

Arbetslöshet efter företagsnedläggelse – led i en utslagningsprocess?

Bengt G Rundblad

Vid diskussionen av orsakerna till utslagningen på arbetsmarknaden bör vi även uppmärksamma den långvariga arbetslöshet, som drabbar många anställda efter företagsnedläggningar och driftsinskränkningar. Med exempel från en studie av nedläggningen av Jössefors bruk utanför Arvika illustreras hur olika faktorer kan bidra till en hög restarbetslöshet drygt ett år efter själva nedläggningen. Speciellt uppmärksammas hur långvarig arbetslöshet leder till symptom på bl a passivitet och resignation. Dessa psykologiska förändringar bidrar i sin tur till en förlängning av arbetslösheten med en eventuell definitiv utslagning som följd.

Bengt G Rundblad är docent i sociologi vid Göteborgs universitet. Han har som innehavare av en särskild forskartjänst i arbetssociologi med speciell inriktning på arbetsmarknadsforskning under Statens råd för samhällsforskning bl a studerat inflyttad arbetskrafts anpassning i en expanderande arbetsmarknad, företagsnedläggningars konsekvenser för de anställda samt invandrarpromblem.

Hans Berglind har i sitt inledningsanförande nämnt flera orsaker till utslagning från arbetsmarknaden. Till de av honom nämnda orsakerna skall jag lägga företagsnedläggning och driftsinskränkning. Undersökningar visar nämligen att dessa båda orsaker till arbetslöshet leder till jämförelsevis långa arbetslöshetstider och hög avgång till kategorin "icke yrkesverksamma". Vid arbetskraftsundersökningen i november 1972 uppgav t ex 27 % av de arbetslösa att de förlorat arbetet på grund av personal- eller driftsinskränkning.

Efter ett anförande vid symposium anordnat av Medicinska Forskningsrådet 16–17 okt 1975.

Den genomsnittliga arbetslöshetstiden för dessa arbetslösa var 26 veckor, vilket kan jämföras med 19 veckor för samtliga arbetslösa (1). I Sverige företagna nedläggningsstudier visar också på att 20–25 % av de f d anställda kan vara arbetslösa eller icke yrkesverksamma ett eller t o m två år efter nedläggningen (2).

Det faktum att man varit långvarigt arbetslös eller lämnat arbetsmarknaden något år efter nedläggningen av ett företag behöver naturligtvis inte innebära att man är definitivt utslagen i någon av de betydelser som Hans Berglind diskuterat i sitt inledningsanförande. Risken är dock stor att långvarig arbetslöshet resp frånvaro från arbetsmarknaden av andra skäl efter en företagsnedläggning skall vara delar i en pågående utslagningsprocess. Hur den processen kan se ut skall jag försöka illustrera med några data från en studie av nedläggningen av Jössefors bruk, en sulfidfabrik utanför Arvika, i mars 1969. Studien ingår i den s k Billerudsundersökningen, som syftar till att belysa de långsiktiga konsekvenserna av en företagsnedläggning (3).

Jössefors bruk ingick i Billerudskoncernen, som gav allmänt varsel om nedläggning av bruket i juli 1965 och definitivt varsel i januari 1968. Vid den senare tidpunkten var 279 personer anställda vid bruket. Den 1 augusti 1970, ett år och fyra månader efter nedläggningen, var 64 % av dessa sysselsatta, medan 22 % var arbetslösa och 14 % ej yrkesverksamma (avlidna, pensionerade, under utbildning m m) (3). För att kunna förklara detta utfall av nedläggningen, speciellt då att en så stor andel fortfarande var arbetslösa, måste vi studera de anställdas situation vid nedläggningen (bl a ålder, befattning, boendeförhållanden och sociala kontakter) samt de anställningsalternativ som

gavs lokalt resp. genom flyttning till bl. a. Bille-ruds övriga anläggningar. Vi måste också studera de åtgärder som genomfördes av bl. a. företag och arbetsmarknadsmyndigheter för att skaffa de anställda nya anställningar. I detta sammanhang är det också viktigt att ta hänsyn till de psykologiska konsekvenserna av långvarig arbetslöshet, bl a att man passiviseras och resignerar.

