



<http://www.diva-portal.org>

This is the published version of a paper published in *Arbetsmarknad & Arbetsliv*.

Citation for the original published paper (version of record):

Bergman, A., Eriksson, B. (2014)

Introduktion till nr 1 2014.

Arbetsmarknad & Arbetsliv, 20(1): 5-8

Access to the published version may require subscription.

N.B. When citing this work, cite the original published paper.

Permanent link to this version:

<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-38130>

Ann Bergman och Birgitta Eriksson

Årets första nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* rymmer sex artiklar och en recension. Artiklarna tar upp en rad relevanta frågor och angelägenheter som präglar dagens arbetsliv: åtgärder för att minska långtidssjukfrånvaro, den åldrande arbetskraften, åtgärder för att anpassa arbetskraftsdeltagandet efter behoven, lojalitet i arbetslivet, bemanningsföretagens betydelse som språngbräda till jobb samt skogsarbetets effektiviserings- och humaniseringsprocess.

I den första artikeln ”Helsefremmende arbeid på arbeidsplassen – Veien til redusert sykefravær?” är vårt grannland Norge i fokus. Författaren Gunnar Vold Hansen vill med sin studie visa hur ett hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan leda till positiva effekter för de anställdas långtidssjukfrånvaro. Vold Hansens studie är utförd inom en norsk kommunal städenhet där man har lyckats med att reducera långtidssjukfrånvaron bland lokalvårdarna inom loppet av en fyraårsperiod. Med hjälp av ett material baserat på intervjuer, främst med lokalvårdare, identifierar Vold Hansen ett antal områden som den kommunala verksamheten i samband med en organisationsförändring utformat på ett sådant sätt att de verkat hälsofrämjande. Lokalvård är ett yrke där hög sjukfrånvaro och arbetsskador är vanligt förekommande, men Vold Hansen menar att detta till delar kan förebyggas. Hans material visar att det handlar om att på olika sätt reducera arbetskraven till en rimlig nivå. Personalen upplever att kraven har minskat genom att ledningen gett dem ökade möjligheter till olika former av flexibilitet inom ramen för sitt arbete. Denna typ av flexibilitet sammanfaller till stora delar med inflytande och egenkontroll i arbetet. Genom att kunna hantera och påverka sin situation kan man också påverka sådant som upplevs krävande. Ytterligare en förklaring till den minskade långtidssjukfrånvaron är, enligt Vold Hansen, lokalvårdarnas ökade resurser i form av utbildning, bättre ledning, ökad social sammanhållning och socialt stöd.

Roland Kadefors, Agneta Thorin och Anders Öhman har skrivit numrets andra artikel ”Vad hände i offentlig sektor när LAS-gränsen höjdes: Vilka fortsatte att jobba till 67?”. Artikeln utgör ett intressant bidrag i den livliga debatten om vilken pensionsålder som är lämplig. Inlagorna från politiskt håll handlar många gånger om en prognostiserad framtida arbetskraftsbrist, en ökad medellivslängd och en alltför hög belastning på pensionssystemen. Författarna till denna artikel väljer att bidra till diskussionen genom att studera vilka konsekvenser 2001 års höjning av LAS-gränsen till 67 år har haft för anställdas benägenhet att fortsätta sin anställning efter 65. Datamaterialet utgörs av registerdata och personalstatistik från två verksamheter inom offentlig sektor, närmare bestämt Göteborgs

stad och Västra Götalandsregionen. Kadefors och hans medförfattare visar bland annat att det skett en långsam ökning över tid vad gäller intresset för att fortsätta att arbeta efter 65. Det är i högre grad män än kvinnor som fortsätter sin anställning. Studien visar därtill att personer inom yrken med krav på högre utbildning är mer benägna att fortsätta arbeta efter 65 än de som finns i yrken med lägre krav på formell utbildning. I ljuset av dessa resultat diskuterar författarna möjliga förklaringar till vad det är som gör att olika grupper vill eller inte vill, kan eller inte kan arbeta tills de blir 67 år eller ännu äldre.

Även i nästa artikel finns de äldre med och här beskrivs de som en särskild grupp i arbetskraften. Andra grupper som fokuseras är kvinnor och invandrare. Artikelns titel är "Demografi, arbetskraftsutbud och arbetsrätt" och här gör Catharina Calleman en översikt över lagstiftningsåtgärder som motiverats med behovet av att ändra arbetskraftens storlek och sammansättning. Hennes översikt omfattar såväl befolkningspolitiska lagstiftningsåtgärder för att öka invandring och barnafödande som åtgärder för att öka arbetskraftsdeltagandet inom grupper som kvinnor, äldre och invandrare. När det gäller det förra nämns exempelvis den offentliga sektorns utbyggnad, slopandet av sambeskattningen och föräldraförsäkringen. I samband med beskrivningen av strävandena att öka arbetskraftsdeltagandet för vissa grupper behandlas till exempel Lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap, Utlänninglagen och Lagen om vissa åtgärder för att främja sysselsättningen av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. Artikeln bygger på uttalanden i förarbetena till de olika regleringarna. Calleman avslutar sin artikel med att konstatera att frågan om arbetskraftens storlek har spelat en viktig roll när det gäller hur arbetsmarknadspolitik och arbetsrätten har utformats och har ofta haft en framskjutande plats i de arbetsrättsliga förarbetena.

