

ARBETSMILJÖ

FONDENS

SAMMANFATTNINGAR

1379

Övertalighet och arbetsmiljö

För innehållet i sammanfattningen svarar Bosse Angelöw, Lars G Johansson och Anders Järnegren, Lunds universitet, Sociologiska institutionen, Box 114, 221 00 Lund, tel 046/10 70 00.

Pnr 88-0052 Arbetslivsforskning, psykosociala problemområden, övrigt (69)

September 1990

Bakgrund

Övertalighet är ett begrepp som kommit att etablera sig i svenskt språkbruk under 1980-talet. Ordet har anknytning till arbetslivet, till strukturomvandlingen och till de behov av personalminskningar som följer i spåren på införandet av ny teknik, i samband med arbetsorganisatoriska förändringar eller till följd av ändrade ekonomiska förhållanden. Det svenska ordet övertalighet har sin motsvarighet i engelskans *redundancy*. Med detta avses en arbetslöshet till vilken den enskilde individen inte har någon skuld, en situation uppkommen ur arbetsmarknadens och arbetslivets föränderlighet, en situation över vilken man saknar inflytande.

I den terminologi som ILO utvecklat i anslutning till sin litteraturdatabas LABORDOC definieras termen *redundancy* på följande sätt: *Workforce reductions for economic, technological or structural rea-*

sons, affecting a sizeable numbers of workers. Jämfört med svenskan finns vissa nyansskillnader. För det första finns i ILO:s definition en hänvisning till att *redundancy* avser förhållanden som drabbar ett större antal anställda. Vi upplever inte att det svenska språkbruket i detta avseende motsvarar det engelska. Istället menar vi att övertalighet ofta används för att karaktärisera en situation som mycket väl kan beröra ett relativt litet antal anställda. Övertalighet aktualiseras i samband med en strukturomvandling som inte alltid innebär stora och iögonfallande personalminskningar, utan även mindre och successiva förändringar.

För det andra är betydelsen av *redundancy* i det engelska språkbruket nära förknippat med uppsägningar av arbetskraft. Vi anser dock att man i svenskt språkbruk också utnyttjar termen övertalighet för att be-

skriva förhållanden som inte nödvändigtvis har med uppsägning av personal att göra. Övertalighet syftar på att den position som en individ har i en arbetsorganisation försvinner. Implicit kan man tala om övertalighet i det läget där en person måste omplaceras till nya arbetsuppgifter därför att de gamla försvinner. Explicit framträder övertalighet i det ögonblick då det blir svårt att placera en person till en ny plats i arbetsorganisationen. En extrem form av övertalighet är att individen inte kan erbjudas någon ny plats alls i arbetsorganisationen. Vi menar att hela detta spektrum av arbetslivsfrågor hör hemma under termen övertalighet.

Övertalighet och arbetsmiljö

I ett antal fallstudier som vi genomfört har ett framträdande tema varit att strukturomvandling och övertalighet har konsekvenser för arbetsmiljön. Vi har kunnat konstatera detta i samband med en studie av Öresundsvarvets nedläggning (se Angelöw, 1988), i samband med en studie av personalminskningar vid Kooperativa Förbundets huvudkontor (Se Järnegren, Roos och Angelöw, 1989) samt i anslutning till en sk forskningscirkel kring nedläggningen av Kronprinsessan Victorias Sjukhus, ett sjukhus beläget i Vejbystrand och tillhörande Kristianstad läns landsting, (se Järnegren och Johansson, 1989).

Att övertalighet påverkar arbetsmiljön borde inte vara någon överraskning. Trots detta kan vi konstatera att övertalighet och arbetsmiljö normalt inte är två faktorer som sammankopplas med varandra. I samband med sökningar i ILO:s databas LABORDOC kunde vi konstatera att de titlar som klassificerades under nyckelordet *redundancy* inte i något fall förknippades med nyckelord som hade en direkt anknytning till arbetsmiljö, t ex *work environment*. Detta ger en fingervisning om att arbetsmiljöfrågan inte spelar någon framträdande roll i forskningen kring övertalighet. De nyckelord, som återkom regelbundet, var sådana som hade med arbetslöshet och företagsnedläggningar att göra. Övertalighet och arbetsmiljö utgör inte två problemområden som man sammankopplar med varandra.

