

Lena Gonäs, Jan Ch Karlsson och Birger Simonson

Hur effektivt är det egentligen att vara effektiv i arbetet? Vilken är skillnaden mellan rekreativa småpauser under arbetsdagen och icke arbetsrelaterade aktiviteter som resulterar i minskad produktivitet? Sådana frågor aktualiseras i det här numrets första artikel om varför vi inte arbetar hela tiden när vi är på jobbet, skriven av Lars Ivarsson och Patrik Larsson. Författarna kategoriserar och problematiserar olika perspektiv på fenomenet och presenterar en översikt av de argument som framförts i forskningen samt pläderar för fler empiriska studier som också belyser positiva effekter på bland annat engagemang och produktivitet.

Det finns många sidor av problemet (att det verkligen är ett problem är dock inte självklart). Beror de privatrelaterade aktiviteterna under arbetstiden på att jobbet i sig är tråkigt, att det finns naturliga luckor med arbetsbrist under arbetsdagen eller att allt längre arbetsdagar tvingar den anställde att använda en del av arbetstiden till att utföra privata sysslor på jobbet? Oavsett svaren anar vi svårigheten att hitta generella förklaringar. Det som är tillåtet och till och med önskvärt för en yrkesgrupp kan dessutom vara icke önskvärt för en annan. Golf på arbetstid kan i en grupp vara god representation som gynnar organisationen men knappast i alla grupper. Exemplet illustrerar skillnader mellan olika yrkeskategoriers roller i företaget men också den till sist alltid aktuella frågan om skillnader mellan yrkens status och ytterst frågan om klasskillnader.

Kan de icke arbetsrelaterade aktiviteterna rentav betraktas som nödvändiga pauser för rekreation för att den anställde ska orka och för att arbetet därmed ska bli väl utfört? Rökpausen var en väletablerad företeelse som har försvunnit helt på vissa arbetsplatser och som är på väg att försvinna helt och hållet på andra på grund av att andelen rökare minskar och på grund av allmänt strängare regelverk mot rökning i många miljöer. Den var en legitim återhämtningspaus som dock i huvudsak var legitim just för rökarna även om icke-rökarna kunde haka på. Vad ersätter rökpausen på jobbet? Är det i själva verket så att ett väl utfört arbete under en hel arbetsdag förutsätter någon form av icke arbetsrelaterad aktivitet under arbetstid? Frågan om vad vi egentligen gör på jobbet leder långt bortom taylorismens och dess efterföljares snäva krav på kontroll av de anställda.

Ett gemensamt drag för de följande tre artiklarna är att de alla behandlar förändringar på arbetsmarknaden som vuxit fram under de senaste två decennierna. Det är arbetsmarknadspolitikens ändrade inriktning, bemanningsföretagen som aktör i matchningsprocessen på arbetsmarknaden och nya ägarförhållanden inom sjukvården. Avreglering och privatisering är en gemensam nämnare som resultat av ändringar i politisk inriktning och av tidigare existerande regelverk.

I sin artikel beskriver Mattias Bengtsson och Tomas Berglund förändringen i inriktningen av den svenska arbetsmarknadspolitiken från 1980-talets mitt fram till idag. I slutet av 1980-talet och början av 1990-talet hade denna politik fokus på aktiva åtgärder till skillnad mot stora delar av Europa, där mer passiva åtgärder som arbetslöshetsersättning dominerade. De efterfrågestimulerande åtgärderna som anställningsstöd och arbetsmarknadsutbildning hade en central betydelse. Krisen i början av 1990-talet medförde en ökad satsning på utbudsinriktade åtgärder och matchning. Samtidigt skedde en politisk förändring med en ny ekonomisk politik som medförde avreglering, privatisering och skattesänkningar. Regelverket i arbetslöshetsförsäkringen förändrades successivt. Från att ha varit på femte plats 2002 enligt OECD när det gäller ersättningsnivå sjönk Sverige 2008 till tjugoförsta plats. Under perioden höjdes A-kassans medlemsavgifter vilket ledde till en minskning på en halv miljon medlemmar. Kombinationen av förändringar i arbetslöshetsförsäkringen och ökad inriktning på utbudsinriktade arbetsmarknadspolitiska åtgärder leder författarna till slutsatsen att kommodifieringen av arbetskraften förstärkts under perioden. Åtgärder som kännetecknar den liberala välfärdsmodellen spelar idag större roll än de som definierade Rehn-Meidner-modellen. Kanske är det den liberala välfärdsmodellen som i och med de stora förändringarna i den svenska arbetsmarknadspolitiken speglar Sverige bäst idag?