I denna artikel kan dessa olika steg i beskrivningen av nedläggningen endast antydast. För en utförligare behandling hänvisas till de rapporter som refereras till i artikeln.

De anställdas situation vid nedläggningen

Som i så många andra nedläggningssituationer var medelåldern hög bland de anställda vid Jössefors bruk. Hälften av de anställda var sålunda äldre än 50 år vid driftstopp i mars 1969. Endast 7 % av de anställda var kvinnor, vilket skiljer denna nedläggning från t ex de tidigare studerade nedläggningarna inom textilindustrin med hög andel kvinnliga anställda. Utbildningsnivån bland de anställda vid Jössefors bruk var vidare låg, 63 % av de anställda hade endast genomgått 6-årig folkskola, 88 % var kollektivanställda, 21 % var yrkesarbetare på underhållssidan (elektriker, reparatörer, målare, snickare m m). Majoriteten av de anställda (68 %) bodde i samhället runt sulfitfabriken, som var belägen ca 8 km från Arvika centrum. Övriga anställda bodde i Arvika resp i övriga mindre orter eller ren glesbygd inom Arvikaregionen. Denna olika bosättning hade bl a sin grund i skillnader i tidigare sysselsättningshistoria, t ex nedläggningar av industrier i Arvika resp minskning av antalet sysselsättningstillfällen inom jord- och skogsbruk i Arvikaregionen. Av de anställda som var bosatta i de mindre kringliggande orterna bodde sålunda varannan på jordbruksfastighet och två tredjedelar av dem hade tidigare arbetat inom jord- och skogsbruk. Detta

Som i så många andra nedläggningssituationer var medelåldern hög bland de anställda vid Jössefors bruk.

Dessa exempel på skillnader i bl a boendesituation mellan anställda bosatta på olika orter kan räcka som en antydning om behovet av att vidga analysen av de faktorer som påverkar de anställdas reaktion.

kan också förklara att nästan hälften av dem var anställda vid bruket under 1960-talet resp lågkvalificerade driftsarbetare. Utmärkande för dessa anställda var vidare att de hade många kontakter med släktingar och andra på bosättningsorten. De ingick i större utsträckning än övriga anställda i vad som brukar kallas täta nätverk.

Om vi ser på de anställda, som bodde i själva Jössefors samhälle, är ett utmärkande drag att de i stor utsträckning bodde i fastigheter, som antingen ägdes eller på annat sätt kontrollerades av företaget. Dessa anställda visste därför vid nedläggningen, att deras boendesituation skulle komma att förändras genom fastigheternas försäljning eller högre hyror.

Dessa exempel på skillnader i bl a boendesituation mellan anställda bosatta på olika orter kan räcka som en antydning om behovet av att vidga analysen av de faktorer som påverkar de anställdas reaktioner och handlande i själva nedläggningssituationen och tiden därefter. Vanligen använda variabler i beskrivningen av de anställda som ålder och befattning är invävda med boendeförhållanden, hushållsstruktur, sociala kontakter m m i en hel livssituation, som vi måste känna till för att *förstå* de anställdas reaktioner och handlande. Boendeförhållanden, speciellt då att bo på egen fastighet eller ej, samt resurser i form av täta nätverk måste sålunda ses i kombination med den anställdes perspektiv på sitt återstående yrkesliv. Som nämnts ovan hade t ex många på "övriga orter" boende tagit anställning på Jössefors bruk efter tidigare arbete i jord- och skogsbruk. Det var inte heller ovanligt att man drogs med olika slag av yrkesskador efter många års slit i dessa näringar. Det är troligt att liknande "utslagningsmekanismer" kan ha förekommit bland de i Arvika bosatta. En del industrier har lagts ned i

Vi kan också säga, att dessa anställda efter tidigare erfarenheter av otrygghet på arbetsmarknaden byggt upp en nisch för sig i vilken arbetet på Jössefors, ofta ett lågkvalificerat passningsarbete, kombinerades med andra resurser, t ex innehav av egen fastighet eller hustruns förvärvsarbete.

