.

<sup>3</sup> Vid studiet av innovationsprocessen inom jordbruket har man bl. a. funnit, att de informella kontakterna («influence of peers») spelar störst roll under det utvärderande stadiet («the evaluation stage») av denna process. Se E. M. Rogers, *Diffusion of Innovations*, New York, 1962, s. 289.



e) *betydelsen av olika uppmärksammade valfaktorer* för det slutliga beslutet att byta eller stanna,

f) *inverkan av kvarstående upplevelse av osäkerhet* på det slutliga beslutet att byta eller stanna.

Genom att lägga upp den fortsatta forskningen om arbetsbytesprocessen i form av panelstudier blir det möjligt att även registrera avbrott i bytesprocessen i form av beslut att stanna i den gamla anställningen.<sup>1</sup> Det är därför väsentligt att vid de olika intervjutillfällena registrera eventuella förändringar i villkoren för denna anställning resp. upplevelsen av dess för- och nackdelar. Vid byten kan denna information utnyttjas för jämförelse med motsvarande uppgifter beträffande den anställning man bytt till. På detta sätt kan vi på basis av både »objektiv» och »subjektiv» information om de båda anställningarna fastställa i vilka avseenden som det genomförda bytet medfört förbättringar resp. försämringar för den bytande individen (se s. 97 ff.). Detta bör även ge en möjlighet till ett studium av de avvägningar som den bytande arbetstagaren gjort för att kompensera försämringar på ett område med förbättringar på ett eller flera andra områden, en typ av information som vi tror vara av stor betydelse vid försöken att utröna, vilka faktorer som varit speciellt viktiga orsaker till bytena.

Listan med förslag till fortsatt forskning om arbetskraftens rörlighet har nu blivit mycket lång. Om inte annat visar den att framgång i den fortsatta forskningen sammanhänger med förmågan att utforma realistiska uppläggningar av en hel rad specialstudier, som går utöver den mera allmänna kartläggning av rörligheten och dess orsaker som detta arbete representerar.

<sup>1</sup> »However, attention must not be directed exclusively at the experience of mobile workers. The considerations that cause workers to *remain* in jobs despite the availability of other and possibly better ones are fully as important for explaining labor market behavior as the considerations that induce them to *leave* jobs.» Parnes, op. cit., s. 196.

## APPENDIX A

### Metoder och material

<b>1. Urvalet</b>	
1.1. Registren . . . . .	206
1.2. Metodiken . . . . .	206
<b>2. Uppgiftsinsamlingen</b>	
2.1. Formuläret . . . . .	207
2.2. Fältarbetet . . . . .	210
2.2.1. Intervjuarträningen . . . . .	210
2.2.2. Intervjuarbetet . . . . .	210
2.2.3. Kontrollen av intervjuerna . . . . .	212
<b>3. Resultatet av uppgiftsinsamlingen</b>	
3.1. Totala bortfallet . . . . .	212
3.2. Partiella bortfallet . . . . .	216
<b>4. Bearbetningen av svaren</b>	
4.1. Anställningshistorien . . . . .	217
4.1.1. Individens som enhet . . . . .	217
4.1.2. Bytet som enhet . . . . .	218
4.2. Förändringar av anställningsvillkoren . . . . .	219
4.3. Hälkortsbearbetningen . . . . .	220
<b>5. Resultatens tillförlitlighet</b>	
5.1. Medelfelen . . . . .	222
5.1.1. Medelfel vid procenttal . . . . .	222
5.1.2. Medelfel för medeltal . . . . .	224
5.1.3. Överväganden och metoder vid explorativ analys . . . . .	225
5.2. Måtfelen . . . . .	227
5.2.1. Anställningshistorien . . . . .	227
5.2.2. Löneuppgifterna . . . . .	232
5.2.3. Intervjuareffekter . . . . .	234
5.3. Speciella förhållanden . . . . .	236

## 1. URVALET

### 1.1. *Registren*

Vid iordningställandet av urvalsregistret kunde vi använda oss av det register över fysiska personer som fanns på mantalskontoret i Norrköping. Vår *målpopulation* omfattade män födda 1913, 1923 och 1933 som ingick i detta register och den 1.8.1958 var skrivna i staden. Registret innehöll kort för varje i staden skriven person, men dessutom ingick enligt uppgift kort som egentligen skulle ha borttagits på grund av att ifrågavarande person avlidit eller utflyttat senare än 1956. På korten fanns dock anteckning om dylika förhållanden. Vad gäller registrets aktualitet var eftersläpningen enligt uppgift omkring en månad vid flyttningar inom länet. Flyttningar över längre avstånd hade en något större eftersläpning.

Kontakt togs på våren 1958 med mantalskontoret för att få en avskrift av registerkortet för samtliga män i de undersökta årsklasserna (1913, 1923 och 1933). På dessa kort påfördes folkbokföringsnummer, hemort vid födelsen, uppgift om civilstånd med datum för senaste ändring av detta, yrke enligt senaste mantalsskrivning samt adressuppgift. Registret över målpopulationen, som således omfattade alla i Norrköping skrivna män i åldrarna 45, 35 och 25 år, ajourfördes av mantalskontoret till första veckan i augusti. Innan stickprovet drogs gjordes en slutlig kollationering av avskrifterna, som även försågs med namnuppgift. Kortet, som låg i födelsenummerordning, numrerades inom varje åldersklass löpande från ett och uppåt.

### 1.2. *Metodiken*

Det på ovanstående sätt uppgjorda registret bestod av 1 863 kort. Med hänsyn till tillgängliga resurser i tid och pengar och beräkningar av den säkerhet i skattningen som olika stora stickprov gav, bestämdes det sammanlagda urvalet ur de tre åldersklasserna till ca 1 000 individer. Då vi främst var intresserade av att göra jämförelser mellan de tre grupperna var det naturligt att ur resp. åldersklass utta så många individer, att medelfelen hos de skattade värdena skulle bli approximativt lika stora.

För att bestämma det antal personer, som enligt denna målsättning skulle uttas ur varje åldersklass, användes följande ekvationssystem:<sup>1</sup>

$$\frac{M-m}{M-1} \cdot \frac{\sigma_M^2}{m} = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{\sigma_N^2}{n} = \frac{P-p}{P-1} \cdot \frac{\sigma_P^2}{p}$$

<sup>1</sup> Se t. ex. M. H. Hansen, W. N. Hurwitz & W. G. Madow, *Sample Survey Methods and Theory*, Vol. I, New York, 1953, kapitel 4.

Tabell A. Undersökningspopulationens och urvalets storlek

Årsklass	Totalt	Urval	Procent
1913	665	345	51,9
1923	700	357	51,0
1933	498	297	59,6
<b>Totalt</b>	<b>1 863</b>	<b>999</b>	<b>53,6</b>

varvid  $m+n+p$ =urvalsstorlek (ca 1 000) och  $M+N+P$ =populationsstorlek ( $M=665$ ,  $N=700$  och  $P=498$ ).

Genom insättning av värdena på delpopulationerna  $M$ ,  $N$  och  $P$  samt den totala urvalsstorleken som bestämts till ca 1 000 personer och genom att anta lika stora varianser i de tre populationerna kunde ekvationssystemet lösas. Antagandet om varianserna gjordes emedan vi saknade förkunskap om dessa för aktuella variabler och dessutom ej hade någon bestämd variabel att optimera urvalet efter.

Som framgår av tabell A utvaldes i de undersökta åldersklasserna något över hälften av totala antalet individer. Urvalet skedde med hjälp av en slumpstabs-tabell enligt principen för obundet slumpässigt urval och med dragning utan återläggning.<sup>1</sup>

Det bör uppmärksammas att de utvalda individerna representerar dem som i de tre åldersklasserna var skrivna i Norrköping den 1/8 1958. Utflyttade och avlidna har således inte haft möjlighet att komma med i urvalet. Dessa två kategoriers byten kunde av praktiska skäl inte bli föremål för undersökning. Om dessa grupper medtagits hade emellertid målpopulationen varit en annan än den ovan angivna. Beträffande behandlingen av pendlarna, se s. 22, not 1.

## 2. UPPGIFTSINSAMLINGEN

### 2.1. Formuläret

Det i appendix B reproducerade formuläret var resultatet av ett mer än årslångt förberedelsearbete inom institutet. Före sin slutgiltiga utformning testades det vid provintervjuer under vintern och våren 1958. Formuläret är uppdelat på sex huvudavdelningar, som i princip är ordnade kronologiskt med avseende på intervjupersonens levnad.

<sup>1</sup> T. Dalenius, *Stickprovsundersökningarnas teoretiska och metodologiska grundvalar. Sociologiska metoder* (ed. G. Karlsson), Stockholm, 1961, s. 92 f.

Den första avdelningen har rubriken »Utbildning och anställningar». Den inleds med några frågor angående intervjupersonens bakgrund såsom uppväxtort, skolutbildning och skolort under utbildningen, faderns yrke samt en fråga om eventuella anställningar under utbildningstiden. Den sistnämnda frågan togs med för att komplettera anställningshistorien för personer med längre utbildningstid. Dessas »trial and error»-period på arbetsmarknaden kommer annars lätt bort, då den kan vara förlagd före den egentliga utbildningens avslutande, exempelvis i form av ferie- eller praktikarbete.

Efter dessa inledande frågor följer formulärets huvudavsnitt, nämligen genomgången av samtliga anställningar som intervjupersonen haft efter den kontinuerliga skolutbildningens slut. Genomgången skulle göras i kronologisk ordning från arbetslivets början fram till den anställning, som intervjupersonen hade vid intervjutillfället. Som generell regel gavs att hellre börja anställningshistorien för tidigt än för sent.

I formuläret skulle registreras med år och månad när varje anställning började och slutade. En månad utgjorde således den minsta tidsperiod vi beaktade. I anställningshistorien skulle även medtas perioder av studier, militärtjänst, arbetslöshet av mer än en månads varaktighet samt anges om anställningen var på heltid eller deltid. Intervjupersonernas olika arbetsgivare skulle antecknas samt inom vilken näringsgren företaget huvudsakligen bedrev sin verksamhet.

Byte av arbetsgivare ansågs inte ha skett om intervjupersonen bytte mellan olika distrikt eller tjänsteorter, medan han var anställd av samma statliga verk eller i fråga om militära befattningar inom samma vapenslag. Samma sak gällde byten mellan olika arbetsställen inom privata företag. Problem kunde dock uppkomma i fråga om koncernföretag med skilda tillverkningsområden. För att företagen skulle räknas som skilda uppställdes den principen, att de skulle ha olika styrelser. Men eftersom intervjuaren ej kunde vara allvetande om ägförhållandena inom svenskt näringsliv, fick vi i stort sett godta intervjupersonens egen uppfattning om när han bytt arbetsgivare. Vid tveksamhet om hur ett visst byte skulle föras i detta hänseende kunde Svensk industrikalender ofta ge ledning beträffande huruvida visst arbetsställe inom en koncern utgjorde ett självständigt bolag eller ej. Denna metod kunde dock endast användas under kodningsarbetet.

Näringsgrenstillhörigheten bestämdes alltid med hänsyn till tillverkningens eller rörelsens art. Exempelvis fördes en chaufför på ett industriföretag till »industri» och inte till »samfärdsel». Byte chauffören mellan industriföretaget och ett affärsföretag med behållande av sitt yrke som chaufför, blev det således fråga om ett byte av näringsgren, nämligen från »industri» till »handel».

Arbetsuppgifternas art skulle anges för varje anställning. Om arbetsuppgiften ändrades, medan intervjupersonen var anställd hos samme arbetsgivare, skulle detta markeras med uppgift om tidpunkt för ändringen. Även på denna punkt liksom vid byte av arbetsgivare var vi i stort sett tvungna att godta intervjupersonens egen uppfattning om när han bytt arbetsuppgift. *Det väsentliga var dock att intervjuaren frågade om intervjupersonen hade samma arbetsuppgift under hela anställningen.* Av detta framgår, att det inte räckte att för en 20-årig anställningstid enbart anteckna »springpojke» och därefter »försäljningschef». Även om intervjupersonen inte kom ihåg varje gång han bytt arbetsuppgift var det säkert möjligt för honom att ange mera markerade »vändpunkter» i karriären.

För varje byte såväl av arbetsgivare som av arbetsuppgift skulle anges om det berodde på driftsinskränkning, omläggning av driften e. d. Anteckning skulle även ske om anställningsbyte skedde med hjälp av arbetsförmedlingen eller ej.

Som sista punkt i anställningshistorien behandlades arbetstagarens bostadsort. Som bostadsort definierades liksom vid mantalsskrivningen den ort, där intervjupersonen hade sin dygnsvila. I de flesta fall kom därför mantalsskrivningsort och bostadsort att sammanfalla. För att få så korrekta uppgifter som möjligt genomgicks anställningshistorien två gånger (se kontrollfråga s. 4 och 5 i formuläret).

Frågorna i del II-V av formuläret ställdes enbart till anställda. Del II behandlar i detalj det sista bytet av anställning. Vi frågade varför intervjupersonen bytte anställning, hur han fick reda på det nya arbetet och varför han just valde det arbetet. För att söka få ett grepp om »omsättningsarbetslösheten» i samband med anställningsbyten, ställde vi dessutom en fråga om intervjupersonen var arbetslös mellan sista och näst sista anställningen. Även så kortvarig arbetslöshet som en à två dagar skulle antecknas. Sedan behandlades förmåner och arbetsvillkor såväl i näst sista anställningen strax före bytet som i sista anställningen strax efter bytet samt vid intervjutillfället. Vi frågade därvid efter löneform, genomsnittlig lön inkl. övertidsersättning, pensionsvillkor, speciella förmåner och vad de värderades till per år, arbetstidens längd, övertid samt arbetstidens förläggning. Intervjuarna instruerades att bedöma rimligheten i löneutvecklingen och att vara speciellt kritiska, om intervjuobjektet uppgav samma lön vid intervjutillfället som vid påbörjandet av sista anställningen.

I del III tillfrågades den anställde om sin sista ändring av arbetsuppgift medan anställd hos den arbetsgivare som han hade vid intervjutillfället.

I del IV behandlas förekomst av extraarbete och det ekonomiska utbytet av detta. Dessa frågor togs med för att bl. a. belysa extraarbetets betydelse som introduktion till ett nytt arbetsområde.

Del V har frågor om vad vi kallat flyttningsberedskap. Vi frågade om intervjupersonen ville byta arbete och om han då också skulle vilja byta yrke. För att få ett begrepp om styrkan i eventuella flyttningsplaner frågade vi även om intervjupersonen vidtagit några åtgärder för att få annat arbete, t. ex. utbildat sig eller besökt arbetsförmedlingen. En fråga som berör de intervjuades förväntningar kommer också in under rubriken flyttningsberedskap. Vi frågade därvid hur intervjupersonen bedömde sina chanser att få en ny anställning. Det var alltså inte fråga om en bedömning av chanserna för arbetstagare i allmänhet.

Den sjätte och sista delen av formuläret belyser några aktuella bakgrundsfaktorer. Vi frågade sålunda efter intervjupersonens civilstånd, barnantal, barnens ålder, deras eventuella sysselsättning samt om de bodde hemma eller ej. Beträffande bostaden tog vi bl. a. med uppgifter om upplåtelseform, då innehav av tjänstebostad, villa, radhus kunde anses utgöra en barriär mot vissa slag av byten. Uppgifterna om bostaden skulle gälla hur intervjupersonen själv bodde i Norrköping. Om familjen bodde å annan ort, antecknades även deras bostadsform. Tidsangivelsen för hur länge intervjupersonen bott i egen villa (radhus) eller tjänstebostad gällde hur länge han kontinuerligt bott i denna typ av bostadsform. Det behövde således inte vara samma villa eller tjänstebostad.

