

Arbetskraftens rörlighet i ny doktorsavhandling

I en nyligen av Industriens Utredningsinstitut (IUI) publicerad avhandling om arbetskraftens rörlighet tar författaren, Bengt G. Rundblad, upp till empirisk belysning några väsentliga problem inom arbetsmarknadsforskningen. Härmed ges ett mera detaljerat faktaunderlag till den arbetsmarknadspolitiska debatten än som tidigare stått till buds. Den kunskap om hur arbetstagarna reagerar för olika incitament till rörlighet i form av lönedifferenser och varierande arbetsförhållanden som tidigare funnits har varit mycket knapphändig. Dylig kunskap är dock ytterst välbehövlig med tanke på behovet av att bättre kunna åstadkomma en rationell utformning av den aktiva arbetsmarknadspolitik med rörlighetsstimulerande åtgärder, som ingår som ett viktigt led i den totala arbetsmarknadspolitiken.

Rundblad har i sin avhandling sökt belysa bl. a. dessa frågeställningar genom att vid direkta intervjuer med 920 manliga norrköpingsbor födda 1913, 1923 och 1933 ställa frågor om deras samtliga arbetsbyten fram till intervjutillfället — hösten 1958. I boken redovisas dock så gott som enbart data som hänför sig till perioden 1948—1958. Det senaste anställningsbytet behandlades mera utförligt i intervjun med t. ex. frågor såväl om skäl för att göra bytet som skäl att välja den nya anställningen. Dessutom insamlades data om såväl det nya som gamla arbetet beträffande en rad objektiva faktorer, t. ex. löne- och pensionsförhållanden, arbetstidens förläggning och längd m. m.

Två områden

Avhandlingen berör i stort sett två olika problemområden. Den ena delen syftar till att ge en beskrivande redogörelse för rörlighetens storlek och sammansättning. Den andra delen av avhandlingen söker belysa själva bytesprocessen och dess förlopp. Speciellt stort intresse knyts vid lörens roll i arbetsbytesprocessen och ett helt kapitel ägnas åt denna fråga. Rundblad konstaterar att i den senare amerikanska forskningen funnits en tendens att "nedvärdera" lörens betydelse som styrmekanism vid arbetstagarnas fördelning mellan olika företag och branscher.

Genom att utveckla modellen över hur en valhandling av den typ som arbetsbytet utgör lyckas Rundblad sammansmälta sociologiskt och nationalekonomiskt betraktelsesätt. Den sociologiska teorien beaktar trivselaspekternas betydelse medan den nationalekonomiska betonar lörens roll vid anställningsbytena. Rundblad visar i sin avhandling att dessa sätt att betrakta bytesprocessen inte behöver vara varandra motsägande utan kan infogas i en mer uppspaltad modell, genom att även ta hänsyn till tidsfaktorn.

De två vetenskaperna kan sägas ha koncentrerat sig på olika aspekter av bytesprocessen. Denna uppdelas av Rundblad i tre

Kurs i Strasbourg

Fröken Margareta Moureau, läkarsekreterare vid psykologiska kliniken på Södersjukhuset i Stockholm och medlem av Kommunaltjänstemannaförbundet, kommer att delta i en ungdomsledarkurs i Strasbourg den 1—10 juli. Kursen som arrangeras av CENYC, Confederation of European National Youth Committees, kommer att behandla europeiska enhetssträvanden som t. ex. EFTA och EEC.

stadier, det första som domineras av de s. k. bytesfaktorerna vilka sätter igång ett sökande efter alternativa anställningar, detta sökande utgör det andra stadiet. I det tredje stadiet av bytesprocessen dominerar valfaktorerna, vilka utgör de kriterier utifrån vilka de olika alternativens relativa attraktivitet bedöms. Det är mycket möjligt att tänka sig att det första av dessa stadier domineras av "trivselfaktorer". Man börjar av en eller annan anledning att bli otillfredsställd med sin anställning. I det sista stadiet kan bland valfaktorerna de ekonomiska hänsynstagandena dominera. Det senare är också rimligt av den anledningen att man väl känner till såväl ekonomiska förhållanden som faktorer av betydelse för den personliga triv-

Av Bertil Olsson

Industriens utredningsinstitut

seln i den anställning man redan innehar medan vid bedömningen av de aktuella bytesalternativen de relativt mer lättåtkomliga och lättbedömbara faktorerna av ekonomisk karaktär kommer att dominera. De ekonomiska faktorerna skulle alltså spela annan roll som styrfaktor vid byte än som faktor vid anpassningen i anställning.

