

# TAM-REVY



Meddelanden från TAM-Arkiv. Nr 1/2012

## Tema arbetslivets globalisering

Anna Ekström om fackets framtid s. 4

Makeover i arbetslivet? s. 8

Kan Europas fackföreningar samarbeta? s. 12

Den vite mannens börda består s. 14



# I globaliseringens fotspår

I en rapport från FN-organet WHO finns ett försök att förklara vad globalisering är – det är ett ökat gränsöverskridande flöde av varor, tjänster, pengar, information och kultur. En enklare definition är att ekonomi och handel internationaliseras. Långt före den beryktade boken med en provocerande titeln *Globaliseringsfällan* författad av två tyska journalister insåg många i debatt och politik att internationaliseringen av ekonomin förändrar världen. På senare år har konsekvenserna blivit tydligare – finansmarknaderna löper amok, outsourcing av arbetsintensiv industriproduktion till s.k. låglöneländer, ökad rörlighet av arbetskraft och kapital, ökad konkurrens m.m.

TAM-Arkiv har sedan länge ett informationsutbyte, som ibland utmynnar i ett konkret samarbete, med Arbetets museum. I slutet av 2011 arrangerade museet en konferens om det globaliserade arbetslivet och TAM-Arkiv fick en inbjudan att medverka. Ett resultat av det är detta nummer av TAM-Revy där några av artikelförfattarna höll föredrag på konferensen.

Doktoranden i arbetslivsvetenskap Stina Johansson skriver om det ökade antalet inhyrda löntagare. Det är klart att den ekonomiska krisen på 1990-talet fick konsekvenser för löntagarna, att industrin krävde en ökad flexibilitet i form av fler löntagare som inte har en s.k. tillvidaretjänst.

Marinette Fogde – fil.dr. i medie- och kommunikationsvetenskap – har forskat om arbetsförmedlingens coacher och deras råd till arbetssökande studenter. För att bli en passande arbetstagare idag räcker det inte att sälja sig själv eller att ha en lämplig utbildning. Det handlar också om en slags självkännedom – att hela tiden utvärdera sig själv och utvecklas utifrån arbetsmarknadens ideal. Arbetstagarna kan känna glädje om de lyckas och riskerar att anklaga sig själva om de misslyckas. Men med detta ökade fokus på individuella prestationer och personligheter hamnar de bakomliggande strukturella skälen till arbetslösheten i vår globaliserade ekonomi i skymundan.

Redan tidigt arbetade fackföreningsrörelsen med internationella frågor i transnationella forum. Det fanns redan vid sekelskiftet år 1900 fackföreningar i världen vars bas var katolsk, syndikalistisk, kommunistisk eller högerorienterad som under mellankrigstiden blev fascistisk m.m. Tjänstemännen i Sverige tog vid denna tid intryck från Tyskland. På senare år har det internationella arbetet kretsats kring t.ex. nordiska organisationer som

NFU (Nordic Financial Unions), europeiska organisationer som LO, TCO och Saco:s Brysselkontor. Men samarbetet sker även med internationella organisationer som IFS (Internationella fackliga samorganisationen). I en global värld förväntar man sig att arbetet på den internationella arenan ökar, men hur fungerar det? Kristina Lovén Seldén, doktorand i sociologi vid Göteborgs universitet, studerar denna fråga med EU-facket som utgångspunkt. Hon visar att samarbetet inte alltid fungerar bra delvis p.g.a. olika organisationskultur.

Leder globaliseringen till mångfald? Enligt socialantropologen Raoul Gallis är det tveksamt, åtminstone är det svaret på frågan om man studerar reklambranschen. Samma reklam i Kina som i Sverige kan vara ett recept. Intressant är också Gallis fältstudie på det ”globala” reklamkontoret i Sverige. Tydligt är det inte alla som får vara ”globala” i en globaliserad värld. Vissa tillhör stryk-klassen som får vara vid sin läst, ”fast i den nationella myllan” och får bara via berättelser höra om kreatörernas och den strategiska elitens reseäventyr. Är man förvånad att denna uppdelning även har en genusaspekt?

Här på TAM-Arkiv är det också full fart! Just nu är vi bl.a. i färd med att skriva speciella profilsidor om våra medlemsförbund för den kommande nya versionen av vår webbplats. Marie Lexius är en av dem som djupdykt i ett av våra arkiv – Finansförbundets. Finansförbundet var ett av de förbund som var pådrivande för att organisera tjänstemännen fackligt. Hon ger också en intressant inblick i hur de kvinnliga bankanställda har fått kämpa för att uppnå lika anställningsvillkor. Presentationen är en fin gåva till Finansförbundet som i år firar sitt 125 års jubileum.

Även i detta nummer av TAM-Revy spelar min medarbetare Leif Jacobsson en central roll. Han har intervjuat f.d. ordföranden i Saco – Anna Ekström. Han skriver en artikel om tjänstemannarörelsens koppling till tredje världen via bilder. Vad kan en bild berätta? Han recenserar böcker. Han är värd ett särskilt tack!



**Lars-Erik Hansen**

Chef på TAM-Arkiv

**TAM-REVY NR 1 • APRIL 2012**

Årgång 16

ISSN 1654-6997

**Redaktör**

Lars-Erik Hansen

**I redaktionen**Lars-Erik Hansen, Leif Jacobsson,  
Jim Löfgren (bildredaktör)**Grafisk form och layout**

Clou form/Madeleine Vestin

**Tryck**

Exaktaprinting, Malmö

**Omslagsbild**Flygvärdinna 1960-tal. TCO:s arkiv.  
© Allan Myrman.**Manusstopp till nästa nummer**

Planerat till 29 oktober 2012

**TAM-Arkiv**Grindstuvägen 48-50, 167 33 Bromma  
Telefon: 08-54 54 15 60  
Telefax: 08-31 71 76  
E-post: tam-arkiv@tam-arkiv.se  
Hemsida: www.tam-arkiv.se  
Postgiro: 487 40 99-7**TAM-Arkiv****1 april 2012  
TAM-ARKIVS MEDLEMMAR**

Akademikerförbundet SSR  
 Civilekonomerna  
 DIK  
 Fackförbundet ST  
 Farmaciförbundet  
 Finansförbundet  
 Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)  
 Förhandlings- och samverkansrådet (PTK),  
 Försvarsförbundet  
 Försäkringstjänstemannaförbundet (FTF)  
 Journalistförbundet  
 Kyrkans Akademikerförbund (Kyrka)  
 Lotsförbundet  
 Lärarförbundet  
 Lärarnas Riksförbund (LR)  
 Naturvetarna  
 Nordiska Finansanställdas Union (NFU)  
 Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)  
 Polisförbundet  
 Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet (SLF)  
 Svenska Folkhögskolans Lärarförbund (SFHL)  
 Svenska Läkaresällskapet  
 Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)  
 Sveriges Fartygsbefälsförening (SFBF)  
 Sveriges Ingenjörer  
 Sveriges Skolledarförbund  
 Sveriges Tandläkarförbund  
 Sveriges Universitetslärarförbund (SULF)  
 Teaterförbundet (TF)  
 Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)  
 Tull-Kust  
 Unionen  
 Vision  
 Vårdförbundet  
 Yrkesföreningen Miljö och Hälsa (YMH)

**I DETTA NUMMER**

Redaktören har ordet .....	2
Anna Ekström: "Vi lyckades hålla uppe medlemsantalet i Saco" .....	4
Reklamkaren i den globala arbetsmarknadens hierarki .....	6
Makeover i arbetslivet .....	8
Flexibilitet – till vilket pris? .....	10
Kan Europas fackföreningar samarbeta? .....	12
Den vite mannens börda består .....	14
Finansförbundet och jämställdheten .....	16
Läraren möter ondskan .....	18



# Anna Ekström: "Vi lyckades hålla uppe medlemsantalet i Saco"

**Anna Ekström – Sacos ordförande fram tills förra året – är en akademiker med tusen järn i elden. När jag till slut får tid för en telefonintervju hör jag ibland bilar passera då hon talar i sin mobiltelefon. Hon har fått en lucka i sitt arbete. Men efter en stund säger hon: "Nu står de och hoppar i dörröppningen, får jag ringa dig om några minuter igen?"**

Vem är hon då – denna energiska kvinna? Hon har arbetat fackligt inom Saco ända sedan sin studietid. Redan när hon pluggade till jurist fick hon sina första förtroendeuppdrag inom Saco:s studerandeorganisation. Hon kom sedan att arbeta bl.a. som sekreterare i Arbetsdomstolen och som statssekreterare i Näringsdepartementet. År 2001 återvände hon till sin ungdoms Saco när hon efterträdde Anders Milton som organisationens ordförande. Hon var sedan ordförande fram till 2011 då hon tillträdde på posten som Skolverkets generaldirektör.

