



<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):

Eriksson, B., Bergman, A. (2016)

Introduktion till nr 3/4 2016: Arbetsvillkor, upplevelser av arbetet och flexibilitet.

Arbetsmarknad & Arbetsliv, 22(3/4): 4-7

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-47418>

Arbetsvillkor, upplevelser av arbetet och flexibilitet

Birgitta Eriksson och Ann Bergman

Av olika skäl fick vi skjuta upp utgivningen av nummer tre av tidskriften *Arbetsmarknad & Arbetsliv* i år. I stället är detta nummer ett dubbelnummer som innehåller fem artiklar, ett debattinlägg samt två recensioner. Artiklarna behandlar anställningsotrygghet, arbetsplatsgenererad stress, inhyrning av arbetskraft, anställningsskydd och kvalifikationskrav samt utvecklingen av arbetsskadeförsäkringen. Det kan tyckas som vitt skilda områden. När man läser artiklarna kommer man ändå upptäcka att det finns en hel del länkar dem emellan. Från och med detta nummer kommer alla tryckta artiklar att samtidigt vara tillgängliga via tidskriftens hemsida www.kau.se/a-a.

Sedan början av 1980-talet har det bedrivits forskning om anställningsotrygghet och runt millennieskiftet publicerades ett antal forskningsöversikter inom området. Sedan dess har det emellertid publicerats ytterligare forskningsresultat vilket gör att det nu finns behov av en uppdatering av forskningsläget. Artikeln ”30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturöversikt” är en sådan uppdatering vars författare är Lena Låstad, Johnny Hellgren, Katharina Näswall, Anne Richter och Magnus Sverke. De går här igenom litteratur som behandlar uppkomsten av anställningsotrygghet, dess konsekvenser samt vad som påverkar relationen mellan anställningsotrygghet och dess konsekvenser. I litteraturen skiljer man mellan kvantitativ och kvalitativ otrygghet. Det förra avser huruvida man får behålla anställningen som sådan, medan det senare handlar om en otrygghet som speglar en oro att förlora viktiga aspekter av jobbet som exempelvis karriärmöjligheter, löneutveckling och arbetsinnehåll. Artikeln behandlar främst kvantitativ anställningsotrygghet. När det gäller varför anställningsotrygghet uppkommer visar genomgången bland annat att det kan bero på organisationsförändringar, målklarheter och låg anställningsbarhet. Konsekvenser av anställningsotrygghet kan vara både kortsiktiga och långsiktiga och framträda hos såväl individen som på arbetsplatsen och i den fackliga verksamheten. De kan också påverka livet utanför arbetet. Exempel

på faktorer som kan mildra konsekvenserna av anställningsotrygghet är adekvata stresshanteringsstrategier, goda relationer med chefen och stöd från chef och kollegor. Faktorer som förstärker de negativa konsekvenserna kan vara huvudansvar för hushållets ekonomi, hög arbetsinlevelse och hög arbetsbelastning. Avslutningsvis konstaterar författarna att anställningsotrygghet är vanligt förekommande i dagens arbetsliv och de betonar att det är viktigt att ledning, fackförening och företagshälsovård är medvetna om orsakerna till konsekvenser av fenomenet och arbetar preventivt för att motverka att anställningsotrygghet uppstår.

I sin artikel "Illegitima arbetsuppgifter och identitet – En introduktion" belyser Gunnar Aronsson och Christin Mellner kopplingen mellan arbetsidentitet, stress och arbetsuppgifters legitimitet. Syftet med artikeln är att å ena sidan introducera ett nytt perspektiv på arbetsplatsgenererad stress, vilket inkluderar identitetsrelevanta stressorer; å andra sidan att analysera sambandet mellan dessa stressorer, arbetsorganisation samt stressreaktioner och hälsa. Aronsson och Mellner utgår från att stressreaktioner bland anställda inte enbart kan realiteras till arbetsuppgiften och kraven i arbetet, utan att hänsyn även bör tas till den sociala innebörden arbetsuppgiften har i relation till en individs organisatoriska roll, uppfattade arbetsåtagande och yrkesidentitet. I artikeln ges en god inblick i den forskning inom arbetspsykologin som knyter an till dessa områden och där Aronsson och Mellner särskilt lyfter fram betydelsen av illegitima arbetsuppgifter. Att ägna sig åt oskäliga eller rent av onödiga arbetsuppgifter antas vara en betydande orsak till stressreaktioner och ohälsa. Baserat på ett kvantitativt datamaterial omfattande tre olika yrkeskategorier visar författarna bland annat att det finns samband mellan illegitima arbetsuppgifter och en rad olika typer av stress och ohälsoreaktioner. Deras empiriska fynd och egna slutsatser mynnar ut i en fruktbar diskussion om hur arbete, arbetets organisering och arbetsinnehåll – legitimt eller ej – är relaterade till den anställdes yrkesidentitet och välbefinnande.