Arvika och fortfarande förekommande industriarbete där, t ex gjuteriarbete, är tungt och passar inte alla. Det gemensamma för både de på "övriga orter" och i Arvika bosatta var i varje fall hög medelålder resp hög andel som anställdts vid Jössefors bruk på 1960-talet. För dessa anställda, som vid driftstopp i mars 1969 var 50 år eller äldre måste sökandet efter ny anställning främst ha varit inriktat på att finna ett arbete, som gav största möjliga trygghet och minsta möjliga ytterligare förslitning i kombination med största möjliga bevarande av uppnådd livsform i övrigt (4).

Vi kan också säga, att dessa anställda efter tidigare erfarenheter av otrygghet på arbetsmarknaden byggt upp en nisch* för sig, i vilken arbetet på Jössefors, ofta ett lågkvalificerat passningsarbete, kombinerades med andra resurser, t ex innehav av egen fastighet eller hustruns förvärvsarbete (75 % av de i Arvika bosatta gifta, manliga anställda hade en förvärvsarbetande hustru) (5). Sådana nischer är svåra att rekonstruera och sökandet efter nytt arbete efter nedläggningen av Jössefors bruk måste därför vara inriktat på att finna ett arbete som går att förena med övriga i nischen ingående resurser.

Sysselsättningsalternativ

Sysselsättningsalternativen inom Arvikaregionen för de anställda vid Jössefors bruk innebar till största delen arbeten inom metall- och verkstadsindustrin (3). Om man ville försätta arbeta inom

massaindustrin fanns de närmaste reella alternativen vid Billerudskoncernens övriga anläggningar längs Vänerkusten. För kvinnliga anställda fanns överhuvudtaget mycket få anställningsalternativ inom Arvikaregionen.

Lättast att få arbete på hemorten hade yrkesarbetarna på underhållssidan, vilka i mycket stor utsträckning kunde få anställningar med samma arbetsuppgifter som vid Jössefors bruk. För bl a tjänstemän, arbetsledare och processarbetare, dvs mer än hälften av de anställda, stod däremot valet mellan flyttning eller yrkesbyte. Det senare alternativet innebar i flesta fall att man måste omskola sig. Möjligheterna till nya anställningar på hemorten genom yrkesbyte var dock begränsade genom det kärva arbetsmarknadsläget i Arvika.

För att öka möjligheterna till nya anställningar på hemorten för de Jösseforsanställda startades före det definitiva varslat i januari 1968 arbetet på att komplettera den lokala arbetsmarknaden genom nylokalisering av industri till Jössefors. Det tog dock tid innan man fick lokaliseringsstöd (i oktober 1968) och först i februari 1969, en månad före driftstopp, kunde besked lämnas om de två första industrierna i det industrilandskap som skulle skapas på platsen för den nedlagda sulfittfabriken (6). Det var två metallföretag i Arvika, som skulle flytta sin tillverkning till Jössefors. Nylokaliseringen har sedan fortsatt och varit mycket framgångsrik vad antalet anställda beträffar. I maj 1974 arbetade sålunda 274 personer i industrilandskapet, dvs nästan lika många som vid Jössefors bruk vid definitivt varsel i januari 1968. Av dessa anställda var dock endast 35 f d Jösseforsanställda (nära 13 % av totala antalet anställda). Till detta resultat har bidragit att de nyskapade sysselsättningsalternativen i industrilandskapet var inom metall- och verkstadsindustrin och att de flesta av de nya företagen flyttat

För bl a tjänstemän, arbetsledare och processarbetare, dvs mer än hälften av de anställda, stod däremot valet mellan flyttning eller yrkesbyte.