Mot bakgrund av hennes nästan tioåriga erfarenhet som facklig ordförande är det intressant att höra hennes mening om fackets framtid. Vilka är de viktiga frågorna, vart är facket på väg? Hur ska facket möta en föränderlig arbetsmarknad och en föränderlig omvärld? Sådana frågor hoppas jag att den erfarna fackföreningsledaren ska kunna belysa.

Jag börjar med att fråga henne om vad hon tycker var hennes viktigaste insats som Saco:s ordförande:

– Åh! Utbrister hon. Man kan faktiskt ta det på olika sätt, men en sak som jag var väldigt stolt över var att jag lyckades se till att Saco:s medlemsantal var så högt och fortsatte att öka.

Under hennes tid gick Saco från att ha drygt 500 000 medlemmar

till att ha ordentligt över 600 000. Och detta i en tid då facket i hela Europa minskade. Orsaken var – enligt Anna – att Saco envetet och noggrant arbetade för att framstå som en modern facklig organisation som arbetar med professionsfrågor: med karriärstöd och olika slags individuellt stöd:

– Vi skulle framstå som den naturliga hemvisten för den som vill, som är välutbildad, stolt över sin utbildning, fylld av tillförsikt och självförtroende. Men som medlem ändå känner att det är smart att ha någon slags lösning för de dagar då man har problem på arbetsmarknaden, säger hon.

För den typ av medlemmar som Saco försöker att attrahera – unga välutbildade och väldigt starka individer – räcker det inte med att erbjuda ett medlemskap som endast ger skydd i dåliga tider. Medlemskapet måste också ge ett mervärde när karriären går bra och när man inte har några speciella problem:

– Det var en fråga som jag betonade och tänkte mycket på under min tid som ordförande, berättar hon.

## Föränderligt fackligt landskap

När jag tidigare talat med Sture Nordh – som var TCO:s ordförande under den tid då Anna ledde Saco – hade han uttryckt sig positivt om "facklig förändring" i syfte att behålla

unga och välutbildade medlemmar. Han hade också berättat att han verkat för ett ökat samarbete med Saco. Hur uppfattade Anna Ekström detta?

Även om hon såg behovet av ett gott samarbete med TCO så utvidgades inte samarbetet mellan TCO och Saco under hennes tid. De två centralorganisationerna är organiserade enligt olika principer. Det är också svårt att förena TCO-medlemmarnas intressen med Saco-medlemmarnas eftersom tjänstemannarörelsen visserligen organiserar en del yrkesgrupper med akademisk utbildning men majoriteten av dess medlemmar saknar en sådan utbildning. Därför har de inte samma intresse av yrkesfrågor, menar hon. Och trots att Sture Nordh ofta talade om förändring under hennes tid så skyntade hon ingen större omvärdering i det praktiska arbetet med löneavtal och villkorsfrågor från TCO:s sida. Hon menar att deras medlemsintressen är dramatiskt annorlunda och att organisationsgraden i Sverige skulle minska om TCO och Saco skulle slås ihop.

Men vad utmärker en akademiker idag – undrar jag – i den utbildningsexplosion som skett sedan Saco bildades 1947?

Mycket har hänt – medger hon – men på en punkt skulle en medlem från 40- och 50-talets Saco och en medlem idag förstå varandra: det är när det kommer till yrkesfrågor. Träffas två jurister så talar man om positiv och negativ rättskraft, möts två psykologer kan de gräla så stråna ryker om vilket som är bäst: psyko-

analys eller kognitiv beteendeterapi. Det som utmärker akademiker är att de brinner för sina yrkesfrågor och så kommer till att förbli, menar hon.

Om relationen till TCO låg kvar på samma nivå under hennes ordförandetid så tycker hon att konakterna med LO förbättrades. Det berodde mycket på att både LO, TCO och Saco hade ett mycket bra och konstruktivt samarbete inom ramen för Europafacket.



Jag hör mig också för om hennes inställning till TAM-Arkivs verksamhet. Hur viktigt tycker hon det är att fackliga företrädare känner sin historia?

– Oh ja, jätteviktigt! En av de allra roligaste sakerna som jag gjorde som Saco-ordförande var ju att vara med och ta fram den bok om Saco:s historia som Anders Björnsson skrev. Och det var som ett resultat av den boken som vi insåg hur viktigt det var att vara med i TAM-Arkiv, minns hon.

### **Jämställdhet och globalisering**

Anna Ekström var Saco:s första kvinnliga ordförande. På vilket sätt har hon arbetat för att främja jämställdheten?

– Det kanske viktigaste som hände på jämställdhetens område är att vi lyckades använda de nya moderna individuella lönebildningsavtalen på så sätt att kvinnor gynnades, berättar hon. Det tycker jag var fantastiskt roligt!

Däremot tror hon inte på kvotering. Istället drev Saco tesen att man skulle vara meritokratisk

– gå på de bästa meriterna. Och det brukar för det mesta gynna kvinnor eftersom kvinnor numera har en väldigt god utbildning.

Vad tror hon då om den svenska modellens framtid – en modell som kännetecknas av kollektivavtal och fri förhandlingsrätt – mot bakgrund av den ökande globaliseringen?

Hon berättar att hennes tid präglades av ett tryck mot den svenska modellen från globaliseringen och från EU:s inre marknad. Ibland har modellen varit väldigt hotad. Men den utredare som kom fram till hur lagstiftningen kunde anpassas till Sverige efter den s.k. Lavaldomen gjorde ett bra arbete och Ekström är nöjd med resultatet. I grunden tror hon trots allt att den svenska modellen har en ljus framtid. Den fungerar alldeles utmärkt i ett läge där man arbetar i en hård global konkurrens. Det var i ett sådant läge som den historiskt växte fram, hävdar hon. I försvaret av den svenska modellen har Saco stått på samma barrikad som LO och TCO. Samtidigt vill hon värna Saco-förbundens sätt att teckna avtal med ett starkt inslag av individuell- och lokal lönebildning.

Nu har hon alltså sedan ungefär ett år varit Skolverkets generaldirektör. Vilket värde kan det då ha att ha haft förtroendeuppdrag inom facket? Vilken nytta har man egentligen av att ha varit Saco:s ordförande i nästan tio år?

– Jättemycket nytta. Det är väldigt nyttigt att arbeta som förtroendevald. Det gör att man hela tiden tänker efter: ”vad är mitt uppdrag?” ”På vilket sätt ska jag förtjäna medlemmarnas förtroende?” Att ställa sig sådana frågor är viktigt när man är hög statlig chef. Att man ska förtjäna medborgarnas – i mitt fall lärarnas, rektorernas och skolbarnens förtroende, understryker Anna Ekström innan hon hastar vidare.

### **Av Leif Jacobsson**

Medarbetare på TAM-Arkiv och  
fil.mag.i socialantropologi

”Det är väldigt nyttigt att arbeta som förtroendevald. Det gör att man hela tiden tänker efter: ”vad är mitt uppdrag?” ”På vilket sätt ska jag förtjäna medlemmarnas förtroende?”



”Arbetslivets globalisering” betecknar ytterst något som pågått sedan människans begynnelse, nämligen hennes benägenhet att förflytta sig över långa sträckor för att säkra sin försörjning och sin överlevnad. I det perspektivet är alltså den eventuella aspekten av nyhet inbakad i uttrycket arbetslivets globalisering mer av en variation på ett uråldrigt mänskligt grundtema.

# Reklamman i den globala arbetsmarknadens hierarki

Studerar man vilka faktorer som varit verksamma bakom historiska folkförflyttningar kan de förklaras med hänvisning till såväl naturliga som kulturella förhållanden, vilka i sin tur gett migrationen karaktären av både nödvändighet och möjlighet, av ”push and pull”.

## Arbetslivets ökande globalisering

Det kanske mest signifikanta i vår tid är emellertid omfattningen i vilken globaliseringen av många människors huvudsakliga vardagsaktivitet, arbete, sker. Den betydande storleken hos populationen som av utkomstskäl rör sig fysiskt och mentalt över planeten, gör att den ofrånkomliga inre sociala differentieringen inom den samma blir framträdande. Samma yrkesgrupper som i nationella sammanhang bildar arbetslivets elit när det gäller inflytande, inkomst och status, bildar inte sällan också den globala, *transnationella*, arbetslivets elitklass. I den klassen hittar man utöver diplomater och topptjänstemän i internationella organ, samt företagsledare, också internationellt erkända kulturproducenter, elitidrottare och vetenskapsmän.

Den relativt hårt utsatta medelklassen på den globala arbetsmarknaden utgörs numera av exempelvis IT-tekniker från Indien. Den veritabla datorboomen världen över har

gjort att en global nisch för handel med IT-arbetare skapats, där hyperflexibla anställningsförhållanden gör att stora behov av arbetskraft kan uppstå med lika kort varsel som efterfrågan senare kan avta. Detta har lett till att specialiserade konsultfirmor, ”body shops”, växt fram vilka

just specialiserat sig på förmedling eller, rättat sagt, *handel* med IT-tekniker mellan exempelvis Indien och Australien.