Detta intryck bekräftas av de samtal vi haft med *praktiker* inom området, t ex personal från olika trygghetsfonder, fackligt aktiva och personalansvariga som arbetar med omstruktureringar och övertalighetsproblem.

Syfte och problemställning

Det problem vi ställts inför är alltså att övertalighet och arbetsmiljö visserligen framträder som två sammanhängande problemområden i empiriska studier, men inte betraktas som sådana, varken i ett forskningssammanhang eller av *praktiker* verkamma inom området. Syftet med rapporten är att formulera utgångspunkter för fortsatta fallstudier kring övertalighet och arbetsmiljö.

Vårt arbete utgår från antagandet att den svenska utvecklingen, i samband med omstruktureringar och övertalighet, formas inom institutionella ramar som på många punkter är unika sett i ett internationellt perspektiv. Detta institutionella fält befinner sig i hastig omvandling. Ett utmärkande drag är att man avtalsmässigt byggt upp ett delvis unikt system för att hantera omstruktureringar och övertalighet. Detta präglas bl a av att de lokala parterna får ett väsentligt inflytande över förändringsprocesserna. Betydelsen av de lokala *arenorna* förstärks dessutom av medbestämmandelagstiftning och möjligheterna att träffa medbestämmande- eller utvecklingsavtal på lokal nivå. Ett annat framträdande drag är att omstruktureringar i växande grad hanteras *internt*, d v s av parterna lokalt och med hjälp av sådana resurser som man själv förfogar över framför allt i form av trygghetsfonder. Dessa *modeller* framträder som allt viktigare komplement till de traditionella metoderna för att hantera övertalighet via välfärdsstatens institutioner. I denna utveckling ser vi en förskjutning i problembilden, som har sin grund i att övertaligheten inte längre resulterar i att problem så att säga *stöts ut* i samhället, utan istället *kapslas in* på företaget, myndigheten eller förvaltningen.

Övertalighet till följd av arbetslivets omstrukturering har alltså kommit att få två något olika ansikten. Å ena sidan kvarstår den traditionella arbetslöshetsproblematik-

ken som primärt har att göra med människors psykosociala och ekonomiska situation utanför det egentliga arbetslivet. Å andra sidan kan man skönja utvecklingen mot en *intern* övertalighetsproblematik, som får följdverkningar för arbetsmiljön och förhållandena på själva arbetsplatserna. Dessa två utvecklingstendenser kan sammanfattas som två typer, eller *modeller*. Vi

vill benämna den ena, den mer traditionella, som får sina institutionella ramar av välfärdsstatens sätt att hantera frågorna, för den *externa* modellen och den andra, den relativt nya, som får sina institutionella ramar av trygghetsavtal och trygghetsfonder, för den *interna* modellen. Figur 1 sammanfattar vissa drag i modellerna. Man skall se dem som två idealtyper, som två

Den "externa" modellen	Den "interna" modellen
Problembeskrivning	
Företagsnedläggningar Arbetslöshet	Omstruktureringar Övertalighet
Aktörer	
Välfärdsstatens institutioner Centrala aktörer Generella "spelregler" som gäller för den svenska arbetsmarknaden	Företagsledning, fack och trygghetsfonder Lokala aktörer Tidsbegränsade spelregler
Metoder	
Samhällets ekonomiska resurser spelar en framträdande roll Metoder inriktade på grupper och kollektiv Uppsägning	Parternas egna ekonomiska resurser spelar en framträdande roll Metoder inriktade på individer Omplacering, utbildning, avtalspensionering, "starta eget", m m
Konsekvenser	
"Externa" problem med anknytning till lokalsamhälle och region Ofta en betydande storlek på grupper som berörs Arbetslöshetsproblem	"Interna" problem med anknytning till effektivitet i arbetet och till anställningstrygghet Ofta ett relativt sett mindre antal berörda Arbetsmiljöproblem

renodlade fall, vilka i verkligheten oftast förekommer i olika blandformer.

Den psykosociala arbetsmiljön

Välfärdsstatens ensidiga ansvar för strukturförändringarnas konsekvenser har kompletterats av ett avtalsgrundat skyddsnät. Detta grundar sig på partsgemensamma värderingar.

Omstruktureringar skall kunna leda både till ökad effektivitet för företaget och till bibehållen trygghet för de anställda. I vissa fall leder dessa två målsättningar till oförenliga krav och till problem som påverkar den psykosociala arbetsmiljön.