* Användandet av begreppet "nisch" i detta sammanhang är hämtat från socialantropologisk forsknings-tradition.

ut från Arvika och därigenom i stor utsträckning kunnat ta med sig sina tidigare anställda.*

Arbetsförmedlingens åtgärder

I samband med nedläggningen av Jössefors bruk genomförde företaget och arbetsförmedlingen de åtgärder, som blivit traditionella vid liknande situationer i Sverige. Företaget, dvs i detta fall Billeruds AB, lovade således redan i samband med allmänt varsel i juli 1965, att de Jösseforsanställda skulle få ny anställning inom bolagets övriga enheter. Detta löfte följdes i januari 1968 upp med en enkät till de anställda om deras intresse för sådana nya anställningar. Strax efteråt — i februari 1968 — informerade länsarbetsnämnden om arbetsmarknadsläget och arbetsförmedlingens service. En arbetsförmedlare besökte också sedan företaget en gång i veckan men denna service drogs efter en tid in på grund av alltför litet intresse från de anställda. I stället öppnades kvällsmottagning för de Jösseforsanställda på arbetsförmedlingen i Arvika (7).

Orsakerna till att så få utnyttjade arbetsförmedlingens tjänster i detta skede kan vara många. Dels pågick det i föregående avsnitt omnämnda arbetet på att lokalisera ny industri till Jössefors, dels hade man löftet om nya anställningar vid Billeruds övriga anläggningar. Varken lokaliseringsarbetet eller Billeruds löfte hade dock ännu hösten 1968 gett upphov till några konkreta anbud om anställning. Företag och fackförening uppmanade också de anställda att stanna kvar till nedläggningen.

I denna situation förstärkte arbetsförmedlingen sin service med tre sk omställningsinspektörer, som öppnade mottagning i Jössefors i november 1968, fyra månader före nedläggningen. Omställningsinspektörerna tog kontakt med de flesta an-

De arbetslösa misstrodde arbetsförmedlingens möjligheter att förmedla bra arbeten och kände osäkerhet och rädsla för att verka påträngande om de frågade om jobb.

ställda vid ett eller flera tillfällen för att tillsammans med den anställda söka komma fram till lämplig placering eller annan åtgärd t ex omskolning, avvecklingsarbete, läkarundersökning för pensionsprövning m m. Inte heller omställningsinspektörerna kunde dock åstadkomma några lämpliga åtgärder för alla de anställda. 37 personer (39 %) ingående i specialstudien över de långtidsarbetslösa efter nedläggningen, sammanlagt 95 personer, lämnades utan åtgärd (7).

Agneta Backlund (7) framhåller det också som anmärkningsvärt, att så få av de långtidsarbetslösa hade försökt utnyttja arbetsförmedlingen efter nedläggningen. Endast 44 % (41 personer) av de långtidsarbetslösa hade sålunda på eget initiativ sökt kontakt med arbetsförmedlingen efter den första omgången samtal med omställningsinspektörerna. De förklaringar hon fick vid sina personliga samtal med de långtidsarbetslösa gick dels ut på att de arbetslösa misstrodde arbetsförmedlingens möjligheter att förmedla bra arbeten, dels att de kände osäkerhet och rädsla för att verka påträngande om de frågade om jobb. Det fanns ju ändå inga! Det fanns också risker med att vända sig till arbetsförmedlingen. Man kunde bli erbjuden ett dåligt betalt arbete, flera anvisningar hade gällt arbeten i löneläget omkring 7 kr i timmen, och om man vägrade att acceptera ett sådant arbete kunde man bli avstängd från arbetslöshetsunderstödet. Sammanlagt hade 13 personer någon gång blivit avstängda från kassaersättning (7).

