2019:2

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja

Delat land – delad framtid?

Om attityder till arbetsmarknaden idag och imorgon

FUTURION

Innehåll

Förord sid 1
Arbetslivets förändring sid 2
Generellt negativ inställning till förändringar sid 4
Behovet av vidareutbildning ökar sid 6
Teknisk utveckling skapar många nya jobb i Sverige sid 7
Teknik och socioekonomisk bakgrund sid 10
Oro för stress och arbetsvillkor sid 12
Intervju med Ann Bergman sid 15
Slutord sid 17

Om undersökningen

SOM-institutet är en oberoende undersöknings-organisation vid Göteborgs universitet som sedan starten 1986 har haft fokus på svenskars vanor, beteenden, åsikter och värderingar när det gäller samhälle, politik och medier. Futurions samverkan med SOM-institutet är inriktat på arbetslivet i vid bemärkelse. Eftersom SOM-institutet har genomfört sina studier i över 30 år är det möjligt att studera förändringar över tid.[1]

Under 2016 genomfördes den första SOM-undersökningen där Futurion deltog som samverkanspartner. Resultaten av undersökningen redovisas i rapporten Oro och rädsla – en rapport om svensk arbetsmarknadsopinion 2017:4.[2] Inför den undersökning som nu redovisas har några av frågorna bytts ut.

Undersökningen skickas ut till ett systematiskt sannolikhetsurval av den svenska befolkningen. År 2017 ingick 24 000 personer i det totala urvalet. Den totala urvalsstorleken delades in i sex jämnstora grupper till vilka olika utgåvor av SOM-undersökningen 2017 skickades.[3] De frågor Futurion har ställt har besvarats av drygt 1 700 respondenter. Fältarbetet genomfördes mellan den 14 september och 31 december 2017.

Den här rapporten sammanfattar resultaten från 2017, det andra samverkansåret mellan Futurion och SOM-institutet. Vårt fokus ligger på att undersöka förändringar i arbetslivet och hur de kan påverka framtidens arbetsmarknad och attityder i samhället. Särskilt intresse riktas mot automatiseringens konsekvenser och hur de påverkar människors värderingar.

1. Där det är möjligt har vi ställt samma frågor som SOM-institutet ställt vid tidigare tillfällen. Där det inte är möjligt har frågorna ställts på ett sådant sätt att de är jämförbara med liknande frågor.

2. Futurion 2017:4, bygger på SOM-rapport nr 2017:18 av Linn Annerstedt, Annika Bergström och Jonas Ohlsson.

3. Frågor om framtidens arbetsmarknad ställdes i formulär 4.

Form och produktion: Narva Heart Communications. **Tryck:** Elanders 2019. **ISBN:** 978-91-984317-5-9

Förord

Arbetslivet är under ett ständigt förändringstryck. Villkoren påverkas av samhällets utveckling, så som teknisk utveckling, globalisering och demografiska förändringar. Arbetslivets villkor och utveckling påverkar också samhället. Vi arbetar en stor del av vår vakna tid, vilket innebär att arbetsvillkor påverkar våra liv. Arbetet kan i sig vara samhällspåverkande och bidra till både positiva och negativa samhällseffekter. Det finns alltså ett starkt samband mellan arbetslivets utveckling och samhällets utveckling i stort. Det går inte att förstå det ena utan att också förstå det andra.

Inom ramen för samarbetet med Futurion har SOM-institutet ställt frågor om två arbetslivsorienterade orosmoln; oron för ökad stress i arbetslivet och oron för osäkra anställningsvillkor. Människors oro för stress i arbetslivet är relativt hög och ligger i nivå med oron för bostadsbrist. Oron för osäkra anställningsvillkor är däremot lägre, men högre än oron för en ekonomisk kris.

Det är tydligt att det finns stora skillnader i opinionen mellan kvinnor och män, liksom mellan stad och landsbygd och att det sannolikt beror på hur arbetsmarknaden fungerar i allmänhet för dessa grupper. Oro för utvecklingen på arbetsmarknaden kan också påverka tilliten till samhället i stort, vilket Futurions rapport Populismens verkliga orsaker 2018:1, visar.

Kvinnor har generellt sämre arbetsvillkor på arbetsmarknaden och drabbas oftare av stressrelaterad sjukdom. Personer boende på landsbygden har också generellt sämre möjlighet att påverka sin arbetssituation. Tilltron till teknikens möjligheter att skapa nya arbetstillfällen är också lägre i dessa grupper. Känslan av kontroll och inflytande över den egna situationen påverkar attityden till arbetsmarknadens utveckling i stort. Eftersom dessa upplevelser också präglar hur man ser på samhällsutvecklingen generellt är det viktigt att följa opinionen över tid och fundera över vilka slutsatser det går att dra om framtidens arbetsmarknad.

> **Personer boende på landsbygden har också generellt sämre möjlighet att påverka sin arbetssituation.**

Ann-Therése Enarsson, VD Futurion

Arbetslivets förändring

Ny teknik förändrar arbetsuppgifter och påverkar sättet vi organiserar arbetet på. Redan under 1930-talet myntade John Maynard Keynes begreppet ”teknologisk arbetslöshet”[4] och sedan dess har frågan kring automatisering och digitalisering intresserat forskningen. Då och då kommer innovationer som skapar så kallade teknologiska revolutioner som påverkar hela arbetsmarknaden. Liksom ångmaskinen och elektriciteten skapade den industriella revolutionen, och påverkade arbetets organisering i grunden, har datorer, mobiltelefoner och andra digitala system påverkat dagens arbetsmarknad på ett revolutionerande sätt.

Därtill påverkas arbetslivet av globala trender, särskilt i länder som Sverige som har många globalt verksamma företag. Det kan handla om konkurrens om arbetskraft och kompetens, likväl som lönenivåer och handelshinder. Globaliseringen påverkar helt enkelt företagens strategier.[5]

Även större demografiska förändringar påverkar arbetsmarknaden då de påverkar arbetskraftens sammansättning, vilket kan få olika konsekvenser. Det vi kan se på arbetsmarknaden just nu är framförallt två parallella demografiska förändringar; dels stora pensionsavgångar vilket kortsiktigt leder till brist på kompetent personal, dels ett stort inflöde av arbetskraft som kortsiktigt har svag förankring på den svenska arbetsmarknaden och stora behov av kompetensutveckling.

