

# Introduktion

## Birgitta Eriksson och Ann Bergman

Årets första nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* behandlar så skilda områden som Lysgaards teori om arbetarkollektivet, det personliga intressets betydelse för yrkesvalet, partssamverkan i samband med arbetsplatsnedläggning och inkomstförsäkringars betydelse för arbetslöshetstidens längd. Det avslutas med en debattartikel om vad som ska bestämma organisationers utformning samt två recensioner.

Det finns en rad klassiska verk av stor betydelse för hur arbetslivsforskningen har utvecklats. Många av dessa klassiker kommer från engelsk- eller tyskspråkiga länder, men det finns även exempel på klassiska verk med skandinaviskt ursprung. Ett sådant är Sverre Lysgaards välkända bok *Arbeiderkollektivet* från 1961. Boken var banbrytande vad gäller området informell organisation, kollektivism och motstånd på arbetsplatsnivå och det finns nog få nordiska arbetslivsforskare som inte vet vem Lysgaard är. Eftersom boken är skriven på norska och författaren inte godkände de försök som gjordes att översätta den till engelska har dess spridning varit begränsad till just de skandinaviska länderna. Detta har lett till att det med jämna mellanrum har förts diskussioner kring hur Lysgaards teori och tankar skulle stå sig i en internationell debatt. I artikeln *Lysgaard i Anglosaxien – En jämförande tankelek* gör Jan Ch Karlsson slag i saken och för postumt Lysgaards talan genom att formulera ett antal repliker till några framstående anglosaxiska (här brittiska) forskare som intresserat sig för likartade forskningsfrågor. Det rör sig om Paul Stewart och hans teori om kollektivism, Alan Fox och dennes teori om de anställdas kollektiv samt Stephen Ackroyd och Paul Thompson och deras teori om de anställdas självorganisation. Artikeln är läsvärd både för den som vill få en lättöverskådlig genomgång av grundbultarna i Lysgaards teori och för den som vill se teorin testas i ett vidare sammanhang. Karlsson visar nämligen att Lysgaard i en rad avseenden har en del att säga sina brittiska kollegor, och att hans teori har kvaliteter som gör den relevant även i dag och i ett vidare sammanhang än det skandinaviska.

I *Yrkesval och det personliga intressets betydelse* beskriver och problematiserar Anna Hedenus och Frida Wikstrand den roll intresse ges när det handlar om yrkesvägledning. De behandlar vilka innebörder begreppet intresse ges och vad olika innebörder får för betydelse för yrkesvalet. För att kunna göra det har de intervjuat såväl yrkesvägledare som gymnasieungdomar på väg ut i yrkeslivet. Vägledarna

var 14 till antalet och fanns vid lika många olika gymnasieskolor i fyra städer. De var fyra män och tio kvinnor vilket speglar könsfördelningen inom yrket. Antalet sistaårselever som intervjuades i fokusgrupper var 38. Urvalet av elever gjordes så att det skulle finnas en variation när det gäller klass, etnicitet, kön och typ av utbildning. Resultaten visar att intresse inte är något entydigt. Det omtalas i betydelsen lust, vilja eller passion och intresset kan vara såväl seriöst som planlöst. Både vägledare och elever tillskriver det personliga intresset stor betydelse för yrkesvalet. Samtidigt är intresse socialt konstruerat och det visar sig att olika sätt att tala om intresse speglar skilda attityder till arbete. Författarna menar att intresse därför i vägledningsprocessen måste problematiseras och lyftas fram som något föränderligt och påverkat av individens tillhörighet och sociala bakgrund.

