

Lean production, nyliberalism och ny kapitalism

MATS LINDQVIST innehar en professur i etnologi med Öst-europainriktning vid Södertörns högskola. Hans forskning har fokuserat på arbetarkultur, den ekonomiska elitens kultur, ekonomiseringen av vardagen, nationell identitet och transnationell arbetarsolidaritet i Östersjöregionen.



i dag har inte bara företagsvärlden implementerat lean productions filosofi. Den sätter sin prägel på skolvärlden, sjukvården, äldreomsorgen och statliga myndigheter (Brandt 2013; Runebjörk & Wendleby 2013). Grundidén är att minimera kostnaderna genom att eliminera allt spill, alla led i processen som inte bedöms värdeskapande för kunden (Sandkull & Johansson 2000).

Det som sällan uppmärksammas i denna förändringsprocess är att den var betingad av parallella omställningar på det politiska, ekonomiska och kulturella planet. Som t.ex. David Harvey (2005) har framhållit har nyliberalismens framryckning på 1980-talet varit central för ett nytt ekonomistiskt tänkande i linje med leans grundprinciper. Richard Sennett (2007) och Zygmunt Bauman (2000) har pekat på hur den klassiska välfärdsstatens socialkapitalism har utmanats av den flexibla kapitalismen med start i samma tidsskede. Lean vinner alltså mark i samband med finansmarknadens expansion med ökad aktieägarmakt och en globaliserad marknad med frihandel, avregleringar och privatiseringar (Lindqvist 2014).

I industrivärlden möter lean-diskursen inslag av den socialkapitalistiska diskursen vars främsta kännetecken är strävan efter trygghet och stabilitet, värdet av fasta anställningar och full sysselsättning, lönsamhet på lång sikt, nyinvesteringar framför frekvent avkastning till aktieägarna, facklig medbestämmanderätt etc.

Artikeln handlar om hur arbetare inom tillverkningsindustrin navigerar i denna miljö av motstridiga diskurser, med särskilt fokus på vilka konsekvenser implementeringen av lean haft på synsätt och praktiker kring anställning och uppsägning. Materialet utgörs av 30 in-

tervjuer som genomfördes åren 2003–2004 med montörer på telecomkoncernen Flextronics anläggning i Karlskrona och det då nyligen avvecklade Flextronics i Visby, fördelade på 22 i Karlskrona och 8 i Visby. Flextronics är underleverantör av varierande elektronikkomponenter till storkoncerner som Ericsson, Siemens och Motorola. Urvalet av informanter är gjort efter ambitionen att täcka så många olika kategorier som möjligt inom arbetarkollektivet; män och kvinnor, fast anställda och visstidsanställda etc.

TILLFÄLLIGA NEDSLAGSPLATSER

För transnationella koncerner som Flextronics är industribyggnaderna lokaler för temporär placering av tillverkning. Företaget intar en anläggning, finner kanske efterhand platsen ogynnsam av kostnads-mässiga skäl och flyttar till annan plats. Kunden ska inte betala ett högre pris på varan än vad som kan undvikas, är ett credo inom lean. Sällan påpekas att omlokaliseringen av produktionen även är förmånlig för vad som i affärsretoriken kallas *shareholder value* (dvs. företagets primära mål att ge ägaren så hög och snabb avkastning som möjligt). Aktieägarna är kunder som oftast figurerar i det undanskymda i talet om lean-modellens förmånstagare, vilket är karakteristiskt för den flexibla kapitalistiska värld där kort-siktiga avkastningar av kapital blivit till normalitet (Stockhammer 2000; Dore 2007).

I intervjuer med montörerna på Flextronics om flytt av produktion artikuleras två inkompatibla diskurser. Den ena ger uttryck för förväntningar om livslångt arbete på samma arbetsplats medan den andra visar förståelse för att montörerna

måste vara beredda på återkommande uppbrott i arbetslivet. I det första fallet är en nedläggning en tragedi som utlöser förtvivlan och tankar om ett stundande liv i arbetslöshet. I linje med den socialkapitalistiska diskursen är nedläggningen en avvikelse från normaliteten och kan bara förstås som misskötsel eller tvivelaktigt profitsträvan från företagets sida. I det andra fallet transformeras förlusten av arbetet till en möjlighet för individen att utvecklas genom vidareutbildning till andra intressanta uppgifter i näringslivet. Målet är livslångt lärande för att hålla takten med vad ett föränderligt näringsliv behöver (Garsten & Jacobsson 2004). Att företag läggs ner eller flyttas i ett uppdrivet tempo uppfattas som naturliga konsekvenser av hur en globaliserad affärsvärld är beskaffad. Lena, en av montörerna i Karlskrona, artikulerade den senare diskursen när hon sa:

Det är givetvis jättetråkigt att jag inte har jobb (vilket hon för tillfället hade) Samtidigt har jag funderat mycket på eget företagande och är rätt så mycket insatt i hur det fungerar och jag kan bara säga till mig själv: Hade jag haft eget företag och jag hade kunnat göra någonting på billigare sätt, då hade jag gjort det... Givetvis är det så företag funkar. De ska tjäna så mycket pengar som möjligt.

Många resonerade som Lena. Även om kritik riktas mot företagets förfarande så är den ofta grundad på samma marknads-ekonomiska premisser som arbetsgivarens. Eftersom båda parter tänker i likartade banor finns det också viss förståelse för att företaget ibland skär ner arbetsstyrkan. Varsel om uppsägning har blivit en del av personalens vardag. I lean-diskursen ses varsel och uppsägningar som nödvändiga åtgärder för att justera arbetsstyrkan i relation till den aktuella orderingången. Övertalighet är slöseri. Kontroversen mel-

lan ledningen och de anställda handlar om vilka som ska bli uppsagda och vilka som ska stanna. De ständigt närvarande hoten om avskedanden är en av flera negativa konsekvenser av lean-filosofins tillämpning som vanligen är frånvarande i officiella presentationer och akademiska rapporter om lean production (se t.ex. Berglund 2010). Det påtalas inte gärna att anställningen är villkorad genom att vara orderberoende. Detsamma gäller den allmänt lovordade *flexibiliteten* som i ett verkstadsgolvsperspektiv ofta handlar om fluktuerande anställningsförhållanden och återkommande arbetslöshetsperioder.

Parallellt mötte jag andra röster som krävde mer tålamod med att avisera varsel, uppsägningar och nedläggningar. Johan från den avvecklade Flextronicsanläggningen i Visby sa:

Och jag får väl säga också att min personliga tanke är att hade man väntat, det är nämligen, beslutet av Visby kom i augusti i fjol (2003), hade man väntat till nu, hade man inte tagit det, hade man väntat mindre än ett år, så är jag inte säker på att man hade fattat beslutet idag.

I utsagor om fallet Visby kolliderar diskurserna. Å ena sidan principen om snabb avkastning som ett resultat av konsekvent fokus på *shareholder value*. Det finns inte utrymme för väntan här. Investerare är oavbrutet på jakt efter mer lukrativa projekt när kvartalsredovisningarna visar dalande siffror. Vänta ett halvår innebär ett halvår utan kapitaltillväxt. Å den andra sidan finner vi hos Johan en socialkapitalistisk diskurs som förespråkar långsiktighet, vilket i praktiken innebär att sociala hänsyn tas genom att personalen får fortsatt anställning i väntan på att konjunkturerne ska vända. Inom socialkapitalismen väntar man helst ut kriserna utan förhastade ingrepp i arbetsstyrkan.

VEM SKA FÖRST UT?

Denna krock mellan diskurser framträder också när det gäller vilka som ska sägas upp när arbetsstyrkan ska reduceras till följd av minskad orderingång. När den socialkapitalistiska diskursen dominerade under 1970-talet var rubrikens fråga enkel att besvara. Lagen om anställningsskydd från 1974 föreskrev att rangordningen skulle baseras på anställningstid; sist anställd, först ut. Men via kritik från arbetsgivarorganisationer, som ville se hänsyn tagen till företagets kvalifikationsbehov, kom lagen att revideras 1982, där vissa undantag från turordningsregeln medgavs.¹

Tanken att anställningstid ska vara avgörande är intressant eftersom den är principiellt frikopplad från ekonomiska argument. Veteranen kan inneha en kompetens som trots åldern bedöms värdeskapande, men vederbörande kan också uppfattas som en ekonomisk belastning som bör avgå när orderingången vacklar. Eftersom turordningsregeln inte korresponderar med leans grundprincip om att minimera kostnaderna är det förklarligt att den kritiserar av arbetsgivare och aktieägare. Kostnaden för att "de gamla" stannar sägs hamna på kundens faktura. Men även på arbetarsidan finns en ambivalens i uppfattningen om turordningen som illustrerar denna diskursiva dragkamp. En representant för den lokala fackklubben sa följande när den lyckats få företaget att följa den lagstadgade principen genom att "rädda den äldre stammen" från uppsägning:

... och skickat hem majoriteten av ungdomarna, vår framtid och de som ville jobba skift. Och så har vi sparat dem här (de äldre). Då tycker de att självklart har vi varit duktiga (facket). Men samtidigt står jag med facit nu och vi ska ha

folk som ska jobba skift, vi ska ha folk hit och dit. Och den här äldre stammen som vi räddade, som har varit här i 20 år, nej, (de säger) – Jag vill inte jobba skift. – Och nu har jag räddat arslät på dig och skickat hem ungdomarna som vill jobba skift (säger fackrepresentanten och fortsätter)... – Är det skift som gäller så får du masa dig hit och så får du jobba skift. – Men det kan jag ju inte göra. Jag är ju 50 år gammal (säger den äldre).

Här möter vi en ambivalens genom att fackrepresentanten å ena sidan följer turordningen utan sidoblickar på individernas ålder och lämplighet, å den andra intar en företagarposition och kritiserar de äldre anställda för att vägra utföra de uppgifter som företaget har behov av, med antydningar om att i sådana fall borde facket ha låtit ”ungdomarna” gå före i kön.

Att antalet anställningsår har börjat vackla som indikator för vilka som ska stanna och få gå, framgår också av följande från en visstidsanställd:

Det finns fortfarande på fabriken såna, som vi brukar säga ”gamla grytor”, det är ingen som vågar röra dem eller nej. Och de har alltid sin takt och sina regler och sina vanor osv. Därför att de har jobbat på gamla Ericsson och de fortsätter på Flex och det enda som de kan visa fram är bara att han har 25 eller 30 år bakom ryggen.

”...erfarenheten blir allt mindre värd ju mer den ökar”, skriver Richard Sennett träffande i karakteristiken av den nya kapitalistiska kulturen (2007:73). Men även om turordningslagen har tappat i kraft inofficiellt är den alltjämt gällande, i praktiken och som en påminnelse om ett annat sätt att värdera arbetsinsatser. Grunden för turordningsprincipen är nämligen en socialkapitalistisk rättvisemaxim om att de med lång anställningstid gjort sig förtjänta av förtur eftersom de med livslångt arbete bidragit till det vinstkapital som

företaget inbringat under åren. Därmed ansågs det rätt att trotjänarna fick vara kvar trots att arbetskapaleten kanske inte var densamma. Helt motsatt lean var det stabilitet som eftersträvades, inte flexibilitet och kortsiktighet – en policy som företag och fackföreningar i det socialkapitalistiska skedet vara överens om gagnar båda parter (Sennett 2007:22–23).

ADJÖ OCH VÄLKOMMEN TILLBAKA

Den socialkapitalistiska diskurs som fortfarande kan artikuleras i arbetarnas värld är sällan förekommande i arbetsgivarnas. Lean är inkompatibel med strukturer som inte tillåter snabba omkast i arbetsstyrkans storlek, vilket innebär att både konventionella anställningsformer och turordningsregeln står i vägen för en optimal tillämpning. Ett exempel på det är när Flextronics tog över Ericssons tillverkningsanläggning i Karlskrona 1997 och följdes av tre år av kraftig expansion. Antalet anställda steg snabbt från 500 till 1500 och samtliga nytillkomna erbjöds fast anställning. År 2000 sprack IT-bubblan och varslen om uppsägning tog fart (Lindqvist 2008:63). I efterhand kan konstateras att det var då företaget började bygga en reservarmé av tillfällighetsarbetare, en strategi som efter EU-anslutning blivit mer regel än undantag bland företag verksamma i regionen (jfr Andrijasevic & Sacchetto 2016:225). Krisen blev incitament till att utveckla en arbetsorganisation mer anpassad till shareholder value och just-in-time produktionens villkor. Efter en tid av upprepade uppsägningar förstod de som fortfarande hade jobb att; ”...om man skulle bli arbetslös, får man inte fast tjänst mer” (Lindqvist 2008:69). De kunde nämligen erfaras att när de fri-

ställda återvände till Flextronics till följd av ökat orderinflöde blev de endast erbjudna korttidskontrakt. Efter tre månader var anställningen över om inte nya beställningar hade flutit in, vilket kunde berättiga en ny tremånadersperiod. *Flexibilitet* var att likna vid en lynnig pendelgång mellan att ha och vara utan arbete, mellan normalitet och risken att möta vad Sennett kallar "meningslöshetens spöke" (2007:65). De fast anställda hemsöktes av samma "spöke" eftersom alla erfor att de låg i riskzonen för den sluttande karriär som drabbade allt fler av arbetskamraterna.