Dessa parallella processer påverkar arbetsmarknaden och dess funktionssätt. En sådan förändring i samhällsekonomins sammansättning, där vissa branscher och företag successivt minskar i betydelse eller rentav försvinner samtidigt som andra branscher och företag växer i betydelse, kallas strukturomvandling. I många länder skapar strukturomvandlingen högljudda protester och vilda strejker, medan Sverige har varit bra på att bejaka den utveckling som pågår. Den förmågan brukar tillskrivas att vi har ett starkt samhälleligt skydd för individen vid omställning, både i form av utbildningsinsatser och inkomstförsäkring i form av a-kassa och att arbetsmarknadens parter tar gemensamt ansvar för arbetslivets omställning.[6]

4. *Economic Possibilities for our Grandchildren, Essays in Persuasion, Keynes, J.M. (1930)*

5. *Globalisering och svensk arbetsmarknad, Heyman & Sjöholm (2018) https://www.sns.se/wp-content/uploads/2018/06/globalisering-och-svensk-arbetsmarknad.pdf*

6. *The Rehn-Meidner Model in Sweden: Its Rise, Challenges and Survival, Erixon (2008) http://www2.ne.su.se/paper/wp08_02.pdf*

Större demografiska förändringar påverkar arbetsmarknaden.

Generellt negativ inställning till förändringar

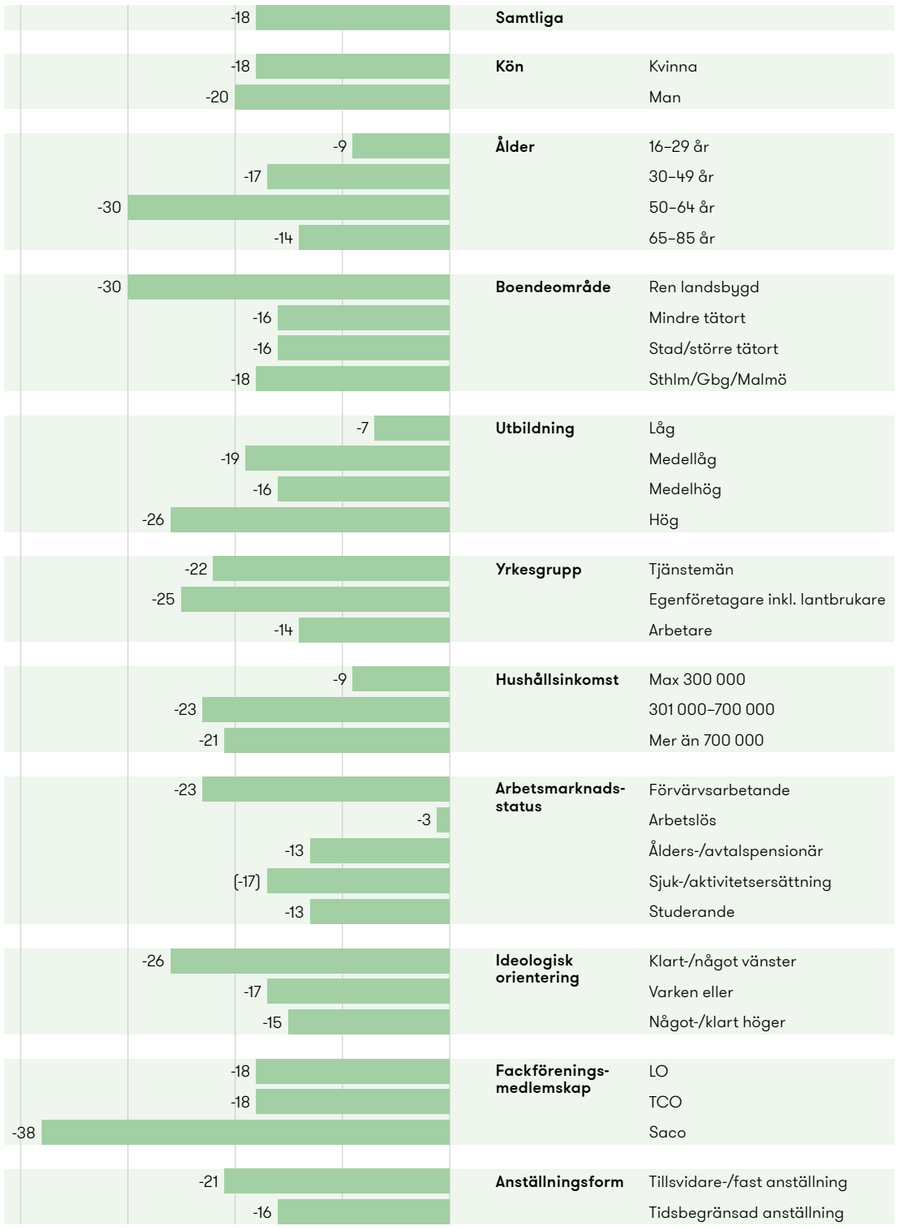
Futurion undersöker sedan 2016, tillsammans med SOM-institutet, hur svenskarna ser på arbetsmarknadens utveckling. Några frågor i 2017 års undersökning är nya och några kommer vi att följa över tid. I båda undersökningarna kan vi konstatera att kvinnor och boende på landsbygden är generellt mer oroliga och negativt inställda till arbetsmarknadens utveckling. Sannolikt är det den självupplevda situationen på arbetsmarknaden som får genomslag.

I årets rapport har vi undersökt respondenternas uppfattningar om huruvida förändringar på arbetsplatsen leder till förbättringar och den generella slutsatsen är att få tycker att omorganisationer och förändringar leder till att verksamheten fungerar bättre. Mest negativa är åldersgruppen 50-64 år och de som tillhör Saco-kollektivet. Det är inte otänkbart att dessa grupper har varit med om en och annan omorganisation under sina yrkesliv och att dessa erfarenheter slår igenom i svaren. Senare forskning har kunnat visa på sambandet mellan större omorganisationer och framförallt stressrelaterad ohälsa, psykiatriska diagnoser och till och med en för tidig död på grund av hjärtproblem.[7] Forskningen pekar på att fungerande omorganisationer kräver hög grad av delaktighet och att både chefer och medarbetare behöver stöd i processen. Särskilt betydelsefull roll har mellanchefen.[8] En tydlig kommunikationsstrategi kombinerat med förebyggande hälsoåtgärder bidrar också positivt.