Längre ner på det globaliserade arbetslivets sociala steg hittar man grupper av utbildade arbetare som också förmedlas över jordklotet av



Media, dit reklambranschen hör, är en mycket internationell bransch. Här en bild från 1950 där några kinesiska medarbetare från BBC förklarar kinesiska tecken för en svensk kollega. Bild: TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.

specialiserade bemanningsföretag. I Sverige har vi genom media blivit bekanta med detta i samband med den årliga bärsången då plockare från när och fjärran skeppas till landets skogar och myrar. Dessa arbetare, som ofta fått betala sin resa hit med lånade pengar för att få möjlighet att arbeta här, har så dåliga alternativ på hemmaplan att deras arbetslöshet kan sägas prövas mot hela den reguljära och irreguljära globala arbetsmarknaden (så långt har den politiska "jobblinjen" i vårt land ännu inte drivits – för vare sig arbetare eller tjänstemän).

### Reklamproducenter – en global övre medelklass

Inom den globala arbetsmarknadens övre medelklass har jag själv haft möjlighet att studera svenska reklamproducenter inom den bransch som på senare år kommit att kallas kommunikationsindustrin. En av USA:s äldsta reklambyråer, J. Walter Thompson, grundades 1864 och var den första reklamfirman att öppna kontor i utlandet; i London 1899. Tillsammans med Ervaco var J. Walter Thompson också de första amerikanska reklamfirmorna att etablera sig i Sverige, 1925 respektive 1927. Men det var inte förrän de politisk-ekonomiska avregleringarna i Europa, USA och Kina, på 1980- och 90-talen, som den riktigt stora etableringen av globala reklamkoncerner runt om i världen tog fart.

Under 2003 följde jag dagligen arbetet på den globala amerikanska reklambyrån TBWA Worldwides kontor i Stockholm. Det året befann sig TBWA bland världens tio största reklambyrånätverk. Nätverket ägdes i sin tur, tillsammans med ytterligare två globala reklambyråkedjor, av världens då ledande kommunikationskoncern, Omnicom Group, som därmed enbart inom disciplinen reklam (bland alla de andra marknadsföringstekniker som tillsammans bildar kommunikationsindustrin) var majoritetsägare av uppemot femhundra reklamkontor i över



TBWA Worldwides globala kontorsnätverk koordinerat från huvudkontoret på Madison Avenue i New York.

ett hundra länder i fem världsdelar.

På den globala reklambyråns svenska kontor kunde jag också snart skönja en social hierarki såväl inom byrån som i den omgivande bransch som firman närmast orienterade sig mot. Bland de olika förhållanden som denna hierarki gav upphov till fanns en ojämlikhet i möjligheten att dra fördel av anställningen på en global byrå, och genom den komma ut i världen – i första hand till andra kontor i nätverket. Detta senare visade sig vara förebehållet en mindre grupp som utgjorde eliten på reklambyrån – dels de ekonomiskt utbildade så kallade strategerna, dels de mer konstnärligt sinnade så kallade kreatörerna. Kontorets receptionister och produktionsledare, vilka alla var kvinnor, hade näst intill obefintliga möjligheter att använda byrån som språngbräda för en internationell karriär.

Ett förhållande som förvånade mig när det gällde byrålivet var att de flesta av oss som tillbringade vår arbetstid på den globala firmans Stockholmskontor, i mycket begränsad utsträckning märkte något av nätverket TBWA Worldwide i det dagliga arbetet. Nätverket nämndes ibland på exempelvis de rituella måndagsmötena, och varje torsdag damp ett nyhetsbrev från "CEO" på Madison Avenue ned i de anställdas e-post, men som få sade sig ha läst.

De främst berörda på Stockholmskontoret av de globala ägarna TBWA och Omnicom var de svenska delägarna och efter dem den "internationella avdelningen" på kontoret där kontona för globala kunder och varumärken som Apple, Absolut Vodka, Adidas, Nivea och Michelin "adapterades" till svenska förhållanden. Man kunde alltså varje dag gå till ett kontor som utgjorde en uppenbar del av "arbetslivets globalisering" och samtidigt inte känna av det mer än som en krusning på ytan av den svenska arbetsmarknad man i övrigt befann sig på.

I en film om TBWA Worldwides arbete (<http://vimeo.com/38759453>) för kunden McDonald's i Kina, ger en kreatör uttryck för sin leda över ett yrke som tagit honom ut i världen, gett honom möjlighet att se och prova nya saker, men som samtidigt också tvingat honom att producera reklam som homogeniserar världsvimlets kulturella mångfald till något som mer liknar de globala företagens kulturella mainstreaming: "When we travel we want to experience something different. But it just feels the same. And it is my job to sell that sameness."

#### Av Raoul Galli

Doktorand vid socialantropologiska institutionen, Stockholms universitet

I populärkulturen och inte minst genom TV-utbudet får vi lära oss hur vi kan förändra oss själva och bli lyckligare, smalare och mer ansvarstagande i en rad olika hänseenden. Medie- och kommunikationsforskaren Marinette Fogde menar att det går att dra paralleller till samtida coachning och jobbsökande.

## Makeover i arbetslivet?

Vanligt förekommande i TV-tablåernas utbud är program som handlar om att människor på olika sätt ska göras om och där experter utgör en central del. I Sverige och många andra länder har makeover-program blivit en viktig del av TV-utbudet och då framförallt i de kommersiella kanalerna. Program som *Lyxfällan* (TV3), *Biggest Loser* (TV4), *Du är vad du äter* (TV7) och *Arga Snickaren* (TV5) är exempel som tar upp vardagsnära och livsstilsrelaterade teman som t.ex. husrenovering, inredning, mat och hälsa. Utmärkande för programmen är att de sätter den radikala förvandlingen i fokus; de är tydligt organiserade omkring ett "före" och "efter" med en upplösning som fokuserar på att människor förvandlas till något som framställs som bättre och de bekänner ofta på ett känslösamt sätt sina tidigare fel och brister. Själva förvandlingen drivs av programledare och experter, ofta i en och samma person, som identifierar vad som ska förändras och hur. Råden handlar ofta om hjälp till självhjälp dvs. att ge deltagarna verktyg för att själva hantera sina liv och möjliggöra en förändring.

### Coachernas tidsålder

En tydlig tendens i samtiden är "coacher" av allehanda slag, men också en slags psykologisering där

människor uppmanas reflektera och utvärdera sig själva med målet att förändra sig själva. Det är inte enbart en säljande idé på en alltmer kommersialiserad mediemarknad utan "tänket" kan också ses som en mer generell utveckling i västvärlden och som sociologen Nikolas Rose beskriver som en slags *terapeutisk kultur*. Det handlar alltså om en betoning på självhjälp och personlig utveckling men som också alltmer ses som lösningen på samhällsrelaterade problem utifrån en tydlig perspektivförskjutning från samhället till individen. Vi kan dra paralleller till utvecklingen i arbetslivet och inte minst i den stora satsningen på jobbcoacher inom Arbetsförmedlingen. Jobbcoacher som på olika sätt ska motivera arbetsökanden att hitta sina inre drivkrafter och sin motivation i syfte att bli mer attraktiva på arbetsmarknaden. Coachning lyfts fram som något som kan ge individer verktyg att själva navigera sig fram i arbetslivet. Även fackförbunden är drivande i att coacha studentmedlemmar och medlemmar genom föreläsningar och CV-granskningar bland annat på universitet och högskolor. På den svenska arbetsmarknaden finns en uppsjö av råd och coachning där individer tränar sina kommunikativa kompetenser i mötet med arbetsgivare. Råd om CV-skrivande

och anställningsintervjuer förekommer bland annat i jobbsökarkurser, på internet, inom högre utbildning och från fackliga karriärcoacher. Vi kan således konstatera att det finns tydliga likheter mellan genrerna i termer av experter eller coacher som ska ge rådgivning till individer. Hur resonerar då studenter och blivande tjänstemän om dessa råd när de är på väg ut i arbetslivet? Som en delstudie i avhandlingen *The Work of Job Seeking – Studies on career advice for white-collar workers* (2009) har jag undersökt hur de själva beskriver övergången från studier till arbetsliv och i relation till råd och coachning kring att söka arbete. Hur går de tillväga och hur omsätter de råden i praktiskt CV-skrivande och jobbsökande?

Karriärråd beskrivs av studenterna som något de kan ha nytta av och de samlar på sig exempel på hur de kan gå tillväga i jobbsökandet. Att själva söka kunskap om hur man bör agera som arbetsökande är något som ses som självklart och de gör aktiva val och sällar utifrån den uppsjö av råd som finns tillgängliga. Det är också påtagligt att den egna personligheten utvärderas i relation till det som de tror att arbetsgivare anser är "bra" egenskaper. Att lyfta fram egenskaper i CV-skrivandets självpresentation handlar då om att titta





Professionella jobbcoacher anlitas idag av arbetsförmedlingen. De får en allt viktigare roll genom att hjälpa arbetssökanden att hitta sina inre drivkrafter i syfte att bli mer attraktiva på arbetsmarknaden.

närmare på hur man "är" och att identifiera egenskaper som är positiva inför en presumtiv arbetsgivare. Hela tiden handlar det om att jämföra sig med en påtaglig norm som exempelvis aktiv, stresstålig, flexibel osv.