Begreppen "upsägning" och "anställning" verkar således ha fått nya innebörder i den flexibla kapitalismen. När antalet visstidstjänster ökar börjar "upsägning" ses som en temporär separation från arbetsplatsen, på samma sätt som det är införstått att "anställningen" är tillfällig. Frida fängade denna flytande existens väl när hon berättade:

Som nu sist när jag var hemma, då fick jag gå hem sista oktober. Var hemma hela november, arbetslös. Ringde (företaget) in mig i december igen. Fick december. Fick reda på några dar innan december var slut att: du får januari också. Jaha...

Konsekvensen av den ambivalenta positioneringen är att den avskedade bildligt talat fortfarande är kvar på Flextronics eftersom både anställd och arbetsgivare finner det naturligt att vederbörande återtar "sin" tjänst när beställningsfrekvensen stiger. Det har skapats två begreppspar för denna lean-anpassade kretsgång som Frida använder. Hon fick "gå hem" sista oktober, och vara hemma tills företaget "ringde in" henne i december, ett återinträde som snabbt förbyttes i oro över att kanske tvingas "gå hem" i slutet av månaden. Typisk för cirkelgången mellan hem

I väntan vid telefonen. En vanlig företeelse i korttidskontraktens tid

och arbetsplats är att ständigt leva med ovissheten om förlängning eller uppsägning inför varje ny månad.

Även om Frida talar om att hon var "arbetslös" i november, är det tydligt att även den termen laddats med ny mening till följd av implementeringen av lean production. Ofta vet inte personen som befunnits överflödig en månad eller två om hen ska betrakta sig som arbetslös eller inte. Livet i hemmet ter sig mest som en väntan på att "mitt" arbete ska återvända, vilket sker när företagets representant ringer och säger att nu behöver vi dina tjänster igen. Sannolikheten att det ringer verkar stor, eller som Robert uttrycker det:

Och sen är det likadant de gånger de skickat hem en, så har de nästan alltid ringt... man vet nästan alltid att de ringer...

Flexibiliteten har alltså en tendens att sträcka sig utanför arbetsplatsen, så att den temporära tillvaron i hemmet ingår i en cirkelgång mellan ökning och minskningar i orderinflödet. Hemmet blir att likna vid ett slags pausrum, med skillnaden att lön inte utbetalas under rasten. Under socialkapitalismens tid gjorde ar-

betet halt vid fabriksgrindarna och den fria tiden tog vid. I den flexibla kapitalismens tidevarv kan arbetet följa med hem trots att ersättningen är indragen.

Men företaget ringer inte till alla. Enligt informanterna gäller det två kategorier. Om den första berättade Anna:

Alltså det var många som var psykiskt knäckta, jag kan förstå den delen, men jag kan förstå att chefen inte vill ha den personen. När det nu ser ut så att vi får kanske en månad eller två eller tre i stöten hela tiden, när det kommer att se ut så hela tiden, då vill man ju inte ha in de som inte klarar pressen.

Det gäller det också den kategori som enligt Anna "... spyrgalla och pratar negativt och skit hela tiden". Om det förhåller sig så som Anna, Robert m.fl. säger har den successiva avvecklingen av de fasta tjänsterna också funktionen att gallra ut personal som inte motsvarar arbetsgivarens förväntningar, dvs. dem som inte bedöms "ha hälsan" och dem som påstås sakna den "rätta attityden".

LEAN OCH DET GODA LIVET

Det finns individer på Flextronics som ser positiva inslag i vad andra ser som attacker mot normala anställnings- och uppsägningsformer. I linje med lean motverkar otryggheten liknöjdhet, därför att den stimulerar anställda att visa kreativitet och vilja att lära om för att öka chanserna till fortsatt förtroende. Robert talar om vikten av att vara lyhörd inför förändringar, försöka snappa upp var folk kommer att behövas i produktionen och anmäla intresse för arbetsgivaren – innan någon annan gör det. Men majoriteten av dem jag har intervjuat ser fortfarande fast tjänst som normaltillstånd, vilket är begripligt

då samhället är organiserat på premisen att människor har fasta anställningar. Robert ger en vink om vad han måste avstå från för att vara den flexibla arbetaren. Jag frågade om det inte blev svårt att planera livet på korttidskontraktens villkor:

Nej, det är nog svårt. Skaffa villa är nästan helt uteslutet. Eftersom du inte kan... först och främst är du inte anställd, så då har du inte rätt att få bostadslån och den biten.