7. Se bland annat Organisatoriska vägar till hälsa, Szűcs et al. (2015) https://www.afaforsakring.se/forskning/projektkatalog/DownloadReport/?id=3959

8. Arbetsliv i omvandling, No 2010: 05, The Dynamics of Organization and Healthy Work, Staffan Marklund & Annika Härenstam (eds)

Förändringar på en arbetsplats leder nästan alltid till att verksamheten fungerar bättre



Balansmåttet avser andelen som har svarat ”mycket bra förslag” eller ”ganska bra förslag” minus andelen som har svarat ”ganska dåligt förslag” eller ”mycket dåligt förslag” (procent).

79%

håller helt eller delvis med om att vidareutbildning är nödvändigt för att kunna konkurrera om jobben.

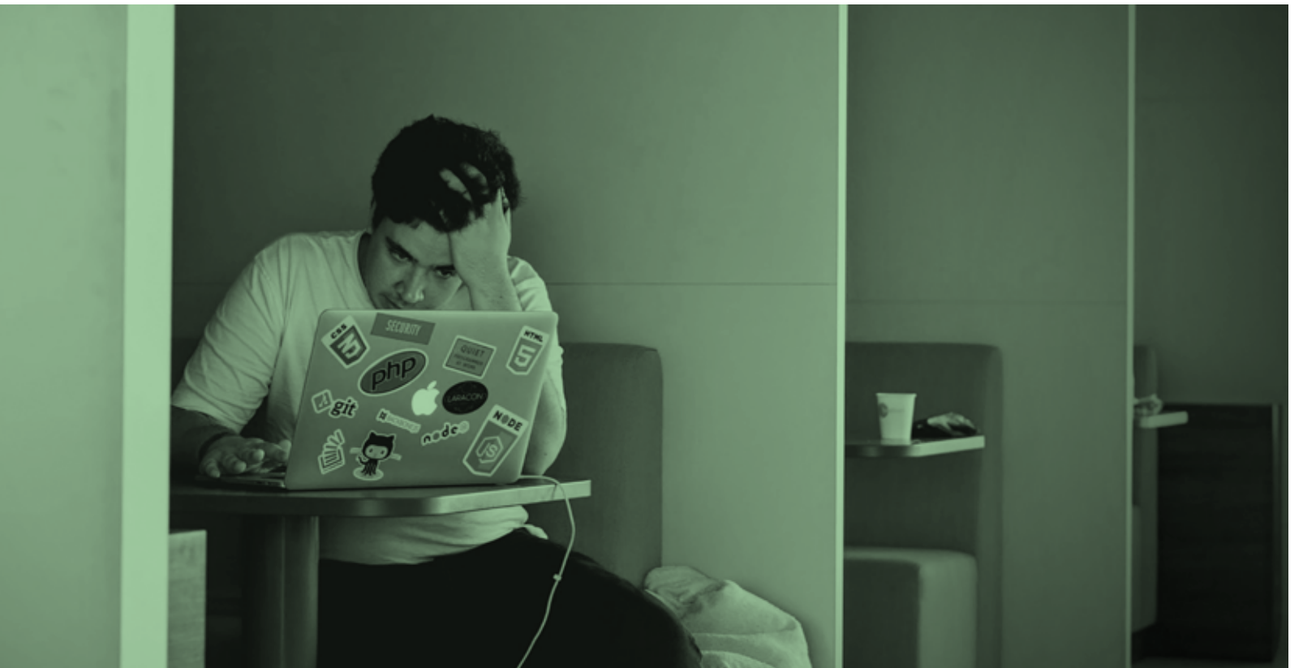
Behovet av vidareutbildning ökar

9. Lönebildningsrapporten 2015, Konjunkturinstitutet https://www.konj.se/download/18.3ac04268151-13534094 2fac2/1447767160797/produktivitetsutvecklingen-i-sverige.pdf

Sveriges välstånd har byggts upp av en hög produktivitetsutveckling. Det vanligaste måttet på produktivitet är arbetsproduktiviteten, vilken definieras som förädlingsvärde i fast pris per arbetad timme. Genom högre arbetsproduktivitet kan fler varor och tjänster produceras med samma mängd arbetade timmar som tidigare.[9] Högre produktivitet nås generellt genom automatisering och investeringar i ny teknik.

Det går också att öka välståndet genom innovation och höjt förädlingsvärde. Då skapas nya och bättre varor och tjänster, som marknaden är beredda att betala ett högre pris för.

Omvandlingstempot ställer höga krav på medarbetares kompetens och utvecklingen går emot att allt högre utbildning krävs. Idag bedöms exempelvis en gymnasieexamen vara ett grundkrav för att få en anställning. Årets undersökning visar på en hög medvetenhet om behovet av vidareutbildning för att kunna konkurrera om jobben på framtidens arbetsmarknad. Så många som 79 procent håller helt eller delvis med om påståendet. I takt med att allt fler redan har en högre universitetsexamen ställer det nya krav på hur kompetensutvecklingsprogram utformas.



Teknisk utveckling skapar många nya jobb i Sverige

Sverige rankas högt i Global Innovation Index[10] – 2018 hamnade vi på tredje plats. Vår innovativa förmåga brukar tillskrivas hög utbildningsnivå, stabilt ekonomiskt och politiskt klimat, goda generella affärsförhållanden samt att många svenskar anses vara early adopters av ny teknik. Antalet så kallade *unicorns*[11] är högt. Bara Silicon Valley i USA har fler per 1 000 invånare. Det är intressant att följa hur opinionen utvecklas när det gäller teknikens möjligheter för att skapa nya jobb med tanke på att svenskars teknikvänlighet är en del av både vår självbild och omvärldens syn på oss.