I karriärråd poängteras vikten av att vara ärlig och visa upp vem man "är" vilket då får konsekvenser för vilka egenskaper som studenterna väljer att lyfta fram. De gör alltså inte en total makeover av sig själva utan försöker snarare att hitta en balans mellan att vara ärlig, vara sig själv och en anpassning till egenskaper som de tror efterfrågas. I likhet med makeover-program framkommer det att studenterna betonar vikten av god självkännet och i enlighet med råden anammar de ett förhållningssätt som innebär att de faktiskt utvärderar sig själva. Ibland krockar idealen och blir svårförenliga såsom för flertalet av kvinnorna i studien som menade på att de inte kunde förena idealen om att marknadsföra sig själv med bilden av hur de såg på sig själva. Att sälja sig själv upplevdes som jobbigt men utifrån att de ansåg att det krävdes så beskrev de hur de försökte öva upp förmågan genom att öva, peppa sig själva och stärka sitt självförtroende. De lägger därmed ner stor möda på att formera sig till att passa in i en viss mall även om det bara handlar om

att inta en roll under en kortare tid såsom under en anställningsintervju.

#### Internationell utblick

Tidigare studier från Australien och USA om jobbcoachning av arbetslösa har visat att när arbetslöshet inte längre talas om utifrån strukturella faktorer, såsom utifrån rådande konjunkturen, och när fokus enbart handlar om individens egenskaper och egna prestationer, så kan det vid svårigheter att få jobb leda till självanklagelser. När arbetslösheten uppfattas som en följd av den egna personligheten kan det skapa känslor av värdelöshet. Att coacha sig själv till att bli en passande arbetstagare handlar då inte bara om att sälja sin arbetskraft eller att ha en passande utbildning. Det handlar i lika hög grad om att lära känna sig själv, att ständigt utvärdera sig själv och utvecklas utifrån arbetsmarknadens ideal.

Sammanfattningsvis så handlar vår tids coachning om individens ansvar – Det är DU som kan forma ditt liv! Med detta individfokus följer också att andra möjliga strukturella skäl till de problem som ska lösas, såsom strukturella eller politiska faktorer, hamnar i skymundan.

#### Av Marinette Fogde

fil.dr i Medie- och kommunikationsvetenskap, Örebro universitet

## Journalistkrönikor

Fasta jobb, feta löner och luftkonditionering – det är titeln på den pocketbok som består av Agneta Lindblom Hulthéns krönikor från sommaren 2007 fram till julen 2010 och som alla publicerats på Journalistförbundets hemsida när det begav sig. På vårkanten 2011 höll förbundet kongress och boken presenterades. Agneta Lindblom Hulthén avgick då efter att ha varit ordförande sedan år 2000.

Boken är på 349 sidor och med nästan 200 inlägg om allt möjligt kring en ordförande som arbetar vardagar, kvällar och helger. Avtalsförhandlingar förstås: möten, möten och åter möten. En och annan känga utdelas liksom mängder av glada tillrop.

Boken är en fantastisk hyllning till en ordförande och kan rentav rekommenderas till klubbars introduktionsscirklar i konsten att försöka hantera exempelvis frågor om medieäggande eller krav på kollektivavtal på alla upptänkliga sätt.

#### Av Birgitta Ney

Pressforskare, Södertörns högskola

*Fasta jobb, feta löner och luftkonditionering, Agneta Lindblom Hulthéns krönikor 2007-2010.*

Red: Jonas Nordling, Linus Johnson. Journalistförbundet, 2011.

Boken kan beställas på kansliet@sjf.se

## TAM-Arkiv digitaliserar kortregister

En av de mest imponerande insatserna i Sveriges allmänna folkskolläraförningens (SAF:s) historia är att de upprättade ett gigantiskt kortregister om den svenska folkskolans historia. Detta digra register ska, genom TAM-Arkivs försorg, snart komma att skannas för att senare bli tillgängligt digitalt. Det handlar om 9000 kort som innehåller förteckningar över källmaterial om den svenska folkskolan. Arbetet med förteckningen genomfördes under slutet av 20- och början av 30-talet i SAF:s regi. Inventeringen tog avstamp i 1600-talets riksdagsprotokoll och fortsatte sedan fram till 1900-talets första decennier. Sakerligen kommer detta arbete att bli till stor glädje, inte minst för forskare inom utbildningsområdet.

Det ökande användandet av inhyrd personal tenderar att urholka LAS. Tidigare sågs inhyrd personal som ett sätt att möta arbetstoppar. Idag är det inte ovanligt med företag där en tredjedel, eller mer, av arbetsstyrkan hämtas från bemanningsföretag. Konsekvensen är att kompetens, inte anställningstid, avgör graden av anställningstrygghet.

## Flexibilitet – till vilket pris?

År 2011 går till historien som ett rekordår för bemanningsföretagen. Under året har omsättningen ökat med 22 procent jämfört med föregående år, till 21 miljarder kronor. Industrin står för den starkaste utvecklingen, och andra branscher följer efter.

Bemanningsbranschen själv beskriver konjunkturutvecklingen i form av vågor, där nedgångar efterföljs av en första våg som för med sig ett ökat behov av inhyrd personal i industrin. Nästa behovsvåg berör akademiker och tjänstemän, medan den tredje och sista omfattar anställda inom offentlig sektor.

I efterdyningarna av den senaste krisen blev detta tydligt, då bland andra delar av Scania och Volvo förhandlade med IF Metall om att få utöka sin flexibla bemanning till 25-30 procent av den totala arbetsstyrkan. Är detta vad vi har att vänta oss även när det gäller övriga sektorer? Och vilka konsekvenser får det, att nästan var tredje anställd är inhyrd?

Flexibilitet har blivit allt viktigare för företag som vill behålla eller stärka sin position på en konkurrensutsatt, global marknad. Som ett led i företagets strategiska arbete för ökad flexibilitet, kompletteras eller ersätts fast personal med inhyrd.

Tidigare sågs inhyrd personal som ett sätt att lösa tillfälliga arbetstoppar. Idag kan vi se att bemanningsbranschen fyller andra behov hos

sina kunder. Det kortsiktiga perspektivet tonas ned. Istället används bemanningsföretagen som en långsiktig lösning.

Jämfört med stora delar av Europa har Sverige en relativt låg andel anställda via bemanningsföretag. År 2010 återfanns 1,3 procent av de sysselsatta på arbetsmarknaden inom denna anställningsform. I en undersökning genomförd av Teknikföretagen 2011 anges inhyrda från bemanningsföretag uppgå till 5 procent. Nästan alla stora företag, med fler än 500 anställda, använder sig av inhyrd personal, här uppgår andelen till 6,7 procent.

Trenden är tydlig. De företag som anlitar bemanningsföretag, gör det i en allt större omfattning. Idag ser vi fler och fler exempel på företag där mer än en tredjedel av arbetsstyrkan består av inhyrd personal.

### EU uppmanar flexibilitet

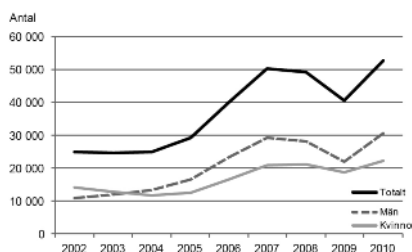
Också EU uppmanar till ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. I syfte att

stärka EU:s företag, avser EU:s nya bemanningsdirektiv, ett gemensamt regelverk för uthyrning av arbetskraft, öppna upp för flexibla arbetsformer.

Direktivet har tagit fasta på att inhyrd arbetskraft behöver ha samma arbets- och anställningsvillkor som om de var anställda av kundföretaget. Direktivet skulle ha varit införlivat i medlemsstaternas regelverk december 2011, men Sverige har ännu inte fattat beslut om hur detta skall giftas ihop med etablerade avtal och regleringar på arbetsmarknaden.

Politiker, fack, arbetsgivar- och branschorganisationer har lyft fram både möjligheter och faror med införandet och debatten har stundtals varit hård.

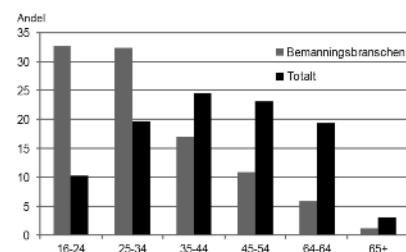
Arbetsgivare som anlitar bemanningsföretag har en förhandlingskyldighet innan de anlitar dem. Kan det ses som ett hinder som försvårar uthyrning av arbetskraft, eller ska det betraktas som ett skydd för att säkerställa att regler om anställningsskydd inte kringgås?



Till vänster: antal förvärvsarbetande inom bemanningsbranschen 2002-2010.