## *2.2. Fältarbetet*

### *2.2.1. Intervjuarträningen*

Intervjuarbetet utfördes av 8 studenter med tidigare intervjuerfarenhet. En av dessa deltog endast under den senare delen av fältarbetet som ersättare för en av de övriga intervjuarna, vilken avbröt sitt deltagande i undersökningen för andra arbetsuppgifter. Det var alltså aldrig mer än sju intervjuare samtidigt i arbete. För att göra intervjuarna förtrogna med formuläret och undersökningens problemställningar inleddes fältarbetet med en veckas utbildningskurs. Utbildningen av intervjuarna var vid denna undersökning speciellt omfattande, eftersom de förutom förtrogenhet med formuläret måste besitta största möjliga kunskap om olika yrken samt om den lokala arbetsmarknaden. Därför ingick industribesök under både utbildningsveckan och intervjuperioden. Intervjuarna kunde härigenom få insyn i vad som doldes bakom för dem okända eller oklara yrkesbenämningar som de mötte i sina intervjuer. En rad åtgärder vidtogs sålunda för att så långt som möjligt standardisera intervjuförfarandet.

### *2.2.2. Intervjuarbetet*

Sedan utbildningen avslutats påbörjades det egentliga intervjuarbetet. De utvalda personerna hade redan före detta datum fått ett introduktionsbrev

(se appendix B). För att ytterligare öka kunskapen om och motiveringen för att delta i undersökningen föregicks fältarbetet även av ett radioeko och en presentation i pressen. Att denna förhandsinformation skulle öka andelen vägrare, som ibland brukar framhållas, har vi från denna undersökning inget intryck av. Och eftersom vårt formulär innehöll mycket få attitydfrågor var det heller ingen större risk, att introduktionen genom brev och tidningar skulle kunna få någon större inverkan på våra resultat.

En biprodukt av introduktionsbrevet utgjorde retur försändelserna med »adressat okänd». Genom utnyttjande av andra register, t. ex. telefonkatalogen, kunde redan före första besöket den aktuella adressen erhållas.

De i formuläret medtagna uppgifterna insamlades i huvudsak genom personlig intervju i hemmen. Att platsen för intervjuarbetet förlades till de utvalda personernas hem och fritid och således ej till arbetsplatsen berodde på att vi ville undvika missförstånd hos intervjuobjekten om partiskhet från undersökningens sida resp. insyn i de lämnade svaren från arbetsgivarnas sida. Dyliga misstankar kunde annars lätt färga av sig i svaren på t. ex. frågorna om skälen att flytta från eller till en viss arbetsplats.

Ett ytterligare skäl att välja hemmet som intervjuplats var att intervjupersonerna där hade tillgång till betyg, inskrivningsbok o. d. Även uppgifter av muntlig art från övriga familjemedlemmar kunde bedömas bli av värde. Dessa källor var enligt intervjuarnas vitsord en stor tillgång vid fastställande av vilka arbeten intervjupersonen haft och tidpunkterna för dessa.

För att randomisera intervjuareffekten fördelades intervjuobjekten på intervjuarna på så sätt att varje intervjuare tilldelades vart sjunde kort. Redan från början avskildes dock de områden, som låg så långt från centrum att det skulle ha inneburit stora kostnader om varje intervjuare skulle ha behövt besöka dem. Intervjuerna inom dessa sparades till en bestämd vecka, då intervjuarstaben förfogade över en bil.

Arbetet organiserades från en kontorslokal som undersökningen disponerade i centrum av staden. Kontoret tjänade som uppsamlingspunkt för de utförda intervjuerna. Här utfördes också något fåtal intervjuer. Kontorets telefon var också en god hjälp vid fältarbetet genom den möjlighet som den gav att både nå och nås av svårträffbara intervjupersoner. Efter ett visst antal försök att vid hembesök träffa intervjupersonen lämnade intervjuaren ett kort, där en tid för återbesök angavs. Om denna tid ej passade ombads intervjupersonen att ta kontakt med undersökningsledningen för att bestämma en lämpligare tidpunkt. Detta förfarande visade sig mycket praktiskt. Emedan det bedömdes öka risken för vägran undveks att ta den första kontakten per telefon.

Som framgått ovan gjordes stora ansträngningar att komma i kontakt med



alla utvalda intervjupersoner. Svårigheterna att nå kontakt med de utvalda personerna skulle annars ha utgjort en stor bortfallsanledning.<sup>1</sup>

Ett fåtal intervjuer utfördes även på annan ort. Det rörde sig här om personer som, ehuru skrivna i Norrköping, hade sitt arbete förlagt till annan ort. Sålunda intervjuades bl. a. två personer i norra Uppland, tre i Skåne och en utanför Katrineholm.

Intervjuarbetet påbörjades den 25 augusti 1958 och avslutades i mitten av oktober samma år. Den genomsnittliga intervjutiden var med 45-åringarna 41 minuter, med 35-åringarna 37 minuter och med 25-åringarna 31 minuter.

### 2.2.3. Kontrollen av intervjuerna

För att såvitt möjligt redan under intervjuarbetet upptäcka eventuella fel och missuppfattningar i intervjuerna gjordes regelbundna genomgångar av dessa. På oklara punkter och vid förmodade luckor i materialet togs förnyad kontakt för kompletteringar. Dessa förnyade kontakter berörde endast några procent av totalantalet intervjuer. Att andelen ofullständiga formulär kunde hållas så låg sammanhänge troligen med den kontrollfråga som fanns med vid slutet av anställningshistorien. Mellan intervjuerna sysselsattes intervjuerna med att koda varandras formulär. Detta bidrog till att göra dem uppmärksamma på betydelsen av noggrannhet, enhetlighet m. m.<sup>2</sup>

Genom dagliga kontakter med intervjuerna och den regelbundna kontrollen av de genomförda intervjuerna sökte vi också att i mesta möjliga mån standardisera intervjuförfarandet. Denna standardisering var speciellt viktig beträffande anställningshistorien, då det inte fanns något yttre mått på att frågorna i denna blivit fullständigt besvarade. Varje anställningshistoria är nämligen i viss mån »unik» och fullständigheten är helt beroende på intervjuares och intervjuobjekts tålamod och noggrannhet.

## 3. RESULTATET AV UPPGIFTSINSAMLINGEN

### 3.1. *Totala bortfallet*

Som redan nämnts uttogs 999 personer för intervju. De utgjorde drygt hälften av alla män i de berörda åldersgrupperna, som enligt mantalskontorets re-

<sup>1</sup> Se T. Dalenius, *Sampling in Sweden*, Uppsala, 1957, s. 229. Dalenius redogör där bl. a. för sina erfarenheter från statistiska centralbyråns utredningsinstitut. »The non-response problem is primarily caused by difficulties involved in coming into contact with the respondents. A simple method of reducing the non-response obviously is to make repeated callbacks.»

<sup>2</sup> F. Yates, *Sampling Methods for Censuses and Surveys*, Glasgow, 1960, 105 f.

Tabell B. Resultat av insamlingsarbetet

Årsklass	Undersök- ningspopula- tion 1/8 1958	Urval			Antal intervjuer	Bortfall	
		Ur- sprung- ligt	Ej skrivna i Norrköping	Slutgil- tigt		Antal	Procent
1913	665	345	7	338	321	17	5,0
1923	700	357	20	337	323	14	4,2
1933	498	297	7	290	276	14	4,8
<b>Totalt</b>	<b>1 863</b>	<b>999</b>	<b>34</b>	<b>965</b>	<b>920</b>	<b>45</b>	<b>4,7</b>

gister var skrivna i Norrköping den 1/8 1958 (urvalstillfället). Av dessa visade sig 34 eller 3,4 % ej vara skrivna i staden trots att deras kort fanns kvar i registret. De hade utflyttat före den 1/8 1958 och tillhörde således ej den population vi valt att undersöka. Inga ansträngningar gjordes därför att intervjua dem på annan ort. Av resterande 965 individer genomfördes intervjuer med 920, dvs. 95,3 %. Vårt bortfall utgjorde således 4,7 %. I tabell B ges en mer detaljerad sammanställning av resultatet av insamlingsarbetet.

Som framgår av tabell C utgjorde vägran att låta sig intervjua en mycket liten andel av bortfallet. Räknat på hela den uttagna populationen var det knappt en procent som föll bort av denna anledning.<sup>1</sup> Norrköpings karaktär av hamn-

Tabell C. Orsaker till svarsbortfall

Orsak till svarsbortfall	Årsklass			Totalt
	1913	1923	1933	
Fel person intervjuad	1	1	—	2
Ej anträffbara	5	—	4	9
Ej i staden	—	3	6	9
Sjuka	6	4	2	12
Sjömän	1	2	1	4
Vägrare	4	4	1	9
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>45</b>

<sup>1</sup> Jfr T. Dalenius, *Sampling in Sweden*, Uppsala, 1957, s. 229. »Experiences from interview surveys in Sweden show that the number of 'absolute refusals' in an interview survey, for example, is relatively small; according to the Survey Research Center's experiences 1953-55 the number is of the order of one per cent».

Tabell D. Bortfallet och de intervjuade fördelade på civilstånd

Årsklass	Procentuell fördelning			Summa	Antal personer
	Ej gifta	Gifta	Uppgift saknas		
<b>1913</b>					
Intervjuade	13,7	86,3	—	100,0	321
Bortfall	41,2	58,8	—	100,0	17
<b>1923</b>					
Intervjuade	19,6	80,4	—	100,0	323
Bortfall	64,3	35,7	—	100,0	14
<b>1933</b>					
Intervjuade	60,1	39,9	—	100,0	276
Bortfall	71,4	14,3	14,3	100,0	14

stad bidrog också till att höja andelen uttagna, som ej kunde kontaktas. En del av de uttagna var nämligen sjömän, som befann sig på långresa hösten 1958. Andra orsaker till att intervjun ej kunde genomföras var att vederbörande vistades på sjukhus eller dylikt.

**Jämförelse bortfall-intervjuade.** Några av de uppgifter som hämtades från mantalskontorets register, när urvalsregistret iordningställdes, kunde användas för att jämföra bortfallet med de intervjuade. I det följande görs sådana jämförelser med avseende på civilstånd, yrke och födelseort. Därvid kodas båda grupperna enligt registeruppgifterna.

Det framgår av tabell D att bortfallet hade en helt annan fördelning på civilstånd än de intervjuade, vilka hade en väsentligt högre andel gifta.

Av tabell E, som avser yrke enligt registeruppgifterna, framgår att bortfallet visade en överrepresentation av företagare, fria yrken och högre tjänstemän. Ett annat genomgående drag var att andelen yrkesutbildade arbetare var lägre i bortfallet än bland de intervjuade.

De i tabell F redovisade siffrorna över de intervjuades resp. bortfallets fördelning på födelseort utvisar inte några klara skillnader. Möjligen fanns den tendensen att i de två yngsta årsklasserna bortfallet hade en större andel individer som var födda i Norrköping. En annan genomgående tendens var att andelen inflyttade från länet var lägre i bortfallet än bland de intervjuade.

Som sammanfattning av dessa jämförelser mellan intervjuade och bortfall kan sägas att det tydligen var vissa grupper, som var svårträffbara för in-

Tabell E. Bortfallet och de intervjuade fördelade på yrke, procent

Yrke	Årsklass					
	1913		1923		1933	
	Inter- vjuade	Bort- fall	Inter- vjuade	Bort- fall	Inter- vjuade	Bort- fall
Företagare, högre tjänstemän	2,5	11,8	1,5	—	0,4	—
Högre tjänstemän i allmän tjänst, fria yrken	3,4	5,9	2,8	7,1	2,9	14,3
Lägre tjänstemän i allmän tjänst	5,6	—	7,4	—	8,3	—
Lägre tjänstemän i enskild tjänst	18,4	17,6	24,8	28,6	23,2	42,9
Hantverkare	6,5	11,8	3,4	—	2,2	—
Yrkesutbildade arbetare	23,7	—	22,3	14,3	17,8	7,1
Ej yrkesutbildade arbetare	35,5	35,3	35,6	50,0	37,6	21,4
Företagare inom jordbruket	1,6	5,9	0,3	—	0,4	—
Arbetare och tjänstemän inom jordbruket	2,8	—	1,9	—	2,5	—
Ej uppgift på kortet	—	5,9	—	—	4,7	14,3
Ej kodbara	—	5,9	—	—	—	—
<b>Summa</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Antal individer</b>	<b>321</b>	<b>17</b>	<b>323</b>	<b>14</b>	<b>276</b>	<b>14</b>

tervju, nämligen ogifta, egna företagare, fria yrkesutövare samt högre tjänstemän.

Man kan vidare säga att det på grundval av dessa jämförelser knappast finns anledning misstänka att vårt bortfall lett till någon mer påtaglig snedvridning av resultaten. Bortfallet var ju dessutom av ringa omfattning.

Tabell F. Bortfallet och de intervjuade fördelade på födelseort, procent

Födelseort	Årsklass					
	1913		1923		1933	
	Inter- vjuade	Bort- fall	Inter- vjuade	Bort- fall	Inter- vjuade	Bort- fall
Norrköping	46,4	41,2	39,7	50,0	56,2	64,3
Annan stad eller köping i länet	3,7	5,9	4,4	—	3,6	—
Länet i övrigt	21,5	11,8	22,2	21,4	18,4	14,3
Stad eller köping i annat län	12,8	17,6	13,3	21,4	10,1	—
Landsbygd i annat län	14,0	17,6	12,7	—	7,6	7,1
Utlandet	1,6	5,9	7,7	7,1	4,1	7,1
Ej uppgift	—	—	—	—	—	7,1
<b>Summa</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Antal individer</b>	<b>321</b>	<b>17</b>	<b>323</b>	<b>14</b>	<b>276</b>	<b>14</b>

### 3.2. *Partiella bortfallet*

Det förra avsnittet behandlade det totala svarsbortfallet, som uppgick till 4,7 % av antalet utvalda personer. Men också en annan typ av bortfall kan förekomma, nämligen svarsbortfall på enskilda frågor i de för övrigt genomförda intervjuerna. Detta bortfall kan vara förorsakat av t. ex. vägran eller ofullständigt besvarade frågor. Det är alltså inte bara det totala bortfallet som har betydelse för undersökningens tillförlitlighet.

Till de svårare problemen vid en undersökning hör att avgöra hur fullständiga de avgivna svaren är. Ett typfall på ett dylikt problem utgör de intervjuades redovisning av sin anställningshistoria. Det är mycket lätt att konstatera huruvida några noteringar alls föreligger. Men sedan ger svaren i sig själva ganska små möjligheter att avgöra huruvida t. ex. det antal anställningar som finns upptagna är det rätta. I det följande behandlas som partiella bortfall endast de fall då kodbara svar i viss utsträckning saknades i formuläret. I ett senare avsnitt om mätfelen (s. 227 ff.) behandlas frågan om anställningshistoriens fullständighet.

Av analysen av det partiella svarsbortfallet framgår att frågorna i formuläret i huvudsak kan föras till tre huvudgrupper. Dessa innehåller tydligen frågor av olika svårighetsgrad för de intervjuade när det gällde att besvara dem.

Det lägsta bortfallet drabbade de frågor som berörde aktuella förhållanden, exempelvis bakgrundsvariabler och vid intervjutillfället rådande anställningsförhållanden. Bortfallet var här inget alls eller endast av någon procents storlek. En mellangrupp, med bortfall kring 5 %, innehöll frågor av attitydtyp, exempelvis skäl att byta anställning resp. skäl att välja den nuvarande anställningen. I den av det högsta partiella bortfallet behäftade gruppen hamnade frågor som rörde fakta om i tiden avlägsna förhållanden. Partiella svarsbortfallet i denna grupp ligger mellan 5 och 10 %. Dessa siffror kan i vissa fall förefalla något höga. Men då den analys som redovisas begränsas till de sista tio åren av anställningshistorien har de perioder som är mest behäftade med denna typ av bortfall ej ingått i analysen.