Socialpsykologisk arbetslivsforskning har visat att arbetet har en lång rad väsentliga innebörder för den anställde, utöver sin rent ekonomiska betydelse. Detta illustreras av hur man reagerar på övertalighet, på tvånget att ställa om sig till nya arbetsuppgifter och till en ny position i arbetsorganisationen. I de fallstudier vi genomfört har vi kunnat iaktta hur övertalighetssituationen påverkar flera olika dimensioner i den psykosociala arbetsmiljön. Övertaligheten påverkar de berörda människornas aktivitets- och tidsstrukturer, den påverkar deras sociala relationer, den påverkar kulturen — bla värderingar om vad som är önskvärda och eftersträvarvärda förhållanden i arbetslivet — och den påverkar också individens självuppfattning, hans/hennes identitet och status.

En beskrivande analys av de svenska trygghetsfonderna och deras verksamhet

Fallstudier kan ha den kvalitén att de ger inträngande bilder av enskilda händelseförlopp. För att de på sikt skall kunna få ett kumulativt värde måste de emellertid kunna relateras till någon form av mer övergripande analys. Föreställningen om en specifik svensk institutionell utveckling och framväxten av nya *interna* modeller för att hantera övertaligheten är ett försök att påbörja ett sådant arbete. Såvitt vi känner till finns det idag ingen sammanfattande över-

sikt över ett viktigt inslag i denna utveckling, nämligen de svenska trygghetsfonderna. I forskningsrapporten presenteras därför ett antal fakta om dessa och deras verksamhet. Vi har med hjälp av tillgängligt material samt intervjuer med företrädare för trygghetsfonderna, ställt samman en bild av läget som det tedde sig våren 1989. I figur 2 sammanfattas några data.

Ett scenario

Ett av projektets syften är att formulera utgångspunkter för fortsatta fallstudier inom området övertalighet och arbetsmiljö. Som utgångspunkt för denna diskussion försöker vi teckna ett scenario. När vi använder ordet scenario är det i den allmänna betydelsen av hypotetisk utveckling, en utveckling som vi försöker formulera som den sannolika. Tidshorisonten är cirka tio år.

Antalet trygghetsfonder har ökat. Deras resurser, både ekonomiska, personella och erfarenhetsmässiga har också ökat. Inom det statliga området har man bildat trygghetsfonder vilka liknar dem som idag finns inom de flesta andra avtalsområden. Dessa institutioner omfattar nu de flesta anställda.

Vi möter *interna* modeller i många olika former, beroende på vilka grupper som berörs, inom vilka avtalsområden de finns, osv. Den relativt stora variationen i trygghetsfondernas uppbyggnad och verksamhet har fördjupats på grund av olika krav från den omvärld inom vilken de arbetar.

Övertalighet är inte primärt en fråga i samband med uppsägningar eller nedläggningar, utan framför allt är den en del av en lokal utvecklings- och förändringsproblematik. Den *typiska* övertalighetsproblematiken aktualiseras i samband med förändringar som berör relativt begränsade grupper anställda. Frågan om den psykosociala arbetsmiljön har vuxit fram som en central aspekt på övertalighetsproblematiken, jämsides med effektivitets- och trygghetsfrågorna. Vikten av anställningstrygghet parad med krav på flexibilitet, både i förhållande till nya arbetsuppgifter och till en ny arbetsorganisation, skapar psykosociala arbetsmiljöproblem.

Ansvar för övertalighetsproblematiken har i växande grad kommit att läggas lokalt och framför allt de lokala fackliga organisationerna har fått en betydelsefull roll i sammanhanget. Tidigare utgjorde lagstiftningens regler om turordning vid övertalighet normen för hur man skulle hantera övertaligheten i samband med ett omstruktureringsarbete. Lokala avtal har nu blivit utgångspunkten för en rad andra arbetsmetoder som är anpassade till de speciella förutsättningarna inom företaget, myndigheten eller förvaltningen. Verksamheten förutsätter ett aktivt fackligt arbete i projektorganisationen.

