

Lena Gonäs och Jan Ch Karlsson

Det här numret inleds med en nedstigning i Kirunagruvan, fortsätter med värderingar av vad attraktiva arbeten är, går sedan till frågan huruvida arbetslösa föräldrars möjligheter att få jobb påverkas av tillgången till barnomsorg, och undersöker slutligen anställdas möjligheter att byta arbete eller om de är inlåsta på arbetsmarknaden.

”Från bergets djup till sjunde himlen” är Lena Abrahamssons, Jan Johanssons och Eira Anderssons fyndiga titel på sin betraktelse över tekniska förändringar under femtio år i produktionsarbetet i Kirunagruvan och konsekvenser för anställda. Den teoretiska utgångspunkten är en klassifikation av komplexiteten i arbetsuppgifter, från manuellt arbete över exempelvis maskinarbete till automationsarbete. Med hjälp av denna typologi beskriver författarna gruvarbetet och dess olika processer vid fyra tidpunkter: 1950-talet, 1960-talet, 1980-talet och 2000-talet. Under den här perioden har huvudnivån för brytningen gått allt djupare ned i berget, från några hundra meter vid det första tillfället till över tusen meter idag. Samtidigt har allt fler arbetsuppgifter ökat i grad av komplexitet på ett dramatiskt sätt. Vid den första tidpunkten var de flesta arbetsuppgifter manuella, motormanuella eller maskinarbete och endast en bestod av automationsarbete; nu finns inget manuellt arbete kvar och de allra flesta uppgifterna utgörs av fjärrstyrning eller automationsarbete. Många gruvarbetare har tagit klivet från att manuellt bearbeta berget nere i gruvschakten till att fjärrstyra maskiner eller kontrollera produktionsprocessen från ett ljust kontorsrum sju våningar över jordytan.

Abrahamsson, Johansson och Andersson diskuterar sedan vilka följder denna utveckling fått för vissa aspekter av de anställdas arbetsliv. När det gäller kunskaper i arbetet urskiljer de ett komplicerat mönster av uppkvalificering, nedkvalificering och omkvalificering; här finns långt ifrån något teknikdeterministiskt enkelt perspektiv på att teknikutveckling alltid medför uppkvalificering alternativt nedkvalificering. De finner vidare att nya konfliktlinjer mellan arbetarna börjar dras upp, särskilt mellan de ”riktiga gruvarbetarna” som fortfarande befinner sig under jord och de mer ”fruntimmersaktiga” som flyttat in i kontor. Slutligen betonar de att den könskonstruktion i form av machomanlighet, som av tradition funnits i gruvan, inte påverkats nämnvärt av förändringarna i teknik och arbetsorganisation. Ett skäl till detta kan vara att fortfarande består bara tre till fyra procent av gruvarbetarna av kvinnor.

Vad är det egentligen som gör ett visst arbete attraktivt för människor? Den frågan står i centrum för numrets andra artikel, ”Är dagens arbeten attraktiva? Värderingar hos 1 440 anställda” författad av Ann Hedlund, Ing-Marie Andersson och Gunnar Rosén. Artikeln utgör ett av resultaten av mångårig forskning

om vad anställda eller potentiella anställda söker i ett arbete. Gruppen inledde med att på grundval av kvalitativa intervjuer generera teori om attraktiva arbeten för att finna kategorier och dimensioner som kan karaktärisera innehållet i ett arbete som anställda anser vara attraktivt. Den första kategorin är arbetsinnehåll med dimensioner som variation, tankearbete och handlingsfrihet; den andra arbetstillfredsställelse som bland annat omfattar erkänsla, status och stimulans och den tredje arbetsförhållanden såsom arbetstid, lön och relationer. På denna grund konstruerade gruppen ett frågeformulär för en kvantitativ undersökning av fördelningen av betydelsen av det attraktiva arbetets olika delar enligt anställdas värderingar. Det visar sig att de förhållanden som rangordnas allra högst i ett bra arbete är: 1) att arbetsuppgifterna är viktiga, 2) att känna att man gör ett bra jobb, 3) att man har arbetskamrater, 4) att man har kul på arbetsplatsen och 5) att arbetskamrater hjälps åt och stöder varandra. Prioriterade områden för utveckling har identifierats genom att väga samman hur viktig en kvalitet är och gläppt till hur man anser det är i nuvarande arbete. Till de största diskrepanserna hör faktorer som har med lönen att göra och att ha tid för återhämtning och reflektion. De flesta områden där det nuvarande jobbet motsvarar det attraktiva arbetets ideal har att göra med arbetskamraterna, att de över huvud taget finns, och att man både samarbetar och umgås i arbetet.