För att undvika missförstånd bör det kanske påpekas att dessa uppgifter från studien av de långtidsarbetslösa inte medtagits för att kritisera arbetsförmedlingen eller dess tjänstemän. Avsikten har varit att försöka beskriva några av de problem både för arbetsförmedlingens service och de arbetslösas utnyttjande av denna service, som kan uppstå i en nedläggningssituation.

* Detta utfall av nylokalisering efter företagsnedläggning är inte unikt för Jössefors. Lena Gonäs rapporterar t ex i sin studie av sysselsättningskriserna vid Oskarshamns Varv, att knappt en fjärdedel av dem som erhöll sysselsättning direkt efter varvet fick arbete i företag som erhållit någon form av lokaliseringssöd. Se Gonäs, Lena: *Företagsnedläggning och arbetsmarknadspolitik*, Uppsala 1974, sid 191.

Psykologiska konsekvenser av långvarig arbetslöshet

I studien av de långtidsarbetslösa görs också ett försök att beskriva de psykologiska konsekvenserna av arbetslösheten (7). Resultaten sammanfattas i fem olika anpassningsmönster:

De som "pensionerade" sig: Dessa anställda hade redan före nedläggningen räknat med att förbli arbetslösa. Hade bara ett eller två år kvar till pensionen. Hade egna hus och trädgårdar samt en god förankring i familj, nära släktingar eller grannar.

De som underkastade sig situationen, accepterade arbetslösheten och förblev passiva: Dessa anställda hade hoppats på ett nytt arbete. De oroade sig för sysselsättningslöshet och isolering men underordnade sig beskedet om arbetsförmedlingens svårigheter att skaffa arbeten. Sökte inte arbete, väntade möjligen på arbetsförmedlingens initiativ.

Ett citat från rapporten kan illustrera dessa arbetslösas upplevelse av sin situation: "Det var det. En gick ner dit och det var inget arbete att få. Vi äldre vi tänkte: Hur skall det bli och hur skall vi få jobb? En tyckte en blev som satt på sophögen. Förr hade man haft en funktion att fylla. Det hade en inte längre. En hade inte någonting mer att göra. Nu är det slut, tyckte en. Men det går bättre nu. En resignerar, blir liknöjd och bekväm av sig. Och det är så. Är en gammal får en stå tillbaka för de yngre."

De som i början gjorde aktivt motstånd men som resignerade efter misslyckat arbetssökande: Dessa anställda sökte till att börja med aktivt, vägrade att betrakta sig som utslagna. Ställde krav på det arbete som de kunde acceptera, ville inte acceptera lågavlönade, dåliga jobb. Såg möjligen sådana arbeten som en tillfällig lösning och fortsatte arbetssökandet. Med tiden sjönk dock modet. Tvingades resignera och finna sig i rollen som arbetslösa och utslagna.

De som fortsatte att göra aktivt motstånd: De flesta av dessa anställda hade haft arbeten av mer eller mindre varaktigt slag. Sökte arbete aktivt, vägrade att underkasta sig. Växlade mellan att vara utåtriktad aktiv, som höll på sin rätt, och passivt accepterande, då de tog sämre jobb och blev pessimistiska och missmodiga.

De som vunnit positiva erfarenheter (förutom de som "pensionerat" sig, se ovan): Dessa anställda bestod av en liten grupp yngre anställda, som haft flera korta arbetslöshetsperioder mellan perioder av utbildning och anställning. Denna arbetslöshet hade dock inte påverkat deras inställning till sig själva i negativ riktning. Vid uppföljningstillfället hade de fått sysselsättning i enlighet med från början uppställda krav.

Ovanstående kortfattade sammandrag ur rapporten om de långtidsarbetslösa i Jössefors visar hur en del av de f. d. anställda vid bruket hamnat i en situation, där deras anspråk på någorlunda likvärdig sysselsättning jämfört med tidigare inte har kunnat mötas av samhället, här representerat av företag, arbetsförmedling och kommun. De har därigenom hamnat i långvarig arbetslöshet med åtföljande symptom på bl a passivitet och resignation. Dessa psykologiska förändringar försvårar ytterligare deras situation och bidrar till en förlängning av arbetslösheten med en eventuell definitiva utslagning som följd.