Alexis Rydells artikel *Partssamverkan i nedläggningsprocesser* handlar om partsamverkan i samband med nedläggning av arbetsplatser. Författarens syfte har varit att utveckla en typologi över hur ledning och arbetstagarorganisationer hanterar och samverkar kring nedläggningsprocesser. Han har studerat hur partsamverkan tagit form och hur den bidragit till att reducera spänningen mellan ledning och anställda i samband med arbetsplatsnedläggningar. Artikeln bygger på en jämförande analys av tre olika produktionsenheter. Här har 50 representanter för ledning, lokala arbetstagarorganisationer samt anställda intervjuats. Dessutom har underleverantörer och företrädare för det lokala samhället fått framföra sina synpunkter. Den typologi Rydell utvecklar lyfter fram två olika förhållnings-sätt, nämligen koordination och separering. Han har identifierat fem områden som påverkar hur partssamverkan kommer att utvecklas. De fem områdena är parternas relationer till regelsystemet, arbetstagarnas delaktighet, insatser för de anställda, nedläggningsperiodens längd samt ledningens lokala engagemang. Beroende på hur parterna agerar inom dessa områden får man ett samverkansmönster som präglas av antingen separering eller koordinering.

Inkomsttaket i den allmänna arbetslöshetsförsäkringen är idag så lågt att det är få som erhåller 80 procent av tidigare lön vid arbetslöshet. Detta har drivit fram alternativa lösningar för att minska inkomstbortfallet vid arbetslöshet. Ett exempel är att fackförbunden erbjuder sina medlemmar kompletterande försäkringar med högre inkomsttak. I sin artikel *Inkomstförsäkringars effekt på arbetslöshet och matching* ställer Thomas Andrén två frågor: Påverkar kollektiva inkomstförsäkringar arbetslöshetsperiodernas längd? Påverkar de risken för återfall i arbetslöshet? Frågorna har diskuterats tidigare men på grund av att det saknas data för hela arbetsmarknaden har man inte empiriskt undersökt de kollektiva inkomstförsäkringarnas effekter. Andrén har gjort ett försök att rätta till detta. Han har använt sig av data gällande arbetslösa akademiker med ersättning från Akademikernas erkända arbetslöshetskassa (AEA). De som påbörjade en ersättningsperiod från AEA någon gång under 2009 ingår i studien och de har delats

in i tre grupper. Två av grupperna består av dem som också har en ersättning från en kollektiv inkomstförsäkring varav de i den ena gruppen är under 40 år och de i den andra är 40 år eller äldre. Dessa grupper jämförs med den tredje gruppen som består av dem som endast har ersättning från AEA. Resultaten är intressanta. Det visar sig att de kollektiva inkomstförsäkringarna inte har någon särskilt stor effekt på vare sig akademikernas arbetslöshetstider eller på risken att åter bli arbetslösa.

Den sista artikeln i detta nummer är en debattartikel skriven av Bert Lindquist. I artikeln *Vad ska bestämma arbetsorganisationens utformning?* tar Lindquist avstamp i en fråga som Casten von Otter formulerade i en artikel i slutet av 1970-talet: Vilka utgångspunkter, principer och faktorer ska vägleda arbetsorganisationens utformning? Lindquist menar att diskussionerna inom detta område, som var synnerligen livliga under 1900-talets senare hälft, har idag kommit på undantag. Lindquist argumenterar för vikten av att forskningen återgår till att problematisera detta område. Både den teoretiska förståelsen för vad det är som styr arbetsorganisationers utveckling och det praktiska arbetet med organisationsutveckling behöver således återaktualiseras. Lindquists artikel syftar därmed till att med hjälp av ett antal olika perspektiv på såväl individen som på organisationen bidra till att besvara den fråga som restes i inledningen. Denna diskussion resulterar i ett antal uppmaningar. En uppmaning är att organisationen bör utformas på ett sådant sätt att individen kan utvecklas. Eftersom individers utveckling stimuleras av deras inflytande och engagemang i arbetet ställer detta i sin tur krav på organisationen. Organisationer bör utformas på ett sådant sätt att delegering av makt möjliggörs, liksom individens möjligheter till kompetensutveckling och ”aktivitet och egoinvolvering”.