

Arbetsmarknadens delar

Yrkesväxlingar och arbetsgivarbyten

Tobias Karlsson

Social mobilitet och arbetskraftsmobilitet studeras vanligtvis var för sig. I det här kapitlet studerar jag bägge fenomenen, inom ramen för den lokala arbetsmarknad som Göteborg utgjorde under 1900-talets första hälft. Hur vanligt var det att göteborgare i olika åldrar rörde sig mellan yrken och sociala skikt? Hur vanligt var det att unga och äldre göteborgare bytte arbetsgivare eller gick från att vara anställda till att driva eget företag? I vilken mån var dessa typer av mobilitet överlappande? Skilde sig mönstren åt mellan män och kvinnor eller mellan stora och små arbetsplatser?

Rörlighet och segment på arbetsmarknaden

Jag kommer i detta kapitel att, med hjälp av Göteborgs befolkningspanel (GOPP),¹ i grova drag karaktärisera arbetsmarknadens flöden med avseende på kön, ålder, klass och företagsstorlek. Ambitionen är framförallt explorativ: det handlar om att identifiera och beskriva rörlighetsmönster som kan bli föremål för fortsatt analys. Med sitt helhetsgrepp blir kapitlet ett tydligt bidrag till forskningen om social mobilitet och arbetskraftsmobilitet. Undersökningar av social mobilitet förbiser ofta horisontella yrkesväxlingar och studier av arbetskraftsmobilitet uppmärksammar sällan rörlighet inom lokala arbetsmarknader.²

Kapitlet bidrar också till att fördjupa kunskapen om Göteborgs, och mer allmänt den mogna industristadens, arbetsmarknad. Som fram-



Bild 4.1. Personal från Danska bageriet uppställda i samband med Jubileumsutställningen 1923. Foto: Anders Wilhelm Karnell, Göteborgs stadsmuseum.

kom i kapitel 2 växte det i Göteborg fram en relativt diversifierad arbetsmarknad under den aktuella perioden. Här fanns dels ett antal större arbetsgivare inom industrin, som SKF, Gamlestadens fabriker och varven, dels mängder av tjänsteföretag av varierande storlek.

I slutet av 1800-talet och början av 1900-talet genomfördes ett antal statistiska undersökningar av arbetsförhållandena inom olika näringsgrenar.³ De ger en ögonblicksbild av arbetskraftens anställningstid och år i yrket kring sekelskiftet 1900 men säger inget om hur rörligheten förändrades över tid. Något som framkom i undersökningarna var dock att det fanns ett missnöje bland arbetsgivarna över vad de uppfattade som en överdriven ”vandringslust”. Det tycks alltså ha funnits yrkesgrupper som uppvisade hög rörlighet mellan arbetsplatser. Samtidigt kan yrkeskontinuiteten ha varit hög. När det gäller bagarna i Göteborg – en av de yrkesgrupper som blev föremål för arbetsstatistiska undersökningar – konstaterar Birgitta Skarin Frykman att de hade ”ett stabilt förhållande till yrket som sådant”; för många ”blev det en livskarriär”.⁴

I Sverige började Verkstadsföreningen på 1910-talet intressera sig för arbetskraftens omsättning och kunde från och med 1916 producera årliga sammanställningar för internt bruk samt mer detaljerade studier av rörelserna mellan företag på lokala arbetsmarknader. Deras data visar på ett tydligt samband mellan arbetskraftsrörlighet och konjunkturläge.⁵ Under goda år, till exempel i samband med första världskriget, var rörligheten hög. Under sämre år sjönk den betydligt. Till skillnad från i USA tycks det i Sverige inte ha funnits någon långsiktig trend i riktning mot minskad mobilitet. Snarare framträder ett U-format mönster: hög rörlighet i samband med första världskriget, relativt låg under stora delar av 1920- och 1930-talen och sedan stigande med början på 1940-talet.

Jan Bohlin har undersökt de två största Göteborgsvarvens personalomsättning för att ta reda på om det fanns en gemensam arbetsmarknad för varvsarbetare i staden. Liksom i verkstadsindustrin i stort fluktuerade personalomsättningen här med konjunkturerna. Det fanns emellertid skillnader mellan Götaverken och Eriksberg. Göta-erken hade lägre andel av såväl frivilliga som ofrivilliga avgångar än Eriksberg, vilket Bohlin kopplar samman med produktionens inriktning.⁶ Bohlin finner även klara skillnader i rörlighet mellan olika yrkesgrupper inom varvsindustrin, beroende på efterfrågan och graden av specifikt humankapital. Vissa yrkesgrupper på varven, såsom plåtslagare och nitare, hade färdigheter som rimligtvis var användbara på olika arbetsplatser inom branschen; trots det var ”rörligheten mellan de tre varven var ganska ringa”, skriver Bohlin.⁷

Under 1940-talet förbättrades situationen på den svenska arbetsmarknaden generellt, arbetslösheten pressades ned. Mot denna bakgrund betraktade Rudolf Meidner arbetskraftens rörlighet, tillsammans med frånvarofrekvensen, som ett uttryck för en ”desorganisation” på arbetsmarknaden som på lång sikt riskerade att vålla problem.⁸ Hög rörlighet och hög frånvaro orsakade merkostnader för företagen, något som kunde försämra företagets konkurrenskraft.