Till höger: andel förvärvsarbetande inom bemanningsbranschen efter ålder 2010.

Källa SCB: Sysselsättning i kommuner och län 2010. Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik.





Så här kritiskt kan karikatyrtecknaren Kjell Nilsson-Mäki se på bemanningsföretagen men artikelförfattaren Stina Johansson ser trots allt en del positiva effekter för svensk arbetsmarknad. ©: Kjell Nilsson-Mäki.

### Vissa positiva effekter

Men, bemanningsföretagen har också fört med sig en del positiva effekter för svensk arbetsmarknad, vilket har välkomnats av facken. De fungerar som en väg in i arbetslivet för unga och personer med utländsk bakgrund och erbjuder, som nämnts, flexibilitet vid tillfälliga arbetstoppar. Det senare stödjer utvecklingen av en konkurrenskraftig produktion.

Samtidigt arbetar facken för att säkerställa att inhyrd personal har samma villkor som anställda med avseende på arbetsmiljö och arbetsvillkor, till exempel lika lön för lika arbete och utveckling i arbetet. Detta regleras huvudsakligen i kollektivavtal som facken tecknar med bemanningsföretagen. Men i takt med att andelen inhyrd personal ökar, växer också farhågorna för negativa konsekvenser på arbetsplatserna.

Fler inhyrda öppnar upp för enkla arbetsuppgifter med kort opplärningstid, stick i stäv mot fackens ambition att verka för mer utvecklande

arbete. Att skapa samsyn på arbetet är en förutsättning för många moderna management-koncept, till exempel Lean Production. Möjligheten till samsyn försämrars när en stor del av arbetsstyrkan konstant byts ut.

Arbetsmiljöfrågor riskerar att falla mellan stolarna på grund av att ansvaret delas mellan bemanningsföretag och kundföretag. Till följd av den stora andel arbetsplatsolyckor som drabbat branschen inledde Arbetsmiljöverket, i slutet av 2011, en inspektion riktad mot bemannings- och kundföretag för att utreda orsakerna.

En större andel inhyrd personal, kan innebära ökad anställningstrygghet för fast anställda. Det vill säga, om inhyrd personal används som buffert för att klara kortsiktiga svängningar i kundefterfrågan. Det har emellertid också visat sig att inhyrd personal tenderar att urholka LAS. Arbetsbrist har angetts som skäl för uppsägning, men företrädesrätten efter uppsägning har förbigåtts när arbetsgivare har ersatt fast personal med

personal från bemanningsföretag.

Försvagningen av LAS innebär att kompetens, inte anställningstid, har blivit en nyckelfråga för anställningstrygghet. Kompetensen kommer att avgöra vem som får stanna kvar på arbetet och vem som sägs upp.

På tjänstemannasidan hyrs en stor andel av bemanningen in som följd av behovet av unik kompetens. Det väcker vikten av en kontinuerlig kompetensutveckling av de anställda. En välutbildad arbetskraft är ett måste i den hårdnande konkurrensen och är en förutsättning för att Sverige ska kunna utveckla kunskapsintensiv produktion. För att göra detta möjligt krävs kontinuerlig påfyllning av kompetens, under hela individens yrkesverksamma liv i form av arbetsplatslärande där både det formella och det informella lärandet ges utrymme.

### Av Stina Johansson

Doktorand, Arbetsvetenskap,  
Luleå tekniska universitet



# Kan Europas fackföreningar samarbeta?

**De betydande olikheterna mellan EU-länderna på arbetsmarknadsområdet gör det angeläget med fackligt samarbete över nationsgränserna för att förhindra ojämlig behandling av arbetstagare i olika länder. Samtidigt är det just dessa olikheter vad gäller exempelvis löne- och arbetsvillkor som försvårar samarbete eftersom arbetsmarknadsrelationerna är så djupt rotade i nationella institutioner och traditioner, som inte direkt går att översätta till EU-nivå.**

När de första fackföreningarna etablerades i slutet av 1800-talet var den bärande tanken att motverka en konkurrens där den ene arbetstagaren bjöd under den andre. Huvuduppgiften för facken var då som nu att verka för att medlemmarna betalas så väl som möjligt, internationellt såväl som nationellt. Genom den europeiska integrationsprocessen har relationerna mellan arbetsmarknadens parter förändrats. De nationellt baserade fackföreningarna har sina rötter i skilda socioekonomiska förhållanden och verkar under olika institutionella system, men med EU:s fortgående omdaning överskrids den nationella inramningen och facken ställs inför uppgiften att revidera traditionella fackliga arbetsätt och utveckla nya strategier och samarbetsformer.

Med tanke på den variation av partsrelationer, lagar och avtalssystem som finns i Europa är det en utmaning att få den europafackliga rörelsen att marschera i takt. Ett konkret exempel, med tydliga kopplingar till den svenska kollektivavtalsmodellen, är att de fackliga organisationerna i länder med hög respektive låg organisationsgrad har helt

olika inställning till det eftersträvarvärda med en EU-reglering av minimilöner. Än så länge kvarstår lönesättningen som en nationell fråga men i kölvattnet av den djupa ekonomiska krisen har frågan om en starkare koordinering av kollektivavtalsförhandlingar i Europafackets regi väckts på nytt. Ett av argumenten som har lyfts fram i debatten är

att en europeisk lägstalönepolitik är en viktig pusselbit i byggandet av ett "socialt Europa." Idag har 20 av EU:s 27 medlemsländer någon form av lagstadgad minimilön. Sverige, Danmark och Finland utgör undantagen tillsammans med Tyskland, Italien, Cypern och Österrike. De nordiska facken är också starka motståndare till en närmare samordning av löner och kollektivavtal på Europainivå eftersom detta hotar den nordiska modellen med löner som regleras genom kollektivavtal mellan obundna parter. Alltsedan Europafacket grundades 1973 har det överordnade målet med den nordiska arbetar- och tjänstemannarörelsens



En monter som illustrerar TCO:s internationella kontaktnät. Främst samarbetade man med europeiska fackföreningar. Bild: TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.

engagemang i organisationen också typiskt nog varit att värna den nordiska parts- och kollektivavtalsmodellen. Med den så kallade Laval- domen 2007, som ställer framförallt det svenska kollektivavtalssystemet inför en stor utmaning, har denna uppgift blivit än viktigare.

### Starka europeiska fackföreningar?

I jämförelse med många andra regioner i världen är ändå det fackliga samarbetet väl utvecklat och starkt institutionaliserat i Europa. Trots att organisationsgraden har sjunkit markant sedan 1970-talet så är det fortfarande här som facket är som starkast. Samtidigt förblir utfallet av samarbetet blygsamt i fråga om effekter för europeiska arbetstagare. Delvis handlar det om att nationella särdrag ofta har ett avgörande inflytande över politikens utformning på områden som kännetecknas av starka nationella traditioner och regelverk, såsom arbetsrättsliga system. Den nationella anpassningen till globaliseringen av arbetsmarknader ser således mycket olika ut beroende på länders historiska erfarenheter. Detta stigberoende innebär att Europas länder – och fackföreningar – står inför liknande utmaningar, men på grund av olika utgångslägen är de mer eller mindre tvingade till skilda sätt att hantera dem på. Den globala finanskrisens radikala effekter i länder som Grekland och Spanien, samtidigt som exempelvis Norden inte alls har drabbats lika hårt i fråga om nedskärningar och åtstramningar, illustrerar hur svårt det är att skapa harmonisering. Krisen ställer också frågor om facklig solidaritet i blyxtbelysning.

I forskning kring arbetsrätt och arbetslivsrelationer delas länder ofta in i olika regimer av arbetslivsrelationer som ett resultat av skillnader vad gäller nivån på den fackliga organisationsgraden, huruvida skilljelinjer är ideologiska, politiska eller religiösa, om relationerna på arbetsmarknaden huvudsakligen är parts- eller statsreglerade, konflikt- eller konsen-

susinriktade, om löneförhandlings-system är centraliserade eller decentraliserade osv.

Ett återkommande tema i denna forskning är att det har varit svårt att skapa ett arbetsmarknadssystem på EU-nivå med gemensamma europeiska lagar och kollektivavtal, motsvarande dem på nationell nivå. De avtal som har slutits på Europeanivå rör också delvis andra frågor än vad som vanligen står i fokus för nationella avtalsförhandlingar, däribland arbetsrelaterad stress, våld och trakasserier i arbetslivet samt livslångt lärande. Förutom att områdena där den Europeiska Unionen kan lagstifta är begränsade – EU saknar bl.a. mandat att reglera löneförhållanden – brukar följande faktorer framhållas som förklaringar till att arbetsmarknadssystemet på EU-nivå inte är särskilt väl utvecklat.