Lönehöjningar som påverkar arbetsbyte

Genom att ställa uppgivna motiv mot storleken av de vid bytena uppnådda löneändringarna finner Rundblad, att även de som uppgett t. ex. trivsel och motiv till bytet i flertalet fall uppnått minst 5 procents lönehöjning. Sett mot bakgrunden av den tidigare antydda modellen kan detta "förklaras" på så vis att även om för dessa individer lönen spelat en mindre betydelsefull roll för beslutet att sluta det gamla arbetet och påbörja sökandet efter ett nytt kan lönen ha haft en avgörande betydelse vid valet av den nya anställningen. Rundblad konstaterar att rimligen bör löneändringar av den storlek som redovisats ha haft stor betydelse vid valet av den nya anställningen.

Detta med de redovisade stora löneändringarna tyder dock på att lönedifferenserna inte får vara för små för att arbetstagarna skall reagera på dem som en dominerande faktor vid bytet. Detta kan kanske ses som ett utslag av att arbetstagarna ofta bedömer det som vara förknippat med vissa risker att — frivilligt — lämna det invanda arbetet. Risker som kräver en premie i form av lönehöjning för att anses värda att ta. Det förefaller

som om dessa höjningar bör vara av storleksordningen minst 10—20 procent. Resultaten antyder således att det är lönedifferenser av denna storlek som behövs för att påverka arbetstagarnas fördelning mellan olika företag.

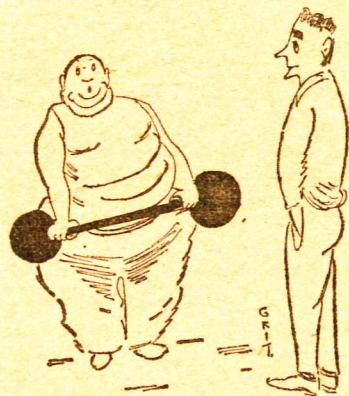
Skäl till byte och uppnådd lönehöjning

Beträffande skälet till det senaste anställningsbytet framgår att lönen som orsak till bytet framhålls av 26 procent av 35-åringarna medan i de två andra åldersgrupperna 25 resp. 45 år ca 15 procent angett lönen som motiv till bytet. Mest känsliga för lönen som anledning till byte är således 35-åringarna. Det är även den grupp som uppnått största andelen positiva löneändringar vid bytet och också procentuellt sett större höjningar av lönen.

Undersökningsmaterialet ger inga direkta upplysningar om vad denna starka inriktning på lönen som bytesmotiv kan bero på. Möjligen kan den sammanhånga med det stadium av familjecykeln som 35-åringarna befinner sig i. Många är relativt nygifta, och vårdnaden om små barn kan orsaka att hustrun lämnat sin yrkesverksamhet med inkomstbortfall som följd för familjen. Ett resultat som stämmer med detta resonemang är det kanske något oväntade resultatet — oväntat därför att gifta visar en lägre bytesfrekvens än ogifta — att bland gifta arbetstagare ökad familjestorlek leder till ökat antal byten av arbetsgivare. För att kompensera för bortfallet av hustruns inkomst skulle således mannen mera aktivt söka efter ett vävalönat arbete med ökat antal byten som följd.

Bytesorsak och uppnådd lönehöjning

När det gäller skillnaden mellan arbetare och tjänstemän i mönstret av bytesorsaker och lönehöjningar vid bytet framgår det som ett genomgående drag att tjänstemännen i lägre ut-



— Försök att börja med att lyfta den till hakan!

— Gör det detsamma vicken haka?

