

---

# Introduktion

Vinternumret av *Arbetsmarknad & Arbetsliv* inleds med en artikel om ett relativt nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden, nämligen bemannings – eller uthyrningsföretagen. Dessa erbjuder personal för tillfällig eller långvarig uthyrning men arbetar också på entreprenad med sk outsourcing. Bemanningföretagen växer lavinartat, vilket förmodligen har sin förklaring i att företagen söker minimera antalet fast anställda medarbetare och lösa upp- och nedgångar i produktionen med hjälp av tillfälligt anställda av olika slag.

Vad innebär det att vara anställd på ett uthyrningsföretag? I en artikel av *Kerstin Isaksson* och *Katalin Bellaagh* behandlas denna fråga utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv. Hur trivs den uthyrda personalen med sitt arbete? Hur upplevs det till exempel att ha två chefer och ständigt nya arbetskamrater? Vilka är det som trivs sämre respektive bättre med en situation som uthyrd? Vad betyder personlighet, ålder och familjesituation? Och vad betyder lönen? Utifrån såväl en kvantitativ enkätstudie som kvalitativa intervjuer med personal vid ett stort bemanningföretag belyser författarna dessa frågor. De konstaterar bland annat att de uthyrda ofta trivs bra med sitt arbete, men att en betydande andel helst skulle vilja arbeta stationärt. Bland arbetsvillkoren hade bland annat känslan av trygghet/otrygghet i anställningen, nöje/missnöje med lönen samt graden av socialt stöd från personalansvariga betydelse för hur bra man trivdes med sitt jobb.

I motsats till det dagsaktuella temat i artikeln av Isaksson och Bellaagh anläggs ett historiskt perspektiv i artikeln om ”Förhandlings- och strejkrätt inom den offentliga sek-

torn”. Denna artikel behandlar de offentliganställdas förstärkta ställning på arbetsmarknaden i och med att de fick strejk- och konflikträtt år 1966. *Sven-Hugo Ryman*, känd arbetsrättsjurist och medlare, skildrar bakgrunden till denna reform och utvecklingen därefter fram till idag. Han ger, utifrån sina egna erfarenheter, sin syn på de konstitutionella och arbetsmarknadspolitiska problem som följt på de offentliganställdas ökade rättigheter. Den offentliga sektorns expansion och de stora lönekrav som ställdes – bl a med hjälp av den införda strejkrätten men också tack vare stora gruppers förmåga att engagera massmedierna för sin sak – ledde till att löneökningarna tidvis blev större än produktivitetsförbättringarna. Detta fick flera allvarliga följder, såsom inflation, devalveringar och en internationell misstro mot den svenska kronan. I sådana krislägen var det ibland svårt för de ansvariga att hålla isär sina båda roller som politiker och arbetsgivare, något som var fallet både vid storkonflikten 1986 och i en tidigare konflikt 1985. *Sven-Hugo Ryman* avslutar sin artikel med att diskutera betydelsen av 1992 års ramanslagsreform för löneutvecklingen inom den offentliga sektorn.

I en artikel av *Åsa Löfström* studeras hur relevant diskriminering och segregering är som förklaring till löneskillnader mellan yrken som domineras antingen av kvinnor eller av män. I detta sammanhang betyder diskriminering olika lön trots lika jobb. Segregering däremot innebär att kvinnor och män inte har lika jobb och arbetsuppgifter och därför inte heller lika lön. I båda fallen blir resultatet ofta detsamma, nämligen att kvinnor får lägre lön. Ansatsen

skiljer sig från liknande studier genom att författaren fokuserar på yrke och inte på individ.

Resultaten visar att andelen kvinnor i ett yrke har en självständigt lönedpressande effekt på medellönen i yrket. Det finns också en diskriminerings effekt som är oberoende av andelen kvinnor. Slutsatsen blir att kvinnor har stora ekonomiska incitament både att söka sig till mindre kvinnodominerade jobb och att släppa in fler män i sektorer som idag domineras av kvinnor. Män har å andra sidan små ekonomiska incitament att söka sig till yrken som idag domineras av kvinnor. Detsamma kan sägas om deras motiv att släppa in kvinnor i de yrken som de idag dominerar. Att det ändå sker en viss integrering på arbetsmarknaden kan tolkas som att yrkesvalen inte enbart sker av ekonomiska skäl.

I det moderna arbetslivet anses vanligen att de komplexa arbetsuppgifterna ökat i

antal. Det är då logiskt att tänka sig att dessa arbetsuppgifter kräver längre utbildningstid för att de anställda skall kunna utföra dem på ett bra sätt. Så är också fallet. I en analys av ett statistiskt material under perioden 1987–97 fann *Kurt Lundgren* att utbildningskraven – dvs skolutbildning eller kurser förutom grundskola – generellt ökat för de flesta arbeten. Däremot har lärotidskraven – dvs inläringstiden på arbetsplatsen – minskat under den studerade perioden. Detta är inte ett intuitivt självklart resultat. I artikeln gör författaren ett försök att finna förklaringar till resultaten via två mindre intervjustudier, där bl a förändringar i teknisk utveckling och arbetsorganisation belyses. Resultaten tyder, enligt författaren, på att betingelserna för lärandet i arbetslivet genomgått stora förändringar under 1990-talet.

**Ulla Arnell Gustafsson**  
**Susanna Okeke**