### Tre förklaringsfaktorer

För det första har de europeiska arbetsgivarorganisationerna föredragit decentraliserade förhandlingar på nationell nivå och motarbetat förhandlingar ovanför denna nivå. För det andra har nationella fackföreningar haft svårt att komma överens och varit tveksamma till att ge

Europafacket mandat att agera och förhandla för deras räkning. Facken präglas av en svår balansgång mellan att låta medlemmarnas intressen styra och att agera på ett sådant sätt att det stärker representanternas inflytande i EU.

För det tredje har EU-kommissionen, trots sin fördragsfästa skyldighet att främja samråd mellan parterna, inte givit dem förutsättningar att utöva ett reellt inflytande. Det saknas också instrument för tvistelösning på Europeanivå.

Framväxten av en gemensam europeisk arbetsmarknad, med avsevärda socioekonomiska skillnader mellan gamla och nya medlemsländer, har skapat en oro för att företag ska utnyttja löneskillnader mellan olika länder genom att exempelvis flytta produktionen till låglöneländer. Det här är omständigheter som riskerar att undergräva fackets inflytande över arbetsförhållandena, men även om det finns en insikt om att gränsöverskridande problem kräver gränsöverskridande lösningar kan dessa alltså inte tas för givna.

### Av Kristina Lovén Seldén

Doktorand vid sociologiska institutionen, Göteborgs Universitet



TCO utvecklade tidigt globala fackliga kontakter. Här en bild, förmodligen från 50-talets början, där TCO:s ordförande Harald Adamsson håller i Argentinas flagga. I bakgrunden ett foto av landets dåvarande president Juan Peron. Bild: TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.

Den stora bilden av TCO:s förbundsdirektör Valter Åman och en svart fackföreningsman är omslagsbild till ett nummer av "Tjänstemannarörelsen" – TCO:s förbundstidning – årgång 1953. Tidningsredaktionen skriver att: "Omslagsbilden till detta nummer visar TCO-direktören och en mörklagd men upplyst fackföreningsman".

## Den vite mannens börda består

Hur har denna bild tillkommit? På bilden står Valter Åman och pekar mot en bok. Den svarte mannen betraktar sittande samma skrift. I bakgrunden skymtar TCO:s utställningsskärmar. Bilden är från Fria Fackföreningsinternationalens (FFI:s) möte i Stockholm 1953. FFI bildades i spåren av det kalla kriget, som en fackföreningsinternational för den icke-kommunistiska världen. Tidigt verkade organisationen aktivt för att rekrytera nya medlemmar från länder i Afrika och Asien.

"Vi är en fri och demokratisk rörelse. Visserligen kan det även bland oss liksom i de lyckligaste familjer förekomma önskemål, intressen eller åsikter som strider mot varandra. Men här kan vi samråda och på demokratisk väg nå största möjliga enighet om sättet att lösa aktuella problem" deklarerar internationals ordförande Sir Vincent Tewson från Storbritannien när han öppnar FFI:s tredje världskongress. Han talar då ett språk som alla "trots en babylonisk språkförbistring" förstår, rapporteras det i "Tjänstemannarörelsen".

Det berättas vidare att de skandinaviska organisationernas hälsning framfördes av tre svenska män bl.a. dåvarande statsminister Tage Erlander samt att "De tre herrarna på hemmaplan avlöstes av fem olikfärgade herrar, som representerade var sin världsdal". Sveriges höga fackliga organisationsgrad lovordades på mötet. Kongressen diskuterade frågor av skiftande slag: "fred och demokrati",

"kolonialförtryck och underutvecklade länder" samt "mänskliga rättigheter" var några av debattämnena.

Vilka är de två männen på den stora bilden till höger? Valter Åman var en legendarisk fackföreningsman. Han började sin fackliga bana som ombudsman inom LO på 30- och 40-talen där han speciellt fick i uppgift att motarbeta kommunistiska infiltratörer – han fick epitetet "kommunistjägare". Då TCO bildades kom han snart att rekryteras dit. Tjänstemannarörelsen behövde under denna tid någon som kunde vara en länk till det mäktiga LO. Vem den svarte mannen är vet vi inte. Han förblir anonym – förutom upplysningen att han är mörklagd. Men det framgår att några afrikanska delegater medverkade i det demokratiska stockholmsrådet.

På ett plan porträtterar bilden av Åman och den anonyme svarte mannen ett globalt fackföreningsmöte som strävar efter ökad demokrati och internationell solidaritet. På ett annat uttrycker den ett maktförhållande. Det framgår tydligt med hjälp av några historiska jämförelser.

Det lilla fotografiet överst är från tidningen Frihets majnummer 1960. Det visar dåvarande LO-ordföranden Arne Geijer bredvid en sydafrikansk flykting – Peter Radise. Bilden är avsedd att symbolisera apartheidmotståndet i Sverige.

Bakgrunden är följande: de afrikanska kolonierna går mot självständighet men på den gryende frihetens

himmel finns ett mörkt moln – republiken Sydafrika. SSU-tidningen Frihet sällar sig till kritikerna.

LO:s Arne Geijer manar till kamp mot fattigdomen i världen. Det handlar inte endast om ekonomisk tillväxt: pengarna ska också komma lönearbetarna till del. Arbetare med tomma magar förmår inte själva ta sådana initiativ. Därför behövs utländsk hjälp med den fackliga kampen.

Geijer menar att en högre levnadsstandard i underutvecklade länder också kan betyda att nya marknader för svenska produkter skapas. Både hjärtat och hjärnan talar för hjälp till bröderna i den fattiga världen.

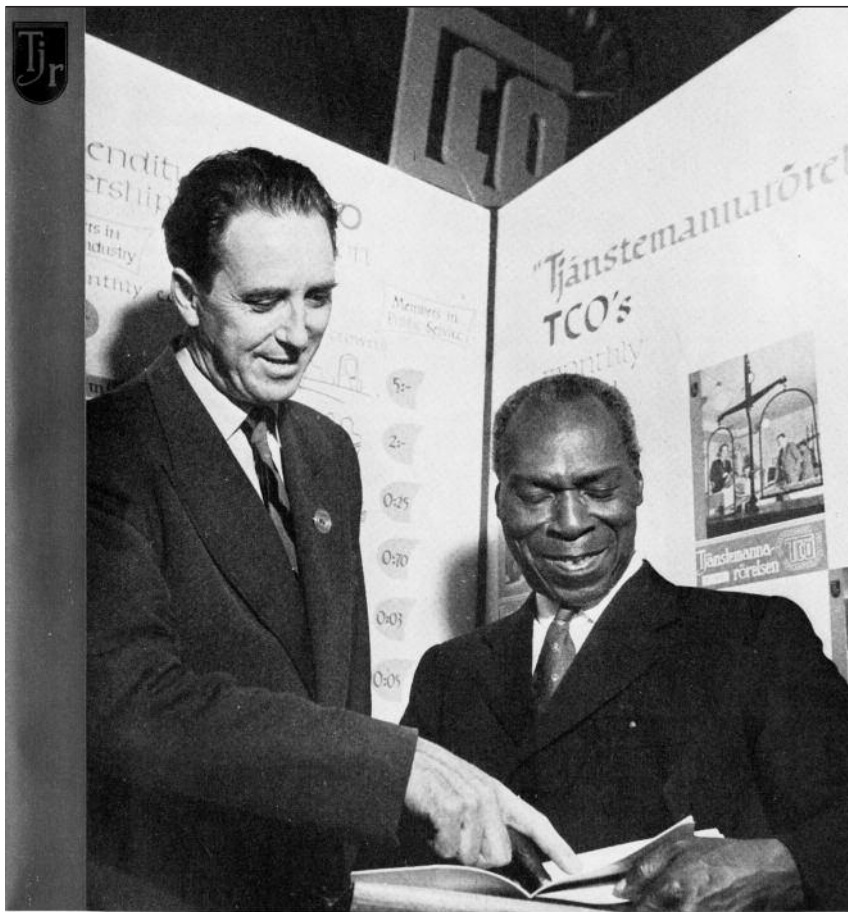
Även om bilden också här handlar om solidaritet gör sydafrikanen Radise senare ett uttalande i DN (27/8 1991) som visar hans perspektiv: "Det var Hans Haste och Sten Andersson som fixade ihop det där. Geijer lärde jag inte känna. Han sa inte ett ljud."

Målningen längst ned är från 1789 och föreställer den svenske filantropen CF Wadström tillsammans med en afrikansk prins – Peter Panah. Det var en målning mot slaveriet. Wadström var en av dem som verkade för alla människors lika värde.

På bilden står Wadström lutad över afrikanen. Svensken pekar mot en bok av Emanuel Swedenborg. Wadström framträder myndigt och undervisande. Han står i förgrunden i betydligt större format än den barbröstad svarte mannen.

Wadström hade gripits av Sweden-





# Tjänstemanna- rörelsen

7 \* 1953



TCO:s förbundsdirektör Valter Åman tillsammans med en afrikansk fackföreningsdelegat. Bild: TCO:s arkiv, TAM-Arkiv.

borgs idéer. Under en av sina beryktade resor i andevärlden hade han upptäckt att afrikanen var den *fria medmänniskan*. I Guds ögon var de svarta likställda med de vita, faktiskt överlägsna när det handlade om hjärtats vekare egenskaper.