Tre områden för ett fortsatt FoU-arbete

Mot bakgrund av detta scenario föreställer vi oss ett fortsatt FoU-arbete om övertalighet och arbetsmiljö som tar upp följande tre perspektiv: a) ett jämförande perspektiv på den fortsatta institutionella utvecklingen; b) ett utvärderande perspektiv på den nya arbetsmetodik som utvecklas med anknytning till de *interna* modellerna; c) ett deltagande — participativt — perspektiv med anknytning till forskarens medverkan i det lokala arbete med att *konstruera* den organisation och de arbetsformer som kan förebygga arbetsmiljöproblem.

Övertalighetsproblematiken kommer att präglas av variationer. Den dokumentation som idag tas fram kring fondernas arbete görs huvudsakligen i egen regi och publiceras långtifrån alltid. Kunskaperna blir därför uppsplittrade och det saknas en helhetsbild beträffande aktuella utvecklingstendenser. FoU-projekt med en komparativ inriktning kan presentera jämförande analyser. Den översiktliga beskrivning av 13 trygghetsfonder som vi ger i rapporten utgör en första ansats till en sådan jämförande analys.

Uppfattningen, att omstruktureringar och övertalighet utgör företeelser vilka har betydelse för arbetsmiljön, är idag långtifrån alltid en accepterad uppfattning. Det

ta pekar på betydelsen av ett utvärderande perspektiv på den arbetsmetodik som växer fram med anknytning till övertalighetsfrågor. Fallstudier av olika *lokala modeller* kan sammanföras i en jämförande analys. För att utveckla kunskaper för förbättringar krävs att man kan jämföra fall och erfarenheter från olika avtalsområden, olika arbetssätt, m.m.

Vi föreställer oss en forskarroll som både har element av mer traditionell forskning och element av en aktörsroll. När det gäller den traditionella forskarrollen, ser vi framför oss arbetet med en långsiktig kunskapsuppbyggnad med utgångspunkt i ett jämförande och ett utvärderande perspektiv. Ett FoU-arbete bör också innebära ett deltagande, tillsammans med de lokala parterna, i pågående förändringar. De lokala modellerna måste utformas och forskarens roll bör inte enbart innebära att han dokumenterar arbetsmiljöfrågorna, utan i lika hög grad att han medverkar i arbetet på att *konstruera* den organisation och de samarbetsformer som kan förebygga arbetsmiljöproblemen.

Refererad litteratur

- Angelöw, B, 1988, *Att berövas sitt arbete*. Symposium Lund.
- Järnegren, A och Johansson, L G 1989, *En forskningscirkel om nedläggningen av Kronprinsessan Victorias Sjukhus i Vejbystrand*. Sociologiska institutionen. Lund.
- Järnegren, A, Roos, I-E och Angelöw, B, 1989, *Övertalighet — En studie av personalminskningar vid Kooperativa Förbundets Huvudkontor i Stockholm*. Stiftelsen KFO-Handelsanställdas Förbunds Trygghets- och AGE-fond. Stockholm.

Rapporten

Övertalighet och arbetsmiljö (43 sid) kan beställas via: Sociologiska institutionen, att: Anders Järnegren, Box 114, 221 00 Lund, tel 046-10 88 28. Pris: 25 kr.