I Meidners resonemang var distinktionen mellan arbetsplats- och yrkesrörlighet central. Någon egentlig statistik över yrkesväxlingar för perioden före 1947 hade han emellertid inte tillgå. Istället fick han

använda uppgifter om avflyttade medlemmar från arbetslöshetskassor och fackförbund för att få en uppfattning om rörligheten mellan näringsgrenar. Han menade att detta svårtolkade material åtminstone ”inte motsäger antagandet, att [näringsgrensrörligheten] ökat avsevärt” under krigsåren, men ansåg samtidigt att rörligheten mellan arbetsplatser var den viktigaste komponenten i arbetskraftens totala rörlighet.⁹

Meidners bild av den svenska arbetsmarknaden i början av 1950-talet ligger väl i linje med den samtida internationella, främst amerikanska, uppfattningen att arbetsmarknaden bestod av olika delmarknader.¹⁰ Meidner betonade dock att barriärerna i Sverige inte främst fanns mellan företag och deras interna arbetsmarknader, som i USA, utan mellan yrken, samt att barriärerna i Sverige inte främst var av institutionell natur.

I detta kapitel tar jag fasta på Meidners distinktion mellan olika typer av arbetskraftsrörlighet. Till skillnad från Meidner och andra använder jag ett källmaterial där det faktiskt är möjligt att skilja mellan exempelvis rörlighet mellan yrken och arbetsgivare. Staden Göteborg lämpar sig väl för vår undersökning. Den utgjorde en för svenska förhållanden stor urban arbetsmarknad där en mängd typer av yrken och arbetsplatser fanns representerade. Förutsättningarna för mobilitet borde rimligtvis ha varit bättre än i exempelvis de mellansvenska bruksorter som dominerades av en stor arbetsplats. I förhållande till andra större industriorter hade Göteborg vissa utmärkande egenskaper, till exempel i fråga om branschammansättning och inriktning, men sammantaget är det tydligt att den utveckling vi möter i staden uppvisar många allmängiltiga drag.

Urval och definitioner av olika typer av rörlighet

I detta kapitel avgränsar jag urvalet till individer som vid utgångsläget (år t) var i åldern 16 till 67 år, hade ett angivet yrke och befann sig i en anställningsrelation, och som fyra år senare ($t+4$) var vid liv och bodde kvar i Göteborg. Urvalet omfattar 3 920 observationer, varav 2 613 avser män och 1 307 kvinnor. En hel del kvinnor föll bort för att de vid utgångsläget saknade ett yrke eller uppgift om arbetsgivare. Särskilt

Tabell 4.1. Olika typer av arbetsmarknadsutfall år $t+4$, givet yrke och anställning år t .

Utfall nr	Beskrivning
1	Samma arbetsgivare, samma yrke (immobil)
2	Yrke men ingen arbetsgivare (arbetslös)
3	Inget yrke, ingen arbetsgivare (utanför arbetskraften)
4	Egen rörelse
5	Ny arbetsgivare, samma yrke
6	Samma arbetsgivare, nytt yrke
7	Ny arbetsgivare, nytt yrke

gifta kvinnors arbetskraftsdeltagande var lågt. Överlag medför min avgränsning att individer med svag förankring på arbetsmarknaden samt individer med hög geografisk mobilitet är underrepresenterade, det är viktigt att ha i åtanke vid tolkningen av vissa resultat.

För personerna i vårt urval har jag definierat sju ömsesidigt uteslutande utfall fyra år senare, varav sex representerar någon form av mobilitet. Utfallen sammanfattas i tabell 4.1. Personer som befann sig i samma position som fyra år tidigare i fråga om såväl arbetsgivare som yrkestillhörighet betecknar jag som immobila.¹¹ Det andra utfallet är att personen fortfarande hade ett yrke men saknade arbetsgivare. Det tolkar jag som att han eller hon hade blivit arbetslös under fyraårsperioden och inte lyckats få någon ny anställning. Det tredje utfallet, att det saknas uppgifter om yrke och arbetsgivare, tyder på att personen frivilligt eller ofrivilligt hade lämnat arbetskraften. Det fjärde utfallet är att personen övergått till att driva en egen affärsverksamhet av något slag, vilket indikeras av att det i mantalslängden finns uppgifter om inkomst från rörelse. Detta är också en form av utträde från lönearbetsmarknaden. Det femte utfallet är att personen har en ny arbetsgivare men samma yrke.¹² Det är en form av mobilitet som främst kan förväntas uppträda inom arbetsmarknadens sekundära sektor eller i hantverkaryrken där färdigheter går att överföra mellan arbetsplatser. Det sjätte utfallet är att individen är kvar hos samma arbetsgivare men utövar ett annat yrke (definierat som en annan huvudgrupp i den internationella yrkesklassificeringen HISCO). Denna form av mobilitet förknippar vi mest med interna arbetsmarknader,

Känd politiker beskriver sina olika jobb

Arne Berggren (f 1907) växte upp på Gårda till ljuden av pråmdragarnas sånger, förbipasserande tåg, fabriksvisslor och hästarnas gnägg. Hans yrkesliv, som sannolikt började 1919, tog honom emellertid till andra delar av staden:

Mitt första arbete var hos Wezäta som då låg på Drottninggatan. Det var ett intressant arbete, men vi hade resonerat om det hemma och man var rädd för blydagga. Det var ena skälet till att jag sluta. Det andra var att jag en lördag skulle göra ren en anilinfärgad maskin. Det var jobbarna som gjort ett fuskjobb. Då sa jag att det får de göra själva. På det sättet blev det en kontrovers. Jag sluta med en gång, men sa aldrig på företaget varför. Jag ville inte förråda någon. Nästa jobb var på Original Odhner. Där var jag i 3 1/2 år, men även där sluta jag på grund av en konflikt. Sedan var jag hos Pettersson och Katz och sålde kläder. Så blev det krig och jobbet tog slut även där. Sedan var jag lite varstans och hade kortare anställningar. Jag skulle tro att jag arbetade ungefär tre månader om året under några år.

Jag var ett par år engagerad av Arbetslöshetsnämnden. Då fick jag göra hembesök hos arbetslösa som begärt hjälp. (Nilsson 1979, s 178)

Berggren berättar sedan att han egentligen hade velat läsa vidare på Socialinstitutet men stoppades av att han saknade studentexamen. Därefter följer en beskrivning av hur hans politiska intresse för socialdemokratin väcktes och utvecklades i en tid av hårda motsättningar. Vi får inte veta vad som hände i Berggrens yrkesliv efter Arbetslöshetsnämnden.

Eftersom Berggren blev en framträdande politiker finns när det gäller hans livsberättelse även andra källor. På hemsidan *Det gamla Göteborg* framgår att han vid Original Odhner titulerades kontorsbiträde och att denna anställning varade från 1924 till 1926 (Svensson 2017). På Pettersson & Katz torde Berggren ha varit affärsbiträde, liksom på Carl O. Hellström och AB Valerius Hansson. Därefter följde en sejour som lagerarbetare vid AB Fyrtorner under åren 1927–1933. Enligt *Det gamla Göteborg* började Berggren som assistent på Göteborgs arbetslöshetskommitté 1933 och blev kvar där till 1935, då han började som instruktör på ABF. Där blev han kvar till 1944. Han valdes in i stadsfullmäktige 1939 och fick därefter ett antal uppdrag och blev vad vi skulle kalla heltidspolitiker. För eftervärlden har Berggren blivit förknippad med blocköverskridande samarbeten ("Göteborgsandan").

och den behöver inte innebära en uppåtgående social rörelse. Det kan också tänkas att individer klättrar nedåt i den interna arbetsmarkna-

dens yrkeshierarki i vissa situationer, exempelvis vid hög ålder eller i samband med personalnedskärningar. Det sjunde utfallet är när en individ uppträder med en ny arbetsgivare och ett nytt yrke. Denna typ av rörlighet är mest trolig bland ungdomar.

Påtagliga exempel på den sista typen av rörlighet finns i texttrutan på sida 100, som återger den sedermera kände politikern Arne Berggrens biografi. Innan hans karriär som politiker tog fart hann Berggren med övergångar från boktryckeriet Wezäta till räknemaskinstillverkaren Original Odhner, till anställningar i klädesaffärer, till lagerarbete på en konservefabrik, till en tjänst som assistent på Arbetslöshetsnämnden, och slutligen till Arbetarnas bildningsförbund och politiska uppdrag.

Anställningarna på klädesaffärerna var troligtvis att betrakta som utfall 5. Berggrens formulering ”Sedan var jag lite varstans och hade kortare anställningar” antyder att det i hans livshistoria också förekom rörlighet som jag skulle klassa som utfall 2 eller 3, beroende på om han uppgav något yrke i mantalslängden och om han saknade arbetsgivare i slutet av året.

I livsberättelser kan tidsangivelser ofta vara oprecisa, ofullständiga och motsägelsefulla.¹³ Däremot innehåller de spännande uppgifter om motiven för att byta jobb. I Berggrens fall tycks oenighet med arbetskamrater ha bidragit till rörligheten i början av yrkeslivet. Den tredje anställningen avbröts däremot till följd av arbetsbrist. Jag hittar i denna livsberättelse inget exempel på ett jobbyte som motiverades av högre lön.¹⁴

Övergripande rörlighetsmönster

Tabell 4.2 ger en översiktlig bild av hur vanliga de sju utfallen var i Göteborg. En första iakttagelse är att drygt hälften av arbetskraften hade kvar samma arbetsgivare och samma yrke efter fyraårsperioden. Resterande fördelar sig mellan arbetslöshet, utträde från arbetskraften, byte av arbetsgivare, byte av yrke och byte av både yrke och arbetsgivare. Ytterst få (2 procent i genomsnitt över alla åren) lämnade en anställning för att söka sin utkomst från en egen rörelse. I enlighet

Tabell 4.2. Arbetsmarknadsutfall år $t+4$ givet yrke och anställning år t , uppdelat på kön och år, Göteborg 1915–1943 (procent). Källa: Totalpopulationen, GOPP.