Teknik och kön

Sverige är känt i omvärlden för sin positiva inställning till ny teknik.[12] Rapporten Oro och rädsla – om svensk arbetsmarknadsopinion 2017:4 visade på en kraftig omsvängning i opinionen.

När SOM-institutet år 2000, under den så kallade IT-bubblan, frågade svenska folket höll 49 procent med om påståendet att ”den tekniska utvecklingen innebär att det skapas många nya jobb i Sverige”. Endast 16 procent ansåg att det var ett felaktigt påstående.

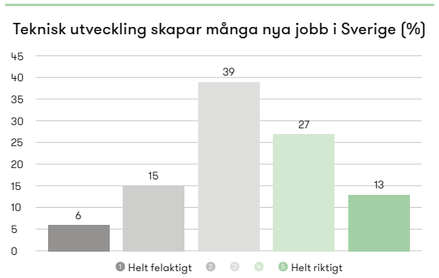
49%

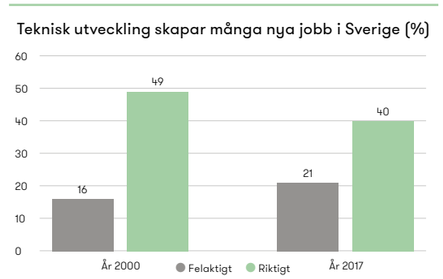
av svenskarna höll med om att den tekniska utvecklingen innebär att det skapas många nya jobb i Sverige.

10. World Intellectual Property Organization, PR/2018/819 http://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2018/article_0005.html

11. Teknikföretag eller start-ups som värderas till över en miljard dollar.

12. Sweden one of the most optimistic in EU about science and technology, Vetenskap & Allmänhet (2014) https://v-a.se/2014/10/sweden-one-optimistic-eu-science-technology/





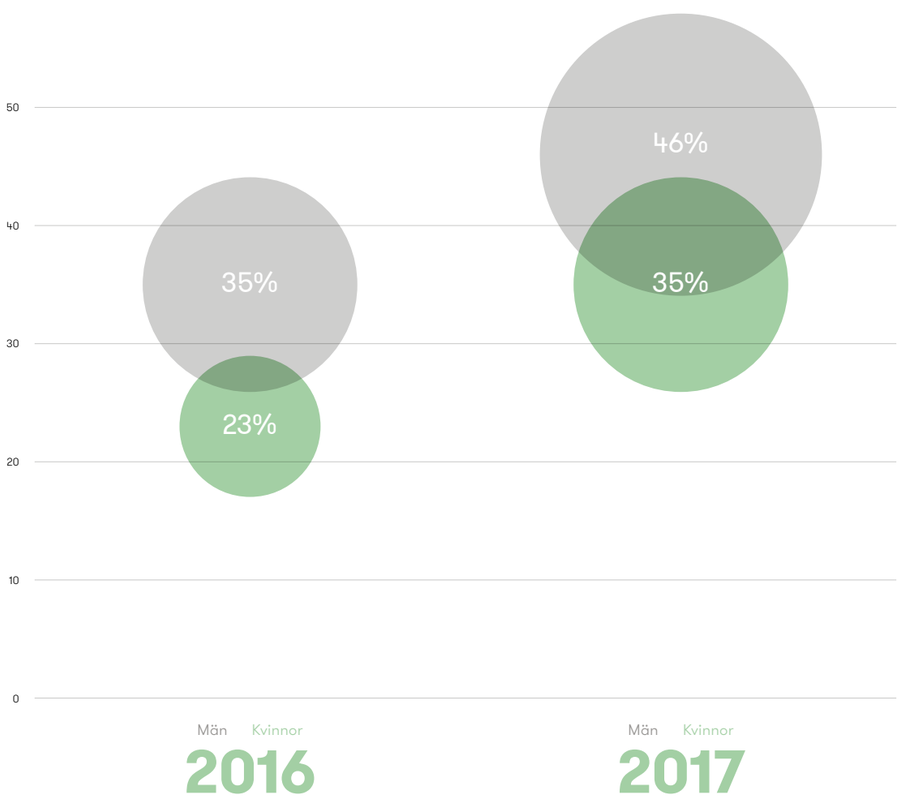
13. Antologin Vem tillhör tekniken (2013, Boel Berner redaktör) för en diskussion utifrån olika perspektiv på genus och teknik. Det finns en tradition av "mekarkultur" inom tekniken som är typiskt manligt kodad, samtidigt som tekniken höjer efterfrågan på kommunikativa och sociala färdigheter som är kvinnligt kodade kompetenser.

När SOM-institutet ställde samma fråga år 2016 var resultatet väsentligt mer negativt. Endast 29 procent instämde i påståendet att den tekniska utvecklingen skapar många nya jobb i Sverige, medan 31 procent ansåg att det var felaktigt. I den mätning som genomfördes under 2017 har siffrorna återigen svängt åt det mer positiva hållet där 40 procent är positiva, medan 21 procent är negativa till påståendet. Vad som har påverkat den kraftiga variationen mellan 2016 och 2017 går inte att utläsa ur statistiken, det går dock att utläsa en tydlig skillnad mellan män och kvinnor, där män är mer positivt inställda till den nya tekniken som jobbskapare än kvinnor. 2016 höll 35 procent av männen med om påståendet, vilket ökade till 46 procent 2017, medan endast 23 procent av kvinnorna höll med om påståendet 2016, vilket har ökat till 35 procent. Måhända är attityderna resultatet av genus – att män generellt arbetar mer med teknik och därigenom är mer positivt inställda till den?

Samtidigt skapar tekniken efterfrågan på andra kompetenser såsom kommunikativ förmåga och social kompetens.[13] I princip alla stöter på ny teknik både i sin vardag och på sina arbeten.

Det är viktigt att fortsätta följa utvecklingen på det här området då ny teknik ofta är drivande bakom rationaliserings- och utvecklingsprocesser. Om medarbetare har en negativ inställning till ny teknik eller om det finns en oro för att den leder till att det egna jobbet försvinner så kan det motverka omställning.

Förändrad inställning till teknikutveckling



Andel som instämmer i påståendet att den tekniska utvecklingen skapar många nya jobb i Sverige (procent).