Den fjärde artikeln är skriven av Markus Arvidson och Jonas Axelsson. Titeln är "Lojalitetens sociala former – Om lojalitet och arbetsliv". Syftet med artikeln är att genom en teoretisk utveckling av begreppet lojalitet skapa ett, i vetenskaplig mening, tydligare begrepp. Även om artikeln i sig är teoretisk är motivet till dess tillblivelse förankrad i empiriska förhållanden. I dagens arbetsliv inträffar ofta händelser och situationer där lojaliteten hos olika grupper ställs på prov, tar sig olika uttryck och hanteras på olika sätt. Ibland ses lojalitet som något positivt och vid andra tillfällen som något rent av förkastligt för arbetstagaren då det likställs med lydnad. Enligt författarna råder det emellertid en viss begreppsförvirring vad gäller det sätt på vilket begreppet används idag. Dessutom förefaller den teoretiska förankringen saknas. Arvidson och Axelsson menar på grundval av detta att lojalitetsbegreppet måste bli skarpare och därigenom också få en teoretisk stadga. För att kunna åstadkomma detta tar sig författarna an begreppet i två steg. I det första steget vänder de blicken mot klassiska verk som behandlar

lojalitet på en mer principiell nivå för att ge begreppet dess innebörd. I det andra steget gör de distinktioner mellan olika former av lojalitet genom att utveckla en typologi som väger samman dimensionerna frivillig eller ofrivillig och horisontell (jämbördig) eller vertikal (hierarkisk). Genom att förhålla sig till dessa dimensioner genererar författarna fyra teoretiskt förankrade lojalitetsformer som de menar är användbara vid empiriska arbetslivsstudier. De visar detta genom att ge ett antal konkreta exempel från arbetslivet där de fyra lojalitetstyperna används för att skapa en ökad förståelse för fenomenet.

Bemanningsbranschen har blivit en etablerad del av arbetsmarknaden och expanderat snabbt sedan 1993 då branschen legaliserades. Den är viktig för arbetsgivare när det gäller att kunna anpassa arbetsstyrkan efter behovet, men det är inte lika tydligt vilken funktion den fyller för de arbets sökande. I artikeln "Är bemanningsbranschen en språngbräda till annan sysselsättning för arbetslösa?" testar Joakim Hveem två delvis motsatta hypoteser. Enligt den ena har anställda i bemanningsbranschen sämre arbetsmiljö och lön och deras arbeten fungerar inte som en språngbräda till sysselsättning utanför branschen. Den andra hypotesen hävdar å andra sidan att arbete i bemanningsbranschen bidrar till att individer får en annan sysselsättning genom att det signalerar arbetsambitioner och stoppar den nedvärdering som arbetslöshet ger samt att det bidrar till ett utökat nätverk. Artikeln bygger huvudsakligen på registerbaserad statistik från LISA (Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier). Databasen innehåller detaljerad information på individnivå som sträcker sig från 1998 till 2008 och täcker ungefär 5,6 miljoner individer varje år. De som var arbetslösa eller befann sig i någon form av arbetsmarknadsprogram i november 2001 har ingått i undersökningsgruppen. Resultaten visar att ett arbete inom bemanningsbranschen ökar sannolikheten att få ett arbete utanför branschen. För icke-västerländska utrikes födda är språngbrädeeffekten ännu bättre än för övriga. Det framgår också att ett arbete i bemanningsbranschen kan ha en positiv effekt på den efterföljande löneutvecklingen i synnerhet för kvinnor.

Artiklarna avslutas med "Skogsarbete förr, nu och i framtiden – och organisationsteoretisk förnyelse". Här sammanfattar Bengt Ager en undersökning av skogsarbetets förändring sedan 1900-talets början och hur det påverkats av såväl en rationaliseringsprocess som en humaniseringsprocess. Huvudsysslan i skogsarbetaryrket är virkesdrivningen som omfattar avverkning och bortforsling av virket. Till yrket hör också att utföra skogsvård i form av markberedning, plantering, frösådd, ungskogsröjning och trädval vid gallring. Ager beskriver hur arbetet i början av 1900-talet ofta var ett säsongarbete för bönder, jordlösa bybor och vandringsarbetare präglad av hårt arbete, olyckor och dragiga eldpallskojor men också av gemenskap, frihetskänsla och yrkesstolthet. Sedan dess har det rationaliserats och omorganiserats. För tjugo år sedan inleddes en avhumanisering av skogsarbetet och idag är det ett ensidigt ensamarbete som nästan helt och hållet

utförs i en skogsmaskin. De som klarar av ensamarbete trivs bra med jobbet men branschen har påtagliga problem med att rekrytera ungdomar. Författaren hävdar att ansatser för att öka arbetets humankvalitet kan främjas av organisationsteoretisk förnyelse och avslutningsvis lägger han fram några tankar kring ett tidsanpassat humaniseringskoncept som inkluderar viss språklig förnyelse.