I samband med redovisningen av resultaten beträffande det sista anställningsbytet resp. flyttningsberedskapen (se kapitel 3–6) anges det partiella svarsbortfallet i de olika tabellerna.

## 4. BEARBETNINGEN AV SVAREN

I detta avsnitt kommer ej att lämnas någon teknisk beskrivning av hur kodningsarbetet i detalj gick till. I stället behandlas vissa principer som följdes vid kodningen av dels anställningshistorien, dels förändringarna av anställningsvill-

koren vid sista bytet av anställning. Principerna vid bearbetningen av yrkesbytena, yrkesställningen samt skälen till bytena behandlas däremot i resp. textavsnitt (se kapitel 3, 7 och 8).

#### 4.1. Anställningshistorien

Bearbetningen av anställningshistorien i frågeformuläret innebar vissa speciella problem, som man vanligen inte möter vid intervjuundersökningar. Dessa problem sammanhänge med att vi i anställningshistorien studerade en process, nämligen arbetsbyten, i tiden och inte tillstånd vid bestämda tidpunkter. I det senare fallet, antingen analysen gäller attityder eller konsumtion, hänför sig alla data till samma tidpunkt eller relativt korta tidsperiod. Detta innebär att den intervjuade individens egenskaper, t. ex. ålder, civilstånd, barnantal m. m. är fixerade till denna tidpunkt eller tidsperiod.

Beträffande anställningshistorien var situationen betydligt mera komplicerad, eftersom vi registrerade byten vid olika tidpunkter under en längre tidsperiod och den bytande individs egenskaper förändrades mellan bytena. Beträffande åldern kunde detta lätt kontrolleras genom att vi lät bytena avse en viss period i individens liv, exempelvis byten mellan 25 och 35 års ålder. Betydligt mera problematiskt ur bearbetningssynpunkt var det förhållandet, att den intervjuade under anställningshistoriens gång också ändrade civilstånd, yrkesställning m. m. Vi kunde alltså inte säga, att alla hans byten representerade en *gift arbetares* bytesmönster, för han kunde vara både ogift och tjänsteman vid någon eller några tidpunkter av anställningshistorien.<sup>1</sup>

De speciella bearbetningsproblem, som dessa växlingar i den studerade individens egenskaper gav upphov till, kunde i princip lösas på två olika sätt, nämligen genom bearbetning med dels *individen* som enhet, dels *bytet* som enhet. I det följande skall en redogörelse lämnas för dessa två bearbetningsmetoder.

##### 4.1.1. Individen som enhet

Det som låg närmast till hands vid bearbetningen av vårt material var att approximera tvärsnittsanalysens bearbetningsmetoder genom att bryta ned den av anställningshistorien omfattade tidsperioden i mindre enheter under vilka individernas egenskaper varit relativt konstanta. I Norrköpingsundersökningen arbetade vi sålunda med följande fyra tidsperioder:

---

<sup>1</sup> För en diskussion av dessa problem, se Parnes, op. cit., s. 60.

- I. 1/9 1953-31/8 1958
- II. 1/9 1948-31/8 1953
- III. 1/9 1938-31/8 1948
- IV. 1/9 1928-31/8 1938

Att perioderna I och II omfattar endast 5 år mot 10 år för övriga perioder sammanhänger med att vi antog våra data vara tillförlitligast i senare delen av anställningshistorien, varför huvuddelen av analysen skulle komma att bygga på dessa perioder. Det fanns därför behov av en finare tidsindelning av de sista 10 åren.

För de perioder, i vilka materialet indelades, kunde vi jämföra exempelvis antalet byten av arbetsgivare för individer med en viss egenskap vid periodens början eller slut. Vi jämförde exempelvis antalet sådana byten för individer som var gifta vid periodens början. Vi kunde också öka kraven på innehav av en viss egenskap genom att endast jämföra antalet byten för individer med samma egenskap under *hela* perioden.

#### 4.1.2. Bytet som enhet

Bearbetningar med individen som enhet är en mycket arbetskrävande och i viss mån stelbent metod. Om man begränsar analysen till individer, som haft en viss egenskap under en hel period, tvingas man att utesluta de individer för vilka förändring skett i denna egenskap under perioden, exempelvis de som varit både arbetare och tjänstemän under samma period.

Ett smidigare sätt att lösa vissa analysproblem är att lägga upp bearbetningen med bytet som enhet. Vi utgick därvid från det individuella bytet och gjorde för vart och ett upp ett hålkort med uppgifter om bytets karaktär, exempelvis enbart arbetsgivarbyte, tidpunkt för bytet, om det var frivilligt eller ej, om det förmedlats av arbetsförmedlingen eller ej osv. Vi försåg även hålkortet med vissa uppgifter om den bytande individens egenskaper vid bytestillfället, såsom ålder, civilstånd, yrke före och efter bytet m. m. Vi kunde sedan välja ut vilken population av byten vi ville, exempelvis alla byten som innebar att arbetare lämnat textilindustrin, och analysera dels till vilka andra tillverkningsområden de flyttat, dels i vad mån de bytt frivilligt eller ej. Vi kunde även dela upp vår population av byten i frivilliga resp. ej frivilliga byten och se hur stor andel av dessa två slag av byten som arbetsförmedlingen förmedlat. Genom att vi i detta material även hade yrkesuppgifter kunde vi förfina en sådan analys ytterligare genom att fördela materialet på olika yrkesgrupper eller efter yrkeställning. Jämförelser med annat material kunde även göras, exempelvis genom att jämföra andelen ej frivilliga byten under olika år med andra data om situationen på den studerade arbetsmarknaden såsom antalet lediga platser eller antalet arbetslösa.

#### 4.2. Förändringar av anställningsvillkoren

I samband med analysen av löneändringarna i kapitel 5 redovisades ett material om de förändringar i fråga om pension, arbetstidens längd, övertid, arbetstidens förläggning samt yrkesställning som skett samtidigt med löneändringarna. Liksom i fråga om löneändringarna gjordes därvid en uppdelning av dessa övriga förändringar i sådana som inneburit förbättring (+), ingen förändring alls (=) resp. försämring (-). I den följande sammanställningen redogörs för vad som i detta sammanhang betraktats som positiva och negativa villkor och förändringar.

*Tjänstepension.* Följande koder fanns på hålkorten:

- + 1 = Statlig- eller kommunal pension
- + 2 = SPP
- + 3 = Stiftelsepension
- + 4 = Annat slag
- 9 = Ingen pension

I bearbetningen skildes enbart mellan om den intervjuade hade eller inte hade pension före och efter bytet.

*Arbetstidens längd.* Denna variabel kodades först i timmar och omkodades sedan maskinellt enligt följande schema:

- + 1 = Kortare (arbetstid i den tillträdde anställningen)
- 2 = Längre       »   »   »       »       »
- = 3 = Lika         »   »   »       »       »

Som lika arbetstid betraktades även ändringar från 48 till 47 timmar, i övrigt togs hänsyn till skillnader om en timme. Undantaget beträffande 48-47 timmars ändringar sammanhänge med den pågående arbetstidsförkortningen.

*Övertid.* Följande koder fanns på hålkorten:

- 1 = 1-5 timmar per vecka
- 2 = 5-10   »   »   »
- 3 = 10-   »   »   »
- + 9 = Nej, ingen övertid.

I bearbetningen skildes enbart mellan om den intervjuade hade eller inte hade övertid före och efter bytet. Någon hänsyn till mer eller mindre övertid togs sålunda inte.



*Arbetstidens förläggning.* Följande koder fanns på hålkorten:

- + 1 = Dagarbetstid
- 2 = Skiftarbete 2-skift
- 3 = » 3-skift
- 4 = » 3-skift även söndag (kontinuerlig drift)
- 5 = Regelbundet återkommande jourtjänst
- 6 = Annan arbetstid.

I bearbetningen skildes enbart mellan dagtid, som betraktades som den positiva varianten, och övriga former av förläggning av arbetstiden. Ett byte 2-skift-dagtid betraktades således som ett positivt byte, medan t. ex. bytet 2-skift-3-skift betraktades som ingen ändring av arbetstidens förläggning. Annorlunda uttryckt innebar detta, att vi utgick ifrån att den avgörande skillnaden låg mellan dagtid och skift, medan olika skiftformer hade liten betydelse för valsituationen.

*Yrkesställning.* Följande koder fanns på hålkorten:

- = 1 = Arbetare — arbetare
- + 2 = Arbetare — tjänsteman
- = 3 = Tjänsteman — tjänsteman
- 4 = Tjänsteman — arbetare.

### 4.3. *Hålkortsbearbetningen*

Vid uppläggningsen av en hålkortsbearbetning kan man välja mellan följande två alternativa metoder:<sup>1</sup>

»1) Att koda och stansa hela materialet i en följd för att på detta sätt få en »bank» av uppgifter. I den mån analysen fordrar korsorteringar av uppgifter, som inte finns stansade på samma kort, kan man »ta ut» data från »banken» och stansa nya kort.

2) Att åstadkomma en indelning av hålkorten efter »ämnesområden» så att uppgifter som behöver korsorteras från början placeras på samma kort. Detta förutsätter att man innan uppgörandet av kodningsplanen känner till vilka bearbetningar man önskar göra. Ju mindre man vet om dessa framtida bearbetningar, ju större risk för att denna uppläggning av bearbetningen bara blir en variant på den först nämnda, dvs. de först stansade korten blir en »bank» för uppstansandet av de nya kort, som ej förutsedda bearbetningar fordrar.»

<sup>1</sup> Se B. G. Rundblad, *IUI:s bilundersökning — Metoder och material*, s. 30 f., Stockholm, 1958, stencil.

Vi valde i denna undersökning alternativ 1, eftersom mängden av material och aspekter, som kunde läggas på det, gjorde det omöjligt att från början överblicka och bestämma *alla* de bearbetningar, som skulle komma att göras.

Vi valde alltså att löpande stansa våra data i ett från början obestämt antal »primärkort», motsvarande insättningar på »databanken». Ur dessa primärkort kunde sedan vid behov data tas ut och sammanföras till »sekundärkort», vilka uppbyggdes av bakgrundsvariabler plus data som belyste ett visst undersökningsområde, t. ex. det senaste bytet av anställning.

Som stansningsunderlag för primärkorterna användes dels formuläret direkt, dels och till övervägande delen kodningsblanketter, på vilka data ur formuläret hade sammanställts. För varje individ, beroende på åldersklass, stansades sammanlagt upp till 17 primärkort och 3 sekundärkort. De senare framställdes maskinellt på grundval av primärkorterna.

När en korttyp var färdigstansad listades samtliga kort i nummerordning. Att ha materialet sammanställt på detta överskådliga vis innebar en väsentlig fördel vid exempelvis lokalisering av stansnings- eller kodningsfel. Det underlättade sålunda spårandet av omöjliga koder eller kombinationer av koder.

Dessutom sammanfördes vissa data på ett hålkort, som utnyttjades vid en körning av endimensionella tabeller på matematikmaskin. Det program, som fanns färdigställt och som vi utnyttjade endast till en del, gav bl. a. möjlighet att studera en- och tvådimensionella fördelningar för enkolumnersfält. Vi använde detta program för att räkna ut de endimensionella fördelningarna för 75 variabler. Härigenom erhöles på ett tidigt stadium frekvens- och procentfördelningar för dessa variabler, vilket var av stort värde vid uppläggnings- och fortsatta analysen. Vi kunde t. ex. se hur snett olika variabler var fördelade och därigenom avgöra det meningsfulla i att låta dem ingå i korssorteringar.

## 5. RESULTATENS TILLFÖRLITLIGHET

I en urvalsundersökning kan det uppträda två typer av fel, nämligen slumpfel och systematiska fel. Slumpfelens storlek kan beräknas och kontrolleras genom att man utnyttjar ett slumpmässigt urvalsförfarande vid uttagandet av undersökningsobjekten.

De systematiska felen uppträder vare sig det rör sig om en urvals- eller totalundersökning. I den mån man på förhand känner till eller anser sig kunna förutse deras förekomst kan man vid planerandet av undersökningen söka gardera sig mot dem. I vårt fall kan vi nämna den kontrollfråga som avslutade anställningshistorien. Kontrollfrågan syftade till att reducera effekten av ett förmodat systematiskt bortfall av information om byten.

I efterhand kan man genom att jämföra undersökningsresultaten med andra källor söka skapa sig en bild av den samlade effekten av de systematiska felen. Dessa kan bero på exempelvis fel vid upptagandet av intervjuerna, fel vid bearbetningen eller att bortfallet utgjorts av en grupp med extrema värden på undersökningsvariablerna. Speciella förhållanden under intervjuperioden kan också tänkas påverka svaren i en viss riktning.

Totala svarsbortfallet är tidigare behandlat i denna redogörelse och under rubriken mätfel nedan tas upp några jämförelser av intervjudata med andra källor; intervjuareffekten och de speciella förhållanden, som rådde på den studerade arbetsmarknaden vid tiden för fältarbetet behandlas även. Men först kommer ett avsnitt om de slumpmässiga felen.

### 5.1. *Medelfelen*

I undersökningsrapporten har inga uttalanden om signifikanser gjorts beträffande differenser mellan de redovisade procent- och medeltalen eller om säkerheten i skattningen av enskilda procent- eller medeltal.

Då den föreliggande rapporten förutom rent deskriptiva redogörelser och hypotesställande analys även innefattar förklarande frågeställningar kan det vara på sin plats att något närmare diskutera de använda metoderna och motivera desamma. Wold framhäver bl. a. »... att testning på grundval av det föreliggande samplet är av begränsad relevans vid icke-experimentella undersökningar och att explicit kontroll av den kausala inferensen gentemot andra kunskapskällor är mera oumbärlig vid icke-experimentella än vid experimentella material.»<sup>1</sup> Vid diskussionen av orsakssamband har därför andra överväganden måst göras, vilka redovisas i avsnitt 5.1.3.

Det var före dragningen av urvalet inte möjligt att a priori definiera de undergrupper i registren som senare tedde sig betydelsefulla vid den mer detaljerade analysen av variationerna i rörligheten. Följden blev att analysen i några fall kom att baseras på relativt små grupper.

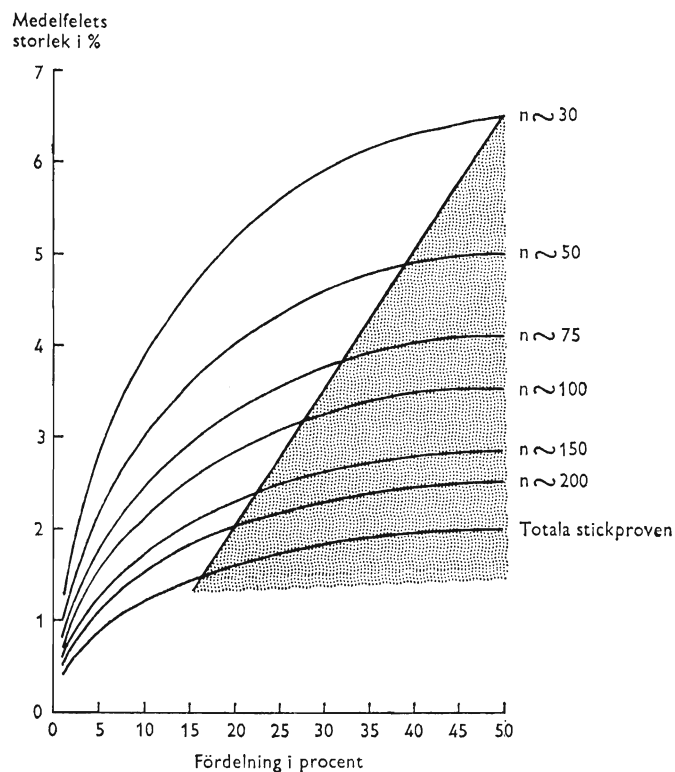
I de fall det i texten redovisade materialet används i rent deskriptivt syfte kan medelfelen i de redovisade talen vara av sampling-tekniskt intresse. Av denna anledning redovisas dels ett diagram över medelfelen vid procenttal beräknade på olika stora andelar av stickproven (avsnitt 5.1.1), dels uppskattningar av medelfelen för vissa medeltal (avsnitt 5.1.2).