Behovet av forskning

Vad som kunnat presenteras i denna korta artikel är endast "stillbilder" ur ett komplext förlopp, där många olika faktorer i samband med nedläggningen av ett företag bidrar till det vid uppföljningstillfället studerade utfallet i form av bl a

.....
Paul Lazarsfeld och hans medförfattare beskrev t ex den apati som följde i massarbetslöshetens spår i det österrikiska samhället Marienthal.
.....

.....
Apatin ledde till att de arbetslösa inte ens utnyttjade de få möjligheter som stod öppna för dem.

långvarig arbetslöshet, förtidspensionering m m. I detta förlopp ingår också, som visats ovan, psykologiska förändringar bland en del av dem som drabbats av långvarig arbetslöshet. Dessa psykologiska konsekvenser av långvarig arbetslöshet har inte blivit tillräckligt uppmärksammade i de senaste årens forskning om arbetslöshet och utslagning. Det fanns dock en ganska omfattande forskning om dessa problem under depressionsåren på 1930-talet. Paul Lazarsfeld och hans medförfattare beskrev tex den apati som följde i massarbetslöshetens spår i det österrikiska samhället Marienthal (8). Bl a visade de hur apatin ledde till att de arbetslösa inte ens utnyttjade de få möjligheter som stod öppna för dem. Deras studie har med rätta blivit en klassiker inom sociologin.

Mycket i våra samhällen har förändrats sedan 1930-talet men många drabbas fortfarande av arbetslöshet, i samband med bl a företagsnedläggningar och andra former av driftsinskränkning ofta långvarig arbetslöshet. En väg att arbeta vidare med de problem som utgör temat för detta symposium är därför att fullfölja forskningstraditionen från 1930-talet med studier av långtidsarbetslöshetens konsekvenser, psykologiska och andra, i den typ av samhälle vi har idag.

LITTERATUR

1. SOU 1974: 29, *Att utvärdera arbetsmarknadspolitik*, sid 109.
2. *Fackföreningsrörelsen och den tekniska utvecklingen*, Stockholm 1966, sid 118—123.
3. *Peterson, W*: Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen. Läget för de anställda vid Jössefors Bruk ca ett år efter nedläggningen. Delrapport 4: Om sysselsättningsförändringar. Rapport från Personaladministrativa rådet 1973: 49.
4. *Bäck-Wiklund, Margareta, Nilsson, A, Rundblad, B*: Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen. Läget för de anställda vid Jössefors Bruk ca ett år efter nedläggningen. Delrapport 6: Från brukssamhälle till förort. En studie av social förändring. Rapport från Personaladministrativa rådet 1975: 85.
5. *Barth, F*: Socialantropologiska problem, Verdandi-debatt nr 60, Vänersborg 1971, kap 6 och 9.
6. *Berger, S*: Företagsnedläggning—konsekvenser för individ och samhälle. Uppsala 1973, sid 114—117.
7. *Backlund, Agneta*: Företagsnedläggningars konsekvenser för personalen. Läget för de anställda vid Jössefors Bruk ca ett år efter nedläggningen. Delrapport 5: Specialstudie av de långtidsarbetslösa. Rapport från Personaladministrativa rådet 1973: 52. Långtidsarbetslöshet är i undersökningen definierad som minst sex månaders sammanlagd arbetslöshet eller tre månaders sammanhängande arbetslöshet fram till uppföljningsdatum den 1 aug 1970.
8. *Jahoda, Marie, Lazarsfeld, P F, Zeisel, H*: Die Arbeitslosen von Marienthal, Leipzig 1933. Verlag für Demoskopie i Bonn publicerade 1960 en ny tysk upplaga. En engelsk upplaga med titeln "Marienthal, The Sociology of An Unemployed Community" publicerades 1971 av Aldine-Atherton i Chicago.