Studieinstitut för bankfolk



En ny studieanläggning — Skepparholmen — har byggts av Sparbanksföreningen på Värmdö, 18 km från Stockholm. Fem miljoner kr har de tre byggnaderna kostat som ligger inom ett område som är 169.000 kvm stort. Anläggningen omfattar en undervisningsbyggnad på 1.700 kvm, ett elevhem med 40 rum (1.300 kvm) och en personalbyggnad som mäter 500 kvm. Allt placerat mycket vackert i en sluttning ned mot Saltsjön.

Bilden visar ett av gruppundervisningsrummen med Sparbanksföreningens skolkonsulent, Åke Karlsson, stående.

sträckning rapporterar påtvingade byten. Detta förhållande sätter också spår i de uppnådda löneändringar som rapporteras för de båda yrkeskategorierna, mest markerat för den mellersta åldersgruppen där 80 procent av tjänstemännen uppnått en lönehöjning på mer än 5 procent, medan motsvarande siffra för arbetarna är 60 procent. För de övriga två åldersklasserna är skillnaderna inte så framträdande.

Antal byten och komplexiteten i bytena

När det gäller antal byten och fördelningen på olika slag av byten kan vi först konstatera att arbetarna i samtliga de tre undersökta åldersgrupperna haft en ungefär dubbelt så hög bytesfrekvens under den studerade tioårsperioden 1948—58 som tjänstemännen. Rörligheten avtar vidare starkt med stigande ålder. I genomsnitt gjordes 3,3 byten av 25-åringar mot 2,1 för 35-åringar och 1,2 för 45-åringar, siffrorna gäller grupperna totalt.

Vad beträffar komplexiteten i bytena — dvs. i vilken utsträckning de är en kombination av byte av arbetsgivare, yrke, näringsgren och/eller bostadsort — visar undersökningen, att arbetarna har en större andel komplexa byten. Tjänstemännen i alla tre åldersgrupperna redovisar en betydligt större andel geografiska byten. Tjänstemännen har således en mindre lokalt bunden arbetsmarknad, detta kan bl. a. tänkas bero på deras ofta mera specialiserade utbildning, vilket gör att deras möjligheter att få en anställning som ligger inom den avsedda karriären kan vara begränsade, speciellt på en liten arbetsmarknad.

Informationsvägar

När det gäller sätten att skaffa sig information om tillgängliga alternativ på arbetsmarknaden och skillnaderna däri mellan arbetare och tjänstemän är den mest framträdande skillnaden att tjänstemännen får en stor del av sin information via annonser eller

annan information i pressen, medan arbetarna får sin mesta information genom informella kontakter — dvs. av släkt, vänner eller från arbetsledning på eller utanför den nya anställningen. Andelen som fått sin information via egen förfrågan om anställning samt genom direkt tillfrågan av arbetsgivaren ökar med stigande ålder och utgjorde för den äldsta gruppen tjänstemän 42 procent och 36 procent för arbetarna. Detta kan ha sin förklaring i att med stigande ålder antalet kontakter på arbetsmarknaden ökar och därmed får en allt mer dominerande plats i informationsmönstret. De informella kontakternas stora betydelse kan ses som ett försök att söka nå kunskap om mera trivselmässiga förhållanden på de tänkbara nya arbetsplatserna.

Arbetsförmedlingskontakter

Kontakt med arbetsförmedlingen visar en omvänd tendens och minskar med stigande ålder. Tjänstemännen utnyttjar i väsentligt mindre grad arbetsförmedlingen och data stöder således talet om en "tjänstemannaförmedlingens kris". Enbart 3 procent av de 35-åriga tjänstemännen och 4 procent av de 45-åriga angav att de fått sin information vid senaste anställningsbytet genom arbetsförmedlingen. Arbetarna i motsvarande åldersklasser angav 21 resp. 8 procent. För 25-åringarna föreligger inga skillnader mellan grupperna, 17 resp. 16 procent.

Undersökningen gör inte anspråk på att ha löst alla problem men är ett första försök att genom intervjuer med arbetstagarna skaffa sig en kunskap om rörlighetens storlek och sammansättning samt om orsakerna till bytena. Det är dock mycket som ännu saknar belysning. Det föreligger således inga data om den äldre arbetskraften eller om kvinnlig arbetskraft. Vidare bör resultaten prövas genom att liknande studier utföres inom andra typer av arbetsmarknader för att på detta vis variera undersökningsbetingelserna.