Trygghetsfonder och Trygghetsråd*

Privata företag		Kooperativa företag		
<p>TSL</p> <p>Avtalsparter: SAF och LO Tillkomstår: 1983 Tillgångar: ca 835 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,10 % på lönesumman Antal berörda: 1.100.000 Kostnader för stödåtgärder: 145,0 milj</p>	<p>TRR</p> <p>Avtalsparter: SAF och PTK Tillkomstår: 1974 Tillgångar: ca 2.300 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,65 % på lönesumman Antal berörda: 500.000 Kostnader för stödåtgärder: 375,0 milj</p>	<p>KAB/LO</p> <p>Avtalsparter: KAB och LO Tillkomstår: 1984 Tillgångar: ca 15 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,10 % på lönesumman Antal berörda: 24.000 Kostnader för stödåtgärder: 0,8 milj</p>	<p>TR/KAB</p> <p>Avtalsparter: KAB och SIF/SALF/CF/HTF Tillkomstår: 1974 Tillgångar: ca 65 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,50 % på lönesumman Antal berörda: 7.000 Kostnader för stödåtgärder: 3,6 milj</p>	
<p>Statliga företag</p>	<p>GEFO</p> <p>Avtalsparter: SFO och LO Tillkomstår: 1983 Tillgångar: ca 30 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,30 % på lönesumman Antal berörda: 70.000 Kostnader för stödåtgärder: 15,0 milj</p>	<p>TRS</p> <p>Avtalsparter: SFO och PTK Tillkomstår: 1972 Tillgångar: ca 117 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,65 % på lönesumman Antal berörda: 49.000 Kostnader för stödåtgärder: 36,0 milj</p>	<p>KFO/LO</p> <p>Avtalsparter: KFO och LO Tillkomstår: 1982 Tillgångar: ca 38 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,25 % på lönesumman Antal berörda: 65.000 Kostnader för stödåtgärder: 1,2 milj</p>	<p>TRK</p> <p>Avtalsparter: KFO och SIF/SALF/CF/HTF Tillkomstår: 1973 Tillgångar: ca 120 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,50 % på lönesumman Antal berörda: 14.000 Kostnader för stödåtgärder: 7,3 milj</p>
<p>Kommuner och landsting</p>	<p>TF</p> <p>Avtalsparter: Lf/SK och SKAF/KTK/SACO/SR-K Tillkomstår: 1984 Tillgångar: ca 190 milj Finansiering: Genom avkastning på fonderade medel Antal berörda: 750.000 Kostnader för stödåtgärder: 23 milj</p>	<p>Trygghetsfonden för Församlingar och Kyrkliga samfundigheter</p> <p>Avtalsparter: SKFP och SKAF/KTK/SACO/SR-K Tillkomstår: 1984 Tillgångar: ca 2 milj Finansiering: Genom avkastning på fonderade medel Antal berörda: 28.000 Kostnader för stödåtgärder: 0,3 milj</p>	<p>KFO-Handels biträden och lagerarbetare</p> <p>Avtalsparter: KFO och H Tillkomstår: 1982 Tillgångar: ca 51 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,25 % på lönesumman Antal berörda: 30.000 Kostnader för stödåtgärder: 3,1 milj</p>	<p>KFO-Handels tjänstemän</p> <p>Avtalsparter: KFO och H Tillkomstår: 1973 Tillgångar: ca 89 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,50 % på lönesumman Antal berörda: 6.000 Kostnader för stödåtgärder: 1,0 milj</p>
			<p>KFO-KTF</p> <p>Avtalsparter: KFO och KTF Tillkomstår: 1973 Tillgångar: ca 33 milj Finansiering: Företagen erlägger 0,50 % på lönesumman Antal berörda: 3.000 Kostnader för stödåtgärder: 1,4 milj</p>	

* Tablan bygger dels på tryckt material (broschyrer, årsredovisningar, avtal mm) dels på information genom telefonsamtal och personliga intervjuer med representanter för respektive fond. Siffrorna gäller förhållandena år 1988 och "antal berörda" står för antal kollektivanställda eller tjänstemän inom respektive fond/rådsområde.

FÖRKORTNINGAR:

CF, Civilingenjörsförbundet
GEFO, Gemensamma fonden
H, Handelsanställdas förbund
HTF, Handelstjänstemannaförbundet
KAB, Sveriges kooperativa och allmännyttiga bostadsföretags förhandlings organisation
KFO, Kooperationens förhandlingsorganisation
KTF, Kooperativa tjänstemäns förening
KP, Kooperationens pensionsanstalt

KTK, Kommunal-tjänstemannakartellen
Lf, Landstingsförbundet
LO, Landsorganisationen i Sverige
PTK, Privattjänstemannakartellen
SAF, Svenska Arbetsgivarföreningen
SALF, Sveiges Arbetsledareförbund
SIF, Svenska Industritjänstemannaförbundet
SK, Svenska kunnunförbundet
SKAF, Svenska kommunalarbetsareförbundet

SKFP, Svenska kyrkans församlings- och patoratsförbund
SFO, Arbetsgivarföreningen för samfällt ägda företag och organisationer
TF, Trygghetsfonden för kommuner och landsting
TSL, Trygghetsfonden SAF-LO
TRK, Trygghetsrådet inom KFO-området
TRR, Trygghetsrådet SAF-PTK

© Anders Järnegren/Bosse Angelöw/Lars G Johansson • 1989 • Sociologiska institutionen, Lunds universitet

Arbetsmiljöfonden

Box 1122, 111 81 Stockholm
Tel 08-796 47 00 (vx)