#### 5.1.1. Medelfel vid procenttal

Det förhållandet att vi vid stickprovets uttagande inte kunde stratifiera på alla de undergrupper, på vilka analysen senare kom att baseras, medför att vid

<sup>1</sup> H. Wold, Kausal inferens från icke-experimentella observationer, *Kungl. Humanistiska Vetenskaps-Samfundet i Uppsala*, Uppsala, 1957, s. 27.

Diagram A. Enkla medelfelet vid obundet slumpmässigt urval utan återläggning



nedbrytningen av materialet på dessa undergrupper vi inte längre har kontroll över den finita korrektionsfaktorn. Mer precist uttryckt innebär detta att vi saknar det exakta värdet på delpopulationens storlek i totalpopulationen, dvs.  $N$  i uttryck av typen  $N - n/N - 1$ .

För de medelfel som ej är baserade på totalsamplet används en ungefärlig finit korrektionsfaktor  $(1 - \frac{1}{2})$ . Detta görs med utgångspunkt från att ca hälften av individerna uttagits ur var och en av årsklasserna, dvs. urvalsfraktionen  $(n/N)$  var ungefär  $\frac{1}{2}$ .<sup>1</sup>

Med ledning av uppgifterna i texttabellerna över det antal individer som ligger till grund för procentberäkningarna kan man genom interpolation i dia-

<sup>1</sup> Följande approximationer ligger — förutom den i texten upptagna — bakom detta. Den teoretiska korrektionsfaktorn  $N - n/N - 1$  kan approximeras sålunda  $N - n/N - 1 \sim N - n/N = 1 - n/N = 1 - f$  och den empiriska kan approximeras på följande sätt  $1 - n/N \sim 1 - \frac{1}{2}$ . En annan möjlighet vore att i varje enskilt fall empiriskt bestämma korrektionsfaktorn.

Tabell G. Medeltal och enkla medelfel för antalet arbetsgivarbyten

	Årsklass		
	1913	1923	1933
<i>Tioårsperioden 1948-58</i>			
<i>Samtliga</i>			
Medeltalet	1,19	2,07	3,32
Enkla medelfelet	0,076	0,114	0,128
Antal individer	319	319	272
<i>Arbetare</i>			
Medeltalet	1,38	2,54	3,89
Enkla medelfelet	0,116	0,195	0,217
Antal individer	156	146	128
<i>Tjänstemän</i>			
Medeltalet	0,74	1,04	1,68
Enkla medelfelet	0,107	0,118	0,193
Antal individer	78	92	31
<i>Hela yrkeslivet</i>			
Medeltalet	5,54	5,20	3,53
Enkla medelfelet	0,208	0,174	0,131
Antal individer	310	315	261

gram A erhålla en uppskattning av det enkla medelfelet för det aktuella individantalet och procenttalet.

Av diagram A framgår hur, med utgångspunkt från våra totala stickprovstorlekar och vårt antagande ovan om den finita korrektionsfaktorn, för samma procenttal medelfelen varierar med storleken av det antal individer, på vilket procenttalet är beräknat. Denna medelfelets variation med individernas antal innebär, att det sanna värdet är att finna inom ett allt vidare intervall ju färre antal individer procenttalet är baserat på. Vi bortser då från förekomsten av systematiska fel.

Det skuggade fältet i diagrammet anger ett område, där vid den använda approximationen av medelfelet, sannolikheten är mindre än 5,5 %, att ett 95 %-igt konfidensintervall ej skall täcka över det sanna värdet  $P$ .<sup>1</sup>

#### 5.1.2. Medelfel för medeltal

För några av de medeltal anställningsbyten som redovisas i texten har också enkla medelfelet i skattningarna beräknats, se tabell G. I tabell H redovisas enkla medelfelet för genomsnittliga anställningstiden för sista anställningen (»tenure»).

<sup>1</sup> W. G. Cochran, *Sampling Techniques*, New York, 1963, s. 57 f.

Tabell H. Medeltal och enkla medelfel för den genomsnittliga anställningstiden i sista anställningen »tenure»

	Årsklass		
	1913	1923	1933
Genomsnittlig anställningstid, år	12,50	8,25	3,75
Enkla medelfelet, år	0,38	0,23	0,14
Antal individer	311	316	261

Det ovanstående avser att i någon mån belysa, vilka intervaller kring de observerade värdena, som med en viss grad av säkerhet kan väntas täcka över de sanna värdena.

Det bör dock än en gång påpekas, att beräkningarna enbart tar hänsyn till de slumpmässiga felkällorna. De systematiska felen kan i och för sig tänkas mångdubbelt överstiga storleken av de slumpmässiga. Ett visst medelfel garanterar således inte att med en viss sannolikhet det sanna värdet innefattas i ett konfidensintervall som beräknas på grundval av detta medelfel. Försök att belysa förekomsten av systematiska fel i undersökningsresultaten görs i avsnitt 5.2.

### 5.1.3. Överväganden och metoder vid explorativ analys

Som påpekades redan i inledningen till detta avsnitt har inga signifikansberäkningar gjorts på undersökningens material. Detta förhållande skall här något närmare motiveras och en kort beskrivning skall även ges av de metoder som i stället kommit till användning vid analysen.

Valet av testförfarande är i och för sig inte beroende på om undersökningssituationen är experimentell eller inte.<sup>1</sup> Man kan således alltid vid urvalsundersökningar testa huruvida skillnaden mellan estimerade parametervärden har uppkommit slumpmässigt eller ej.

En annan situation uppstår när man vill söka förklara orsaken till dessa skillnader. Effekter av vid analysen okontrollerade variabler kommer då in i bilden. Beteendevetenskapernas situation är här i de flesta fall annorlunda än den som existerar inom de vetenskaper som kan utnyttja laboratoriemässiga experiment. I det senare fallet kan problemet brytas ned till delproblem innehållande ett fåtal variabler, vars kausala samband man kan studera med hjälp av ett sta-

<sup>1</sup> R. McGinnies, Randomization and Inference in Sociological Research, *American Sociological Review*, August, 1958, s. 411.

tistiskt experiment.<sup>1</sup> Via ett randomiseringsförfarande överförs vidare effekten av de okontrollerade variablerna från att ha varit systematiska till att bli slumpmässiga.

I beteendevetenskaperna kan också vissa variabler konstanthållas men man kommer dock med ett dylikt förfarande snabbt ner i mycket små gruppstorlekar. Detta kan visserligen motverkas genom att man via ett stratifierat stickprov väljer ett tillräckligt stort antal individer inom de grupper som vid planeringen av analysen bedöms som vitala för förklaringen. Oftast medger emellertid inte de tillgängliga urvalsregistren en särskilt långtgående uppdelning på relevanta undergrupper. Dessutom måste man alltid räkna med möjligheten av att, trots gjorda nedbrytningar av materialet, det finns ett antal variabler vars effekt på det studerade sambandet fortfarande är okontrollerad.

Även andra skäl mot att använda signifikanstest i en situation av förhandenvarande typ har anförts. Om man bestämmer sig för en viss risknivå, t. ex. man accepterar risken att fem gånger av hundra förkasta nollhypotesen när den i verkligheten är sann, innebär detta att man fem gånger av hundra noterar signifikanta samband trots att i verkligheten inga sådana samband föreligger. Om man gör tillräckligt många testningar kommer således ett antal signifikanta samband att noteras, som har uppkommit genom en ren slump. Å andra sidan ökar man, ju högre signifikansnivå som man bestämmer sig för att tillämpa, risken för att göra »fel av andra slaget», nämligen att acceptera nollhypotesen när den är falsk. Vi noterar således, i en viss andel av fallen, inte några samband när i verkligheten reella skillnader föreligger.

Ett annat påpekande som kan vara speciellt intressant med hänsyn till vår egen undersökningssituation går även det ut på att den valda risknivån kan vara för hög. Om vi t. ex. har tre av varandra oberoende stickprov och i vart och ett av dem ett svagt samband föreligger, t. ex. chansen att erhålla ett samband är 0,30 i vart och ett av stickproven, innebär detta i sin tur, att sannolikheten att i tre av varandra oberoende stickprov (t. ex. de tre årsklasserna) få detta samband bekräftat är mindre än 0,03. Det torde vara klart att, utgående från detta resonemang, ett krav om en konfidensnivå på 1 % eller 5 % skulle vara ett alltför starkt krav. Annorlunda uttryckt innebär detta, att vi skulle riskera att acceptera nollhypotesen i alltför många fall. Ett alltför högt satt krav på signifikansnivå kan leda till att resultat som rent saklogiskt ter sig motiverade rensas ut.

Vid dragandet av slutsatser från ett material av denna typ, bör man överhuvudtaget inte fästa alltför stor vikt vid enstaka skillnader mellan två procenttal eller medeltal (även om skillnaden är stor) utan det är säkrare att om möjligt

<sup>1</sup> Wold, op. cit., s. 21.

basera slutsatserna på de mönster av skillnader (även om skillnaderna var för sig är ganska små), som uppträder i materialet.<sup>1</sup>

En analys efter dessa riktlinjer kan drivas i flera steg. Det första av dessa innebär i vårt fall, att man undersöker om de konstaterade sambanden är konsistenta inom varje årsklass för sig. Det andra går ut på att de funna mönstren bör återfinnas i samtliga tre årsklasserna. Det tredje och för generaliteten inte minst viktiga steget i analysen är att de observerade sambanden bör stämma med resultat från andra undersökningar, gjorda vid andra tidpunkter, i andra miljöer och under andra förhållanden. Det mönster som man funnit i den egna undersökningen skall med andra ord överensstämma med ett vidare erfarenhetsmaterial. Stort utrymme har också i denna undersökning ägnats åt att beakta och referera till annat undersökningsmaterial, såväl svenskt som utländskt. I den mån denna undersöknings resultat passar in i de resultat som föreligger från andra undersökningar kan detta sägas stödja deras generalitet.

## 5.2. *Mätfelen*

### 5.2.1. Anställningshistorien

Ur tillförlitlighetssynpunkt utgör anställningshistorien ett speciellt problem i denna undersökning. På en fråga som sträcker sig över så långa tidsperioder som mellan 10 och 30 år måste man befara en viss underskattning av antalet byten på grund av minnesfel. Intervjupersonen kan t. ex. glömma bort en del kortare anställningar, i synnerhet om de ej varit förknippade med någon annan radikal ändring i hans miljö, exempelvis byte av bostadsort. Vissa kontrollmöjligheter i form av betyg o. d. utnyttjades redan vid intervjuerna och en exakt redovisning av militärtjänsten möjliggjordes ofta genom inskrivningsboken. Intervjuerna hade också ett intryck av att de flesta kunde ge en god redogörelse för sina olika anställningar och varaktigheten av dessa. Hustrurna bidrog ibland med kompletterande upplysningar och som stöd för minnet kunde då användas exempelvis olika faser i barnens utveckling, det var det året sonen eller dottern föddes, började skolan osv. Som redan tidigare beskrivits (se s. 212) gjordes också redan under intervjuarbetet en genomgång av formulären och kompletteringar skedde i vissa fall genom förnyad kontakt med intervjupersonen. I huvudsak tvingas man dock vid denna typ av frågor att lita till både intervjuarnas och intervjupersonernas noggrannhet och tålamod.

Efter själva fältarbetet har vi kunnat bedöma anställningshistoriernas tillförlitlighet dels vid kodningen (all tid skulle vara redovisad och noggranna upp-

<sup>1</sup> En varning är på denna punkt befogad, nämligen att man vid analysen måste akta sig för att på basis av saklogiska överväganden identifiera »mönster».



Tabell I. Ej kodade formulär

Årsklass	Tidsperiod	Okodbara	Utlänningar inflyttade under perioden	Ej i arbetskraften, sjuka under hela perioden
1913	1953-1958	2	—	1
	1948-1953	2	—	1
1923	1953-1958	1	3	1
	1948-1953	2	6	—
1933	1953-1958	—	3	1
	1948-1953	—	5	5

gifter skulle finnas om arbetsgivare och yrken), dels genom tillgång till jämförelsematerial med vissa motsvarande data för våra intervjuobjekt från andra källor.<sup>1</sup> I det följande skall redovisas några resultat beträffande kodning och jämförelser.

**Ej kodade formulär.** Ett fåtal intervjuer har måst bedömas som helt okodbara, när det gäller data om yrkesbyten och anställningar (se tabell I).

Av tabell I framgår att utlänningarna utgjort ett speciellt problem vid bearbetningen, eftersom de ibland har kommit från yrkesarbete i det egna landet till arbete i Sverige mitt under en observationsperiod. De har då exkluderats i beräkningarna av byten, yrkesverksamhet m. m. för denna period. Övriga utslutningar av formulär vid kodningen sammanhängde med att det var så stora luckor i vederbörande intervjupersoners anställningshistorier, att vi inte ansåg det försvarligt att försöka beräkna deras antal byten under de här aktuella observationsperioderna.

**Blockkodningar.** En annan typ av bortfall representerar våra s. k. »blockkodningar», dvs. den typ av kodning vi tvingats tillgripa i de fall intervjupersonen enbart kunnat ange »olika arbetsgivare», »diverse gårdar» e. d. för vissa delar av arbetslivet. Det var främst lantarbetare, sjömän och byggnadsarbetare, som gav dylika svar.

För att om möjligt få ett begrepp om blockkodningarnas effekt på resultatens tillförlitlighet uträknades för respektive period det totala antalet blockkodade månader och detta multiplicerades sedan med den observerade bytesfrekvensen per månad i de fullständiga intervjuerna (se tabell K). Detta ger ett ungefärligt

<sup>1</sup> Beträffande kontroll av intervjuuppgifternas tillförlitlighet i samband med kodning av anställningshistorier se G. L. Palmer, op. cit., s. 145 ff.

Tabell K. Blockkodningar

Tidsperiod	Årsklass					
	1913		1923		1933	
	1953-58	1948-53	1953-58	1948-53	1953-58	1948-53
Antal blockkodningar	8	9	1	3	—	2
Antal månader som blockkodats	324	543	24	70	—	119
Beräknat antal byten som ej redovisats av denna anledning	3	6	—	1	—	3
Beräknat antal ej redovisade byten i procent av observerade antalet byten	1,6	3,1	0,1	0,4	0	0,7
Blockkodade månader i procent av totala antalet månader i hela materialet	1,7	2,8	0,1	0,4	—	0,7
Andel av totala antalet kodade intervjuer som blockkodats, procent	2,5	2,8	0,3	1,0	—	0,7

begrepp om det antal byten som ej redovisats. Eftersom de blockkodade månaderna troligen utmärkts av relativ hög rörlighet måste dock detta antal antas utgöra en nedre gräns för storleken av det verkliga felet.

**Tillförlitligheten i kodningen.** Vissa fel i resultaten beträffande antalet byten m. m. beror på bristande tillförlitlighet i avgränsningen av de olika anställningarna i anställningshistorierna. Detta kan ha sin grund i oklara intervju svar och alltså likna de ovan beskrivna situationer, i vilka blockkodning tillgripits. Felen kan dock också bero på bristande uppmärksamhet från kodarnas sida. Speciellt lätt synes det vara att göra dylika fel i skarven mellan två observationsperioder.