År t	1 Immob	2 Arbetslös	3 Utanför	4 Egen	5 Arbg	6 Yrke	7 A&Y	N
<i>Män och kvinnor</i>								
1915	43	15	7	3	18	8	6	332
1919	47	16	9	1	16	3	6	432
1923	56	9	10	2	13	5	5	498
1927	53	11	7	1	16	7	5	564
1931	55	10	12	2	13	4	3	649
1935	53	7	10	2	18	4	6	671
1939	54	7	10	1	16	6	7	774
Medelvärde	52	11	9	2	16	5	5	
<i>Män</i>								
1915	43	15	1	4	22	8	7	245
1919	48	19	3	2	17	4	6	294
1923	58	11	5	2	12	7	6	332
1927	58	13	2	1	14	7	5	374
1931	61	14	4	2	11	6	3	417
1935	59	09	2	2	17	5	5	431
1939	59	09	3	1	16	7	6	520
Medelvärde	55	13	3	2	16	6	5	
<i>Kvinnor</i>								
1915	44	14	24	1	8	6	3	87
1919	46	11	20	0	14	1	7	138
1923	51	7	20	1	16	2	4	166
1927	44	6	18	3	20	5	4	190
1931	44	4	27	2	18	2	3	232
1935	42	5	25	1	19	2	7	240
1939	44	4	23	2	15	5	9	254
Medelvärde	45	7	23	1	16	3	5	

med vad Meidner förmodade var det vanligare att byta arbetsgivare än att byta yrke.¹⁵

Flödena på arbetsmarknaden i Göteborg förefaller ha varit relativt stabila över tid, särskilt efter 1923. Andelen arbetsgivarbyten (utfall 5

och 7) var högre i början och slutet av undersökningsperioden. Det är i linje med Verkstadsföreningens data över personalomsättning.¹⁶

Skillnaderna mellan mäns och kvinnors rörlighetsmönster är som väntat tydliga. En klart större andel av männen var helt immobila. Sett över hela undersökningsperioden var andelen immobila män 10 procentenheter högre än motsvarande andel för kvinnor. De män som lämnade anställningar uppträdde oftare som arbetslösa, kvinnor lämnar arbetskraften i avsevärt större utsträckning. Intressant att notera är att andelen kvinnor som under den fyraårsperiod som följde gick från en anställning till att stå utanför arbetsmarknaden var klart högst 1931, i samband med den stora depressionen. Det skulle kunna vara ett uttryck för det som i den arbetsmarknadsekonomiska litteraturen kallas *discouraged worker effect*, det vill säga att individer ger upp sina försök att hitta jobb i tider som präglas av arbetslöshet.¹⁷

Rörlighet inom ramen för den lokala arbetsmarknaden (utfall 5–7) var något vanligare bland män än kvinnor. Den skillnaden beror inte på att män bytte arbetsgivare oftare utan snarare på att de oftare bytte yrke. Detta mönster är rimligt mot bakgrund av att män hade fler möjligheter till yrkesväxlingar och att deras karriärer, åtminstone i teorin, kunde innehålla större inslag av vertikal mobilitet, det vill säga progression i riktning mot befattningar med högre lön och status enligt ett förutbestämt mönster. Kvinnor fanns oftare i arbetsmarknadssegment med så kallade *dead-end jobs*, befattningar som inte medförde möjligheter att göra karriär.

I de följande tre avsnitten tittar jag närmare på hur mäns och kvinnors rörlighet varierade med ålder, företagsstorlek och klass. En skillnad jämfört med ovanstående avsnitt är att jag i fortsättningen slår ihop observationer från de olika undersökningsåren.

Rörlighet över livscykeln

Forskare inom den neoklassiska traditionen förväntar sig ett negativt samband mellan ålder (eller fas i livscykeln om man så vill) och arbetskraftsrörlighet. Sådana samband framträder mycket tydligt i våra data.



Bild 4.2. Sjuksal med manliga patienter och kvinnliga sjuksköterskor på Sahlgrenska sjukhuset omkring 1915. Sjuksköterskeyrket betraktades länge som ett kall men började professionaliseras under andra halvan av 1900-talet, något som bland annat innebar utbildning och enhetlig klädsel. Foto: Anna Backlund, Göteborgs stadsmuseum.

Diagram 4.1 visar andelen som bytte arbetsgivare från ett observationstillfälle till ett annat (utfall 5 och 7) uppdelat på ålder. Mönstret är påfallande lika för män och kvinnor. Från nära 30 procent i åldersgruppen 16–25 sjunker andelen till under 15 procent i 45–55-årsåldern.

Det tydligt negativa sambandet mellan ålder och rörlighet var tydligt också när det gällde yrkesväxlingar (utfall 6 och 7), som diagram 4.2 visar. Det var bland både män och kvinnor klart vanligast i unga år (16–25). För kvinnor bröts därefter sambandet tillfälligt, men från 45-årsåldern framträder återigen ett negativt samband mellan ålder och yrkesväxlingar bland kvinnor.