Wadström beslutar sig för att försöka skapa ett Swedenborgskt ideal-samhälle i Afrika. I Wadströms vision skulle den "civiliserade" människan höja naturmänniskans nivå. Det svarta borde upplysas istället för att kedjas med bojer.

Men han drevs också av möjligheterna av att hitta guld och av att skapa nya marknader. Prins Panah skulle lära sig kristendomens elemen-

tära grunder. Han beskrevs som lydigen inte speciellt begåvad.

Wadström talar om behovet av "civilisation" i motsats till "barbari". På Åmans och Geijers tid handlade det om "utveckling" i motsats till "underutveckling". Idag kallar vi de fattiga länderna "utvecklingsländer". Men även i detta idégods ligger en föreställning om kulturell överlägsenhet. Liksom en syn på afrikanen som ett "offer". De svarta avbildas ofta som en tidlöst förtryckt mänsklighet utan handlingsförmåga.

Trots att bilder liknande dessa numera är sällsynta och den vita överlägsenhetskänslan börjar få sig en törn finns strukturen kvar. Och



LO-ordföranden Arne Geijer och den sydafrikanske flyktingen Peter Radise, 1960. Bild: Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek



Den svenske filantropen CF Wadström tillsammans med en afrikansk prins, Peter Panah. Bild: Nordiska museet, omkring 1790.

kanske finns det risk att en ekonomisk recession kan leda till att den snarare förstärks?

Inte minst afrikanska akademiker – lärare, läkare eller ingenjörer – har betydligt svårare än sina svenska kollegor på arbetsmarknaden i dagens Sverige. Genom detta går också stora intellektuella resurser förlorade, något som borde väcka engagemang. Tidningen "Tjänstemannarörelsens" uttryck "Mörklagd men upplyst" speglar en inställning som inte tycks försvinna snabbt.

## Av Leif Jacobsson

Medarbetare på TAM-Arkiv, fil.mag i socialantropologi

Finansförbundet firar 125-årsjubileum i år och i deras arkiv kan man läsa om förbundets väg från Stockholmsbaserad kamratklubb till nationell facklig organisation och också hur förbundets kvinnliga medlemmar fick kämpa för jämlika löner och anställningsvillkor.

# Finansförbundet och jämställdheten

Som student från Stockholms Universitets arkivvetenskapliga utbildning har jag gjort min tio veckor långa praktik på TAM-Arkiv. Som uppgift har jag haft att arbeta fram ett underlag till en webbpresentation av Finansförbundet. Webbplatsen skall innehålla en presentation av förbundets historia och de arkivhandlingar som finns hos TAM-Arkiv. Denna nya sida ska förhoppningsvis locka både förbundets medlemmar och andra intresserade till att besöka arkivet och dess digitala sidor. TAM-Arkiv är också i full färd med att skapa nya profilsidor för såväl Svenska Läkaresällskapet som Civilekonomerna. Ett långsiktigt mål för arkivet är att alla medlemmar skall få en motsvarande webbpresentation. Så se fram emot en expanderande verksamhet där allt fler organisationer får egna sidor med presentation av sina förbund och yrkesgrupper. Detta kommer säkert också att komma forskningen till förmån.

Det har varit en ”lyxig” uppgift att få djupdyka i en organisations historia och material. Det finns många spännande händelser från Finansförbundets historia att upptäcka. Finansförbundet, som bildades i Stockholm 1887, hette från början Svenska Bankmannaföreningen. Det var en stockholmsbaserad intresseförening och kamratklubb de första åren men utvecklades under 1900-

talets första hälft till en nationell fackförening för bankanställda.

En särskilt intressant period i förbundets historia är 1920-talet då föreningen ombildades och började driva en mer facklig verksamhet. De flesta banktjänstemän rekryterades från de borgerliga skikten och de tillhörde länge en privilegierad tjänstemannaelit med relativt konservativa värderingar. Man var inte intresserad av kollektivism och fackföreningsliknande organisationer, vilka man associerade med arbetarklass och socialism. Dyrtiderna med inflation och sjunkande reallöner efter första världskriget drev fram en attitydför-

ändring och under 1920-talet var Svenska Bankmannaföreningen en av de främsta förkämparna för att privatanställda tjänstemän skulle få förenings- och förhandlingsrätten lagfäst.

I Finansförbundets arkiv kan man följa utvecklingen i protokollen från tiden och hitta debattartiklar i ämnet skrivna av bland annat förbundets förste ombudsman Viktor von Zeipel. Han var också en av de starkaste drivkrafterna bakom bildandet av De Anställdas Centralorganisation (Daco) 1931 och dess första ordförande. Daco slogs 1944 ihop med gamla Tco som då var en sammanlutning av tjänstemannaförbund på



Viktor von Zeipel (tv) – legendarisk ledare för Svenska Bankmannaföreningen – på TCO-kongress 1964. Han var redan 1931 en av initiativtagarna till de privatanställda tjänstemännens organisation, Daco. Bild: Finansförbundets arkiv, TAM-Arkiv.



den offentliga sidan och därmed bildades det moderna TCO, Tjänstemännens centralorganisation.

### Kvinnors villkor

En annan intressant utveckling att följa i Finansförbundets arkivmaterial är hur de kvinnliga bankanställda fick kämpa för lika anställningsvillkor. Fram till 1900-talets mitt var banktjänstemannayrket mansdominerat. Under 1910-talet ökade kvinnornas andel av bankanställda från att ha varit 20 procent till omkring 30 procent i slutet av 1930-talet. Både omorganisationer och teknisk utveckling, som gav en ökad arbetsfördelning och mekanisering, gjorde många arbetsuppgifter mindre kvalificerade. Från att tidigare ha ställt krav på kvaliteter som ansågs typiskt manliga såsom ansvarstagande, intelligens och hantverksskicklighet, kom uppgifterna i bankerna att kräva mer foglighet och tålmod att utföra enkla, monotona uppgifter, vilka traditionellt förknippades med kvinnor. Kvalificerad personal kunde därför ersättas med mindre kunnig, ofta kvinnor. Utvecklingen var liknande inom flera branscher.

Genom att anställa kvinnor sänktes också lönekostnaderna. Bankanställda kvinnors löner utvecklades sämre än inom de flesta andra yrkesgrupper och löneskillnaden mellan könen var bland marknadens största under perioden 1920 fram till andra världskrigets utbrott. År 1939 hade kvinnliga bankanställda i snitt endast 55 procent av männens lön.

Det var inte bara den ojämlika lönen kvinnorna hade att kämpa mot. Från 1900-talets början tills att lagstiftningen om att gifta kvinnors rätt till förvärsarbete trädde i kraft 1939, var bank och försäkring de enda sektorer där avsked vid giftermål fortfarande tillämpades systematiskt. Finansförbundets medlemmar var inte enade i frågan och många kvinnor kände att de inte hade fullt stöd. När svensk press tog upp saken på 1930-talet blev rubriken bland annat "Ung kvinna som går till bank



Svenska Bankmannaföreningens ombudsmannaexpedition 1927.  
Bild: Finansförbundets arkiv, TAM-Arkiv.



Banklokal med disk. Handelsbanken, Drottninggatan 5 i Stockholm, 1931.  
Bild: Finansförbundets arkiv, TAM-Arkiv.

går i kloster" och under rubriken "Moderna nunnor" i förbundets egen tidskrift *Bankvärlden* beskrevs hur kvinnliga bankanställda lät förlova sig i största hemlighet och löpte risk för nervösa sammanbrott och självmordstankar på grund av giftermålsförbudet. När lagen äntligen trädde i kraft 1939, utan allt för ivrigt stöd från Finansförbundet, "haglade lysningslistorna" på bankkontoren enligt bankkassör Gertud Lindström som intervjuades i Finansförbundets

75-årsjubileumsbok 1962. Enligt Gertrud Lindström fanns det bankanställda par som var både hemligt förlovade och gifta i årtal innan lagstiftningen ändrades.

Sedan 1960-talet utgör kvinnor en majoritet i bankmannakåren och bland Finansförbundets medlemmar men ännu finns det frågor som jämlik lön att kämpa för.

### Av Marie Lexius

Fil.mag. i etnologi, medarbetare på TAM-Arkiv



# Läraren möter ondskan

**Hur ställde sig den svenska lärarkåren till nazismen under perioden 1933 till 1945? Den sadistiske latinläraren Caligula i Ingmar Bergmans film "Hets" har blivit symbolen för antagandet att nazistsympatierna var utbredda inom lärarkåren. Nu har läraren och forskaren Per Höjeberg utrett frågan med hjälp av bl.a. TAM-Arkivs källmaterial.**

Höjeberg är själv historielärare och har undervisat på gymnasienivå. Han berättar i licentiatavhandlingen *"Utmanad av ondskan"* hur han till och från ställts inför frågan om Sverige och nazismen. Hur var det egentligen ställt med nazistsympatierna i det svenska samhället? Han hade då ibland spontant gett uttryckt för åsikten att stora delar av lärarkåren hade nazistiska sympatier under 30- och 40-talen. Men hans inre osäkerhet om det verkligen förhöll sig så har lett till att han valt att själv ta reda på fakta.