Tack vare att vi kodat anställningshistorierna dels med individen som enhet, dels med bytet som enhet, har vi vissa möjligheter att studera tillförlitligheten i kodningen. I båda borde nämligen samma antal byten ha registrerats för samma observationsperiod. Så förhåller det sig dock inte enligt de i tabell L redovisade resultaten beträffande det antal anställningsbyten som registrerats vid de två kodningstillfällena för de arbetstagare som

Tabell L. Jämförelse av det vid två olika tillfällen kodade antalet anställningsbyten

Antal anställningsbyten	Kodnings-tillfälle	Årsklass					
		1913		1923		1933	
		Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.
Individen som enhet	1	58	215	96	371	52	498
Bytet som enhet	2	54	207	91	366	43	497
Differens	2-1	-4	-8	-5	-5	-9	-1

varit arbetare resp. tjänstemän både vid början och slutet av tioårsperioden 1948-58.<sup>1</sup>

För att studera orsakerna till dessa differenser utplockades de formulär, till vilka skiljaktigheterna i kodningen kunde lokaliseras. Detta skedde via kodningsblanketterna. I tabell M har en sammanställning skett av de olika orsakerna till differenserna. Som synes är skiljaktigheterna i tabell M ett resultat av avvikelser i såväl positiv som negativ riktning. I samtliga fall har dock de negativa avvikelserna varit fler, dvs. fler byten har fallit bort vid kodningen med bytet som enhet än som har tillkommit. Den övervägande delen av avvikelserna beror på förbiseende vid olika faser av själva kodningsarbetet, medan en del beror på oklara uppgifter i anställningshistorierna. Dessa senare brister gjorde sig mera gällande vid kodningen med bytet som enhet, eftersom vid denna kodning större krav ställdes på materialet med hänsyn till preciserade yrkes- och tidsangivelser för bytet. Det var därför ett större partiellt bortfall vid denna kodning. Kravet på att tidpunkten skulle anges för varje byte vid kodning med bytet som enhet

Tabell M. Jämförelse av negativa och positiva avvikelser vid de två kodningarna av antalet anställningsbyten

	Årsklass					
	1913		1923		1933	
	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.	Tjm.	Arb.
Antal negativa och positiva avvikelser	-4	-11	-9	-13	-9	-6
Antal nettoavvikelser	-4	+3	+4	+8	-9	+5
	-4	-8	-5	-5	-9	-1

<sup>1</sup> Detta material låg till grund för den jämförelse av kodningen av yrkesbyten med hjälp av två olika koder som redovisas i kapitel 8, s. 176.

ledde även till att en del byten som vid den tidigare kodningen med individen som enhet felaktigt förts till den här aktuella observationsperioden ej kom med vid den andra kodningsomgången.

Vi kunde konstatera 72 avvikelser (summan av både positiva och negativa avvikelser i tabell M) i antalet kodade anställningsbyten vid de två kodningsomgångarna. Det totala antalet kodade byten var vid det första tillfället 1 290, dvs. avvikelserna utgjorde ca 6 %.

**Semesterkort** för byggnadsarbetare. En del amerikanska undersökningar har utförts för att studera tillförlitligheten i de uppgifter om anställningsbyten m. m., som erhållits genom intervjuer med arbetstagarna själva.<sup>1</sup> Resultaten av dessa undersökningar har gett mycket olika resultat men en faktor som synes ha stor betydelse är komplexiteten i den anställningshistoria som den intervjuade söker att återge. Om den intervjuade har haft en någorlunda stabil sysselsättning inom samma arbetsområde («a fairly continuous type of work experience») tycks det t. ex. inte ha någon större inverkan på tillförlitligheten, om anställningshistorien omfattar fem eller tio år.<sup>2</sup>

På basis av dessa amerikanska erfarenheter valde vi i denna undersökning att pröva tillförlitligheten i intervjuuppgifterna för en yrkesgrupp med hög rörlighet, nämligen byggnadsarbetarna. Valet av just denna grupp berodde också på att vi för dessa arbetare i de s. k. semesterkortet hade ett någorlunda tillförlitligt källmaterial att jämföra intervjuuppgifterna med.

De s. k. semesterkortet förs på de lokala byggnadsgrovarbetarförbundens kontor för varje där ansluten medlem. Uppgifter om anställning och den tid denna varat rapporteras av arbetsgivaren för att arbetstagarens semesterersättning skall kunna beräknas. Detta register ger oss via födelsenummer, namn och adress möjlighet att identifiera och jämföra intervju- och semesterkortuppgifter för de av våra intervjupersoner som uppgett sig vara byggnadsgrovarbetare och hörde till detta förbund i Norrköping. Jämförelserna har enbart gjorts för åren 1957 och 1958. Tillgängliga data ställdes till förfogande genom tillmötesgående från vederbörande fackförening i Norrköping.

Det var 29 intervjupersoner, som enligt egna uppgifter om senaste yrke samt mantalsuppgifter, utförde något slag av byggnadsgrovarbete. För fem av dessa 29 fann vi ej något semesterkort, för tre av dessa troligen på grund av att de ej var organiserade i grovarbetareförbundet eller tillhörde detta förbund på annan plats, för en på grund av sjukdom under de senaste femton åren och för

<sup>1</sup> Se Parnes, op. cit., s. 49-51.

<sup>2</sup> Se G. L. Palmer, *The Reliability of Response in Labor Market Inquiries*, U.S. Bureau of the Budget, Division of Statistical Standards, Technical Paper No. 22, July, 1942, s. 4, stencil.

den femte därför att han arbetade i Katrineholm. För ytterligare fem fanns kontrollkort men dessa var blanka. Med hjälp av intervjuuppgifterna kunde dock även detta förklaras; tre av dessa arbetare hade sålunda varit sjuka eller skadade en längre tid, en var numera murare och den femte var verkmästare sedan 1956.

För resterande 19 intervjuer kunde vi konstatera god överensstämmelse mellan de båda materialens uppgifter. I ett fall var överensstämmelsen beträffande tiderna för anställningarna ej tillfredsställande och intervjupersonen uppgav ett byte mer vid intervjun än vad han enligt sitt semesterkort skulle ha gjort.

Vi fick således i stort sett god överensstämmelse och kunde som framgått ovan förklara en del luckor i semesterkortet med hjälp av intervjudata. Naturligtvis är värdet av jämförelsen rätt begränsat, den har endast kunnat göras för en enda yrkesgrupp och för de två åren närmast före intervjutillfället. Men jämförelsen ger ändå ett intryck av att intervjupersonerna sökt att ge uppriktiga och fullständiga svar. Av värde är även att jämförelserna givit ett så gott resultat för en så rörlig grupp som byggnadsarbetarna.

### 5.2.2. Löneuppgifterna

En del av de tjänstemän som ingick i vårt urval kunde via födelsenumret återfinnas i grundmaterialet till Svenska Arbetsgivareföreningens (SAF:s) statistik över tjänstemannalöner. De använda löneuppgifterna i SAF:s statistik avsåg augusti månad 1958 och innefattade överenskommen (fast) kontantlön, naturförmåner, provision, tantiem, produktionspremier, skifttillägg o. d. Avdrag gjordes ej för tjänstledighet, sjukdom och den anställdes del i eventuell pensionsavgift.

Löneuppgifterna i vår undersökning avsåg genomsnittlig lön inklusive övertidsersättning i den anställning som den intervjuade tjänstemannen innehade vid intervjutillfället.

Mindre differenser i uppgifterna kan förklaras genom den något olika undersökningsperioden. SAF:s statistik gäller sålunda »lön» i augusti månad, medan våra uppgifter avser ett genomsnitt vid intervjutillfället. Som tidigare framgått ägde intervjuerna rum från slutet av augusti till mitten av oktober 1958.

Av tabell N framgår att vissa differenser finns mellan de båda uppgifterna om de intervjuades löner. De är dock inte av den storleksordningen att man kan tala om någon allvarlig snedvridning av intervjuuppgifterna.

Tabell O visar att genomsnittslönen för de intervjuade i årsklass 1913 ligger något högre än medellönen för samtliga i staden boende tjänstemän medtagna i SAF:s statistik, födda 1909–13, och för intervjuade i årsklass 1923 något lägre än för samtliga födda 1919–23. Differensernas relativa storlek tyder ej heller här

Tabell N. Jämförelse av medellönen för samma individer enligt intervju och enligt SAF:s statistik

	Årsklass		
	1913	1923	1933
<i>Intervjuuppgift</i>			
Kronor per månad	1 679	1 475	1 017
<i>SAF-uppgift</i>			
Kronor per månad	1 698	1 451	981
<i>Differens</i>			
Kronor	- 19	+ 24	+ 36
Procent	- 1,1	+ 1,6	+ 3,5
<i>Procentuell fördelning</i>			
Lika lön	27	37	56
Högre lön	27	42	44
Lägre lön	46	21	—
<b>Summa</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Antal individer</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>27</b>

på att intervjuuppgifterna skulle vara »biased» i någon viss riktning. För den yngsta åldersgruppen av tjänstemän är skillnaden absolut sett av ungefär samma storlek som för den äldsta gruppen, men på grund av den lägre medellönen blir den relativa differensen större. Mot bakgrund av att även den föregående ta-

Tabell O. Jämförelse av medellönen för samtliga manliga tjänstemän i SAF-anslutna Norrköpingsföretag i åldersklasserna 1909-13, 1919-23, 1929-33 och intervjuade tjänstemän anställda på SAF-anslutna företag

	Årsklass		
	1913	1923	1933
Enligt intervjuerna			
Enligt SAF:s statistik	1909-13	1919-23	1929-33
<i>Intervjuuppgift</i>			
Kronor per månad	1 679	1 475	1 017
Antal individer	26	38	27
<i>SAF-uppgift</i>			
Kronor per månad	1 605	1 525	946
Antal individer	258	347	79
<i>Differens</i>			
Kronor	+ 74	- 50	+ 71
Procent	+ 4,4	- 3,4	+ 7,0

bellen visade en större relativ differens för den yngsta åldersgruppen skulle detta kunna tyda på en viss brist i våra genom intervjuerna insamlade löneuppgifter för de yngsta tjänstemännen. Det är dock tänkbart att dessa skillnader kan bero på de något olika definitionerna av lön vid intervjuerna och i SAF:s statistik (se ovan). De positiva avvikelserna för den yngsta gruppen skulle sålunda kunna bero på att dessa unga tjänstemän i större utsträckning än de äldre kollegerna haft övertidsersättning, en lönepost som inkluderats i intervjuuppgifterna men ej i SAF:s statistik.<sup>1</sup>

### 5.2.3. Intervjuareffekter

En väsentlig fråga när det gäller att bedöma tillförlitligheten hos ett material av denna typ är, huruvida det förekommit någon form av intervjuareffekt, intervjuareffekt då definierat som skillnader mellan det sanna och det observerade värdet förorsakat av intervjuarens beteende eller egenskaper.<sup>2</sup> Intervjuareffekten kan bero på att de enskilda intervjuarna dels uppfattar en bestämd situation på ett något olika sätt, dels påverkar intervjuobjektet i viss tendensiös riktning.

För att kunna studera förekomsten av en eventuell intervjuareffekt måste man se till att intervjuarna haft möjlighet att intervjua en på samma sätt sammansatt fördelning av intervjuobjekt. Fördelningen skall vara baserad på någon för undersökningen väsentlig stratifieringsvariabel, exempelvis ålder, yrke, inkomst och geografisk lokalisering.

Vid fältarbetet för denna undersökning utdelades korten med intervjupersonernas namn och adress, vilka låg i en packe ordnade efter födelsenummer, som när man delar ut kort ur en kortlek, dvs. var och en av intervjuarna fick vart n:te kort (n = antalet intervjuare).<sup>3</sup> Det inkom dock en del förskjutningar i denna fördelning av korten på grund av att en intervjuare reste innan huvuddelen av uppgiftsinsamlingen var klar och denne intervjuares resterande kort

<sup>1</sup> Beträffande amerikanska undersökningar av tillförlitligheten i löneuppgifter som erhållits genom intervjuer med löntagarna själva, se Parnes, op. cit., s. 51 f.

<sup>2</sup> Se t. ex. E. Jonson, *Fel vid intervju- och enkätundersökningar. Några synpunkter*. Forskningsrapporter från Sociologiska institutet vid Stockholms högskola, nr 4, juni, 1959, stencil.

<sup>3</sup> Beträffande s. k. interpenetrerade urval se K. Medin, Kvalitetskontrollen i offentlig statistikproduktion, *Statistisk Tidskrift*, 1961:7, s. 376. »Antag att uppgiftsinsamlingen i en intervjuundersökning skall verkställas av två intervjuare. Antag vidare att man uttar två stickprov av uppgiftslämnare enligt samma urvalsschema samt att intervjuarna tilldelas var sitt stickprov. När resultaten för de två stickproven jämförs med varandra, kan eventuella differenser (efter beaktande av slumpvariationen) återföras på skillnader mellan intervjuarna.»

**Tabell P. Intervjuobjektens fördelning på intervjuare, procent**

Intervjuare	Årsklass			Summa
	1913	1923	1933	
1	33,3	37,9	28,8	100,0
2	37,4	36,5	26,1	100,0
3	40,3	31,1	28,6	100,0
4	32,1	36,5	31,4	100,0
5	25,3	39,3	35,4	100,0
6	38,9	36,1	25,0	100,0
7	45,7	39,1	15,2	100,0
8	29,8	29,8	40,4	100,0
<b>Hela materialet</b>	<b>34,7</b>	<b>35,5</b>	<b>29,8</b>	<b>100,0</b>
<b>Antal individer</b>	<b>310</b>	<b>317</b>	<b>266</b>	<b>893</b>

Anm. 27 intervjuer gjorda huvudsakligen av författaren är ej medtagna vid analysen som således baserar sig på 893 fall. Dessa 27 var huvudsakligen problemfall.

var något snett fördelade. Problemfall och mer svårträffbara intervjupersoner var sålunda överrepresenterade bland dessa kort. De intervjuobjekt som bodde i stadens utkanter (se s. 211) kunde ej heller fördelas enligt huvudprincipen.

Av tabell P framgår, att de enskilda intervjuarnas variation kring den »rätta» proportionen för varje åldersklass maximalt var 15 %. Ett  $\chi^2$ -test för homogenitet ger ej signifikant utslag ( $\chi^2 = 19,1$  och antalet frihetsgrader = 14).<sup>1</sup> Försöket att randomisera för ålderseffekter i materialet hade således varit framgångsrikt.

En analys av de andelar intervjupersoner inom olika yrken som de olika in-

**Tabell R. Test av förekomst av intervjuareffekt**

Variabel	$\chi^2$ -värde	Antal frihetsgrader	Samband
Flyttningsberedskap	124,23	70	signifikant
Flyttare-stabila <sup>a</sup>	93,24	77	ej signifikant
Huvudskäl till sista bytet	65,64	63	ej signifikant
Varför vara kvar... ?	131,05	63	signifikant
Hälsotillstånd	27,57	21	ej signifikant

<sup>a</sup> Med stabil avses en intervjuperson som inte gjort något byte av anställning under tioårsperioden 1948-58.

<sup>1</sup> Signifikansgränser: ej signifikant (e. s.) då sannolikheten ( $p$ ) för att avvikelsern enbart är slumpmässig är större än 5 procent, nästan signifikant (n. s.) då  $p$  är mindre än 5 procent men större än en procent och signifikant då  $p$  är mindre än 1 procent.



**Tabell S. Test av förekomst av intervjuareffekt på grund av intervjuarens kön**

Variabel	$\chi^2$ -värde	Antal frihetsgrader	Samband
Flyttningsberedskap	31,85	10	signifikant
Flyttare-stabila	7,73	11	ej signifikant
Huvudskäl till sista bytet	5,91	9	ej signifikant
Varför vara kvar . . . ?	23,40	9	signifikant
Hälsotillstånd	2,40	3	ej signifikant

Anm. I denna test är ingen uppdelning på olika ålder gjord.

tervjuarna fått på sin lott visar, att det föreligger en nästan signifikant avvikelse ( $\chi^2=89,3$ , antalet frihetsgrader=63). Den lyckade åldersfördelningen medförde tydligen inte riktigt samma goda effekt, när det gällde yrkesfördelningen.