Små och stora arbetsgivare

I den ekonomisk-historiska litteraturen beskrivs ofta decennierna kring sekelskiftet 1900 som den andra industriella revolutionen.¹⁸ Nya teknologier var förknippade med stordriftsfördelar och krävde mobi-

Diagram 4.1. Andel som bytte arbetsgivare under en fyraårsperiod, män och kvinnor i olika åldersgrupper, Göteborg 1915–1943 (procent). Källa: Totalpopulationen, GOPP.

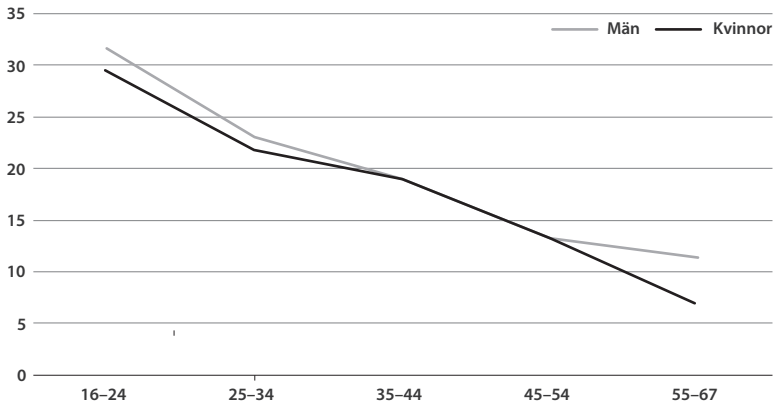
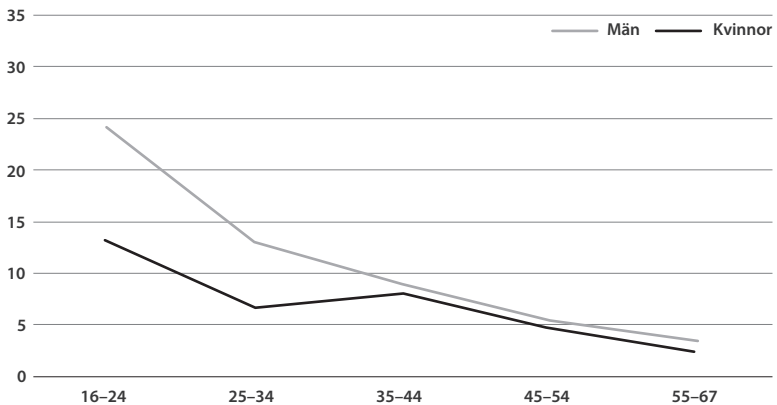


Diagram 4.2. Andel som bytte yrke under en fyraårsperiod, män och kvinnor i olika åldersgrupper, Göteborg 1915–1943 (procent). Källa: Totalpopulationen, GOPP.



lisering av mycket kapital. Det fanns en allmän strävan efter vertikal och horisontell integration. Företagsgrupper, koncerner och karteller bildades exempelvis inom livsmedels- och gummivaruindustrierna. Utvecklingen var emellertid inte ensidig. Parallellt med koncentrationstendenserna startades mängder med små företag, vilket gjorde att det genomsnittliga antalet anställda per företag sjönk.¹⁹ I Göteborg

gick det 63 arbetare på varje arbetsplats inom industri och hantverk år 1915. Tjugo år senare var motsvarande siffra 40.²⁰

Det skedde en polarisering av den ekonomiska strukturen; skillnaderna mellan stora och små företag växte. Med kapitalintensivare teknologi och en starkare position på produktmarknaden är det troligt att större företag kunde erbjuda bättre löne- och anställningsvillkor, vilket bör ha försvagat de anställdas incitament att byta arbetsgivare. Större organisationer kunde också erbjuda större möjligheter till yrkesväxlingar.

Jag har inte tillgång till årliga data om antalet anställda hos varje arbetsgivare i Göteborg under den aktuella tidsperioden. Istället har jag definierat stora arbetsgivare som företag som nämns i GOPP minst 50 gånger ett givet panelår. Eftersom vårt urval representerar ungefär 1 procent av stadens vuxna befolkning, kan man förmoda att dessa företag hade över 500 anställda. Vilka företag det rörde sig om skiftade något mellan åren, men flera återkom, exempelvis SJ, SKF, Götaverken, Gamlestadens fabriker och Wettergrens.

Enligt våra definitioner fanns ungefär 24 procent av arbetskraften i stora företag. Andelen var påtagligt stabil över tid: den var som högst 28 procent (1943) och som lägst 24 procent (1935).

Som framgår av tabell 4.3 fanns det tydliga skillnader i rörlighetsmönster mellan individer som i utgångsläget var anställda vid stora respektive små företag. Skillnaderna är i linje med våra förväntningar: män vid stora företag hamnade mer sällan i arbetslöshet och bytte mer sällan arbetsgivare, anställda vid stora företag bytte oftare yrke inom samma arbetsplats.

Sambanden mellan företagsstorlek och rörlighet tycks ha varit likartade för män och kvinnor, men bland kvinnorna syns ingen skillnad mellan stora företag och andra företag vad gäller risken att hamna i arbetslöshet. Däremot var flödet ut från arbetsmarknaden klart lägre från stora företag. Det skulle kunna bero på att några av de stora företagen i Göteborg erbjöd vissa möjligheter för kvinnor att kombinera förvärvsarbete och familjeliv. Så var det exempelvis på Gamlestadens fabriker.²¹

Tabell 4.3. Arbetsmarknadsutfall år $t+4$ givet yrke och anställning år t , uppdelat på män och kvinnor samt små och stora arbetsgivare, Göteborg 1915–1943 (procent). Källa: Totalpopulationen, GOPP.