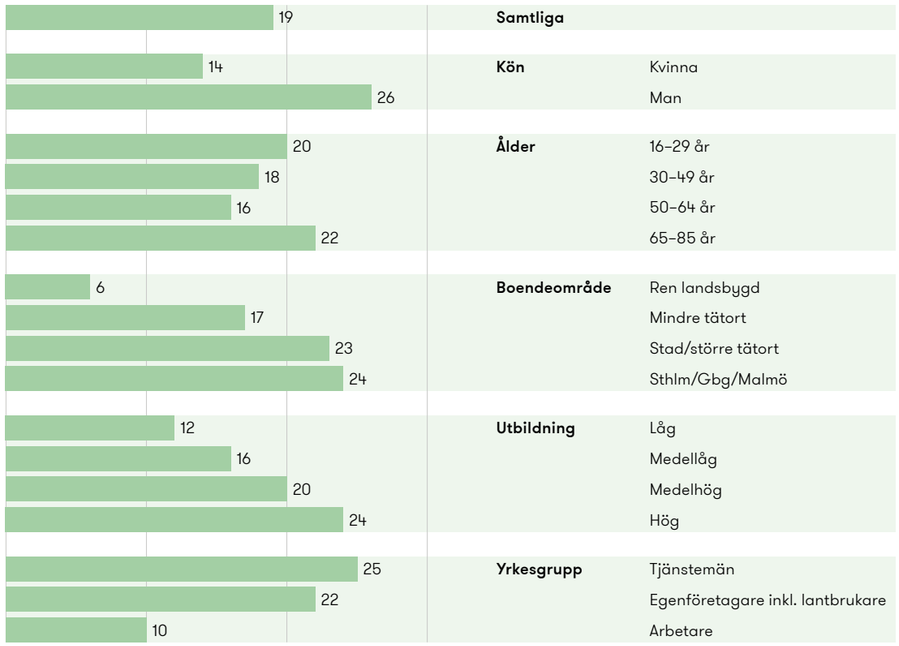
Teknik och socioekonomisk bakgrund

Förvånansvärt nog finns det inte särskilt stora skillnader vad gäller synen på teknikens möjligheter att skapa nya jobb när det gäller ålder. Den generellt mest negativa gruppen är i åldern 50-64 år, men skillnaderna är små. De stora attitydförändringarna visar sig mellan stad och landsbygd, där balansmåttet bara är +6 när det gäller personer boende på ren landsbygd, jämfört med balansmåttet +24 för personer boende i Stockholm, Göteborg eller Malmö. För kvinnor är attityden mer jämnt fördelad, de stora attitydskillnaderna återfinns i gruppen män. Bara 33 procent av män boende på landsbygden instämmer i att teknisk utveckling skapar fler jobb i Sverige, medan hela 50 procent av männen i våra tre storstäder håller med.

Det är också tydligt att ju högre utbildningsnivå man har desto mer positivt inställd är man till teknikens möjligheter. Detta samvarierar säkert med skillnaden mellan stad och landsbygd då utbildningsnivån är lägre på landsbygden, särskilt bland män.[14] Av gruppen arbetslösa som svarat är balansmåttet (skillnaden i antal mellan de som är positiva och negativa) bara +5, men här var balansmåttet så lågt som -17 i 2016 års mätning, så det är möjligt att attityden följer det allmänna läget på arbetsmarknaden till viss del.

14. *Jordbruksverkets skrift, Allt om sysselsättning på landet https://www2.jordbruksverket.se/webdav/files/SJV/trycksaker/Pdf_ovrigt/aol14v2.pdf*

Teknisk utveckling skapar många nya jobb i Sverige



Balansmåttet får man genom att subtrahera antalet som helt eller delvis inte håller med från de som helt eller delvis håller med. Positivt balansmått betyder att fler håller med än motsatsen.

33%

tycker att det är ett dåligt förslag att satsa på ett samhälle där ökad andel av arbete görs hemifrån.

Oro för stress och arbetsvillkor

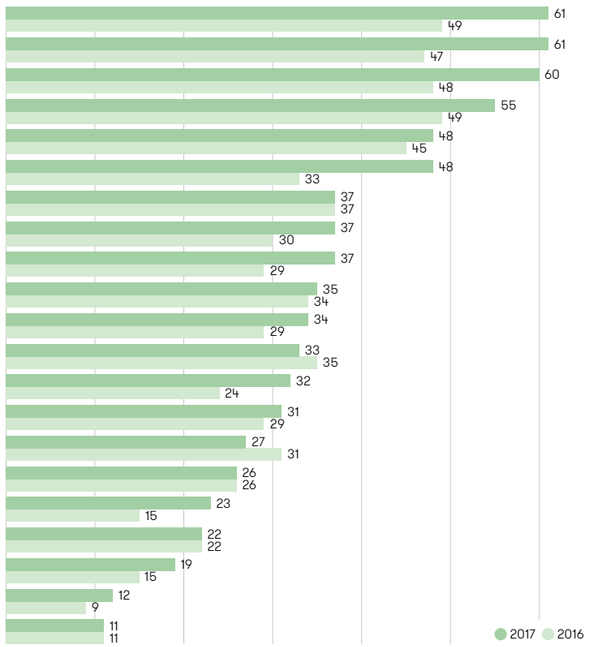
SOM-institutet mäter svenskars samhällsoro. Samhällsoro definieras som uppfattningar om risk och hot på en samhällelig nivå som är skilt ifrån oro som rör en själv. Det människor oroar sig för påverkar i sin tur vilka politiska sakområden de prioriterar och därigenom samhällsdebatten. Det är ungefär samma frågor som har legat i topp de senaste två åren, med den tydliga skillnaden att det är tre frågor som sticker iväg särskilt och det är oro för klimatet, miljöförstöring och för terrorism.

Inom ramen för samarbetet med Futurion har SOM-institutet ställt frågor om två arbetslivsorienterade orosmoln; oron för ökad stress i arbetslivet och oron för osäkra anställningsvillkor. Människors oro för stress i arbetslivet är relativt hög och ligger i nivå med oron för bostadsbrist. Oron för osäkra anställningsvillkor är däremot lägre, men högre än oron för en ekonomisk kris.