Vi undersökte även om det förelåg några differenser mellan intervjuarna beträffande de svar de erhållit på några av frågorna i formuläret (se tabell R). På två utav variablerna fann vi därvid signifikanta skillnader, den ena gällde flyttningsberedskap och den andra den närbesläktade frågan om varför man ville vara kvar i samma anställning eller yrke.

Av tabell S framgår att vid en uppdelning av intervjuarna efter kön signifikanta avvikelser uppträder på samma frågor som i tabell R. De skillnader vi observerade i denna tabell hade således att göra med om intervjuaren var man eller kvinna. Det finns därför visst stöd för att intervjusituationen för de intervjuade tett sig något olika, när de haft att göra med en manlig resp. kvinnlig intervjuare.

### 5.3. *Speciella förhållanden*

Av diagram 9 och 10 i kapitel 7 framgår hur arbetsmarknadsläget i Norrköping växlade under 1950-talet. Kurvorna visar, hur efter en nästan uppnådd balans på arbetsmarknaden år 1950 situationen förändrades under 1950-talets första år, då bl. a. de första nedläggningarna inom textilindustrin samt en viss tillbakagång inom metallindustrin påverkade arbetsmarknadssituationen i staden. Efter en viss återhämtning vid decenniets mitt kommer sedan återverkningarna på Norrköpings arbetsmarknad av fortsatt textilkris och den allmänna konjunkturavmattning som drabbade hela landet mot slutet av 1957 och som inte förbyttes i uppgång förrän våren 1959.

Denna utveckling mot ur arbetstagarnas synpunkt successiv försämring av arbetsmarknadsläget i Norrköping under åren 1956-58 bör hållas i minnet vid tolkningen av en del av undersökningens resultat, speciellt då i fråga om flyttningsberedskap och tro på möjligheterna att få tag på ett annat arbete vid intervjutillfället hösten 1958 (se kapitel 6).

APPENDIX B

**Introduktionsbrev och frågeformulär**



# Industriens Utredningsinstitut

Postbox 16137 - Stockholm 16 - Telefon: 235790 - Postgiro: 191592

Stockholm i augusti 1958

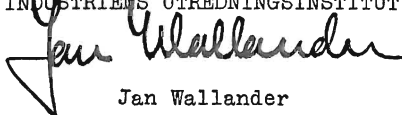
Den ekonomiska utvecklingen i vårt land under de senaste åren har i särskild grad aktualiserat problemet om arbetskraftens rörlighet. Detta har föranlett Industriens Utredningsinstitut att studera alla de slag av arbetsbyten, som några årgångar män företagit sedan sitt inträde i arbetslivet. Avsikten med undersökningen är att genom ökade kunskaper om hur arbetsmarknaden fungerar lägga en grund för de praktiska åtgärder som behövs för att underlätta byten av arbete och undvika lokal arbetslöshet.

Som lämplig ort för denna undersökning har valts Norrköping, där ett urval av män i åldrarna 25, 35 och 45 år och representerande olika yrken kommer att intervjuas. Ni har kommit med i detta urval och det är vår förhoppning, att Ni vill besvara de frågor, som kommer att ställas till Er av den intervjuare, som inom den närmaste tiden söker kontakt med Er. Undersökningens värde beror nämligen på att alla utvalda besvarar dessa frågor. Svaren från dem som inte bytt arbete på många år är härvid av lika stort intresse som svaren från dem som bytt arbete ofta.

De av Er lämnade uppgifterna kommer givetvis att behandlas fullt konfidentiellt och kommer således aldrig att offentliggöras i sådan form att den enskilde uppgiftslämnaren kan identifieras.

Undersökningen sker i fullt samförstånd med stadens myndigheter och arbetsmarknadens olika parter.

Högaktningsfullt

INDUSTRIENS UTREDNINGSIKSTITUT  
  
Jan Wallander

Önskar Ni erhålla ytterligare upplysningar om undersökningen, ber vi Er ta kontakt med vår undersökningsledare, Industriens Utredningsinstitut, fil.lic. Bengt G. Rundblad, N. Kungsgatan 16, Norrköping, tel. 674 64.

## Undersökning rörande arbetskraftens rörlighet

Intervjun börjar kl. ....

Mark sense kort	
nr	kolumn
1	5
1	6
	7-8
	9
	10

### I. Utbildning och anställningar

Vi börjar intervjun med några frågor om var Ni växte upp och gick i skola:

1 a. Var är ni född? .....

(kommun el. församling samt län)

1 b. Var bodde Ni under Er uppväxttid (före fyllda 15 år)?

1. .... Antal år: .....

(kommun el. församling samt län)

2. .... Antal år: .....

3. .... Antal år: .....

4. .... Antal år: .....

5. .... Antal år: .....

Anm: .....

2 a. I vilken klass slutade Ni folkskolan? .....klass

2 b. Vilket år var det? .....

2 c. Gick Ni dessutom i fortsättningskola?

1. Ja

9. Nej

Om ja: Hur många år? ..... år

Hur många dagar i veckan? .....dagar/veckan

Anm: .....





4. Anställningshistoria

Tidsperiod				Sysse			Sysse		
Sysse				Period nr	Ej yrkesverksam (Angev orsak ex. studier, militärtjänst e. d., om studier angiv även slag av utbildning samt vid studietidens slut ex. examen ex. civilingenjör)	Arbetslös (Sätt kryss)	Yrkesverksam (Yrkesverksamhet som omfattar 36 tim. eller mer per vecka brukar betecknas som »helstid» Sätt kryss om heltid, i övrigt ange »deltid» el. »korttid»)	Om anställd: Arb.-giv. namn o. adr. (Ex. NEFA, Norrköping) Om anställd i företag med flera arbetsställen, angiv även arbetsställe. (Ex. YFA, Uttern) Om egen företagare: »Företagare»	Näringsgren (Ex. samfärdsel)
började		slutade							
År	Månad	År	Månad						
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									
10.									
11.									
12.									
13.									
14.									
15.									
16.									
17.									
18.									
19.									
20.									
21.									
<b>Kontrollfråga</b>									
I anställningshistorien har vi gått igenom de olika anställningar som Ni haft sedan Ni började arbeta. Jag har även antecknat perioder, som Ni ej varit yrkesverksam på grund av studier, sjukdom, militärtjänst e. d. För att det inte skall bli några fel i de gjorda anteckningarna går jag nu på nytt igenom Er anställnings-									
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									

	Arbetsbyte				Arbetstagarens bostadsort		
	Om anställd: Anställningens art (Ex. chaufför) Om egen företagare: Rörelsens art (Ex. Åkeri)	Berodde bytet på drifts- inskränkning, omläggning av driften el. dyl. Sätt kryss. Denna fråga be- svaras även vid byte från yrkesverksamhet till ar- betslös	Skedde första anställ- ningen resp. senare by- tet med hjälp av arbets- förmedling	Kommun (Stad el. köping el. försam- ling, ex. Kvilleinge)	Län (Ex. Öster- götland)	Om Ip uppger olika ort för arbete och bostad, fråga då om han under samma an- ställning bytte bo- stadsort och i så fall till vilken ort och när	
	Ja	Nej	Ja	Nej		Ort	År
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							
10.							
11.							
12.							
13.							
14.							
15.							
16.							
17.							
18.							
19.							
20.							
21.							

historia och Ni kan korrigera mig om det blivit något fel. Speciellt ber jag Er uppmärksamma, om det är några perioder av sjukdom el. militärtjänst, som blivit överhoppade.

Under genomgången gjorda rättelser (anteckna rättelserna i fidsföljd).

1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							



Frågorna II i. o. m. V:3 ställes endast till anställda

**II. Frågor beträffande det sista bytet av anställning**

(Med byte av anställning menas här byte av arbetsgivare.)

1	Huvudskäl 21
	Sekundärskäl 22
1	23
1	24
1	25

1. Vi har nu gått igenom de olika anställningar Ni haft och jag skulle nu vilja ställa några ytterligare frågor om Ert sista byte av anställning, dvs. när Ni bytte mellan .....  
(näst sista anställningen)

och .....  
(sista anställningen)

Vad var det som kom Er att göra det bytet av anställning?

Om flera faktorer nämns som skäl till byte under fråga 1: Ni har nämnt flera skäl till att Ni beslöt att byta anställning. Vilket av dessa skäl anser Ni var det viktigaste? .....

Anm: .....

2. Hur fick Ni reda på den nya anställningen? .....

Anm: .....

3. Vad var det som kom Er att välja just anställningen vid/hos .....?  
(sätt in namnet på företag eller arbetsgivare)

Anm: .....

4. Var Ni arbetslös någon tid innan Ni fick detta nya arbete? .....

1. Ja

9. Nej

Om ja: Hur länge? .....

Anm: .....

5. Jämförelse av anställningsvillkoren i näst sista och sista anställningen

			Näst sista anställningen strax före bytet I		Sista anställningen strax efter bytet II		Sista anställningen vid intervju tillfället (enbart till dem som nu har arbete) III
			år	månad	år	månad	
2	5—7	A. Löneform (ange för stats- och kommunalanställda även löneklass/lönegradsplacering).  1. månadslön 2. 14-dagarslön 3. veckolön 4. timlön 5. ackordslön 6. annan form, i så fall vilken					
2	8—16  Inkomstklass 17—19	B. Genomsnittlig lön inklusive övertidsersättning	...../månad	...../månad	...../månad	...../månad	...../månad
			...../14 dagar	...../14 dagar	...../14 dagar	...../14 dagar	...../14 dagar
			...../vecka	...../vecka	...../vecka	...../vecka	...../vecka
2	20—22	C. Hade/har Ni någon form av tjänstepension (dvs. pension helt eller delvis betald av arbetsgivaren i Ert tidigare/nuvarande arbete)?  9. = Nej 1. = stats- el. komm.pens. 2. = SPP 3. = stiftelsepension 4. = annan form, i så fall vilken					
2	23—25	D. Hade/har Ni några speciella förmåner i Ert tidigare/nuvarande arbete ex. bostad el. kost till nedslätt pris, fria resor el. dyl.  1. = Ja 9. = Nej (om ja, ange även vilken el. vilka förmåner)					
3	5—13	E. Värdet av förmånerna (ange i kr/år)	.....kr/år	.....kr/år	.....kr/år	.....kr/år	.....kr/år
3	14—19	F. Hur lång ordinarie arbetstid hade/har Ni i Ert tidigare/nuvarande arbete. (ange tim/vecka)	.....tim/vecka	.....tim/vecka	.....tim/vecka	.....tim/vecka	.....tim/vecka
3	20—22	G. Hur mycket övertid hade/har Ni i genomsnitt? (ange tim/vecka)  9. = Nej, ingen övertid	.....tim/vecka	.....tim/vecka	.....tim/vecka	.....tim/vecka	.....tim/vecka
3	23—25	H. Hade/har Ni dagarbetstid (dagtid) i Ert tidigare/nuvarande arbete? (om 3-skift, fråga om arbetet var/är i gång även på söndagarna)  1. Dagarbetstid 2. Annan arbetstid, i så fall vilken					
		Anm:					

5	
	Huvudskäl 5
	Sekundärskäl 6
5	7
	8
	9
	10
	11-12

**III. Frågor beträffande sista bytet av arbetsuppgift medan anställd hos samma arbetsgivare**

Fråga III:1 ställes endast till dem som angivit byte av arbetsuppgift under den sista anställningen.

1. Ni sade att Ni under anställningen hos .....  
(namn på arbetsgivare, arbetsplats el. dyl. under sista anställningen)  
 bytt från att vara ..... och  
(näst sista arbetsuppgift)  
 .....  
(sista arbetsuppgift)

Vad var det som kom Er att byta arbetsuppgift? .....

Om flera faktorer nämns som skäl till byte: Ni har nämnt flera skäl till att Ni beslöt byta arbetsuppgift. Vilket av dessa skäl anser ni var det viktigaste?

.....  
 .....

Anm: .....

**IV. Extraarbete.**

Fråga IV:1 ställes endast till dem som är yrkesverksamma vid intervju tillfället.

1. Har Ni för närvarande något betalt extraarbete eller hade Ni det under det första halvåret 1958?

- 1. Ja, har för närvarande betalt extraarbete
- 2. Ja, hade det under första halvåret 1958, men har det inte för närvarande
- 9. Nej

Om ja: (Alternativ 1 el. 2 ovan.)

a. Vari består/bestod Ert extraarbete? .....

b. Hur länge har/hade Ni haft det? .....

c. Hur många timmar i veckan? ..... tim/vecka

d. Hur mycket tjänar/tjänade Ni på det? ..... kr/veckan

Anm: .....

5	13
	Huvudskäl 14
	Sekundär skäl 15
	16
5	17
	18

**V. Flyttningsberedskap**

Frågorna V:1—3 ställs endast till dem som är yrkesverksamma vid intervju tillfället.

1. Skulle Ni vilja byta arbete, antingen det nu innebär att byta yrke el. att enbart byta arbetsplats och utföra ungefär samma slags arbete Ni har nu?

1. Ja, byta yrke, men vara kvar på samma arbetsplats

2. Ja, enbart byta arbetsplats

3. Ja, både byta yrke och arbetsplats

9. Nej

Om ja: (Alternativ 1, 2 och 3 ovan.)

a. Varför vill Ni byta? .....

.....

.....

Om flera faktorer nämns som skäl till byte: Ni har nämnt flera skäl till att Ni vill byta arbete. Vilket av dessa skäl anser Ni vara det viktigaste?

.....

.....

b. Till vad skulle Ni vilja byta? .....

.....

.....

Om nej: Varför vill Ni vara kvar i Er nuvarande anställning? .....

.....

.....

Anm: .....

.....

.....

.....

Frågorna V:2 och 3 endast till dem som önskar byta arbete  
(Alternativ 1, 2 och 3 ovan.)

2. Har Ni vidtagit några åtgärder för att få tag på ett annat arbete, ex. genom att skaffa Er ytterligare utbildning, besöka arbetsförmedlingen, fråga arbetsledningen, bekanta el. dyl.

1. Ja

9. Nej

Om ja: Vilka åtgärder? .....

.....

Anm: .....

.....

.....

.....

5	19
5	20
5	21
	22
5	23

3. Vad tror Ni om chanserna att få tag på ett annat arbete under det kommande vinterhalvåret? Tror Ni att chanserna är mycket stora eller mycket små?

1. Mycket stora
2. 50 — 50
3. Mycket små

Om mycket stora/små chanser: Varför tror Ni att chanserna är mycket stora/små? .....

.....  
 .....

Anm: .....

Frågorna VI:1—4 ställs till både företagare och anställda

**VI. Bakgrundsfaktorer.**

**I. Civilstånd.**

[Intervjuaren formulerar själv efter omständigheterna lämpliga frågor.]

1. gift
2. ogift
3. skild
4. änkring

Om gift, skild eller änkring: Har Ni några barn?

1. Ja
9. Nej

Om barn: Hur gamla är Era barn?

[Anmärkning för barn som är i skolåldern eller äldre om de går i skolan (skolform) eller arbetar (arbetets art), samt bostadsort.]

	Ålder	Födelseår	Sysselsättning	Bostadsort
Pojke 1	..... år	.....	.....	.....
Pojke 2	..... år	.....	.....	.....
Pojke 3	..... år	.....	.....	.....
Pojke 4	..... år	.....	.....	.....
Flicka 1	..... år	.....	.....	.....
Flicka 2	..... år	.....	.....	.....
Flicka 3	..... år	.....	.....	.....
Flicka 4	..... år	.....	.....	.....

[Barnen antecknas med den äldsta pojken resp. flickan först, den näst äldsta som nummer 2 osv.]

Anm: .....

6	5
6	6
6	7

**2. Bostadsform.**

(Intervjuaren formulerar själv efter omständigheterna lämpliga frågor.)