Lars Walter behandlar i sin artikel "Matchningsfabriken" de förändringar som har skett inom den svenska bemanningsbranschen sedan avregleringen 1993. Under de senaste decennierna har branschen blivit en, om än omdebatterad, legitim aktör på den svenska arbetsmarknaden. Legitimiteten skapas inte minst av att branschen till stor del omfattas av kollektivavtal som anger fasta anställningar och garantilöner. Artikeln baseras på resultat från flera forskningsprojekt och fältmaterial som samlats in under närmare tio år med början 1998. Kraven på kollektivavtal, fast anställning och garantilön syftade till att stärka de anställdas position i förhållande till arbetsgivaren. Detta har enligt Walter inneburit att det för rekryteringsföretagen blivit allt viktigare att ha kvalitet och precision i sina rekryteringsprocesser, så att de anställer personer som är användbara på många olika uppdrag. Rekryteringsarbetet måste därmed fokusera på mer "generiska" egenskaper som kan användas i flera olika positioner och roller. Ett resultat av denna utveckling är att rekryteringsarbetet skiljs från själva matchningen av lämplig kandidat gentemot kund. Bemanningföretagen kan snabbare placera ut kandidater på uppdrag, vilket kan uppfattas som en fördel av kundföretaget. Samtidigt innebär detta att matchningsarbetet leder till krav på professionalisering av detta arbete och en legitimering, som i slutändan är en kostnad som kundföretagen får stå för. Konsten att förpacka en lämplig kompetens blir därigenom viktig och – som Walter slutar artikeln med – kanske denna förpackning

blir mer betydelsefull än den kompetens och det kunnande som den enskilde individen har som ska utföra det specifika uppdraget.

Artikeln av Johanna Molin, Lisa Åkerström, Stephan Baraldi och Niklas Hansen handlar om under vilka villkor som den enskilde anställde säger upp sig. De anger begreppet frivillig uppsägning, vilket naturligtvis kan diskuteras. Mer specifikt testar de hypotesen om positiva upplevelser i arbetet har en medierande effekt på sambandet mellan ledarskap och intention till uppsägning. Materialet till artikeln är enkätdata från ett urval anställda vid ett akutsjukhus före och efter privatisering. Här ingår totalt 194 personer inom yrkesgrupperna läkare, sjuksköterskor och undersköterskor som har besvarat enkäten både 1998 och 2002 och där kompletta data på samtliga för denna artikel ingående variabler finns. Resultaten pekar på att det finns ett signifikant negativt samband mellan ledarskap och anställdas intention till uppsägning. Mer betydelsefullt är dock att detta samband medieras av arbetstillfredsställelse. Det innebär att effekten av ledarskap på anställdas önskan att frivilligt lämna en organisation inte är direkt utan går genom den positiva arbetsattityden arbetstillfredsställelse. Författarna diskuterar resultaten i termer av att särskild uppmärksamhet bör riktas mot hur man höjer anställdas trivsel i sina arbeten och en omriktning av fokus från ledarskap till ett medarbetarperspektiv. Därtill menar författarna att privatisering inte tycks påverka samspelet mellan ledarskap, trivsel och intention till uppsägning.