	1	2	3	4	5	6	7	N
	Immob	Arbetslös	Utanför	Egen	Arbg	Yrke	A&Y	
<i>Män</i>								
Små arbetsgivare	48	14	3	2	20	5	6	1 759
Stora arbetsgivare	74	8	3	1	4	8	3	852
<i>Kvinnor</i>								
Små arbetsgivare	39	6	24	2	19	2	7	1 056
Stora arbetsgivare	66	6	16	0	5	6	2	251

Vid en närmare undersökning av rörligheten mellan arbetsgivare (utfall 5 och 7), sammanfattad i tabell 4.4, fann jag att denna typ av rörlighet till största delen försiggick mellan de arbetsgivare som definierats som små. Vidare kan jag observera att rörligheten från små till stora arbetsgivare var något större än vice versa, vilket är rimligt med tanke på att betydligt fler personer i urvalet var anställda vid små företag i utgångsläget. Koncentrationen till små företag gäller i speciellt hög utsträckning bland kvinnor, något som hänger samman med att många kvinnor var sysselsatta inom husligt arbete, där de jobbade ensamma eller tillsammans med enstaka kollegor i andras hem (mer om denna yrkesgrupp i kapitel 7).

Sammanfattningsvis finner jag visst stöd för att Göteborg under 1900-talets första halva hade en dual struktur. För det första var flödena från anställning till arbetslöshet klart mindre från stora företag än från små. För det andra var interna yrkesbyten vanligare vid stora företag än vid små. Dessa resultat är nya i den ekonomisk-historiska forskningen om Sverige under mellankrigstiden.

Rörlighet över klassgränser

Den typ av yrkesväxlingar som rönt störst intresse i forskningen är den som innebär att klassgränser överträds. En stor del av forskningen fokuserar på intergenerationell rörlighet, exempelvis genom att

Tabell 4.4. Rörlighet inom och mellan små och stora arbetsgivare från år t till $t+4$, Göteborg 1915–1943 (procent). Källa: Totalpopulationen, GOPP.

	liten→liten	liten→stor	stor→stor	stor→liten	N
<i>Män</i>	76	12	3	8	542
<i>Kvinnor</i>	87	8	1	5	311

jämföra fäders och söners klasstillhörighet, vanligtvis operationaliserad med yrkestitlar och ett klassschema. Sådana studier har gett fascinerande insikter i hur möjligheterna att göra klassresor har skiftat över tid. Forskningen har dock haft mindre att säga om individuella klassresor – om personer som rör sig från en klass till en annan under sitt yrkesliv.

I detta avsnitt ska vi studera rörligheten över klassgränser med hjälp av en förenklad variant av klassschemat HISCLASS.²² Detta schema består av tolv klasser som jag här slagit ihop till tre och benämner ”hög”, ”mellan” och ”låg”.²³ I det övre skiktet finns yrken som avdelningschef, bokhållare, direktör, disponent, livförsäkringsagent, lärare eller lärarinna, sjökapten och verkmästare. I mellanskiktet finns yrken som affärsbiträde, bagare, elektriker, kontorist och skraddare. I det lägre skiktet finns yrken som fabriksarbetare, hantlangare och hembiträden. Även om denna uppdelning är grov – inom grupperna ryms betydande variation i inkomst och social prestige – så bör den fånga en väsentlig aspekt: skillnader i humankapital. Yrkena i det övre skiktet kräver relativt hög utbildning; de i mellanskiktet kräver viss utbildning, antingen skolutbildning eller yrkesutbildning; de i det lägre skiktet kräver i stort sett ingen utbildning. Innan jag studerar rörligheten över klassgränser ska jag titta på arbetskraftsrörligheten i de tre skikten.

De mönster som framträder i tabell 4.5 motsvarar vad som kan förväntas utifrån grundläggande humankapitalteori. Om vi antar att mängden generellt humankapital är positivt korrelerad med mängden företags- och yrkesspecifikt humankapital, det vill säga att yrken som kräver lång utbildning också har betydande inslag av lärande på arbetsplatsen eller i yrket, kan vi förvänta oss att individer i det högre skiktet är minst rörliga på den lokala arbetsmarknaden. Så ser

Tabell 4.5. Arbetsmarknadsutfall år $t+4$ givet yrke och anställning år t , uppdelat på män och kvinnor samt socioekonomisk klass, Göteborg 1915–1943 (procent). Källa: Totalpopulationen, GOPP.