1. Bor i förhyrd lägenhet
  2. Bor i insatslägenhet
  3. Bor i egen villa eller radhus  
Sedan hur länge? .....
  4. Bor i tjänstebostad  
Sedan hur länge? .....
  5. Bor hos föräldrar eller andra anhöriga
  6. Är inneboende
  7. Annat slag, i så fall vilket? .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

**Om i förhyrd lägenhet, insatslägenhet, tjänstebostad, egen villa eller radhus**  
(Alternativ 1, 2, 3 och 4 ovan.)

**A. Bostadens storlek**

1. järnspisrum
2. annat enkelrum
3. 1 rum med kokvrå
4. 1 » och kök
5. 2 » » »
6. 3 » » »
7. 4 » » » eller större
8. annan typ, nämligen .....

**B. Modernitetsgrad.**

1. Centralvärme
2. Ej centralvärme

**Anm:** .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6	8
	9
	10—11
	12
	Kodas i kol. 8
6	13
	14
	15
	16
	17—18

### 3. Hälsotillstånd.

Hälsan spelar stor roll för det arbete man kan utföra. Har Ni varit utsatt för någon sjukdom eller skada, som begränsat Ert val av arbete?

1. Ja

9. Nej

Om ja:

a. Vilken sjukdom eller skada? .....

b. När hände detta? .....

c. Hur har detta påverkat Er arbetsförmåga? .....

(Om det ej klart framgår av svaret ovan att Ips arbetsförmåga fortfarande är nedsatt ställs även fråga d.)

d. Är Er arbetsförmåga fortfarande nedsatt?

1. Ja

9. Nej

Anm: .....

.....

.....

### 4. Hustruns förvärsarbete.

(Frågan ställs endast till gifta.)

Har Er hustru förvärsarbete eller hade hon det under första halvåret 1958?

1. Ja, hustrun har för närvarande förvärsarbete

2. Ja, hustrun hade det under första halvåret 1958, även om hon inte för närvarande har det

9. Nej

Om ja: (Alternativ 1 och 2 ovan.)

a. Vari består/bestod detta arbete? .....

b. Hur länge har/hade hon haft det? .....

c. Hur många timmar i veckan? ..... tim/vecka

d. Hur mycket tjänar/tjänade hon på det? ..... kr/vecka

Anm: .....

.....

.....

Intervjun avslutad kl. ....

1997-01-10 10:00:00

6	19
6	20
6	21

**Intervjudata.**

A. Adressförändring inom orten (dvs. annan adress än den på adresslistan angivna) .....

.....

Avflyttad från orten till .....

Okänd adress .....

Oanträffbar av annan anledning .....

B. Sökt utan att intervjun kommit till stånd

den / kl. den / kl.

den / kl. den / kl.

den / kl. den / kl.

C. Skedde intervjun hela tiden i enrum med lp?

1. Ja

2. Nej

Om nej: Beskriv intervjsituationen: .....

D. Tilläts intervjun utan övertalning?

1. Ja

2. Efter någon övertalning

3. Endast efter mycket övertalning

Anm: .....

E. Anledning till ej genomförd intervju trots att lp anträffats .....

.....

.....

.....

.....

.....

lp:s namn: .....

lp:s adress: .....

lp:s telefonnummer: .....

Intervjuare: .....

Datum för intervjun: .....

lp:s födelsenummer: .....





## SUMMARY

### **The Mobility of Labour, A Study of a Local Labour Market**

#### INTRODUCTION

The problem of labour mobility has been attracting increasing attention in Sweden during recent years. The emphasis has been changed, however, from the excess mobility of the post-war years to the lack of mobility observed in connection with changes in the economy during the '50's. Also in discussions concerning the economic integration of Europe and consequent changes in the structure of the Swedish economy, the problem of labour mobility has been brought up.

Various methods have been discussed for increasing the mobility of the labour force. In order for these methods to be effective, however, they must be built upon good knowledge of the way the labour market functions: how much mobility there actually is in and between various occupational groups, how job changes take place, and which incentives are most effective in bringing people to move from one job to another.

In this study an attempt has been made to increase our knowledge about some aspects of the mobility of labour by means of an intensive study of a local labour market. The place chosen for the study was the town of Norrköping, partly because of the development toward a greater differentiation which characterizes the town's economy (see Diagram 1). In Norrköping there are many types of industry and, therefore, large variations in working conditions and advantages, which make Norrköping a more fruitful place for a study of this kind than a town with a more one-sided economy. Because the labour market in Norrköping during the decade of the '50's was affected by the so-called textile crisis, the choice of Norrköping as our place of research also made it possible to study the adjustment of labour to a structural transformation of the economy.

## METHODS

The type of problems which brought about the study in Norrköping could not be solved with available statistical material. New data had to be collected with the help of personal interviews with employees in the town itself. The ideal would have been to interview a sample of the entire adult population. To study with any degree of precision the mobility of both men and women of all ages would, however, have demanded a study of very large size. We were therefore forced to cut down the sample on some points and decided to limit the study to men in the ages of 25, 35 and 45. The reason why we limited ourselves to relatively young men was that we knew, from previous studies, that mobility decreases sharply with increasing age and that we therefore could gain very little new knowledge about the mechanisms of change by including even older employees. The omission of women from our sample was based upon similar considerations, partly their lower labour force participation, partly, in the case of married women, their more sporadic participation in the labour force.

The final selection of subjects for the Norrköping study resulted in about 1000 persons being chosen for interview, or more than half of all the men in the age groups in question who were registered as residents in Norrköping August 1, 1958 (the date of selection). All categories in the labour force were included, even self-employed. The underlying principle for selection was that the degree of certainty for estimates based on each of the three samples should be the same. Therefore, a larger proportion of individuals was selected from the smallest of the three age groups, the 25-year-olds. Of those selected, 920 individuals were interviewed from the middle of August to the middle of October, 1958. A detailed presentation of the results of sampling and field work is given in Table 1.

The heart of the interview was the work history, that is, questions concerning the various jobs and work assignments the subject had had since entering the labour force after completed schooling.<sup>1</sup> The aim was to record all jobs and assignments that had lasted at least one month. Interruptions in the history of employment due to unemployment, illness, military service, studies, etc., which had lasted at least one month were also noted. In connection with each registered change of job the subject was asked if the change had been due to layoff and whether the new job had been obtained through the services of the National Employment Service. Especially detailed information was collected concerning the latest change of job: why the subject had changed his job, how he

<sup>1</sup> In this study, *job* is defined as a continuous period of employment with one employer or in own business or profession. Cf. G. L. Palmer, *Labor Mobility in Six Cities*, New York, 1954, p. 143.

had found out about the new job, what the working conditions and advantages were in both the old and the new job, etc. The interview also included certain questions for a closer description of the subject and his situation, concerning his education, civil status, number of children, etc.

The interviews were conducted by a group of students with earlier interviewing experience, who had received a week of special training in Norrköping before carrying out the interviews.

## RESULTS

The study in Norrköping concentrated upon the following two topics:

- a) a description of the number of changes of different types made by the interviewed men,
- b) an analysis of the reasons for and results of their latest change of job.

In the following pages some results within each of these two areas of interest will be summarized.

### *Number of job shifts*

During the five-year period, 1953–58, the men 45 years of age at the end of the period had made an average of 0.57 job shifts, the men 35 years of age, 0.88 job shifts and the men 25 years of age, 1.62 job shifts (Table 24). During the same period 69 per cent of the oldest men were stable, i.e., they made no job shifts at all, compared with 62 per cent in the middle age group and 31 per cent in the youngest age group (Table 26).

However, there are differences in mobility between different types of workers, for instance, manual workers ("arbetare") make more job shifts than white collar workers ("tjänstemän") (Table 37). Among the former, unskilled and semiskilled workers ("ej yrkesutbildade arbetare") also made more shifts than skilled workers ("yrkesarbetare") (Table 39). In the oldest age group skilled workers were no more mobile than white collar workers (Diagram 11).

Married men had made fewer job shifts than unmarried men in the same age group (Table 40). However, among married men, those with two children or more showed a higher mobility than those with one child or no children (Table 42). In this analysis of the number of job shifts among married and unmarried men, only those with the same civil status during the whole period of observation have been studied.

In measuring mobility, even tenure figures were used. The 45-year-old men had spent an average of 12 years and 6 months in their latest job, compared

with 8 years and 3 months among the 35-year-old men and 3 years and 9 months among the 25-year-old men (Table 36). There were, however, some differences in tenure between men working in different industries; among manual workers, for example, those in building and construction had very short tenure and those in transportation and manufacturing had rather long tenure (Diagram 12). Especially long tenure was shown by white collar workers in the transportation industries.

### *Pattern of mobility*

In the study of pattern of mobility among the interviewed men we have distinguished between the following types of changes:

- I. Change of employer only
- II. Change of employer and occupation
- III. Change of employer, occupation and industry
- IV. Change of employer and industry
- V. Change of occupation only
- VI. Change of geographical location of place of work only

The classification of occupational change was based upon a list of occupations issued by the Swedish Employment Service. The part of the list used in this study contained about 280 job titles. The classification of industrial changes was based upon a division of the economy into the following seven sectors ("näringsgrenar"): 1) Agriculture, 2) Construction, 3) Manufacturing, 4) Transportation, 5) Trade, 6) Public Administration and 7) Professional Services.

With the changes classified this way the study in Norrköping shows a slight tendency for less complex changes with increasing age (Table 22). Manual workers also made more complex changes than white collar workers, the latter category having more changes only involving a change of employer or, in the two older age groups, only involving a change of occupation. The white collar workers in all three age groups also had a higher proportion of shifts only involving a change of geographical location of their places of work (Table 38).

### *Reasons for changing*

The analysis of the reasons for the most recent change of employer made by the interviewed men was based upon an "accounting scheme" describing the

different stages in such a move.<sup>1</sup> The assumption was that *reasons for changing* e.g., layoff or dissatisfaction with some aspect of the old job, start a search process and that through this search process a set of alternative jobs are discovered. *The reasons for choosing* then tell us which considerations made the subject pick one of these alternatives as his new job. The reasons for changing and the reasons for choosing do not necessarily coincide. For example, it is completely possible to start the search for alternatives mainly because of dissatisfaction with personal relations at the old place of work and then choose the new job mainly because of the economic rewards offered, granted, we may add, that the individual has some assurance that the personal relations or general "work atmosphere" in the new job is better than in the old job.

The study in Norrköping shows that about 25 per cent of the changes in the oldest age group were "forced moves", for example, caused by layoff, compared with 19 per cent in the middle age group and 18 per cent in the youngest age group (Table 4). Among the voluntary movers, wages were an especially important reason for changing in the middle age group (Table 5). Dissatisfaction with working conditions was most often mentioned as a reason for changing in the youngest age group. In the two older age groups, white collar workers put more emphasis upon economic rewards as a reason for changing than did manual workers (Diagram 3).

In the search process, the National Employment Service as a source of information decreased in importance with increasing age (Table 9). White collar workers in the two older age groups also used the National Employment Service much less than manual workers. In all three age groups, white collar workers more often than manual workers reported that they had relied on advertisement and other forms of information through the newspapers to find a new job.

With regard to reasons for choosing the new job, economic rewards offered seemed to increase in importance with increasing age (Diagram 4). The most interesting thing, however, was that so many of the interviewed men could not give any other reason for choosing their new job than "chance" or "no other choice". The proportion giving these types of answer varied between 40 per cent among the youngest manual workers and 7 per cent among the oldest white collar workers (Table 7). Results like these do not necessarily mean that a lot of changes in the labour market are irrational.<sup>2</sup> They are perhaps more an indication of how difficult it is for the individual to base his choice on reliable

---

<sup>1</sup> Regarding the use of "accounting schemes" in this type of research, see P. H. Rossi, *Why Families Move*, Glencoe, Ill., 1955.

<sup>2</sup> Cf. Herbert S. Parnes, *Research on Labor Mobility*, New York, 1954, p. 158.

information about alternative jobs. Because of lack of information he has instead to take a chance on available jobs and test them out by actually working in them.

### *Wage differences*

An attempt was also made to measure the results of the most recent change of employer reported by the interviewed men, especially results in the form of wage differences between the old and the new job. The data show that more men received higher earnings in their new job than received lower earnings (Diagram 5). In the two older age groups the improvements were especially pronounced in connection with voluntary moves (Diagram 6). The improvements reported were also rather high, about half of the men in each age group reporting gains of more than 10 per cent. Potential wage improvements of that size must have been rather influential in causing these men to change jobs.

A cross-tabulation was made of reasons for changing and reasons for choosing among manual workers. The results of this cross-tabulation were, in turn, tabulated against wage differences. From this cross-tabulation it appears that, regardless of reasons for changing, the men who chose their new job because of the economic rewards offered had a higher proportion of wage improvements than the men who chose their new job because of noneconomic reasons (Diagram 8). These results, which only apply to voluntary moves, give an indication that economic considerations can play an influential role in the choice of a new job even when the reasons for changing were non-economic. However, these results are based upon a rather small number of cases in each sub-group, and, to make the cross-tabulation possible, all three ages had been combined. Therefore, the results cannot be regarded as more than an indication, worthy of further investigation in the future.

## List of Diagrams

1. Proportion of those employed in manufacturing in Norrköping divided according to type of manufacturing, 1939-58 . . . . .	19
2. Main reason for latest change of job . . . . .	56
3. Main reason for voluntary changes of job . . . . .	59
4. Reason for choosing a certain job . . . . .	66
5. Wage differences in connection with latest change of job . . . . .	85
6. Wage differences in connection with voluntary and non-voluntary changes of job . . . . .	88
7. Comparison of reason for change with type of wage difference . . . . .	91
8. Comparison of reason for changing and reason for choosing with type of wage difference . . . . .	94
9. Proportion of non-voluntary job changes for men born 1933; job applications per hundred vacancies for men under 18 years of age, 1949-58 . . . . .	153
10. Proportion of non-voluntary job changes for men born 1913, 1923 and 1933; job applications per hundred vacancies for men of all ages, 1949-58 . . . . .	154
11. Average number of job changes during ten-year period 1948-58, for unskilled and semiskilled workers, skilled workers and white collar workers . . . . .	183
12. Average length of time employed in latest job ("tenure") in various industries, in years . . . . .	186

## List of Tables

1. Size of sample and number of interviews . . . . .	22
2. Number of analyzed answers concerning reasons for latest change of job . . . . .	51
3. Individuals whose reasons for latest job change were analyzed, divided according to year of change . . . . .	53
4. Main reason for latest job change, per cent . . . . .	54



5. Main reason for voluntary job changes, per cent . . . . .	58
6. Comparison of main reason and secondary reason for latest job change . . . . .	61
7. Reason for choosing a certain job, per cent . . . . .	64
8. Comparison of main reason for changing with reason for choosing a certain job (manual workers) per individual . . . . .	67
9. Sources of information used in connection with latest job change, per cent . . . . .	73
10. Proportion of job changes made through the National Employment Service during the decade, 1948-58 . . . . .	78
11. Proportion of job changes made through the National Employment Service divided with regard to the chronological number of the change in the work histories of the men interviewed . . . . .	79
12. Size of wage differences in connection with latest job change, per cent . . . . .	85
13. Wage differences in combination with changes of other working conditions. . . . .	100
14. Wish for change of occupation and/or place of work, per cent . . . . .	108
15. Proportion of workers who want to change work in Norrköping and Huskvarna-Katrineholm, per cent . . . . .	110
16. Main reason for changing for those who wish to change only place of work or both place of work and occupation, per cent . . . . .	112
17. Comparison of reasons for voluntary changes at latest change of job with reasons for wishing to change present place of work, per cent . . . . .	113
18. Reasons for not wanting to change either occupation or place of work, per cent . . . . .	115
19. Proportion of individuals wishing to change who have taken steps to find a new job . . . . .	117
20. Measures taken to find a new job, per cent . . . . .	117
21. Expectations concerning possibilities of getting a new job during the winter months 1958-59, per cent . . . . .	120
22. Different types of change during the five-year period, 1953-58, per cent . . . . .	133
23. Different types of change of employer, per cent . . . . .	134
24. Mean number of changes of jobs (=employer), occupation and industry ("näringsgren") during the five-year period 1953-58, per individual . . . . .	135
25. Mean number of job changes during the five-year period 1953-58 with and without consideration of "labour force exposure" . . . . .	137
26. Proportion of individuals who were stable during the five-year periods 1948-53 and 1953-58 and the whole ten-year period 1948-58, per cent . . . . .	138