Som framgår är nutidens efterfrågade arbetare inte kompatibel med föreställningen om det liv man vanligen vill leva. Det är ytterligare en konsekvens som tenderar att förbigås i allmänna omdömen om lean production.

NOT

¹ www.riksdagen.se, 18 april 2017.

REFERENSER

- Andrijasevic, Rutvica & Sacchetto, Devi, 2016. "From labour migration to labour mobility? The return of the multinational worker in Europe, in Etui", i *Transfèr*, vol. 22(2), 219–231.
- Bauman, Zygmunt, 2000. *Globalisering*. Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, Richard, 2010. *Engagemang efterfrågas – Hur tre tillverkande företag söker medverkan från sina medarbetare när de inför Lean*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Brandt, Johan, 2013. *Lean i svensk sjukvård: Bakgrund, praktik och reflektioner*. Stockholm: Liber.
- Dore, Ronald, 2007. "Shareholder capitalism comes to Japan": Working papers", i *Technology Governance and Economic Dynamics* 11.
- Garsten, Christina & Jacobsson, Kerstin, 2004. *Learning to be Employable: New Agendas on Work: Responsibility and Learning in a Globalizing World*. New York: Palgrave Macmillan.
- Harvey, David, 2005. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

- Lindqvist, Mats & Lindqvist, Beatriz, 2008. *När kunden är kung*. Umeå: Boréa.
- Lindqvist, Mats, 2014. "Den tysta revolutionen – Globaliseringens effekter på arbetsmarknaden", i Fogde, Mariette & Övling, Johanna (red.), *Det globaliserade arbetslivet*. Gidlunds förlag i samarbete med Arbetets museum, s. 79–88.
- Runebjörk, Isabel & Wendleby, Monica, 2013. *Lean med hjärta och kreativitet: Om autentiskt ledarskap och kommunikation*. Stockholm: Eke-lids.
- Sandkull, Bengt & Johansson, Jan, 2000. *Från Taylor till Toyota – Betraktelser av den industriella produktionens organisation och ekonomi*. Lund: Studentlitteratur.
- Sennett, Richard, 2007. *Den nya kapitalismens kultur*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- Stockhammer, Engelbert, 2000. "The finance-dominated accumulation regime, income distribution and the present crisis", i *Department of Economics Working Paper Series*, 127, Wien: Vienna University of Economics and Business.
- www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/undantag-fran-vissaturordningsregler-mm_GO01AU4, 18 april 2017.

SUMMARY

Lean Production, Neoliberalism and Neo Capitalism (Lean production, nyliberalism och ny kapitalism)

This article focuses on late modern discursive clashes and contradictions in everyday situations at

Flextronics, mainly from the workplace in Karlskrona in southern Sweden. Flextronics is supplier of electronic components to companies like Ericsson and Siemens. This is a market crisscrossed by discourses anchored in two different types of capitalist production systems, which Richard Sennett has described as *social capitalism* and *flexible capitalism* (with lean production and customer orientation as guiding principles), the latter beginning to take shape in parallel with the emergence of neoliberal politics in the 1980s. How do individual subjects position themselves in relation to these competing discourses? How is this contradiction articulated and negotiated in the workers' descriptions about work and their life situation? The result of this study shows that workers feel that they are being squeezed between incompatible standpoints. They express an understanding of the late capitalist companies need for flexibility and just-in-time production, while at the same time not accepting the life in the margin that short contracts in line with lean production compels them to. They are forced to live a life in what they perceive as irregular and abnormal, because society in general is based on the fact that people have secured full-time employment. This applies for example to be able to get a loan in a bank. Therefore they tend to assent to a system that simultaneously relegates them to exclusion.

Keywords: Lean production, discursive clashes, social capitalism, flexibility, temporary employment

Mats Lindqvist, Professor in Ethnology, Department of History and Contemporary Studies, Södertörn University, Huddinge, Sweden.