Syftet med Kristina Håkansson och Tommy Isidorssons artikel "Användningen av inhyrd arbetskraft i Sverige" är att beskriva och förklara utvecklingen av inhyrning på den svenska arbetsmarknaden. De jämför förhållandena 2002 och 2012. Syftet konkretiseras i följande frågeställningar: Hur utbredd är inhyrningen i olika branscher och hur har utbredningen förändrats? Vilka är de viktigaste motiven till att arbetsgivare anlitar uthyrningsföretag och hur har motiven förändrats? Hur kan förändringar som skett när det gäller utbredning och motiv förklaras? Frågeställningarna har besvarats med hjälp av enkäter till ett slumpmässigt urval av arbetsställen. När det gäller utbredningen av inhyrning visar resultaten bland annat att den har ökat under den undersökta tioårsperioden och att sektor, bransch och arbetsställe har betydelse för hur den ökat. Användningen av inhyrda är störst inom tillverkningsindustrin samt el-, gas- och

vattennäringarna. Motiven till varför man använder inhyrd personal är främst att man vill uppnå stabilitet respektive flexibilitet i bemanningen, att man behöver den inhyrda personalen som en buffert samt att man har svårigheter att rekrytera personal. Det viktigaste motivet 2012 var flexibilitet och det näst viktigaste stabilitet. Tio år tidigare var rangordningen mellan de viktigaste motiven den motsatta, vilket innebär att flexibilitetsmotivet har ökat och stabilitetsmotivet minskat över tid. En förklaring som författarna ger till att man använder sig av inhyrd personal är etableringen av produktionskoncept som *lean production* och *just-in-time*. Det innebär att bemanningen av egen personal ligger på en relativt låg nivå. Vid ökad efterfrågan använder man sedan inhyrd personal. Förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS) mot en avreglering av tidsbegränsade anställningar kan ha betydelse när det gäller motiv till inhyrning.

Som företagsledare har arbetsgivarna rätt att bestämma vilka kvalifikationer som krävs för olika befattningar i en verksamhet. I EU:s sysselsättningsstrategi hävdas dessutom att det måste bli ännu lättare för företag att anställa och säga upp arbetstagare. Samtidigt innebär den svenska anställningsskyddslagen en inskränkning av arbetsgivarens ledningsrätt då LAS syftar till att skydda arbetstagarens anställning vid olika typer av strukturomvandlingar. Enligt LAS gäller inte arbetsgivarnas rätt att definiera kvalifikationskraven om de är obefogade; de måste därför kunna motiveras och accepteras. Om kraven är motiverade och accepterade måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för att få behålla sin anställning hos arbetsgivaren vid exempelvis nedskärningar. I sin artikel "Anställningsskydd och kvalifikationskrav i förändring?" redovisar Carin Ulander-Wänman resultaten från en undersökning om hur rekvisitet tillräckliga kvalifikationer har tillämpats i Arbetsdomstolens (AD) rättspraxis från det att LAS trädde kraft 1974 till och med augusti 2015. Författaren har gått igenom totalt 90 domar som hänger samman med uppsägningar på grund av arbetsbrist i olika verksamheter. Av domsluten framgår att AD så gott som alltid godkänt de krav som arbetsgivarna ställt upp för de aktuella anställningarna medan arbetstagarna endast hade tillräckliga kvalifikationer i hälften av fallen. Resultaten visar också att det var vanligare att arbetstagare uppfyllde kraven på tillräckliga kvalifikationer under LAS första 20 år än under de senaste 20 åren. En slutsats författaren drar av sina resultat är att uppfattningen att arbetsgivare har ett allt större behov av att kunna byta ut sin arbetskraft mot mer kvalificerad sådan har fått genomslag i rättstillämpningen.

År 1916 beslutade riksdagen om en olycksfallsförsäkring som skulle ge ekonomisk hjälp till dem som drabbats av olycka i arbetet. Den utvecklades efter hand och kom från 1955 att benämnas yrkesskadeförsäkringen. Sedan 1977 kallas den arbetsskadeförsäkring. Per Gunnar Edebalk gör i sin artikel "Arbetsgivarna och arbetsskadeförsäkringen – En historik" en beskrivning av

arbetskadeförsäkringens utveckling. Det är många aktörer som har deltagit i utvecklingsprocessen. Hit hör exempelvis stat, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, läkare och jurister. I denna artikel behandlas främst arbetsgivarnas syn och agerande. När det gäller utvecklingen av försäkringen för arbetsskador finns det en tydlig gräns 1990. Fram till dess drevs den främst av LO – inte minst av industrifacken.

I detta nummer har vi även ett debattinlägg från Bernd Hofmaier. I sin debatt ”Innovationer, innovationsarbete och arbetslivsforskning” tar Hofmaier avstamp från sin egen långa erfarenhet som lärare och forskare inom innovationsområdet. Han konstaterar att området i hög grad domineras av ekonomer och att detta innebär att den utbildning och forskning som bedrivs på området tenderar att bli ensidig. Denna ensidighet bör enligt Hofmaier nyanseras och en viktig nyans är det kunskapsbidrag arbetslivsforskningen kan erbjuda. För att underbygga sin tes redogör Hofmaier för hur de två områdena innovations- och arbetslivsforskning har vuxit fram och villkorats i Sverige. Denna exposé visar att arbetslivsforskningen fört en mer tynande tillvaro än den expansiva innovationsforskningen, men också att arbetslivsforskarna i mycket liten utsträckning intresserat sig för innovationsområdet. Hofmaier uppmanar därmed arbetslivsforskare att ge sig i kast med innovationsområdet och föreslår ett antal ingångar i detta fält.