27. Different frequencies of job change during the ten-year period, 1948-58, per cent . . . . .	140
28. Proportion of total number of job changes made by individuals with varying frequency of job change during the ten-year period, 1948-58	141
29. Comparison of the characteristics of stable, mobile and very mobile workers . . . . .	146
30. Proportion of non-voluntary changes . . . . .	150
31. Proportion of non-voluntary changes made by individuals with varying frequency of job change during the ten-year period, 1948-58	157
32. Proportion of non-voluntary changes made by manual workers with varying frequency of job change during the ten-year period, 1948-58	158
33. Proportion of geographical changes during the ten-year period, 1948-58 . . . . .	160
34. Proportion of geographical changes during various five-year periods	161
35. Mean number of jobs, employers worked for and job changes during the whole working life of the men interviewed . . . . .	164
36. Length of time of employment in latest job ("tenure") . . . . .	166
37. Mean number of job changes during the ten-year period, 1948-58, for manual workers and white-collar workers . . . . .	172
38. Different types of change during the ten-year period, 1948-58, for manual workers and white-collar workers . . . . .	175
39. Mean number of job changes during the ten-year period, 1948-58, for manual workers with varying degrees of vocational training ("skill") . . . . .	182
40. Mean number of job changes for married and unmarried manual workers during the five year period, 1953-58 . . . . .	190
41. Proportion of geographical changes in connection with job changes among married and unmarried manual workers during the five-year period, 1953-58 . . . . .	191
42. Mean number of job changes among married workers with varying numbers of children . . . . .	193
43. Proportion of working wives in families with varying numbers of children . . . . .	194

## Litterature

- Bagge, G., *Orsaker till arbetslöshet* (SOU 1931: 21). Stockholm, 1931.
- Baldamus, W., *Efficiency & Effort*. London, 1961.
- Bancroft, G. & Garfinkle, S., Job Mobility in 1961, *Monthly Labor Review*, August, 1963.
- Blauner, R., Work Satisfaction and Industrial Trends in Modern Society, *Labor and Trade Unionism. An Interdisciplinary Reader* (eds. Galenson, W. & Lipset, S. M.). New York, 1960.
- Blumen, I., Kogan, M. & Mc Carthy, P. J., *The Industrial Mobility of Labor as a Probability Process*. Ithaca, N. Y., 1955.
- Boalt, G., *Familjeproblem*. Stockholm, 1962.
- *Familjesociologi*. Stockholm, 1959.
- *Skolutbildning och skolresultat för barn ur olika samhällsgrupper i Stockholm*. Stockholm, 1947.
- *Socialt beteende*. Stockholm, 1961.
- Bosaeus, B., *Uppsala län med omnejd II. Resor till arbete och service. Regionindelning*. Uppsala, 1958.
- Bogue, D. J., A Methodological Study of Migration and Labor Mobility in Michigan and Ohio in 1947, *Scripps Foundation Studies in Population Distribution*, No. 4, June, 1952.
- Brainerd, C. P., Trends in the Character of Work Attachments among Philadelphia Toolmakers, *The Reluctant Job Changer* (Palmer, G. L. et al.). Philadelphia, 1962.
- Carlsson, G., *Social Mobility and Class Structure*. Lund, 1958.
- Cartter, A. M., *Theory of Wages and Employment*. Homewood, Ill., 1959.
- Cochran, W. G., *Sampling Techniques*. New York, 1963.
- Dalenius, T., *Sampling in Sweden*. Uppsala, 1957.
- Stickprovsundersökningarnas teoretiska och metodologiska grundvalar, *Sociologiska metoder* (ed. Karlsson, G.). Stockholm, 1961.
- Dahlström, E., Analys av surveymaterial, *Sociologiska metoder* (ed. Karlsson, G.). Stockholm, 1961.
- *Schematisering för analys av rörlighet och arbetsbyte*. Göteborg, 1964, stencil.
- *Synpunkter på arbetsbytesanalys*. Göteborg, 1963, stencil.

- Ekström, T., Människan i industrisamhället — ett diskussionsinlägg, *Fackföreningsrörelsen*, 1953: 31–32.
- Fackföreningsrörelsen och den fulla sysselsättningen*. Malmö, 1951.
- Faxén, K.-O., Arbetsmarknad och lönebildning, *Arbetskraften i 60-talets ekonomi*. Stockholm, 1960.
- *Monetary and Fiscal Policy under Uncertainty*. Uppsala, 1957.
- Festinger, L. et al., *Theory and Experiment in Social Communication*, Ann Arbor, 1952.
- Friedman, M., *Essays in Positive Economics*. Chicago, 1953.
- Gillberg, J. & Rundblad, B. G., Användning av befolkningsregistret för undersökning av arbetskraftens rörlighet — en metodstudie, *Statistisk Tidskr.*, 1959: 1.
- Hamel, H. R., Job Tenure of American Workers, *Monthly Labor Review*, October, 1963.
- Hansen, B., Löner och priser, *Nationalekonomiska Föreningens Förhandlingar*, 1961, häfte 4.
- Hansen, M. H., Hurwitz, W. N. & Madow, W. G., *Sample Survey Methods and Theory*. New York, 1953.
- Hedberg, M., *Företagets personalomsättning*. Stockholm, 1953.
- The Turnover of Labour in Industry, An Actuarial Study, *Acta Sociologica*, Vol. 5. — Fasc. 3.
- Heneman, H. G. et al., *Voluntary Shifts of St. Paul Workers 1940–44 and 1945–50*, University of Minnesota Industrial Relations Section, 1952, stencil.
- Herrmann, H., *Ten Years of Work Experience of Philadelphia Machinists*, University of Pennsylvania Industrial Research Department, Report No. P-5, Philadelphia, 1938.
- Herzberg, F., The Motivation—Hygiene Concept and Problems of Manpower, *Personnel Administration*, Vol. 27: 1.
- Herzberg, F. et al., *Job Attitudes: Review of Research and Opinion*. Pittsburgh, 1957.
- Hicks, J. R., *The Theory of Wages*. 2nd ed., London, 1963.
- Huss, G., *P.M. angående arbetsmarknaden och de faktorer som bestämma dess utveckling* (SOU 1931: 21). Stockholm, 1931.
- Höglund, R. et al., *Näringsliv i omvandling*. Stockholm, 1964.
- Jansson, C.-G. & Boalt, G., *Om selektioner*, stencil (tryckår okänt).
- Jefferys, M., *Mobility in the Labour Market*. London, 1954.
- Jonson, E., *Fel vid intervju- och enkätundersökningar. Några synpunkter*. Forskningsrapporter från Sociologiska Institutet vid Stockholms Högskola, nr 4, juni, 1959, stencil.

- Järhult, D., *Arbetskraftsrekryteringen till Norrbottens järnverk AB. En migrationsundersökning*. Sundbyberg, 1958.
- Karlsson, G., Om teorier och teoretiserande, *Sociologiska metoder* (ed. Karlsson, G.). Stockholm, 1961.
- *Social Mechanisms*. Uppsala, 1958.
- Kitagawa, E. M. et al., *Relative Importance—and Independence—of Selected Factors in Job Mobility, Six Cities, 1940–49*. Chicago, 1953, stencil.
- Kris i tjänstemannaförmedlingen, *Industritjänstemannen*, mars 1960.
- Kugelberg B., Lönepolitik i ett progressivt samhälle, *Nationalekonomiska Föreningens Förhandlingar*, 1955, häfte 5.
- Lahnhausen, R., Arbetsvetenskaperna och verkligheten, *Arbetskraften i 60-talets ekonomi*. Stockholm, 1960.
- Lampman, R. J., Comments: "On Choice in Labor Markets", *Industrial and Labor Relations Review*, July, 1956.
- Lazarsfeld, P. F., The Art of Asking Why, *National Marketing Review*, Summer, 1935.
- Reflections on Business, *The American Journal of Sociology*, July, 1959.
- Lester, R. A., *Adjustments to Labor Shortages. Management Practices and Institutional Controls in an Area of Expanding Employment*. Princeton, N. J., 1955.
- Lewan, N., *Om pendling mellan bostad och arbetsplats*. Lund, 1960.
- Lundberg, E., *Konjunkturer och ekonomisk politik*. Stockholm, 1953.
- Lönepolitik under full sysselsättning, *Ekonomisk Tidskr.*, 1950: 1.
- Lundquist, A., Anpassning i arbetet, *PA-rådets medd. nr 10*, Stockholm, 1957.
- Lövgren, E., The Geographical Mobility of Labour, *Geografiska Annaler*, 1956, häfte 4.
- McGinnies, R., Randomization and Inference in Sociological Research, *American Sociological Review*, August, 1958.
- March, J. G. & Simon, H. A., *Organizations*. New York, 1958.
- Makower, H., Marschak, J. & Robinson, H. W., Studies in Mobility of Labour, *Oxford Economic Papers*, 1938–40.
- Medin, K., Kvalitetskontrollen i offentlig statistikproduktion, *Statistisk Tidskr.*, 1961: 7.
- Meidner, R., Lönepolitikens dilemma vid full sysselsättning, *Tiden*, 1948: 9.
- *Svensk arbetsmarknad vid full sysselsättning*. Stockholm, 1954.
- Merton, R. K., *Social Theory and Social Structure*. Glencoe, Ill., 1957.
- Migration in Sweden. A Symposium* (eds. Hannerberg, D., Hägerstrand, T. & Odeving, B.), Lund, 1957.

- Myers, C. A., Labor Market Theory and Empirical Research, *The Theory of Wage Determination* (ed. Dunlop, J. T.), London, 1957.
- Myers, C. A. & MacLaurin, W. R., *The Movement of Factory Workers*. New York, 1943
- Myers, C. A. & Shultz, G. P., *The Dynamics of a Labor Market*. New York, 1951.
- *Patterns of Mobility of Skilled Workers and Factors Affecting Their Occupational Choice*, Massachusetts Institute of Technology Industrial Relations Section, 1952, stencil.
- Neymark, E., *Selektiv rörlighet. Flyttningstendenser och yrkesval i relation till utbildning, begävnin g och härkomst*. Stockholm, 1961.
- Nordisk yrkesklassificering. Stockholm, 1959, stencil.
- Obstacles to Labour Mobility and Social Problems of Resettlement: A Survey by the European Coal and Steel Community, *International Labour Review*, July, 1957.
- Occupational Mobility of Scientists*. Bull. No. 1121, 1953, US Bureau of Labor Statistics.
- Olsson, B., Den svenska arbetsmarknadspolitikens korta och långa perspektiv, *Arbetskraften i 60-talets ekonomi*. Stockholm, 1960.
- Ohlsson, I., Tvåårsavtalets facit — låglönegrupper fram. *Fackföreningsrörelsen*, 1963: 25.
- Olsson, K. R. B., *Varför byter man anställning? Prövning av en valmodell*. Stockholm, 1962, stencil.
- Palmer, G. L., Attitudes Toward Work in an Industrial Community, *The American Journal of Sociology*, July, 1957.
- *Labor Mobility in Six Cities*. New York, 1954.
- *The Reliability of Response in Labor Market Inquiries*, US Bureau of the Budget, Division of Statistical Standards, Technical Paper No. 22, July, 1942, stencil.
- *Ten Years of Work Experience of Philadelphia Weavers and Loom Fixers*. University of Pennsylvania Industrial Research Department, Report No. P-4, Philadelphia, 1938.
- Types de carrières professionnelles aux Etats-Unis, *Bull. du Centre d'Etudes et Recherches Psychotechniques*, 1958: 2-3.
- Palmer, G. L. et al., *The Reluctant Job Changer*. Philadelphia, 1962.
- Parnes, H. S., *Research on Labor Mobility, An Appraisal of Research Findings in the United States*. New York, 1954.
- Rehn, G., Ekonomisk politik vid full sysselsättning, *Tiden*, 1948: 3.
- Fullsysselsättningens löneproblem, *Fackföreningsrörelsen*, 1949: 50.

- Reynolds, L. G., Economics of Labor, *A Survey of Contemporary Economics* (ed. Ellis, H. S.), Homewood, Ill., 1948.
- *The Structure of Labor Markets. Wages and Labor Mobility in Theory and Practice.* New York, 1951.
- Reynolds, L. G. & Shister, J., *Job Horizons. A Study of Job Satisfaction and Labor Mobility.* New York, 1949.
- Rogers, E. M., *Diffusion of Innovations.* New York, 1962.
- Rossi, P. H., *Why Families Move.* Glencoe, Ill., 1955.
- Why Families Move, *The Language of Social Research* (eds. Lazarsfeld, P. F. & Rosenberg, M.), Glencoe, Ill., 1955.
- Rottenberg, S., On Choice in Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, January, 1956.
- Rundblad, B. G., Arbetskraftens rörlighet, *Industriproblem 1960.* Uppsala, 1960.
- *IUI:s bilundersökning — metoder och material.* Stockholm, 1958, stencil.
- Samordnad näringspolitik.* Stockholm, 1961.
- Segerstedt, T. T., *Anda och trivsel i företaget.* Stockholm, 1953.
- *Utbildning och samhälle.* Uppsala, 1957.
- Segerstedt, T. T. & Lundquist, A., *Människan i industrisamhället. — Arbetslivet.* Stockholm, 1952.
- Simon, H. A., *Administrative Behavior.* 2nd ed., New York, 1958.
- Smith, G., *Stabilitet och labilitet i industriellt arbete.* Medd. nr 3 i PA-rådets rapportserie, Stockholm, 1956, stencil.
- Statens offentliga utredningar (SOU)*
- 1931: 20 Arbetslöshetsutredningens betänkande. Arbetslöshetens omfattning, karaktär och orsaker.
- 1946: 44 Den offentliga arbetsförmedlingen under krigsåren.
- 1961: 55 Effektivare arbetsförmedling för tjänstemän.
- Statistisk årsbok för Norrköping.*
- Sveriges officiella statistik (SOS)*
- Befolkningsrörelsen 1958.
- Thomas, G., *Labour Mobility in Great Britain 1945-49.* The Social Survey, London, stencil (tryckår okänt).
- United States Bureau of the Census, 1950 Census of Population, *Alphabetical Index of Occupations and Industries.* Washington, 1950.
- Wallander, J., *Flykten från skogsbygden.* Stockholm, 1948.
- Wilcock, R. C. & Sobel, I., *Small City Job Markets: The Labor Market Behavior of Firms and Workers.* Urbana, 1958.

- Wold, H., Kausal inferens från icke-experimentella observationer. *Kungl. Humanistiska Vetenskaps-Samfundet i Uppsala*. Uppsala, 1957.
- Woytinsky, W. S., *Three Aspects of Labor Dynamics*. Washington, 1942.
- Yates, F., *Sampling Methods for Censuses and Surveys*. Glasgow, 1960.
- Zeisel, H., *Say It with Figures*. New York, 1957.
- Zelditch, M. Jr., *A Basic Course in Sociological Statistics*. New York, 1959.
- Överrörligheten i Eskilstuna kostar företagen miljoner, *Eskilstuna-Kuriren*, 26 november, 1962.



**P**roblemen i samband med arbetskraftens rörlighet har sedan länge varit föremål för en omfattande debatt i vårt land. Trots detta har den empiriska forskningen på området varit relativt begränsad. I föreliggande arbete behandlas rörlighetens omfattning och sammansättning på en lokal arbetsmarknad. Utgående från den aktuella debatten om hur en rörlighetsstimulerande politik bör bedrivas görs även ett försök att belysa olika faktorerers betydelse för arbetstagarnas beslut att byta arbete, varvid frågan om lörens roll utgör den kanske viktigaste frågeställningen.