

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

En bakgrund till numrets första artikel – Anne Grönlunds ”Egenkontroll som friskfaktor och riskfaktor. Det gränslösa arbetet i Västeuropa och Sverige” – är att det finns en diskussion bland arbetsmiljöforskare med utgångspunkt i Karaseks ursprungliga krav-kontroll-modell. Grundtanken där är att en hög grad av krav kan kompenseras av en hög grad av kontroll i arbetet; en sådan kombination betraktas till och med som den allra bästa typen av arbetsmiljö för den anställde. Debatten har främst handlat om två frågor. Den ena gäller huruvida det finns en brytpunkt, över vilken mer kontroll inte längre kan uppväga större krav. Har den intensifiering av arbetet som många studier redovisat lett till att arbetet numera är så kravfyllt att aldrig så mycket inflytande i och över det kan leda till positiva effekter? Den andra frågan gäller kontrollen som sådan och bygger på en helt annan bild av vad som händer i arbetslivet. Här framhålls att utvecklingen inneburit att anställda fått mer autonomi och självständighet i arbetet. Samtidigt är argumentet att detta inte är odelat positivt, utan det har blivit för mycket av det goda. Det handlar inte om en linjär utveckling, utan om en omvänd U-kurva: Vi har nått ett stadium, i vilket den ökade graden av kontroll leder till negativa effekter i form av ökad stress på grund av mer övertidsarbete och större svårigheter att få arbete och övrigt liv att gå ihop – arbetet blir gränslöst.

Grönlund anknyter till det senare resonemanget och testar argumentationen på ett stort europeiskt kvantitativt datamaterial från femton länder. Hon undersöker även Sverige speciellt, eftersom hon menar att mönstret borde ha särskilt genomslag här med tanke på att anställda förmodligen har en högre grad av kontroll än i de flesta andra länder och att en mer utbredd jämställdhet borde leda till att en större andel av befolkningen har problem med arbetets gränslöshet. Flera delar av studien täcker områden som är klena, om alls, undersökta tidigare. Gränslöshetshypotesen får emellertid inte något starkt stöd i Grönlunds analys. Det finns ett samband mellan hög kontroll och övertidsarbete, liksom konflikt mellan arbete och familj, men samtidigt också mellan hög kontroll och välbefinnande. För Sveriges del finns inga negativa effekter alls.

Den andra artikeln har författats av Helen Peterson och har titeln ”Flexibilitet och förtroende i avreglerade organisationer – ett arbetstagarperspektiv”. Flexibilitet har varit ett ofta återkommande tema i den här tidskriften, liksom i arbetslivsforskningen allmänt, men det är långtifrån uttömt – vare sig empiriskt eller teoretiskt. Peterson tar sig an ett inte särskilt väl utvecklat område i sammanhanget, nämligen anställdas perspektiv på arbetsgivares förtroende för dem i flexibla organisationer. Det rör sig närmare bestämt om konsulter i IT-företag. Man bör uppmärksamma att författaren har en speciell definition av

termen ”avreglering”. Vanligen har ordet den innebörd, som Nationalencyklopedin ger det, det vill säga att ”statsmakten helt eller delvis upphäver regleringar och därigenom åstadkommer friare konkurrensförhållanden”. Men Peterson ger det alltså en annan inriktning. Hon har i tidigare publikationer utifrån samma datamaterial talat om organisationerna som ”post-byråkratiska” och vi uppfattar den nu använda termen som en variant härav. Den betecknar avvikelser från en idealtypisk byråkrati i form av en minskad grad av reglering av olika arbetsförhållanden, såsom arbetstider och arbetsuppgifter. Enligt argumentationen vidtar arbetsgivaren dessa åtgärder för att uppnå en högre grad av flexibilitet i relation till marknaden.