Oron för stress i arbetslivet har inte förändrats nämnvärt mellan 2016 och 2017 totalt sett. Däremot har skillnaderna ökat mellan kvinnor och män. SOM-institutets mätning av samhällsoro visar att kvinnor generellt är mer oroliga än män, män oroas bara mer av en enda fråga – ett ökat antal flyktingar.[15]

15. Svensk samhällsoro, SOM-institutet 2018 https://som.gu.se/digitalAssets/1687/1687350_svensk-samh--llsoro.pdf

Svensk samhällsoro: Topplistan 2016/2017



Andel som upplever läget i dag som ”mycket oroande” inför framtiden (procent).

2016 var 39 procent av kvinnorna och 28 procent av männen mycket oroade för ökad stress i arbetslivet. I undersökningen 2017 har oron bland kvinnorna ökat till 47 procent medan den minskat bland männen till 22 procent.

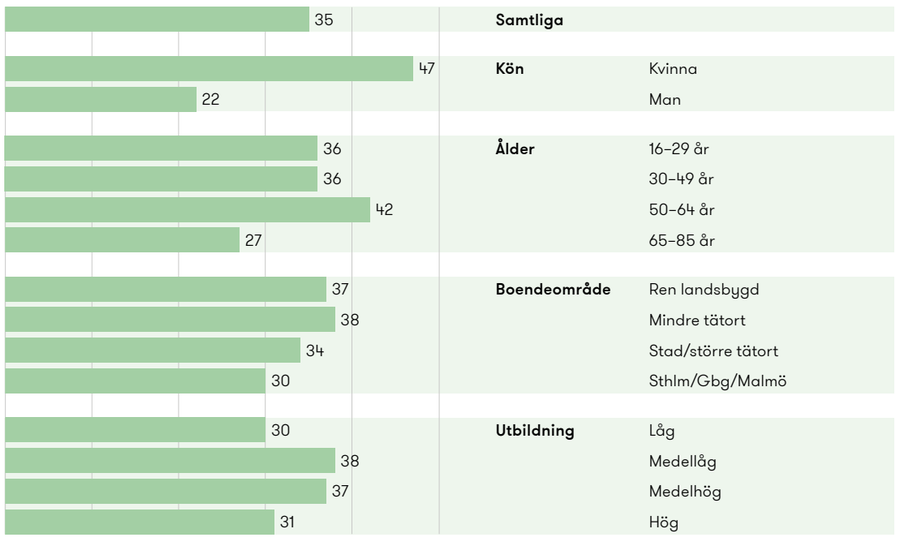
Stressforskningsinstitutet har sedan 2006 samlat in uppgifter om den arbetande befolkningen inom ramen för SLOSH (som står för den Svenska Longitudinella Studien Om Sociala förhållanden, arbetsliv och Hälsa). Eftersom kvinnor är mer sjukskrivna på grund av stressrelaterade symptom kan det vara nära till hands att förklara det med att kvinnor är mer känsliga för stress än män, eller att de har mer ansvar för hem och familj, samtidigt som de yrkesarbetar, så kallat dubbelarbete. Dubbelarbete har konsekvenser för hälsan både för kvinnor och män. Stressforskningsinstitutet lyfter dock fram att det också finns ett tydligt samband mellan stressrelaterad sjukdom och så kallat *spänt arbete**. Studier visar att kvinnor i högre grad än män har en arbetssituation med höga krav i kombination med låg kontroll. Detta leder i sin tur till en större risk att drabbas av depressiva symptom.[16] Män med spänt arbete drabbas i lika hög grad av utmattnings- och depressiva symptom som kvinnor.[17]

Att typen av arbete påverkar oron för stress kan vi också se i vår undersökning. Människor med medellång utbildning är mest oroade, liksom de som definierar sig som arbetare. Arbetslösa och sjukskrivna är de som är allra mest oroliga, vilket kan väcka en fråga kring vägen tillbaka till arbetslivet för den som en gång sjukskrivits för utmattningsdepression och liknande. Boende på landsbygden och i mindre tätorter är också mer oroliga än dem som bor i större städer, vilket möjligen kan samvariera med en allmän stress att få livet att fungera på platser med bristande samhällsservice och på arbetsutbudet. På mindre orter arbetar relativt sett fler inom yrken med lägre grad av egen kontroll och med höga krav, så som inom offentlig sektor, därtill har man färre alternativ att byta jobb vilket i sig kan bidra till ökad oro.

16. Job strain and depressive symptoms in men and women: a prospective study of the working population in Sweden; Journal of Epidemiology and Community Health (68:78-82); Theorell T, Hammarstrom A, Gustafsson PE, Magnusson Hanson L, Janlert U, Westerlund H (2014)

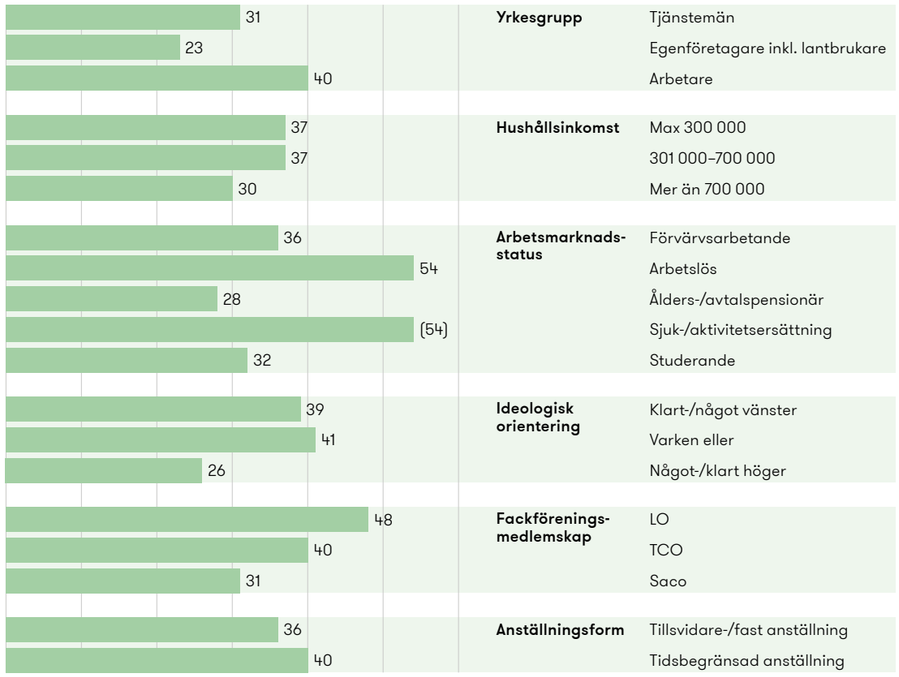
17. Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom (2014), SBU-rapport nr 223