	1	2	3	4	5	6	7	N
	Immob	Arbetslös	Utanför	Egen	Arbg	Yrke	A&Y	
Män								
Hög	61	11	3	5	11	6	2	410
Mellan	61	11	2	2	17	4	4	928
Låg	51	14	3	1	15	8	7	1 272
Kvinnor								
Hög	65	4	11	1	13	3	3	96
Mellan	50	6	22	1	15	1	5	483
Låg	38	7	25	2	18	4	7	728

det ut att vara i tabell 4.5, även om skillnaderna mellan män i det övre skiktet och mellanskiktet inte alltid är tydliga: andelen immobila i dessa två skikt var 61 procent, att jämföra med 51 procent i det lägre skiktet. Bland kvinnorna var motsvarande andelar 65, 50 respektive 38 procent. Även klass och andelen som byter arbetsgivare eller yrke samvarierar negativt (hög klass, låg rörlighet), såväl för män som för kvinnor. Det framgår om utfallen 5, 6 och 7 summeras.

Så till frågan om rörlighet mellan grupperna. Jag släpper nu in företagare i urvalet – det handlar i huvudsak om köpmän och handlande av olika slag.²⁴ Om jag inte gjorde det skulle jag missa ett potentiellt sett viktigt sätt att klättra, eller falla, socialt: att starta en egen verksamhet. För personer i det undre och mellersta skiktet erbjöd det en möjlighet att göra en klassresa, men å andra sidan kunde konkurser tvinga in individer i det övre skiktet i yrken med lägre social status.

Tabell 4.6 visar andelarna män och kvinnor som stannade i sin klass (se diagonalen) eller rörde sig till en annan klass under en fyraårsperiod. Eftersom potentialen för rörlighet begränsas av gruppernas relativa storlek i utgångsläget (år t) anges dessa inom parentes. Personer som rör sig uppåt återfinns i matrisernas nedre vänstra hörn och de som rör sig nedåt i matrisernas övre högra hörn. Som väntat stannade majoriteten i sin sociala klass under en fyraårsperiod. Den

Tabell 4.6. Övergångar mellan socioekonomiska grupper från år t till $t+4$, Göteborg 1915–1943 (procent). Anm: De socioekonomiska gruppernas relativa storlek (i procent) år t anges inom parentes. Källa: GOPP.

		Hög	År $t+4$ Mellan	Låg
Män				
	Hög (17)	16	1	0
År t	Mellan (36)	2	31	2
	Låg (47)	1	5	41
Kvinnor				
	Hög (9)	8	0	0
År t	Mellan (36)	1	32	2
	Låg (56)	1	5	50

andel som avancerade socialt var ungefär lika stor bland män som bland kvinnor, och den vanligaste typen av avancemang gick från det lägre skiktet till mellanskiktet (5 procent av alla observationer). De största nedåtgående flödena, för bägge könen, gick från det mellersta till det lägre skiktet.

Slutsatser

I detta kapitel har jag studerat arbetskraftens rörlighet och arbetsmarknadens segmentering i Göteborg 1915–1943. För ändamålet har jag använt en unik databas som låtit oss följa individer över tid på en lokal arbetsmarknad som kännetecknades av en relativt stabil industriell struktur och mer enhetliga arbetsvillkor till följd av kollektivavtalssystemets utbredning, men också av två ekonomiska kriser, arbetslöshet och rationaliseringar.

Jag har studerat arbetskraftsmobilitet i vid bemärkelse men fokuserat på rörlighet mellan yrken och arbetsplatser. Denna rörlighet uppvisade i Göteborg en vågrörelse: en större andel av arbetskraften bytte arbetsgivare och yrke framförallt i början av undersökningsperioden och i viss mån i slutet. Jag fann visst stöd för Meidners hypotes att arbetsgivarrörlighet på den svenska arbetsmarknadsmarknaden vid denna tid var vanligare än yrkesrörlighet.

Individer som befann sig i ett tidigt skede av livscykeln stod för en stor del av rörligheten. Det stämmer väl överens med mönstret för bostadsbyten (se kapitel 4), liksom med vad man kan förvänta sig utifrån grundläggande arbetsmarknadsekonomisk teori. Skillnaderna mellan män och kvinnor var små vad gällde arbetsgivarbyten över livscykeln. Däremot var det vanligare att unga män bytte yrke, något som sannolikt avspeglar de skilda karriärmöjligheter som Göteborgs arbetsmarknad erbjöd män och kvinnor.

En stor del av den arbetsgivarrörlighet som kunde observeras ägde rum mellan relativt små arbetsplatser. Rörligheten mellan små och stora företag samt mellan stora företag var av liten omfattning. Dessa resultat är intressanta eftersom de tyder på att det fanns en dual arbetsmarknad, trots frånvaron av företagsinterna arbetsmarknader. I den amerikanska forskningen är en huvudförklaring till arbetsmarknadens segmentering att företrädesvis stora företag införde senioritetsbaserade förmåner för att uppmuntra långsiktiga anställningsrelationer. På den svenska arbetsmarknaden tycks dylika arrangemang ha tillhört undantagen. Här skedde snarare en utjämning av löner mellan företag och åldersgrupper. Icke desto mindre verkar stora företag ha erbjudit högre löner och andra fördelar som gjorde att den som en gång vunnit en anställning där ogärna sökte sig till mindre arbetsgivare.

