
Introduktion

Den inledande artikeln i höstens nummer av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* handlar om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller lönekartläggningar och över huvud taget arbetet med att motverka oskäliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Artikeln är skriven av två jurister, **Susanne Fransson** och **Eberhard Stüber**, och tar sin utgångspunkt i en förändring i jämställdhetslagen som ägde rum i början av år 2001. Denna förändring innebär bl a en starkare betoning av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare när det gäller lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Samverkan ses här som något naturligt och inblandade parter förutsätts företräda samma värderingar och intressen. Detta kan emellertid ifrågasättas, menar författarna, och anser att samverkansbegreppet över huvud taget är vagt och har mycket lösa konturer. När ska samverkan ske, hur ofta, med vem och vilken typ av inflytande ska uppnås? Detta är några frågor som är oklara och som författarna diskuterar i artikeln. Fransson och Stüber menar också att det inte alls är självklart att parterna har samma uppfattning när det gäller kvinnors och mäns löner. I princip, påpekar de, torde det vara få som idag förespråkar en osaklig eller diskriminerande lönesättning. Men att påstå att lönefrågan inte längre är en intressefråga mellan parterna är att bortse från den grundläggande konflikten på arbetsmarknaden, menar författarna.

Nästa artikel, skriven av **Leif Jonsson**, handlar också om samverkan, men denna gång mellan forskare och praktiker. Också här diskuteras formerna för samverkan, men ur ett lite annorlunda perspektiv än i den

tidigare artikeln. Utgångspunkten är att forskare och praktiker har stort behov av att samverka, både när det gäller hur forskningsresultat ska tillgodogöras i praktikkernas verksamhet och när det gäller problemformulering och datainsamling. Men forskarna och praktikerna kommer från olika miljöer, där språk och värdesystem skiljer sig från varandra. Hur ska de kunna prata och förstå varandra? Och hur ska man undvika att någon part kommer i överläge gentemot den andra? Ett första steg, påpekar författaren, är att man är medveten om dessa problem. Han menar också att det går att organisera samverkan så att vissa problem undviks. Bland annat är det viktigt att samverkan sker på ”neutral plats”, så att varken praktikernas eller forskarnas miljö dominerar. Och det är viktigt att se samarbetet mellan forskare och praktiker som en läroprocess som kan behöva ledas och struktureras. Dessa slutsatser dras bl a utifrån arbetet i tre empiriska projekt där forskare, politiker och kommuntjänstemän/chefer deltagit.

Ett ämne som är synnerligen aktuellt är den kraftiga ökningen av sjukskrivningar och förtidspensioneringar som har skett under det senaste decenniet. Denna negativa utveckling har skett samtidigt som arbetsmarknaden har genomgått stora förändringar. **Mikael Rostila** granskar utbredningen av negativa arbetsmiljöfaktorer samt dessa förhållandes samband med ohälsan. Han betonar att kunskaper på detta område kan vara avgörande för att komma tillrätta med de höga sjukskrivningstalen. De arbetsrelaterade åkommor som studeras i artikeln är psykiska besvär, värk och själv-

skattad ohälsa. Frågan är om dessa besvär är relaterade till vilket socialt stöd som finns på arbetsplatsen, vilka psykosociala förhållanden som råder, graden av ergonomisk belastning och tunga lyft. Studien visar att det är i den psykosociala arbetsmiljön som det skett störst förändringar under 1990-talet, både för män och kvinnor. Därför fokuseras i artikeln frågan om hur de anställda påverkas av långvarig exponering av bristfällig psykosocial arbetsmiljö. En ytterligare dimension i artikeln är att resultaten sätts i relation till den klassiska krav- och kontrollmodellen enligt Karasek för att se hur aktuell denna är i dagens arbetsliv.

I höstnumrets sista artikel, författad av **Kristina Håkansson** och **Tommy Isidorsson**, diskuteras användningen av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden. Att hyra in arbetskraft har i Sverige varit möjligt sedan 1993 och är ett sätt att åstadkomma kapacitetsflexibilitet, dvs att anpassa produktionskapaciteten till efter-

frågan. Hur omfattande har denna inhyring blivit? Skiljer sig inhyrningsmönstret mellan olika branscher, sektorer och företagsstorlekar? Vilka är de viktigaste orsakerna till att arbetsplatser anlitar uthyrningsföretag? Används inhyrd arbetskraft som komplement eller ett alternativ till tidsbegränsat anställda? Dessa är frågor som författarna söker besvara i artikeln. En intressant slutsats är att inhyrningen är mycket ojämnt fördelad på olika sektorer, på olika stora arbetsställen samt i olika regioner. Exempelvis är det de större arbetsställena (minst 100 anställda) som mest frekvent hyr in arbetskraft. Eftersom drygt en tredjedel av alla anställda arbetar på sådana arbetsställen har inhyrningen större påverkan än vad man kan tro när man iakttar den låga andelen av alla arbetsställen som anlitar hyresarbetskraft någon gång under ett år.

Ulla Arnell Gustafsson
Susanna Okeke