Andel mycket oroade för ökad stress i arbetslivet



Frågan som ställdes var: Om du ser till läget i dag, hur oroande upplever du själv följande inför framtiden?
Ökad stress i arbetslivet (procent).

*Kombinationen höga krav och bristande kontroll ökar risken för långvarig stress. En sådan situation brukar kallas spänt arbete eller högstressarbete.



Frågan som ställdes var: Om du ser till läget i dag, hur oroande upplever du själv följande inför framtiden?
Ökad stress i arbetslivet (procent).

Även när det gäller oro för osäkra arbetsvillkor är kvinnor mer oroliga än män. 64 procent av kvinnorna är mycket eller ganska oroade och 49 procent av männen. I jämförelse med mätningen från 2016 har kvinnornas oro förstärkts medan den har minskat bland männen. Mest oroliga är kvinnor på landsbygden, medan oron har minskat mest bland män i Stockholm, Göteborg och Malmö.

Oron är större i de äldre åldersgrupperna, vilket kan uppfattas något motsägelsefullt då det främst är i de yngre grupperna som osäkra arbetsförhållanden är vanligare. Det är dock vanligare att byta jobb när man är yngre. Antalet jobbytare per årskull avtar med stigande ålder och är som vanligast mellan 30-40 års ålder.[18] Det är också vanligare bland män än kvinnor att byta jobb, vilket i sin tur kan påverka synen på anställningstrygghet.

18. Välfärd nr 3, SCB (2010) https://www.scb.se/statistik/_publikationer/le0001_2010k03_ti_00_a05ti1003.pdf

Intervju med Ann Bergman

Ann Bergman, professor i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet

Du är professor i arbetsvetenskap, vad forskar du på?
– Jag disputerade 2004 på en avhandling om mönster av könssegregering i arbetslivet, som bland annat visade hur mäns och kvinnors arbetsvillkor skilde sig åt. På senare år har jag kommit att intressera mig för relationen mellan arbetsliv och privatliv, hur de påverkar varandra och hur det kan komma att påverka framtida arbetsliv. Just nu är jag engagerad i ett AFA-finansierat forskningsprojekt tillsammans med Kristina Palm vid Karolinska Institutet och Calle Rosengren vid Lunds universitet där vi forskar på digitaliseringens effekter på ett hållbart arbetsliv. Gränsdragningen mellan arbetslivet och privatlivet i digitaliseringens tid, skulle man kunna säga.

Vad har ni kommit fram till så här långt?
– Vi har identifierat att personer utvecklat olika strategier, systematiska mönster, för att hantera relationer mellan arbete och övrigt liv. Vi har delat in dem i sju olika kategorier där totalintegrerare och totalseparerare är i var sin ände av skalan.

Vet ni varför personer utvecklar dessa olika strategier?
– I vissa fall är det medvetet och ibland är det en blandning mellan egen vilja och yttre krav, eller måsten. Det vi säkert kan säga är att det inte finns en modell som passar alla på en arbetsplats. Få arbetsplatser har adresserat frågan eller är medvetna om att variationen vad gäller de olika strategierna är så stor. Kanske är det också för att frågan är så komplex. Hur mycket ska organisationen styra upp och hur mycket ska få vara fritt? Den frågan har inget enkelt svar och olika förväntningar och handlingsmönster kan skapa både kulturbrytningar och arbetsmiljöproblem i en grupp. Till syvende och sist har dock arbetsgivaren ett ansvar för arbetsmiljön.

Sju sätt att hantera det digitala arbetslivet

Totalintegreraren är den gränslöse där arbete och privatliv flyter samman.

Totalsepareraren strävar efter att att upprätthålla en tydlig gräns mellan arbete och privatliv.

Tidssepareraren varierar platsen för arbete, men inte tiden, då man går hem när arbetsdagen är slut.

Platssepareraren varierar inte platsen för arbetet, men tiden, då arbetstiden snarare förlängs än att arbete utförs i exempelvis hemmet.

Privatlivsintegrerarens privatliv spiller över till arbetet i högre utsträckning än tvärtom.

Arbetslivsintegrerarens arbetsliv spiller över till privatlivet i högre utsträckning än tvärtom.

Inkonsekventen uppvisar inte något systematiskt mönster alls.

Kan man dra några slutsatser om framtidens arbetsliv utifrån er forskning?
– Det vi kan se är att arbetets tidsliga och rumsliga gränser är under omförhandling, allt från att arbete och privatliv vävs samman, till att traditionella anställningsformer utmanas exempelvis av egenanställningar och projektanställningar. Den industriella revolutionen, kärnfamiljen och tillhörande könsarbetsdelning har i hög grad drivit på en separation av privatliv och arbetsliv. Digitaliseringen, tillsammans med förändrade könsroller och könsarbetsdelning driver i sin tur på en integration. Det ska bli mycket intressant att följa utvecklingen. Den uppdelning som rådde under industrialismen har kommit utmanats i allt väsentligt. Spännande!