Det finns i Sverige en lag om styrelserepresentation för anställda i privata företag och motsvarande avtal på den offentliga sidan. Det uttalade syftet är att ge de anställda insyn i och inflytande över företaget eller myndigheten. Innebörden är naturligtvis att detta ska ske genom att de anställda har rätt att ha ledamöter i verksamhetens styrelse. Jan Wallenberg och Klas Levinson har studerat hur det förhåller sig med insynen och inflytandet i praktiken inom det privata näringslivet. De bygger sin artikel på två enkäter med tio års mellanrum, den senaste från 2009. Den första gick till verkställande direktörer, den andra även till arbetstagarrepresentanter i styrelser.

Det visar sig att företagsledarna huvudsakligen värderar styrelserepresentationen som positiv för företaget. De tre överlägset viktigaste sätten på vilket detta sker är genom att denna representation bidrar till ett positivt samarbetsklimat, att besluten förankras bättre hos de anställda och att det blir lättare att genomföra svåra beslut. Detta ska emellertid inte överdrivas. Även om få menar att det har negativ inverkan så är det en utbredd erfarenhet att det inte har någon effekt alls. Enligt arbetstagarrepresentanterna själva kommer de in i ett sent skede i beslutsprocessen och få har någon inverkan på att formulera problemen, bereda frågorna och bestämma dagordningen. Många ärenden är därmed i praktiken redan avgjorda innan de kommer upp på styrelsens bord. Samtidigt måste sägas att de flesta representanter inte är lika intresserade och aktiva i alla frågor som

behandlas. De tenderar att koncentrera sig på sådana problem som omedelbart berör de anställda, till exempel arbetsmiljö och omorganisationer. Det kan dock noteras att det som minst engagerar representanterna är jämställdhetsfrågor.

Forskarnas allmänna slutsats är att såväl de verkställande direktörerna som arbetstagarrepresentanterna i svenska företag menar att styrelsrepresentationen fungerar ganska bra. Samtidigt pekar deras analys på ett dilemma i förhållande till lagens intentioner: dess huvudsakliga effekt är att legitimera och förankra företagsledningens beslut uppifrån och ned. Det är sämre ställt med faktiskt inflytande nedifrån och upp.

Debattartikeln i det här numret har skrivits av Bengt Furåker och tar sin utgångspunkt i statsminister Reinfeldts uttalande att i framtiden bör de arbetande förlänga sitt yrkesliv, kanske ända till 75-årsåldern. Furåker går igenom en mängd fakta om arbetskraften, arbetsmarknaden och pensionering, som får Reinfeldts inlägg att framstå som verklighetsfrämmande. Ett viktigt påpekande gäller att hela frågan handlar om skillnader mellan klasser. Inom många arbetarklassyrken sker en sådan fysisk och psykisk förslitning av arbetskraften att det närmast verkar cyniskt att kräva högre pensionsålder. Och det finns inga tecken på den svenska arbetsmarknaden att denna förslitning minskar så att dessa anställda skulle kunna arbeta längre. På det sättet blir det också en klassfråga hur hög pensionen blir, eftersom den ökar väsentligt ju högre upp i åldrarna man kan fortsätta arbeta.

En av bokrecensionerna i detta nummer behandlar också pensionering, men ur en annan synvinkel. Eskil Wadensjö har recenserat Erika Werners avhandling om olika åldersgruppers tankar och förberedelser inför pensionering. Werner har benämnt grupperna ”trygg”, ”sviken” och ”osäker”. Den andra recensionen av Stefan Tengblad handlar om medarbetarskap som Karin Kilhammar skrivit en avhandling om.

I det här sammanhanget vill vi gärna tala om att vår systertidskrift *Nordic Journal of Working Life Studies* (www.nordicwl.dk) just utkommit med ett mycket intressant specialnummer om *active ageing*, som ger ytterligare bränsle för en debatt om arbete och pensionering.