En viktig nyckel till förståelsen av hur lärarkåren reagerade står att finna i lärarkårens självbild: deras "käranda". Därför vill författaren ringa in den kollektiva identitet som folkskollärare respektive läroverkslärare byggde upp under slutet av 1800- och början av 1900-talet.

Två olika bildnings- och uppfostringsideal inom lärarkåren framträder i hans undersökning: det var det nyhumanistiska bildningsidealet och medborgarfostransidealet. Det nyhumanistiska idealet i Sverige betonade värden som individens karaktärsdaning och det västerländska kulturarvet. Medborgarfostransidealet å sin sida betonade mer betydelsen av praktisk samhällskunskap och ett demokratiskt sinne.

Höjeberg beskriver hur folkskol-

lärarna besjälades av upplysningstidens framstegstro där demokrati, humanitet och fredlig samverkan var viktiga utgångspunkter. Men det var en viss skillnad mellan de manliga och de kvinnliga folkskolläraernas attityder – vid den undersökta tidpunkten var de organiserade i skilda förbund. De kvinnliga lärarna var mer påverkade av freds rörelsen och dess budskap. Även Sveriges Allmänna folkskolläraryörening (SAF) engagerade sig för fredssaken. Läroverkslärarna – däremot – var istället utbildade på universiteten där en konservativ nyhumanism var stark. Studien visar hur de hade kommit att insupa ett budskap som var i grunden kritisk mot demokratin som idé.

Det var dessa traditioner som förklarar varför de olika lärarorganisationerna kom till delvis olika slutsatser i mötet med den tyska nazismen under perioden 1933 till 1944. Visserligen bröt samtliga lärarorganisationer kontakten med sina tyska motsvarigheter efter nazismens seger – i motsats till t.ex. prästernas och officerarnas organisationer. Men lärarförbunden kom ändå att inta olika attityder.

Studien beskriver hur folkskolläraernas organisationer snabbt tog ställning mot nazismens likriktning och indoktrinering av de tyska eleverna. Mest uttalade i sin kritik var

folkskollärarinnorna. Men även de manliga folkskollärarna tog avstånd om än inte i lika entydiga ordalag som sina kvinnliga kollegor. Läroverkslärarna och dess organisation – Läroverkslärarnas Riksförbund (LR) – var de som mest konsekvent höll sig till den svenska regeringens linje – att hålla en strikt "objektiv" neutralitet i sin rapportering. Här fanns det också en minoritet av lärare som sympatiserade med Tyskland – trots att de kunde kritisera delar av Hitlers politik. Boken visar hur LR tog hänsyn till denna minoritet och länge lät den inneha viktiga positioner i organisationen och undvek kritik mot Tyskland i sin förbundstidning.

Men i stort avvisade de svenska lärarna nazismen som ideologi. Detta skedde till största delen med argument ur den egna identitetshistorien. Den egna traditionen beskrevs som sprungen från urgamla svenska frihetsideal. Ett avgörande steg togs våren 1942 då den norska skolan hotades av nazifisering. De svenska idealen kunde då utsträckas till en nordism. De norska idealen var hotade av en främmande ideologi, något som aktivt måste motarbetas.



Scen ur filmen "Hets".  
Bild: Wikipedia commons.



En del läroverkslärare hade nazistiska sympatier. Bildarkiv: Stockholmskällan.

Höjeberg följer lärarorganisationernas och några enskilda tyskvänliga lärares ställningstagande fram till andra världskrigets slut. Krigsslutet tvingar samtliga organisationer att definitivt ta avstånd från nazismen. Höjeberg drar slutsatsen att "lärarkåren efter en uppvakningsprocess aktivt tar den kämpande demokratis parti och gör en aktiv demokratisfostran till en del av sin identitet". Höjeberg är själv lärare något som både kan vara en fördel – eftersom han känner läraryrket inifrån – men ibland kan det måhända vara en svaghet. Kanske handlade det inte alltid om ett "uppvaknande", kanhända bibehöll vissa lärare sina nazistiska sympatier i sitt hjärta trots att opportuna skäl gjorde att de bytte sida?

Vi vet heller inte – genom att endast studera arkivhandlingar – hur människors åsikter egentligen kom till uttryck i vardagslivet. Det verkliga livets komplexitet har gått förlorat – endast genom en tidsmaskin skulle vi åter kunna komma att iakttä och tala med människorna under den tid det begav sig.

Den nya licentiatavhandlingen tillför hur som helst ny och intressant kunskap om en betydelsefull yrkesgrupps inställning under ett viktigt skede i vår historia. I sitt slutkapitel ger han också uppslag till framtida forskning.

I Tyskland kom många tjänstemän att sympatisera med national-socialismen. Även i Sverige fanns det tjänstemän med sådana sympatier. Bland annat har prästernas, tulltjänstemännens och officerarnas agerande gentemot nazismen studerats. En hel del undersökningar har gjorts om Sveriges relation till nazismen. Men det återstår mycket att belysa kring denna tid. De miljöer där läroverkslärarna utbildades – universitetsmiljön kring 1900 är intressant. I den svenska myllan frodades ett idé-gods som de tyska nazisterna själva inspirerades av, nämligen tankar om en nationell socialism, och ett behov av ett starkt germanskt skydd mot ett politiskt och rasmässigt hotande Ryssland. Och Sverige var ju, för övrigt, tidigt ute med att skapa ett rasbiologiskt institut i Uppsala.

Höjebergs licentiatavhandling visar vilken betydelse som TAM-Arkivs handlingar kan ha för forskningen om Sveriges politiska historia.

#### Litteratur

Per Höjeberg: *Utmanad av Ondskan: den svenska lärarkåren och nazismen 1933-1945*. Forskarskolan i historia och historiedidaktik. Lunds universitet, Malmö högskola.

#### Av Leif Jacobsson

Medarbetare på TAM-Arkiv, fil.mag i socialantropologi

## Sudettysk fackföreningsman

Ofta gör vi små fynd i arkiven. I ett lärarkiv har ett personarkiv från en flyktning smugit sig in. Det rör sig om efterlämnade handlingar från en lärare – Willy Preibisch.

Preibisch flydde från Sudettyskland – en del i dåvarande Tjeckoslovakien – år 1938 då det nazistiska Tyskland invaderade området. Första anhalten blev Finland. Då Finland 1941 gick i allians med Tyskland tog han sig sedan till Sverige.

I en sammanställning från 1995 berättar Preibisch om sitt händelserika liv. Som ung började han i den sudettyska organisationen "Rote Falken" – närmast att likna vid det svenska Unga Örnar. I Sverige kom han först till Edsbyn och Bollnäs. Han arbetade som slöjdlärare och var aktiv inom Svenska facklärarförbundets riksförening för slöjdlärare. Samtidigt var han verksam inom "sudettyska socialdemokrater i Sverige" samt inom ABF och Unga Örnar. Han innehade också kommunalpolitiska uppdrag för socialdemokraterna. Preibisch var även verksam inom flyktningmottagandet. Detta finns dokumenterat med fotokopior, pressklipp och kopior av korrespondens med politiker.

Historien om detta människoöde är ett exempel på ett riktigt litet fynd i vårt arkiv!

## Tändsticksetiketter

I boksamlingen från Ingenjörsförbundet TLI:s bibliotek har vi funnit en raritet.

Här finns en tjock katalog benämnd "Katalog över svenska tändsticksetiketter". Den är tryckt i 200 nummerade exemplar av vilka detta har nummer 0 och är tryckt speciellt för TLI. Katalogen är skriven 1963 av Arne Tejder och är tillägnad TLI. Den innehåller en förteckning över 122 svenska tändsticksfabriker med avbildningar av och information om flera tusen tändsticksetiketter.

Det framgår bl.a. att Sveriges första tändsticksfabrik var Bagges och låg på Gamla Kungsholms Brogata 50 i Stockholm. Den grundades 1836 av professor J.S Bagge och lades ned 1848. Två etiketter från Bagges fabrik är återgivna.

Tejders tändstickskatalog innehåller information både för samlaren och den industrihistoriskt intresserade.



Världsalltet är stucket av törnen men  
en rosengård, alltjämt, är älskarens hjärta

Jalal al-din Rumi

*Glad sommar önskar TAM-Arkiv*

**TAM-Arkiv**

Post- och besöksadress: Grindstuvägen 48-50. 167 33 Bromma

Telefon växel: 08-54 54 15 60. Telefax: 08-31 71 76

E-post: [tam-arkiv@tam-arkiv.se](mailto:tam-arkiv@tam-arkiv.se)

Hemsida: [www.tam-arkiv.se](http://www.tam-arkiv.se)

Postgiro: 487 40 99-7