I Futurions undersökning frågar vi om inställningen till påståendet att ny teknik skapar nya jobb. De mest framträdande skillnaderna finns mellan män och kvinnor, samt mellan män som bor på landsbygden och män som bor i våra tre största städer. Vad beror det på tror du?
– Mycket beror nog deras generella erfarenhet. Relationen mellan män och teknik är historiskt stark. Det är ofta männen som har utformat den nya tekniken och därigenom definierat vilka problem det är tekniken ska lösa. Det är också männen som i högre grad har arbetat med ny teknik i den mån den varit exklusiv, statusfylld och viktig. Där makt, status och pengar finns, där finns det oftast mest män – könsmaktstrukturer i arbetskläder helt enkelt. Vissa upplever att de kan styra tekniken, medan andra känner sig styrda av tekniken eller som ett offer för den. För den som sett vårdcentralen och annan samhällsservice läggas ner med hänvisning till nya digitala lösningar kanske den nya tekniken inte är förenad med positiva budskap. Man har olika inblick, erfarenheter och referensramar.

Futurion har också undersökt arbetslivsrelaterad oro, så som oro för stress och dåliga arbetsvillkor. Även här är det störst skillnad mellan män och kvinnor, samt mellan stad och landsbygd. Vad kan förklara skillnaderna i det här fallet?
– Det är väl egentligen samma som den tidigare frågan, upplevelserna av den egna levda vardagen formar attityderna. Kvinnor arbetar i högre grad än män på arbetsplatser och i yrken där de organisatoriska förutsättningarna och arbetsvillkoren inte är så bra. Kvinnors arbete präglas av höga krav, hög belastning, men ofta små möjligheter att påverka sin egen arbetssituation. Kontaktyrken (arbete med människor) är särskilt utsatta. Detta slår igenom om man bor på landsbygden där arbetsmarknaden inte erbjuder så många alternativ och arbete inom kvinnodominerade välfärds- och kontaktyrken är vanliga. Personer som bor i städer har ofta större valmöjligheter att byta arbetsgivare, eller yrke, om man inte trivs. Att känna att man har alternativ, även om man inte byter jobb, kan i sig reducera känslan av oro. Ett starkt socialt stöd som kan omge personer i mindre samhällen avhjälper inte dåliga arbetsvillkor tyvärr.

Vad tycker du att man behöver tänka på som samhälle och aktörer i arbetslivet när man tar sig an framtidens utmaningar?
– Jag tror att man behöver vara mer öppen med att ny teknik, som digitaliseringen, får positiva och negativa konsekvenser både nu och i framtiden. Det finns en uppenbar risk att man låter som en väckelsepredikant när man lanserar nya tekniska lösningar, samtidigt som folk fattar att det sannolikt finns en baksida för somliga. Kanske handlar det om rationaliseringar. Den nya tekniken ökar tillgängligheten av varor, tjänster och även vår delaktighet. Exempelvis kan vi utföra fler tjänster när det passar oss, men samtidigt försvinner delar av sjukvården, skolan och andra välfärds- och samhällstjänster.

– Allt för ivrigt och ensidigt hyllande av den nya tekniken kan skapa en känsla hos vissa att inte bli lyssnad på, eller tagen hänsyn till. Teknikivrare tenderar att legitimera sig själva och hävda att de sett ljuset, medan den som ifrågasätter uppfattas som bakåtsträvare eller rent av korkad.

Slutord

Utvecklingen på arbetsmarknaden sätter sin prägel också på samhället i övrigt. Det är en ömsesidig process, där samhällsutvecklingen påverkar arbetslivet och tvärtom.

Utvecklingen av arbetsmarknaden går snabbt. Om de modeller Sverige har lutat sig mot de senaste cirka 100 åren ska fungera, också kommande 100 år, behöver vi förstå det som sker, hur det påverkar svenska arbetsmarknadens funktionssätt och i förlängningen hela vårt samhälle. Futurion vill bidra till den förståelsen, vilket bland annat görs genom de insikter som samarbetet med SOM-institutet ger.

Den nu aktuella undersökningen visar två parallella trender som skiljer ut sig. För det första är kvinnor mer oroliga över arbetsmarknadens utveckling än män, särskilt när det handlar om oro för stress och dåliga arbetsvillkor. För det andra kan vi notera att den största tilltron till arbetsmarknadens utveckling finns i våra tre största städer, Stockholm, Göteborg och Malmö, medan boende på landsbygden är minst positiva.

Det är högst troligt att respondenternas generella arbetsvillkor och egna upplevelse av arbetsmarknaden och samhällsutvecklingen påverkar deras svar. Kvinnor har generellt sämre arbetsvillkor på arbetsmarknaden och drabbas oftare av stressrelaterad sjukdom. Personer boende på landsbygden har också generellt sämre möjlighet att påverka sin arbetssituation. Därtill noterar vi att tilltron till teknikens möjligheter att skapa nya arbetstillfällen också är lägre i dessa grupper. Det framstår som att känslan av kontroll och inflytande över den egna situationen påverkar attityden till arbetsmarknadens utveckling i stort, vilket är viktigt att ta hänsyn till för framtiden.

Arbetslivsforskaren Ann Bergman pekar på att människor har olika strategier för att hantera digitaliseringen på den egna arbetsplatsen. Det finns ett behov av att diskutera dessa olika strategier på ett organiserat sätt för att skapa förståelse för både arbetsplatsens och medarbetarnas behov. När det gäller synen på digitalisering och teknikutveckling generellt är det inte otänkbart att erfarenheten av hur ny teknik kanske påverkat den egna orten också kan slå igenom i attityden. Det finns en fara i att vara allt för optimistisk i sin tilltro till den nya teknikens möjligheter och att det finns ett behov av att erkänna att det också kan finnas baksidor.

Människors oro för stress i arbetslivet är högre än oron för osäkra arbetsvillkor, vilket kan vara en signal till arbetsmarknadens parter om vad de behöver lägga mer fokus på. Balansen mellan krav och kontroll inom kvinnodominerade yrken behöver förbättras och känslan av att inte ha några alternativ måste tas på allvar.

Oro för utvecklingen på arbetsmarknaden kan påverka tilliten till samhället i stort. Det är därför värdefullt att hitta metoder att öka känslan av kontroll och delaktighet, både på arbetsplatsen och i samhället.

Futurion är TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja för framtidens arbetsliv. Vi vill bidra med kunskap och stimulera debatt i frågor som rör tjänstemännens framtida utmaningar på arbetsmarknaden.

FUTURION

Linnégatan 14, 114 94 Stockholm, 08-635 86 00, info@futurion.se, www.futurion.se