I juni 2001 trädde en del av maxtaxereformen i kraft som gjorde det obligatoriskt för alla kommuner att erbjuda arbetslösa småbarnsföräldrar barnomsorg minst 15 timmar i veckan. En anledning var barnens behov och en annan var att ge föräldrarna möjlighet att söka arbete på ett effektivt sätt. Ulrika Vikman redogör i sin artikel för resultaten av en studie huruvida arbetslösa småbarnsföräldrars möjligheter att få ett arbete förändrades i kommuner som innan reformen inte erbjöd barnomsorg till gruppen.

I undersökningen använder författaren två kontrollgrupper. Den första omfattar arbetslösa småbarnsföräldrar som bor i kommuner som även innan reformen erbjöd barnomsorg. Den andra kontrollgruppen består av föräldrar med barn i förskoleklass eller i grundskolans första år. Härigenom får författaren möjlighet att ta hänsyn till om det fanns någon skillnad mellan de kommuner som erbjöd arbetslösa småbarnsföräldrar barnomsorg innan reformen och de som inte gjorde det.

Huvudresultatet tyder på att sannolikheten att få ett arbete ökar med 17 procent för kvinnor när barnomsorg är tillgänglig under arbetslösheten. Resultaten varierar för olika grupper av kvinnor. Störst effekt är det för de kvinnor som bara har grundskola eller har läst på universitet. Antalet barn synes även ha betydelse: mammor med två barn har större sannolikhet att få ett arbete när de har tillgång till barnomsorg under arbetslöshetstiden än mammor med ett barn. För pappor hittas inga effekter, vilket även det är ett mycket intressant resultat.

Bengt Furåker redovisar i sin artikel resultat från en studie om inlåsning på arbetsmarknaden. Artikeln inleds med en teoretisk begreppsdiskussion kring inlåsning och avslutas med en diskussion av vilka faktorer som har betydelse för fenomenet. En orsak till intresset för inlåsning är de effekter på hälsa och välbefinnande som kan uppstå för den enskilda individen enligt tidigare forskning. Människor kan vara inlåsta på olika sätt. Furåker studerar individens svårigheter att byta arbetsgivare och diskuterar olika typer av inlåsningsmekanismer. Dessa kan vara arbetsgivarens attityder gentemot äldre arbetssökande eller utsortering på grund av kön eller etnisk bakgrund. Regelverket på arbetsmarknaden kan även bidra till inlåsning enligt Furåker, över huvud taget förhållanden som minskar benägenheten till rörlighet på arbetsmarknaden. Det empiriska materialet kommer från en enkätundersökning som genomfördes inom ramen för SALTSA-projektet (ett samarbetsprojekt mellan Arbetslivsinstitutet, LO, TCO och SACO).

Resultaten pekar på att ålder, familjesituation och arbetsmarknadsläge där man bor spelar roll för viljan att byta arbete. Med hjälp av en multivariat analys studerar Furåker tre beroendevariabler – vilja till arbetsgivar- och arbetsplatsbyte, upplevda små möjligheter till arbetsgivarbyte (inlåsning) samt kombinationen av de båda nämnda variablerna. Både arbetstillfredsställelse och hälsa/välbefinnande visar sig ha inverkan på om man vill byta arbetsgivare eller arbetsplats. Inlåsningsverkan verkar delvis vara en klassfråga och en åldersfråga. Vad gäller dem som både vill byta arbetsplats/arbetsgivare och är inlåsta framkommer hälsa/välbefinnande och särskilt arbetstillfredsställelse som viktiga och deras effekter är i stora drag desamma som för den första beroendevariabeln. Furåkers slutsatser pekar på att det behövs ytterligare studier för att analysera samband mellan de olika faktorerna. Den bild som framträder i studiens data tyder dock på att arbetsmarknadens regelverk inte är särskilt avgörande.