I sin analys urskiljer Peterson två olika aspekter av denna flexibilitet, nämligen individberoende och individoberoende. Den förstnämnda bygger, som ordet antyder, på den enskilde anställdes förmåga att vara flexibel; i gengäld får arbetstagaren en hög grad av självständighet. Den sistnämnda baseras, likaså som ordet indikerar, på att den anställda är utbytbar; arbetstagarens anställningskydd minskar således. Distinktionen tycks likna den mellan organisationens funktionella respektive numeriska flexibilitet, så som den framställs i exempelvis Atkinsons inflytelserika modell över det flexibla företaget. Här finns emellertid en viktig skillnad: I Atkinsons analys, som utgår från ett organisations- eller arbetsgivarperspektiv, indelas arbetskraften i två olika typer – funktionellt respektive numeriskt flexibla; vissa anställda är det ena och andra är det andra. Peterson finner emellertid att ur ett perspektiv som utgår från arbetstagarnas subjektiva upplevelser, så betraktar de sig själva som samtidigt individberoende och individoberoende flexibla. Det är inte ett sätt att skapa två olika typer av anställda, utan två skilda aspekter av varje anställds sätt att vara flexibel. Peterson diskuterar också konsekvenser härav för förtroenderelationen mellan konsulter och ledning i IT-företagen.

Den tredje artikeln handlar om minimilönens effekter på sysselsättningen, ett ämne som återkommer i debatten om ungdomars löner och frågan om segmentering på arbetsmarknaden i låg- och höglönesektorer. Här presenterar Per Skedinger resultat från en forskningsöversikt där framförallt USA och Storbritannien ingår, men där även länder med kollektivavtalsbaserade arbetsmarknadssystem ingår. I länder, som USA och Storbritannien, där minimilöner är lagreglerade ligger dessa på en lägre nivå i förhållande till exempelvis medianlönen inom tillverkningsindustri, än i länder med kollektivavtal. Erfarenheter från studier av minimilönereglering i Sverige och länder som har kollektivavtalsbaserade minimilöner finns i mindre omfattning. Genomgången av olika studier visar att höga minimilöner inte nödvändigtvis behöver leda till negativa effekter på sysselsättningen. Den lönepolitiska frågan om i vilken utsträckning som minimilöner leder till en konservering av låga löner och upprätthållande av låglönesektorer

på arbetsmarknaden får inte något entydigt svar i artikeln. Däremot får frågan en mångsidig belysning. Inte minst handlar det om arbetsmarknadens reglerings-system, de demografiska förhållandena och utbildningspolitiken i stort.

Liksom i vårt första nummer har vi även nu en debattartikel. I det här numret handlar den om arbetsmarknaden för hushållsnära tjänster och är skriven av docent Catharina Calleman. Artikeln baseras på en nyutkommen bok, som handlar om reglering av hushållsnära tjänster (Calleman 2007). I den här artikeln beskriver Calleman hur arbetet som piga, jungfru, hembiträde, barnflicka och städerska förändrats över tiden. Normen för reglering var det traditionella industriarbetet. Samma sak gäller i dagsläget. Utvidgningen av EU har orsakat diskussioner om risker för försämring av anställningsvillkoren i den starkt mansdominerade byggnadsbranschen. Inom hushållstjänster, där kvinnor dominerar, har någon sådan diskussion däremot inte förts. Frågan om arbets- och anställningsförhållanden på det området har blivit särskilt viktig i och med möjligheten att göra skatteavdrag för så kallade hushållsnära tjänster. Ett villkor för skatteavdraget är att den som utför tjänsten har F-skattsedel. Nyetablering av företag inom branschen kommer sannolikt att öka samtidigt som det finns anledning att tro att arbetet fortfarande kommer att utföras av kvinnor, i stor utsträckning utländska kvinnor, och till låga löner. Minimilönen inom området ligger idag på 90 kronor per timme. En del av förklaringen till de låga lönerna på hushållsnära tjänster är, enligt Calleman, att vissa företag använder sig av utländska bemanningsföretag för att utföra hushållstjänsterna. I sådana fall gäller de löner som satts i landet ifråga, genom kollektivavtal eller till exempel lagstiftning om minimilöner. Möjligheterna att ingå kollektivavtal på hushållstjänsteområdet kommer generellt sett att förändras liksom villkoren för egenföretagande när det hushållsnära tjänstearbetet ökar i omfattning. Svenska kommunalarbetsförbundet kommer att bli en huvudaktör på en växande privat marknad. Vilka långsiktiga konsekvenser kan vi se av denna utveckling? Kommer även välfärdstjänster av olika slag att i ökad utsträckning läggas ut på entreprenad? Calleman ställer viktiga frågor om den framtida svenska arbetsmarknadens reglering och organisation. Vi hoppas att det skall leda till reaktioner och debatt.

Referens

Calleman C (2007): Ett riktigt arbete? Om regleringen av hushållstjänster. Säter: Pang