När det gäller skillnader mellan socioekonomiska grupper har jag visat att rörligheten i viss mån var koncentrerad till individer som befann sig i samhällets mellanskikt eller lägsta skikt. Även detta stämmer med förväntningarna, såväl utifrån humankapitalteori som utifrån institutionell teori. Flödena mellan de tre klasser som jag hade definierat var begränsade, vilket inte är underligt med tanke på att rörligheten studerats under fyraårsperioder. En fördjupad undersökning av den intergenerationella sociala rörligheten bör också ta fram ett mått på hur stor andel av göteborgarna som under olika faser av livet gjorde klassresor under loppet av längre tid, med större spann mellan observationstillfällena, exempelvis från ungdomsåren till medelåldern och från medelåldern till ålderdomen.

Med tanke på att många av de mönster vi sett i detta kapitel överensstämmer med de teorier och den tidigare forskning som finns förefaller det vara fruktbart att använda mantalslängder som källa för fortsatt forskning om arbetskraftens rörlighet. Jag har redan nämnt några frågor som bör utredas vidare. En viktig fråga handlar om den uppdelning i en konkurrensutsatt respektive en skyddad sektor som ofta görs i forskning om den svenska arbetsmarknadens historia.²⁵ Enligt den gängse uppfattningen var löneläget under 1920-talet klart högre i den skyddade sektorn, så det vore intressant att undersöka flödet av arbetskraft från den konkurrensutsatta till den skyddade sektorn.

Resultaten i detta kapitel öppnar också upp för spännande undersökningar av rörlighetens konsekvenser på individnivå, exempelvis med avseende på inkomstutveckling.

Noter

- 1 För närmare presentation av GOPP, se kapitel 1 och appendix.
- 2 Ett undantag är Rees & Shultz 1970.
- 3 Se till exempel Elmquist 1901–1904. Detta material har blivit föremål för en rad sentida analyser, varav Lundh Nilsson 2007 och Eriksson 2015 torde vara de som närmast berör arbetskraftens rörlighet.
- 4 Skarin Frykman 1985, s 185.
- 5 Holmlund 1984; Meidner 1954.
- 6 Bohlin 1989, s 264. För mer om Götaverken, se kapitel 9.
- 7 Bohlin 1989, s 265.
- 8 Meidner 1954, s 171.
- 9 Meidner 1954, s 171.
- 10 Reynolds 1951; Kerr 1954.
- 11 Dessa personer kan ha rört på sig under perioden dessemellan, men stickprov tyder på att den eventuella underregistrering av rörlighet som uppstår till följd av studiens fyraårsintervall är av marginell betydelse. Däremot är undersökningens utformning mindre lämpad för att fånga upp personer med korta, tillfälliga anställningar, exempelvis byggnadsarbetare.
- 12 För kvinnor som uppträder med yrkestitlar som indikerar husligt arbete, exempelvis hembiträden och hushållerskor, men saknar uppgift om arbetsgivare, har vi antagit att de bytte arbetsplats i samband med att de bytte bostadsadress. I mantalslängderna angavs i allmänhet en arbetsgivare i fältet ”Anteckningar” i de fall då kvinnor i husligt arbete inte bodde hos sin arbetsgivare.
- 13 Det behövs inte bara bero på berättarnas minne utan kan också bero på redaktionella missförstånd. Det är till exempel troligt att det ”krig” som nämns i texttrutan på sida 100 snarare var en ”kris”.

- 14 Liknande iakttagelser om lönemotivets relativt ringa förekomst gjorde arbetsmarknadsforskare på 1940- och 1950-talen och senare (Rees & Shultz 1970, s 9).
- 15 Det gäller även om vi i yrkesrörlighet inkluderar växlingar mellan yrken inom någon av de nio huvudgrupperna i HISCO, men skillnaden blir då mindre.
- 16 Det är också intressant att studera arbetsgivarbyten på individnivå. Bland de 400 män som hade en arbetsgivare vid minst fyra panelår genomförde 49 procent inte något byte av arbetsgivare och 9 procent genomförde tre eller fler byten. Bland kvinnorna (119 individer) var fördelningen likartad: 50 procent genomförde inget arbetsgivarbyte och 6 procent bytte tre gånger.
- 17 Detta flöde ut från arbetsmarknaden kan i viss mån ha uppvägs av ett inflöde av kvinnor på arbetsmarknaden, något som brukar kallas *added worker effect*. Inflödet ingår inte vår undersökning eftersom vi har avgränsat urvalet till individer som hade ett yrke och en arbetsgivare vid utgångspunkten.
- 18 Chandler 1977; Schön 2014.
- 19 Jörberg 1961; Magnusson 1996, s 355–357.
- 20 Se *Statistisk årsbok för Göteborg 1940*.
- 21 Hesselgren 1992. Det finns i GOPP 69 observationer av kvinnor som arbetade vid Gamlestadens fabriker. I drygt 30 procent (21 observationer) av fallen rörde det sig om gifta kvinnor. Ungefär samma andel av kvinnorna vid SKF var gifta.
- 22 van Leeuwen & Maas 2011.
- 23 Se även kapitel 5 och 6 för motsvarande tillvägagångssätt.
- 24 Det vill säga personer som i HISCO-systemet har värdet 11 på variabeln ”status”.
- 25 Uppdelningen är exempelvis central i Swenson 2002 och i Bengtsson & Molinder 2017.